

2 :: 2023

Die helfen. Seit 1958.

Hand in Hand

Das Magazin des Schwesternverbandes

ISSN 1866-198X

SCHWERPUNKT

Pädagogisches Arbeiten



Liebe Leserinnen und Leser,

oft haben wir in den vergangenen Ausgaben über unsere Dezentrierungsmaßnahmen der Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen berichtet. Bestehende Häuser wurden umgebaut, Neubauten errichtet und neue Standorte erschlossen. Allerdings ging es hier immer um bauliche Maßnahmen. Die Arbeit mit den Menschen in den Häusern kam – textlich gesehen – etwas zu kurz. Deshalb widmen wir in dieser Ausgabe das Schwerpunktthema der praktischen und pädagogischen Arbeit in unseren Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung. Hier wollen wir den Fokus auf die Sozialpsychiatrie legen, in der nach dem sogenannten Recovery-Modell gearbeitet wird. Was das genau heißt und wie damit gearbeitet wird, erfahren Sie auf den nächsten Seiten. Ebenso geben wir Ihnen einen Einblick in die Arbeit in unseren spezialisierten Einrichtungen für Menschen mit Autismus. Hier steht das TEACCH-Konzept im Vordergrund, worüber Sie in dieser Ausgabe ebenso mehr erfahren werden.

Im Frühjahr und Frühsommer ist aber auch auf der baulichen Seite wieder viel passiert. Im Saarland sowie in Südbaden wurden Einrichtungen offiziell eröffnet, in Heusweiler wurde Richtfest gefeiert und wir haben in Neuried (Südbaden) eine Tagespflege übernommen.

In unseren bestehenden Einrichtungen ist der Sommer eingeleitet. Endlich können, nach der Corona bedingten Pause, wieder größere Sommerfeste mit Freunden und Angehörigen gefeiert werden. Die Senior*innen und Menschen mit Beeinträchtigungen sind wieder unterwegs und genießen die Zeit bei schönem Wetter.

Viel Vergnügen beim Lesen!

Ihr THOMAS DANE
Vorstandsvorsitzender

IMPRESSUM

„Hand in Hand“
Das Magazin
des Schwesternverbandes
ISSN 1866-198X
Nr. 2 | 2023
Auflage: 3.950 Exemplare

HERAUSGEBER

Schwesternverband
Pflege und Assistenz gGmbH
Geschäftsführung
Im Eichenwäldchen 10
66564 Ottweiler
www.schwesternverband.de

REDAKTION:

Bettina Hönig (V.i.S.d.P.),
T. 06824 909-105
marketing@schwesternverband.de

FOTOS: Schwesternverband,
soweit nicht anders angegeben

DRUCK: reha GmbH, Saarbrücken



Namentlich gekennzeichnete
Artikel geben nicht unbedingt die
Ansicht des Herausgebers wieder.



Das Recovery-Konzept

Pädagogisches Arbeiten in den Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung

Der Schwesternverband hat in den letzten zehn Jahren im Rahmen seiner Maßnahmen zur Dezentrierung der großen Komplexeinrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung viele Veränderungen vollzogen. Bestehende Gebäude wurden umgebaut, neue Häuser wurden erbaut und im Rahmen dessen sind viele Bewohner*innen sowie auch Mitarbeiter*innen umgezogen. Was jedoch schon früher – vor den baulichen, umstrukturierenden Maßnahmen – vollzogen wurde, war eine modernere pädagogische Zusammenarbeit mit den Menschen mit Beeinträchtigung.

In den 60er und 70er Jahren, als die ersten großen Einrichtungen des Schwesternverbandes geplant, gebaut und in Betrieb genommen wurde, „kümmerte man sich“ um die Bewohner*innen in den Einrichtungen. Schon vor vielen Jahren wurde daraus ein „Unterstützen, Fördern und ein Begleiten“.

Diesem Paradigmenwechsel im praktischen Umgang will der Schwesternverband auch konzeptionell entsprechen. Deshalb orientieren sich die Mitarbeiter*innen im Schwesternverband heute im Bereich der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung überwiegend am Recovery-Konzept, das seit 2015 auch an der „Akademie“ in Fort- und Weiterbildungen gelehrt wird.



Was bedeutet Recovery?

Der Begriff „Recovery“ kommt aus dem Englischen und heißt übersetzt soviel wie Genesung, Gesundung, Rückgewinnung oder Wiederherstellung (von Gesundheit).

Bereits in den 1980er Jahren schlossen sich zunächst in den USA, ab den 1990er Jahren in Neuseeland und folgend in der ganzen Welt Menschen mit psychischen Erkrankungen zusammen, die von der psychiatrischen Fachwelt als „austherapiert“ oder „unheilbar krank“ erklärt wurden. Sie suchten gemeinsam nach Wegen und Strategien, ihre psychischen Krisen in den Griff zu bekommen und sich zu heilen. Sie gründeten die Recovery-Bewegung.

Das Modell entstand in den 80er Jahren im Zuge der Betroffenenbewegung und wurde im Rahmen der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention wiederentdeckt. Im Mittelpunkt des Konzeptes steht unter anderem die **Individualität und Personenzentrierung**, das heißt, dass sich die Mitarbeiter*innen am individuellen Unterstützungsbedarf, an den Bedürfnissen des Einzelnen im persönlichen Lebensumfeld orientieren und es damit keine Lösungen nach Schema „F“ geben kann.

Ein Wert für die Gesellschaft

Wichtig ist daneben auch die **„Unterstützung von außen“**; betroffen von einer Behinderung sind nämlich nicht nur die Menschen mit Behinderung, sondern auch deren Freunde, Verwandte oder etwa Arbeitskolleg*innen. Dem Gedanken des Recovery-Modells

folgend kann dieser Personenkreis somit ebenfalls verstärkt in den therapeutischen Begleitungsprozess miteinbezogen werden – vorausgesetzt, dies wird von der betroffenen Person, die letztlich im Fokus der Begleitung steht, auch so gewünscht. In diesem Rahmen fällt auch das Stichwort „Teilgabe“: „Es ist nicht nur selbstverständlich, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung an der Gesellschaft teilhaben, sondern dass sie als bedeutender Teil der Gesellschaft auch in die Lage versetzt werden, eben dieser auch etwas zurückgeben zu können und ihnen so die Möglichkeit eröffnet wird, die für sie bekannte ‚Rolle des ewig Hilfeempfangenden‘ auch zeitweise verlassen zu können“, erklärt Carsten Wallrich, der zum 01. September die Leitung des „Haus Hubwald“ in Eppelborn übernommen hat. Damit haben die Bewohner*innen nicht nur einen Wert in der Gesellschaft, sondern auch einen Wert für die Gesellschaft.

Als ein weiteres zentrales Merkmal des Recovery-Konzeptes sieht Wallrich die **Ressourcenorientierung**. Lösungen und Lösungsansätze sind zu einem nicht unwesentlichen Teil in der betroffenen Person selbst verortet, was auf Seiten der Mitarbeiterschaft durchaus einen bedeutsamen Paradigmenwechsel innerhalb der täglichen Begleitung mit sich führt. Er oder sie wird vom Wegweiser zum Wegbegleiter, die partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe steht im Fokus der therapeutischen Maßnahmen. Wallrich erklärt dies bildlich: „Wir sind sozusagen die Leitplanken entlang einer Straße. Wir können und müssen auch mal Kurven einbauen, aber der Be-

Patrica Deegan
—
Mitbegründerin der Recovery-Bewegung und als Jugendliche selbst an Schizophrenie erkrankt
—
„Behandlungen helfen..., aber die Genesung passiert außerhalb der Klinik im Kontext des Lebens der Person. Aktivierung der Selbstpflege eröffnet Wege der Genesung.“

wohner sitzt am Steuer und kann selbst lenken.“ Somit liegt auch ein essentieller Teil der Kontrolle über den Weg aus der Beeinträchtigung bei den Betroffenen selbst. Sie sollen befähigt werden, Schritt für Schritt die Verantwortung für ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und Schritt für Schritt lernen, den Entscheidungen auch wieder vertrauen zu können. Carsten Wallrich erklärt: „Die Mitarbeiter*innen leisten dabei so viel Hilfe wie nötig, so wenig wie möglich. Und natürlich fällt eine solche Herangehensweise im alltäglichen Tun schwer. Manchmal ist es einfacher, ein Problem schnell selbst zu lösen, statt es die Bewohner selbst lösen zu lassen, aber daran arbeiten

wir, denn es ist ein Prozess, auf beiden Seiten.“

Der **Prozessgedanke** ist der vierte Baustein des Recovery-Modells. Hierbei geht es darum, sich von Diagnosen und Prognosen freizumachen. Auch der klassische Gedanke von einer völligen Symptom-Freiheit wird abgelehnt. Eine Recovery-orientierte Begleitung sei dementsprechend immer losgelöst von einem klaren Start- oder Endpunkt. Es geht bei Recovery eben nicht um eine Heilung oder eine Rückkehr zu alten Verhaltensweisen, sondern um eine Transformation, an der alle Beteiligten mitwirken. Wichtig dabei sind **Hoffnung und Optimismus**. Die beiden Stichworte sind das „Schlüsselmerkmal“ bei Recovery und sollten durch alle Beteiligten immer wieder von außen an die Betroffenen herangetragen werden, aber auch von den Betroffenen selbst ausgehen. Kleine Schritte sind immer zu würdigen und Krisen sind nicht als Katastrophen zu verstehen. Um die Hoffnung und den

Optimismus zu verinnerlichen stehen sie in ständiger Wechselwirkung zum Sozialraum, also der Teilhabe sowie Teilgabe, ebenso wie zum Prozessgedanken, der Peer-Unterstützung und der Ressourcenorientierung.

Das letzte wichtige Merkmal des Modells ist der **Empowerment-Gedanke**. Dieser ist definiert als Selbstbestimmung und der Wiederaufnahme von Interessen. Die Kontrolle über den Weg aus der Erkrankung liegt bei den Betroffenen selbst und dieser Paradigmenwechsel muss von beiden Seiten – von Betroffenen wie von den professionellen Begleiter*innen – verstanden und gelebt werden. Persönliche und therapeutische Zielsetzungen müssen also übereinstimmen, damit es funktioniert und die Transformation geschehen kann. Schritt für Schritt lernen die Betroffenen, die Verantwortung für ihre eigenen Entscheidungen zu übernehmen und diesen Entscheidungen auch wieder vertrauen zu können.



Zur Person:

Carsten Wallrich ist Diplom-Pädagoge mit Schwerpunkt Sozialarbeit/Sozialpädagogik und seit 2012 beim Schwesternverband. Ursprünglich als Gemeinwesen-Koordinator im Projekt Dezentralisierung angestellt, wurde er zum Case-Manager der „Laurentiushöhe“ und zum Spezialist für Recovery-Fragen beim Schwesternverband. In dieser Funktion gab er eine gewisse Zeit lang auch selbst Schulungen zu Recovery in der verbandseigenen „Akademie“ in Neunkirchen. Zuletzt war der 38-Jährige Leiter der Dezentralen Heimversorgung am Standort Eppelborn.

Mit dem Renteneintritt von Ulrich Kaiser übernimmt er zum 01. September die Einrichtungsleitung des „Haus Hubwald“.



Leichte Sprache

Alle Menschen sind verschieden.
Auch jeder Mensch mit Behinderung ist anders.
Jeder Mensch ist einzigartig.
Die Mitarbeiter sollen deshalb auf verschiedene Art und Weise mit den Bewohnern arbeiten.
Auch Familie und Freunde sollen mitarbeiten.
Die Mitarbeiter sollen nicht **für** die Bewohner entscheiden.
Sie sollen **mit** den Bewohnern entscheiden.
Oder der Bewohner soll selbst entscheiden.
Und jeder Mensch mit Behinderung und jeder Bewohner soll Hoffnung haben und positiv denken.
Die Mitarbeiter können dabei helfen.
So können die Bewohner immer mehr alleine entscheiden und selbst-ständiger leben.



Die praktische Umsetzung des Recovery-Modells in der Sozialpsychiatrie

Eine Recovery-Arbeitsgruppe des Schwesternverbandes hat mit Hilfe der Fachliteratur sowie aus eigener Erfahrung einen Leitfaden mit Möglichkeiten an Maßnahmen verfasst, die im Konzept der Sozialpsychiatrie verankert sind und den Mitarbeiter*innen Hilfestellung in der täglichen Praxis geben sollen. Auch Carsten Wallrich gehörte dieser Gruppe an. Er betont, wie wichtig es ist, dass die Haltung der Handlung vorausgehen sollte und die Vermittlung dieser Haltung unbedingt in die Überlegungen mit einzubeziehen sei. Außerdem sei wichtig zu beachten, dass es kein Patentrezept gibt: „Recovery ist ein höchst individueller Prozess, deshalb müssen auch die zu wählenden Maßnahmen individuell sein.“ Die Arbeitsgruppe hat zu jedem der sechs Merkmale Maßnahme-Möglichkeiten für den strukturellen sowie den alltagspraktischen Bereich entwickelt. An dieser Stelle können nur einige der Vorschläge beispielhaft angeführt werden, da eine ausführliche Wiedergabe den Rahmen der „Hand in Hand“ sprengen würde.

Zunächst sollte die individuelle Identität der Klienten* (siehe Anmerkung unten) wahrgenommen und in den Vordergrund gestellt werden. Dabei sind eben nicht nur Diagnosen und die dazugehörigen Symptome in den Fokus der Betrachtungen zu rücken, sondern sein oder ihr gesamtes Leben.

Vorhandene Arbeitsabläufe und Betreuungsleistungen sollten zudem stets nach dem Motto „So viel Hilfe wie nötig, so wenig wie möglich“ überprüft und ggf. angepasst werden. Die Einführung eines professionellen Case-Managements, also einer bedarfsorientierten Steuerung der Fallsituation, wäre in diesem Zusammenhang im strukturellen Bereich eine sinnvolle Maßnahme, wie sie etwa zuerst in der „Laurentiushöhe“ schon vor einigen Jahren umgesetzt wurde. Im alltag-

Patrica Deegan

—
„Recovery ist weder Endprodukt noch Resultat. Es geht auch nicht darum, einfach >geheilt< oder in der Gemeinde stabilisiert zu sein. Recovery bedeutet oft eine Transformation des Selbst, bei der man sowohl eigene Grenzen akzeptiert, als auch eine neue Welt von Möglichkeiten entdeckt.“

spraktischen Bereich können hier schon vermeintliche Kleinigkeiten einen großen Effekt für den Klienten mit sich bringen. Wallrich ist in diesem Zusammenhang eine persönliche Erfahrung im Gedächtnis geblieben: „Es gab da einen Klienten, der seine tägliche Medikation immer wie selbstverständlich durch die Mitarbeiter erhalten hat, einfach, weil es immer schon so war. Nun wollte dieser Klient zwei Wochen einen Verwandten besuchen, also übte man mit ihm die eigenverantwortliche Einnahme und Verwaltung seiner ärztlich verordneten Arznei ein, was auch im weiteren Verlauf nach seiner Rückkehr bestens funktionierte.“ Wallrich gibt hier den Tipp, die Klienten „gedanklich öfter Mal verreisen zu lassen“, um zu prüfen, was man an vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen vielleicht

auch wieder in die Eigenverantwortlichkeit der Bewohner zurückgeben kann.

Weiter ist eine differenzierte Sozialraumanalyse von Bedeutung, damit verbunden die Entwicklung eines Instrumentariums zur Gewährleistung einer systematischen Gemeinwesenarbeit. Auch die Gewinnung und Einbindung von Ehrenamtlichen sowie eine systematische Angehörigenarbeit können

dabei eine gewichtige Rolle spielen. So können gerade Angehörige, der ehemalige Freundeskreis oder aber auch ehrenamtlich Tätige - in unmittelbarer Verbindung mit dem für den Klienten als bekannt erlebten Sozialraum - die Chancen einer gegliückten Inklusion signifikant erhöhen. „Es macht in der alltäglichen Praxis einen großen Unterschied, ob beispielsweise ein Mitarbeiter einer Einrichtung mit dem Klienten ein Fußballspiel des ortsansässigen Vereins besucht oder ob der Klient von beispielsweise einem Familienangehörigen begleitet wird, der als regelmäßiger Zuschauer im Gemeinwesen „verankert“ und somit bereits Teil des Ganzen ist.“

Weiter wird die Schaffung von Arbeitsangeboten ohne den Charakter eines „Schonraums“ sowie von Möglichkeiten zur Übernahme von gemeinnützigen Tätigkeiten (Teilgabe) empfohlen. „Bei der täglichen Arbeit heißt das, dass hier Überzeugungs- und Motivationsarbeit von den Mitarbeitern zu leisten ist, um

Patrica Deegan

—

„Dies ist das Paradoxe an Recovery: Beim Akzeptieren dessen, was wir nicht werden, tun oder sein können, beginnen wir zu entdecken, wer wir sein können und was wir tun können.“

Recovery ist eine Art zu leben.“

ten etwa in Phasen psychischer Stabilität Anhaltspunkte für die Entstehung einer Krise ermittelt werden, um ein „Frühwarnsystem“ mit möglichen Schutzfaktoren zu erstellen. „Auch ist es wichtig, immer wieder die Stärken der Klienten zu betonen und diese als Mitarbeiter auch zu suchen“, merkt Wallrich an. Dazu ist ebenso wieder die Prämisse wichtig, dass es sich um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe handeln sollte: Nicht für den Klienten, sondern gemeinsam mit dem Klienten. Die Mitarbeiter sollten fortlaufend neu überdenken, an welcher Stelle sie die Entscheidungen treffen müssen, wo die Entscheidungen an den Klienten zurückgeführt werden kann und wo man diesen bei der eigenen Entscheidungsfindung begleiten kann.

Weiter gilt es, erreichte Ziele in den Fokus zu rücken und auch einmal ein Lob auszusprechen, dabei auch den Klienten dazu zu ermutigen, Bedürfnisse und Wünsche offen anzusprechen und zu erfragen, was

die Teilgabe zu ermöglichen und diesen Prozess auch zu begleiten“, erläutert Wallrich. Dies gilt konsequenter Weise ebenso für die Kontaktaufnahme der Klienten zu Angehörigen, Freunden und Bekannten - vorausgesetzt diese wird von dem jeweiligen Klienten gewünscht.

Für sehr wichtig hält die Projektgruppe auf allen Ebenen auch die Anpassung der Teilhabeplanung. Gemeinsam mit den Klienten soll-



seine Ziele und Hoffnungen für die Zukunft sind. Eine realistische Zielsetzung gemeinsam mit den Klienten zu erarbeiten und zu formulieren ist hier von besonderer Bedeutung. Dabei ist auch wichtig zu erfahren und festzuhalten, was sich die Klienten von ihrem stationären Aufenthalt oder der ambulanten Betreuung erhoffen. Die Mitarbeiter sollten den Klienten gegenüber dabei immer wieder Optimismus ausstrahlen und überlegen, wie sie den Optimismus und die Hoffnung an den Klienten übertragen können. Helfen kann dabei, immer wieder herauszustellen, dass die Beeinträchtigung ein Prozess ist, sich Situationen immer verändern können und nichts für immer festgelegt ist. „Die Kontaktaufnahme und der Austausch mit ehemaligen Klienten, die ‚es geschafft‘ haben und nun in

einem weniger betreuten Setting oder teilweise gänzlich ohne Unterstützungsleistungen von Außen leben, ist eine Möglichkeit, dies beispielhaft vor Augen zu führen“, sagt Carsten Wallrich.

Letztendlich sei eine professionelle Zurückhaltung Zielführend. Schließlich ist der Klient der beste Experte seiner eigenen Beeinträchtigung. Der Mitarbeiter müsse diesem Sachverhalt folgend vom Wegweiser zum Wegbegleiter werden und Krisen gemeinsam mit dem Klienten idealerweise als Chance begreifen. Dabei sollte natürlich auch eine Transparenz gegeben sein: Regeln oder Einschränkungen existieren in gewisser Weise für uns alle und müssen kommuniziert und gemeinsame Vereinbarungen von „Konsequenzen“ bei Regelverletzungen (wie Rauchen auf dem Zimmer) getroffen werden. Grundsätzlich sollte auch wenn nötig eine Selbstbestimmung des Klienten eingefordert werden. Hier kann über die Teilhabeplanung auch an vorhandene Interessen angeknüpft werden. Gewisse Entscheidungen wie beispielsweise die Kleiderwahl, die Gestaltung des Zimmers oder die Wahl des Arztes könne in der Regel an den Klienten zurückgegeben werden. Allerdings müssten dabei Überforderungssituationen vermieden und die Entscheidungen immer an den jeweiligen Selbstständigkeitsgrad des Klienten angepasst werden.

**Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in diesem Text nicht gegendert. Wir bitten dies zu berücksichtigen.*



Die Umwelt besser verstehen

Wie das „TEACCH-Konzept“ Menschen mit Autismus im Alltag weiterhilft

Seit über 20 Jahren arbeitet der Schwesternverband in spezialisierten Einrichtungen mit Menschen mit Autismus – zunächst in einer Tagesförderstätte, später auch in einer Wohneinrichtung. (Lesen Sie hier mehr dazu in der Rubrik „Berichte aus den Einrichtungen.“) Menschen mit Autismus bedürfen einer ganz besonderen pädagogischen und therapeutischen Förderung, bedingt durch die kognitive Besonderheit, die sie in sich tragen. Der Schwesternverband setzt beim Verstehen der Besonderheiten dieser Menschen auf das TEACCH-Konzept.

Bei TEACCH handelt es sich um eine ganzheitliche Fördermethode für autistisch und/oder in ähnlicher Weise kommunikationsbeeinträchtigte Menschen. Der Ansatz stammt aus den USA und wurde bereits in den 1960er Jahren von dem international anerkannten Psychologen Eric Schopler gegründet. Die Methode basiert auf entwicklungspsychologischen und kognitiv- sowie verhaltenstherapeutischen Konzepten und hilft dabei, Lern- und Sozialumfelder ganz individuell zu strukturieren. Das Ziel des „Structured Teaching“ besteht darin, eine (Lern-)Situation zu schaffen, die der Art und Weise entgegenkommt, wie Menschen mit

Autismus am besten lernen und verstehen.

Hinter der „Arbeit nach dem TEACCH-Konzept“ steckt mehr als die Anwendung bestimmter Techniken. Zum TEACCH-Ansatz gehören: Eine wissenschaftliche Grundlage, eine spezielle Diagnostik, individuelle Förderpläne für eine ganzheitliche Entwicklung und Integration verschiedener Methoden zur Entwicklungsförderung. Respekt und Wertschätzung für Menschen mit Autismus sowie Offenheit für partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen Beteiligten prägen die praktische Arbeit. Statt vorgefertigter Antworten werden Anregungen und Leitlinien zur Entwicklung ganz individueller Lösungen entwickelt.

Wenn das Gehirn anders arbeitet und „normale“ Pädagogik an ihre Grenzen stößt

Klare Strukturierungen von Raum und Zeit helfen Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung Zusammenhänge des Alltags oder konkrete Arbeitsaufträge besser zu verstehen. Dabei leitet die Erkenntnis, dass Menschen mit Autismus von sichtbaren Hinweisen

profitieren. Was das für die Klient*innen bedeutet, die in den spezialisierten Einrichtungen des Schwesternverbandes leben und/oder Tag für Tag gefördert werden, erklärt Andreas Schackmar, Leiter der „Tagesförderstätte Autismus Saar“ und seit 2019 auch des „Wohnen Autismus Saar“.

„Unsere Klient*innen haben eine Autismus-Spektrum-Störung und meist auch eine geistige Beeinträchtigung. Deshalb benötigen sie eine große Sicherheit, Struktur und eine absolute Vorhersagbarkeit in der Bewältigung ihres Alltags“, sagt Andreas Schackmar. Die Klient*innen seien in der Kommunikation sowie im sozialen Verhalten eingeschränkt, neigen zu einer hohen (Reiz)-Beanspruchung, zu einem stereotypen Verhalten und auf unterschiedlichem Niveau auch zu einem herausfordernden, teils mit Hang zu aggressivem Verhalten. „Unser Angebot selektiert deshalb die Reize ganz individuell und dabei hilft uns der TEACCH-Ansatz“, so Schackmar. In den Autismus-Einrichtungen arbeite das Team deshalb mit speziellen Strukturen, die eine Eindeutigkeit in der Instruktion zeigen. Generell sei diese Eindeutigkeit sehr wichtig,



denn etwa umgangssprachliche verbale Äußerungen, wie zum Beispiel „gleich, später oder vielleicht“, können Menschen mit Autismus überhaupt nicht einschätzen, was direkt zu einer Überforderung führe. Da die Menschen Erschwernisse beim Lernen haben, die Verarbeitung sprachlicher Informationen für sie schwierig sind und sie die Durchführung komplexer Handlungen überfordert, brauchen sie im Alltag, um ihre Umwelt besser zu verstehen, eine klare eindeutige Kommunikation, Strukturen und Visualisierungen der Anforderung.

Check-In zur Orientierung

Der Einsatz visueller und strukturierender Hilfen ist nicht nur für die Praxis unmittelbar relevant und wirkungsvoll. Die Strategien des „Structured Teaching“ sind auch relativ einfach zu verstehen. Zum Beispiel kann die Information eines kompletten Tagesablaufes für jeden einzelnen Gast oder Bewohner*in mit Bildkarten ganz individuell visualisiert werden. Dazu würden die Klient*innen bei deren Aufnahme eine Diagnostik als Basis für individuelle Förderungen erhalten. Dabei werden die Klient*innen von dem Mitarbeiter*innen

genauesten beobachtet, um herauszufinden, was sie für Fähigkeiten und Ressourcen besitzen und welche Förderung und Assistenz sie im Alltag benötigen. Die Förderangebote – wie Sortierarbeiten, das Herstellen von Grillanzündern, das Bemalen von Gruß- und Weihnachtskarten etc. – seien ganz speziell auf die einzelnen Personen ausgerichtet und für diese entwickelt worden. „Alle Arbeiten haben dabei einen roten Faden, einen klaren Anfang und ein klares Ende“, betont Andreas Schackmar.

Im Alltag können sich die Klient*innen zu ihrer Orientierung (in der Tagesförderstätte wie auch in der Wohneinrichtung) bei allen lebenspraktischen Tätigkeiten mit kleinen Bildkärtchen an den alltäglichen Stationen „einchecken“: so bereits morgens beim gemeinsamen Frühstück, bei einer Begrüßungsrunde oder später „bei der Arbeit“. Die Check-In-Karten, auf der die jeweilige Situation des Essens oder der Arbeit visualisiert ist, hilft dabei der Orientierung; nach dem Motto: „nur so viel Struktur wie nötig“. Und selbst diese kleinen Bilder mit den Tätigkeiten müssen zunächst erlernt werden, damit das Konzept im Alltag funktioniert. Ziel ist es, die Wahrnehmung und Motorik



Andreas Schackmar

—
Leiter der "Tagesförderstätte
Autismus Saar"

—
„... wir sehen hier, was eigentlich jeder von uns mehr oder weniger in sich trägt, was wir aber normal kompensieren und kontrollieren können, aber diese Menschen eben nicht.

So kommen viele unserer Gäste und Bewohner mit hoher Anspannung zu uns und wir bringen sie an den Tisch, zum ‚Arbeitsplatz‘, in den Alltag. Und es funktioniert – das ist fantastisch.“

der Klient*innen zu schulen sowie die Kommunikationsfähigkeiten zu trainieren. Da die Personen etwa ganz anders als andere Menschen hören, riechen und schmecken, fällt ihnen die Kommunikation so schwer und sie verhalten sich nicht so, wie man es erwarten würde. Geduld ist zum Beispiel ein wahres Fremdwort, weshalb auch diese Tag für Tag in den Einrichtungen trainiert wird. Vor der Einübung einer Arbeit heißt es also für den ein oder die andere Klientin, erst einmal zu üben, für eine kurze Zeit ruhig am Tisch zu sitzen. Und auf kleine gelöste Aufgaben oder kurze erfolgreich bewältigte Arbeiten erfolgt sofort eine Belohnung, wie zum Beispiel eine Pause. Durch den Einsatz der Strukturierungs- und Visualisierungshilfen wird die Autonomie der Klient*innen sowie die Nachvollziehbarkeit von alltäglichen Handlungen und Situationen gefördert und trainiert. Gleichzeitig wird damit präventiv schwierigen Verhaltensweisen vorgebeugt.

Die Komfortzone verlassen

Tag für Tag erleben die Mitarbeiter*innen bei ihrer Arbeit Fortschritte, wie Schackmar geradezu schwärmt.

Das mache die Arbeit mit Menschen mit Autismus zu etwas ganz Besonderem: „Wir haben Menschen kennengelernt, die nur zu Hause ohne ‚sinnvolle Tagesstruktur‘ waren und heute gehen wir mit ihnen Einkaufen oder gestalten Ausflüge. Das sind einfach ganz tolle Erlebnisse.“

Schackmar selbst ist seit fast seit 20 Jahren dabei, kam Anfang 2004 zum Schwesternverband. In all der Zeit habe der 53-Jährige alle Qualifikationen zum Thema Autismus absolviert, die es in dieser Art der Förderung gäbe. Seine Entwicklung erlebt er als persönliche Bereicherung. „Ich habe mich in all den Jahren weiterentwickelt, gerade auch im Bereich zum Umgang mit herausforderndem Verhalten. Was dabei am meisten hilft, ist die Fähigkeit zur Eigenreflexion.“ Am Anfang habe er sich schon öfter gefragt, ob er hier weitermachen solle, aber heute bereut er keinen Tag und liebt seine Arbeit. „Ich habe einen Bezug zu diesen Menschen, wieso auch immer, aber wir sehen hier, was eigentlich jeder von uns mehr oder weniger in sich trägt, was wir aber normal kompensieren und kontrollieren können, aber diese Menschen eben nicht. So kommen viele unserer Gäste und Bewohner mit hoher Anspan-



nung zu uns und wir bringen sie an den Tisch, zum ‚Arbeitsplatz‘, in den Alltag. Und es funktioniert – das ist fantastisch.“ Um dies zu schaffen, müssten sich die Mitarbeiter*innen von ihrem persönlichen Gefüge lösen, um sich dann in einer Lernbereitschaft mit der „Autismusbrille“ auf die Menschen einlassen zu können: „Ich muss meine Komfortzone verlassen, um in der Förderung was zu bewirken“, sagt der gelernte Ergotherapeut.

Während im Saarland mittlerweile mehrere Einrichtungen der Tagesförderung Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen betreuen, so sind das „Wohnen-“ und die „Tagesförderstätte Autismus Saar“ im Saarland immer noch die einzigen spezialisierten Einrichtungen ihrer Art. Die Nachfrage sei hoch, auch für den Tagesförderbereich. Die Fluktuation in den beiden Einrichtungen ist sehr gering, trotzdem führt Andreas Schackmar weiterhin eine Warteliste. „Es gibt allein im Saarland bestimmt rund 50 Menschen, die einen Platz zum Wohnen oder zur Tagesförderung suchen“,

Andreas Schackmar
—
„Wir haben Menschen kennengelernt, die nur zu Hause ohne ‚sinnvolle Tagesstruktur‘ waren und heute gehen wir mit ihnen Einkaufen oder gestalten Ausflüge. Das sind einfach ganz tolle Erlebnisse.“

mitbringen und sich klar machen und verstehen, dass diese anders funktionieren. Man müsse sich auf die Arbeit einlassen und offen sein, aber wenn man sich in dem Bereich eingearbeitet habe, dann kann er auch eine persönliche Erfüllung mit sich bringen. Vielleicht einer der Gründe, warum gerade in der Tagesförderstätte einige der Mitarbeiter*innen bereits viele, viele Jahre tätig sind und auch nicht ihren Arbeitsplatz wechseln möchten. „Unser Team ist gewachsen, innerlich wie äußerlich, und das schweißt zusammen“, sagt Andreas Schackmar stolz.

schätzt Schackmar und fügt hinzu: „Der Schwesternverband könnte mit Sicherheit noch zwei Einrichtungen der bestehenden Art ans Netz bringen.“ Doch das Problem sei nicht nur die Finanzierung, sondern auch die Personalisierung. Mitarbeiter*innen, die sich für diesen Bereich interessieren, sollten die Fähigkeit und ein Interesse an der besonderen Art der Förderung und an diesen Menschen

Livica
...weil Leben wertvoll ist



Unsere speziell ausgebildeten Pflegekräfte stehen Ihnen bei den beratungs- und betreuungsintensiven Therapiefeldern in der ambulanten Versorgung zu Hause und in der Pflege zur Seite.

VERSORGUNGSBEREICHE

- Infusionstherapie
- Parenterale Ernährung
- Schmerztherapie
- Sonstige Pharmazeutische Therapie
- Enterale Ernährung
- Tracheostomaversorgung
- Stomaversorgung
- Wundversorgung
- Kontinenzversorgung

**Bundesweit
Unabhängig
Herstellerneutral**

**kostenlose Hotline
0800 - 91 79 900**

Livica GmbH · Trierer Straße 223 · 66663 Merzig
service@livica.de · www.livica.de



► Claudia Braun und Lisa Druschke.



► Sechste von links: Claudia Braun.

Tolle Leistung!

Claudia Braun macht 4. Platz bei Bundeswettbewerb für Auszubildende der Hauswirtschaft

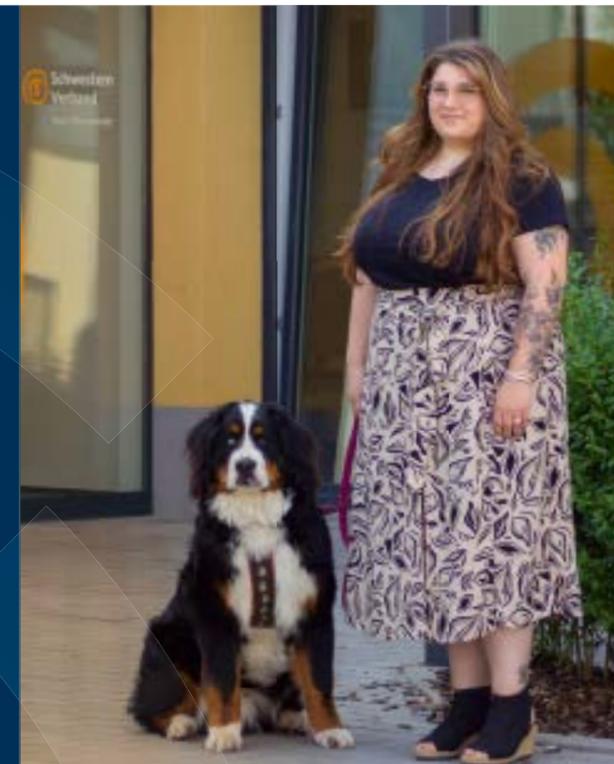
Claudia Braun befindet sich im 2. Ausbildungsjahr zur Hauswirtschafterin im „Haus Hubwald“ in Eppelborn. Im November 2022 nahm sie am Azubi-Wettbewerb vom saarländischen Verband für hauswirtschaftliche Berufe teil und qualifizierte sich für den Bundeswettbewerb. Dieser fand im März 2023 zum Teil online und zum Teil vor Ort in Miesbach in Bayern statt. Claudia Braun fuhr mit der Serviceleiterin Lisa Druschke, die als ihre Ausbildungsleiterin fungiert, hin. Schon im Vorfeld musste sie online Aufgaben zu Themen wie Müllvermeidung und Ressourcenschonung bearbeiten. Vor Ort galt es, Lösungen zu bestimmten Themen im Team zu finden sowie Einzelaufgaben zu bestehen,

zum Beispiel zum Thema Gemüse einfrieren. Insgesamt nahmen 18 Auszubildende aus ganz Deutschland teil. Claudia Braun erhielt einen 4. Platz.

Die Teilnahme an den beiden Wettbewerben war freiwillig. Claudia Braun nutze die Gelegenheit, um neue Einblicke zu gewinnen und die Aufgaben gleichzeitig als gute und zusätzliche Übung zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen zu sehen. „Eigentlich bin ich eher schüchtern“, gesteht die Auszubildende, deshalb sei sie schon nervös gewesen, mit Azubis aus ganz Deutschland zusammenzukommen. Insgesamt hatte sie aber großen Spaß und freut sich darüber, die Herausforderung gemeistert zu haben. Wir gratulieren!

Vom Trainee zur Retterin in Not

Anastasia Bauer ist vertretende Serviceleiterin im Schwesternverband



Anastasia Bauer kam für den Schwesternverband wie gerufen. Besser gesagt, ihre Entscheidung das Traineeprogramm zur Serviceleitung zu beginnen, kam wie gerufen. Die 27-Jährige übernimmt nämlich inzwischen seit Februar 2023 die Vertretung von Alina Marie Güntner, Serviceleiterin der Region Saar-Ost. Beim Schwesternverband ist sie allerdings schon etwas länger. Die ausgebildete Hauswirtschafterin war zuvor im „Haus am Ringwall“ als koordinierende Service-Kraft angestellt. Ihre damalige Chefin schlug ihr das Traineeprogramm vor, als sich Bauer bei ihr über weitere Möglichkeiten hinsichtlich ihrer beruflichen Karriere informierte.

Als erste Serviceleitung-Trainee beim Schwesternverband wurde sie sowohl von Piera Salina (zuständig für den Einrichtungsverbund Mittlere Blies) als auch von Alina Marie Güntner auf eine Leitungsposition vorbereitet. „Das Ziel dabei war es, dass ich dadurch die teilweise unterschiedlichen Arbeitsroutinen in Senioreneinrichtungen und der Eingliederungshilfe kennenlerne“, erklärt Anastasia Bauer.

Zu Beginn habe sie schnell bemerkt, dass sie auf einer solchen Position etwas andere Aufgaben und Anforderungen erwarten, als bei ihrer vorherigen Tätigkeit. Zuvor habe sie eher eine rein ‚ausführende Funktion‘ übernommen. Als Serviceleiterin bzw. Trainee habe sie erstmals Einblicke in die vielen verschiedenen Arbeitsprozesse gewinnen können. „Mir war das vor-

her gar nicht so wirklich bewusst, was es dabei alles zu organisieren und zu planen gibt“, berichtet Anastasia Bauer fasziniert. Hinzu komme, dass jede Einrichtung in einem gewissen Rahmen ihre ganz eigene Struktur besitze und demnach gibt es immer eine Menge, was sie auf dem Schirm haben müsse.

Das Trainee-Programm selbst zielt dabei nicht nur auf fachliche Kompetenzen ab, sondern unter anderem auch auf kommunikative Fähigkeiten und Führungsqualitäten: „Besonders wichtig ist dabei die Kommunikation mit Mitarbeitern und Leitungen – zu wissen wie ich mit gewissen Situationen am besten umgehe oder wo ich welche Art von Unterstützung bekomme“, erklärt Piera Salina, eine der Mentorinnen von Bauer. Auch auf die Führung und Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen werden die Trainees beispielsweise vorbereitet, so Salina. Dass Anastasia Bauer nun während ihrer Trainee-Ausbildung eine der Service-Leitungen vertritt, sei zwar eine große Herausforderung, aber für Anastasia Bauers Entwicklung nur von Vorteil. Auch wenn am Anfang mal etwas nicht so gut läuft. „Auch wenn es immer komisch klingen mag, aber am meisten lernt man aus seinen eigenen Fehlern“, sagt die bereits erfahrene Serviceleitung Salina. Learning by doing eben.

Bisher gefällt es Anastasia Bauer sehr gut. Die weitergebildete Meisterin in der Hauswirtschaft freut sich besonders über die vielen Kontakte, die sie bei der Ar-

beit knüpft. Dies habe ihr vor allem auch zu Beginn ihrer Vertretungs-Übernahme den Rücken gestärkt. „Am Anfang hatte ich zugegeben schon etwas Respekt vor all diesen neuen Aufgaben, aber ich habe wirklich Unterstützung vom gesamten Verband erhalten. Bei Fragen konnte ich mich jederzeit an die Einrichtungsleitungen und sonstige Kollegen wenden, die mir dann ein offenes Ohr schenken“, sagt Bauer. Außerdem kann sie weiterhin die vom Schwesternverband angebotenen Seminare des Traineeprogramms besuchen, in denen sie nochmal das theoretische Hintergrundwissen parallel zur Praxis erhält.

Und inzwischen blüht die einstige Trainee in ihrer neuen Verantwortung richtig auf. „Man sagt ja schließlich, dass man am besten über kaltem Wasser schwimmt“, schmunzelt die Freizeitschwimmerin und Hundeliebhaberin. Auch nach ihrer Zeit als Vertreterin würde sie gerne weiterhin die Serviceleitung mehrerer Einrichtungen des Schwesternverbands übernehmen. Dafür drücken wir Anastasia Bauer bereits fest die Daumen und sagen ‚Danke‘ für Dein Engagement!

Das Trainee-Programm ermöglicht es Mitarbeiter*innen aus den Bereichen Pflege und Hauswirtschaft in eine Leitungsfunktion schrittweise hineinzuwachsen. Ein umfassender Einblick in alle Tätigkeitsfelder einer Führungskraft werden dabei innerhalb von 12 Monaten, die das Programm dauert, ermöglicht. Dabei werden auch die eigenen Führungskompetenzen entwickelt. Das ganze Jahr über steht den Trainees jeweils ein fester Ansprechpartner zur Verfügung (Mentoringprogramm). Das Programm beinhaltet unter anderem das Kennenlernen des Aufgabenbereichs und den Einblick in alle Bereiche einer Einrichtung und ist verbunden mit vertiefenden Praxiseinsätzen und der sukzessiven Übernahme von Verantwortung für künftige Aufgaben. Außerdem werden vom Schwesternverband mehrere Seminare über das Jahr verteilt angeboten, die das theoretische Hintergrundwissen zu bestimmten Themenfeldern vertiefen.

Spannendes Azubi-Projekt im „Haus am Brühlpark“

Mit Fotos für mehr Berufsbewusstsein und weniger Klischees



Im „Haus am Brühlpark“ widmeten sich die Azubis Lara Gennrich und Cedric Werner einem spannenden Projekt. Durch eine Initiative von Pflegedienstleitung Michael Dethloff wurde das sogenannte Projekt „Hände“ Anfang Februar gestartet und von Mentorin Christine Bender begleitet. Die Aufgabe bestand darin, anhand von Fotos darzustellen, was die Hände einer Pflege(fach)kraft alles so zu tun haben. „Mit dem Projekt möchten wir den Beruf der Pflegekraft darstellen. Wir möchten veranschaulichen, was unser Handwerk, was unser Tagwerk ist. Wir möchten uns bewusst machen, was unsere Hände im Pflegealltag leisten und wo wir sie überall im Spiel haben“, erklärt Dethloff. Doch

bevor das Foto-Projekt in die Tat umgesetzt werden konnte, mussten die Azubis Ideen sammeln, wie genau sie diese Aufgabe lösen wollten. Dazu reflektierten sie vor allem ihren eigenen Berufsalltag und setzten sich diesbezüglich mit einigen Fragen auseinander: Was tun unsere Hände eigentlich so den ganzen Tag? Was bedienen Sie? Was stellen Sie her? Schnell wurde den Azubis dabei bewusst, wie umfangreich und vielfältig dieser Beruf ist. Wie sowohl technische als auch pflegerisch medizinische Aspekte Teil des Berufsbildes sind. Ganz im Gegenteil zu dem, was oftmals so langläufig die Meinung von Außenstehenden ist. Cedric Werner wurde zum Beispiel schon oft ange-

sprochen, warum er die Pflegeausbildung macht. Wenn er dann mit den Fragestellern ins Gespräch kommt und die Vielfältigkeit des Berufes aufzeigen kann, sind diese dann doch oft verwundert. Denn die moderne Pflegekraft bedient Ernährungspumpen, setzt Spritzen, erfasst Vitalwerte. Sie dokumentiert, plant, managt Termine und führt die Kommunikation mit dem Arzt. Doch sie spendet auch Trost, gibt Halt, sorgt für Sicherheit und verleiht Stärke, formuliert sicher, dokumentiert, plant und kümmert sich um alle Belange. Sie managt Termine, führt die Kommunikation mit dem Arzt und führt eine transparente Dokumentation. Sie pflegt und nährt sowohl Körper als auch Seele.

Bei der Umsetzung der Fotos wurden die Azubis vom gesamten Team unterstützt. Mit den Bemühungen die Vielfältigkeit des Pflegeberufs darzustellen, sollte zum einen den Pflegekräften selbst deren umfangreiche Tätigkeit und Verantwortung vor Augen geführt werden, zum anderen aber auch die öffentliche Darstellung des Berufs für Außenstehende etwas zurechtrücken. Der Prozess von der Idee bis hin zu diesen Bildern war sehr erfolgreich für alle Beteiligten, sodass das gesamte Team - und insbesondere die beiden Auszubildenden - im Rahmen des Projekts noch mehr mit ihrem Beruf verwachsen konnten.



Freunde und Bekannte zahlen sich aus!

Zu satten Prämien mit dem Mitarbeiterempfehlungsprogramm

Noch immer belohnt Dich der Schwesternverband für Deine Freunde. Wobei, strenggenommen müsst Ihr dafür nicht einmal befreundet sein. Im Rahmen seines Mitarbeiterempfehlungsprogramms setzt der Pflegeträger einen beachtlichen Anreiz dafür, dass die eigenen Mitarbeiter*innen der Einrichtungen neues Personal anwerben. Überzeugte Arbeitnehmer*innen können demnach das Unternehmen als Arbeitgeber bei Freunden, der Familie oder Bekannten weiterempfehlen und im besten Fall eine Prämie von bis zu 1500 Euro absahnen. Eine Rekrutierung gilt nämlich genau dann als erfolgreich, wenn die Angeworbenen eine Beschäftigungsdauer von 12 Monaten überschreiten. Mitmachen kann grundsätzlich jede*r Mitarbeiter*in oder Auszubildende*r. Geworben werden soll in erster Linie für Pflegefach- und Pflegehilfskräfte, aber auch für Azubis oder Mitarbeiter*innen anderer Berufsgruppen, unter der Bedingung, dass nicht bereits ein festes Arbeitsverhältnis zum Schwesternverband besteht.

Wie sehr sich die Teilnahme an dem Programm im wahrsten Sinne des Wortes auszahlt, das hat Petra Reinshagen erlebt. Schon seit 37 Jahren arbeitet die Heilerziehungspflegerin beim Schwesternverband. Sie startete ihr Freiwilliges Soziales Jahr damals in den „Häusern im Eichenwäldchen“, wo sie danach noch zehn weitere Jahre als Pflegehelferin arbeitete. Nach der Weiterbildung bzw. Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin, die sie damals beim allerersten Kurs des Schwesternverbands absolvierte, zog es sie ins „Haus Hubwald“ nach Eppelborn ehe sie vor vier Jahren den „Wohngruppen Unterer Markt“ in Neunkirchen ihre Dienste zusicherte. Und nach all diesen Jahren fielen die gemachten Erfahrungen bei dem 65 Jahre alten Pflegeträger offensichtlich positiv aus. Als sie dann von der Mitarbeiterprämie erfuhr, kam Reinshagen sofort Franziska Schwirtz in den Sinn. Diese ist inzwischen Auszubildende der Heilerziehungspflege und wird dabei von Petra Reinshagen angeleitet.

„Franziska ist die Tochter einer Kollegin aus einer anderen Einrichtung“, erklärt die langjährige Mitarbeiterin: „Ich wusste, dass sie damals nicht mehr wirklich Lust hatte, die Schule weiterzumachen, allerdings hatte sie den Wunsch etwas in Richtung „Soziale Arbeit“ zu studieren. Letztendlich habe ich ihr dann nahegelegt, dass eine solche Ausbildung fürs Erste womöglich auch eine ganz gute Idee sei.“ Für Schwirtz sei es nicht in Frage gekommen, in der gleichen Einrichtung wie die Mutter zu arbeiten. Sie wollte gleich auf eigenen Füßen stehen und sich ganz ohne „Mutterschutz“ im Berufsleben einfinden. Und das ganz zur Freude ihrer Praxisanleiterin. Denn diese schaffte es, die junge Auszubildende für die „Wohngruppen Unterer Markt“ zu überzeugen und durfte sich nach abgeschlossenem Arbeitsvertrag und einer sechs monatigen Zugehörigkeit über eine Prämie in Höhe von 500 Euro (netto) freuen. Allerdings hat sich der Gewinn der angehenden Heilerziehungspflegerin nicht nur für Reinshagen selbst gelohnt. Auch für den Arbeitgeber selbst ist die Auszubildende eine echte Bereicherung. „Sie ist wirklich super engagiert und motiviert. Und ich glaube, sie ist bei uns auch sehr zufrieden“, schwärmt Reinshagen von ihrer Schülerin und bestätigt dem Schwesternverband somit wiederum den positiven Nutzen der Aktion.

Eines interessiert uns dann aber dann doch noch: Kam das Geld schon zum Einsatz? „Das ist bereits alles auf den Kopf gehauen“, schmunzelt die Prämiierte fast schon etwas verlegen. Aber es war keine schlechte Investition, denn Petra Reinshagen war in der vergangenen Zeit nicht nur in finanzieller Hinsicht erfolgreich: „Ich habe eine Diät gemacht und etwa 20 Kilogramm abgenommen. Da habe ich mich von dem Geld neu eingekleidet“, berichtet sie stolz. Für uns klingt das mal nach einer Erfolgsgeschichte, wie sie das Leben nicht hätte besser schreiben können. Nichtsdestotrotz hält Petra Reinshagen weiterhin die Augen offen. Schließlich gesteht sie in aller Bescheidenheit: „Ganze 1500 Euro für eine Pflegefachkraft wären schon etwas Tolles.“ Und auch das würden wir ihr von Herzen gönnen.

Treu geblieben

Regine Kreimer begann vor 40 Jahren ihre Ausbildung beim Schwesternverband



Regine Kreimer

—
„Die Wohnbereichsleitungen haben mir gerade in jungen Jahren viel erklärt und erzählt, warum jeder Bewohner so ist wie er ist. Das war wichtig. Und ist gerade auch bei den Schülern heute wichtig.“

Eigentlich wollte sie Hebamme werden – ein Glück für den Schwesternverband, dass Regine Kreimer damals keine Ausbildungsstelle gefunden hatte. So kam sie 1992 für ein Freiwilliges Soziales Jahr ins damalige „Seid getrost“ auf einen Wohnbereich für Senior*innen. Genau das Gegenteil von dem, was sie eigentlich machen wollte – nämlich Babys zur Welt bringen und mit diesen und ihren Müttern arbeiten. Aber es gefiel ihr und so entschloss sie sich ein Jahr später die einjährige Krankenpflegehelfer*innen-Ausbildung zu machen. Dass sie tatsächlich 40 Jahre lang bleiben würde, daran hatte sie damals natürlich nicht gedacht.

„Meinen ersten Tag hier werde ich nie vergessen“, erzählt Regine Kreimer. Ihr Vater brachte sie mit dem Auto nach Ottweiler und setzte sie vor der Einrichtung ab. „Da kam mir ein Bewohner entgegen, wollte mich treten und zeigte mir die Faust, denn auch schon damals lebten hier beeinträchtigte Menschen mit herausforderndem Verhalten. Ich wäre am liebsten wieder bei meinem Vater eingestiegen, aber der sagte ‚Nein, du gehst jetzt.‘ Ich hatte schon Angst, aber als ich dann auf dem Seniorenbereich angefangen habe, hat es mir wirklich sehr gut gefallen“, erinnert sich die damals 17-Jährige. Ein Jahr später startete sie die Ausbildung zur Krankenpflegehelferin im „Seid ge-

trost“ und besuchte die verbands-eigene Schule.

„Die Theorie war damals noch sehr krankenhausalastig“, erklärt Kreimer, deshalb habe sie später auch noch eine sonderpädagogische Zusatzausbildung absolviert. „Wir lernten zum Beispiel die Basale Stimulation oder das Anwenden einer Atemstimulierende Einreibung kennen und vieles mehr. Diese Zusatzausbildung hat meine Sichtweise auf die Bewohner geändert. Ich habe vieles mit anderen Augen gesehen und es war eine sehr große Bereicherung für mich.“ Diese Erfahrung wollte sie fortsetzen und so hat sich Regine Kreimer stets weitergebildet. Nach der Zusatzausbildung folgte 1991 bis

1993 die Weiterbildung zur Mentorin (heute Praxisanleitung). Von 1994 bis 1996 schloss sie dann noch eine verkürzte Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin ab. „Da ich viele Jahre Praxiserfahrung hatte, durfte ich die Ausbildung verkürzen. Aber das war schon ein Schritt, nochmal neu zu starten für drei Jahre, aber wir waren damals 25 Personen aus den eigenen Reihen, die sich damals weiterentwickeln und Richtung Führungsverantwortung gehen wollten und zusammen haben wir es dann auch geschafft.“ Der Schwesternverband hatte zu diesem Zeitpunkt die Ausbildung neu aufgelegt und diese somit auch den eigenen Mitarbeiter*innen offeriert. „Es war schon schwer, nach 13 Jahren Praxiserfahrung nochmal die Schulbank zu drücken“, lacht Kreimer. „Aber als ich es geschafft

hatte, war ich natürlich auch stolz auf mich.“ Es folgten unter anderem noch Weiterbildungen zur Wohnbereichsleitung, im Qualitätsmanagement und zur Pflegedienstleitung. Gearbeitet hat Neunkircherin in vielen verschiedenen Bereichen: zuerst bei den Senior*innen, dann auf dem Kinderwohnbereich, später bei den jungen Männern. „Die Wohnbereichsleitungen haben mir gerade in jungen Jahren viel erklärt und erzählt, warum jeder Bewohner so ist wie er ist. Das war wichtig. Und ist gerade auch bei den Schülern heute wichtig.“ Auch wenn sie viele Bereiche kennengelernt habe, wollte sie nie das Haus wechseln. „Ich hatte nie Berührungsängste und es hat mir immer sehr gut gefallen“, sagt Kreimer heute. Am liebsten erinnert sie sich aber an ihre Zeit als Wohnbereichsleitung,

in der sie selbst Teams bilden sowie Mitarbeiter*innen und Auszubildende begleiten konnte. Das sei und das war ihr immer sehr wichtig gewesen – bis heute. Das Klientel der Einrichtung fand sie schon immer sehr interessant, es habe ihr wirklich auf jedem Wohnbereich sehr gut gefallen und bei ihr stand und steht noch heute der/die Bewohner/in im Vordergrund. Seit fast einem Jahr hat Regine Kreimer nun nochmal eine neue Herausforderung angenommen. Nach zehn Jahren als Qualitätsmanagementbeauftragte (von 2012 bis 2022) ist die 59-Jährige heute als Pflegedienstleitung in der Eingliederungshilfe der „Häuser im Eichenwäldchen“ tätig. So wünschen wir ihr für die neuen Aufgaben viel Erfolg und weiterhin alles Gute!



Eine Frau für alle Fälle

Carola Götzinger ist Koordinatorin für betriebliches Gesundheitsmanagement

Carola Götzinger von der Servicestelle Familie des Schwesternverbandes ist nun zertifizierte Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement. Sie absolvierte bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) eine entsprechende Weiterbildung, um beim Schwesternverband künftig das betriebliche Gesundheitsmanagement zu koordinieren. Auch Johanna Leilich (Referentin Personalentwicklung) wird an der Weiterbildung teilnehmen, um Götzinger bei dieser herausfordernden Aufgabe künftig unterstützen zu können.

Carola Götzinger ist aber natürlich auch weiterhin Ansprechpartnerin Nummer 1 und „das Mädchen für alles“, wenn es um Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. So steht die studierte Diplompädagogin gerne für Gespräche zur Verfügung, um sich beispielsweise über Themen wie Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit beraten und aufklären zu lassen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben kann für viele Mitarbeiter*innen zu

einer großen Herausforderung werden, zum Beispiel wenn die Mutter pflegebedürftig oder der Vater krank wird. Das Angebot der Servicestelle richtet sich somit an die Mitarbeiter*innen, die in solchen überfordernenden Situationen Unterstützung benötigen oder sich einfach beraten lassen wollen und auf Ideensuche sind. Doch anders als beim Kummerkasten verteilt Götzinger den Anrufer*innen nicht nur schlaue Ratschläge, sondern packt bei der Lösung des jeweiligen Problems auch selbst mit an. Da kann es durchaus vorkommen, dass sie sich zum Beispiel direkt persönlich um einen Kurzzeitpflegeplatz für die Angehörigen kümmert. Gerade in diesem Hinblick sind auch die Pflegeberater*innen in den Regionen vor Ort eine echte Hilfe, die sich in der entsprechenden Region natürlich bestens auskennen und gut vernetzt sind. Aber auch hier ist Carola Götzinger die Ansprechpartnerin, die die Hilfesuchenden zuerst berät und anschließend an die Pflegeberatung der gewünschten Region vermittelt. Also eine Frau für alle Fälle!



Leichte Sprache

Regine Kreimer arbeitet in Ottweiler in den Häusern im Eichenwäldchen. Sie hat vor 40 Jahren hier angefangen, zu arbeiten.

Zuerst machte sie ein Praktikum.

Dann machte sie eine Ausbildung.

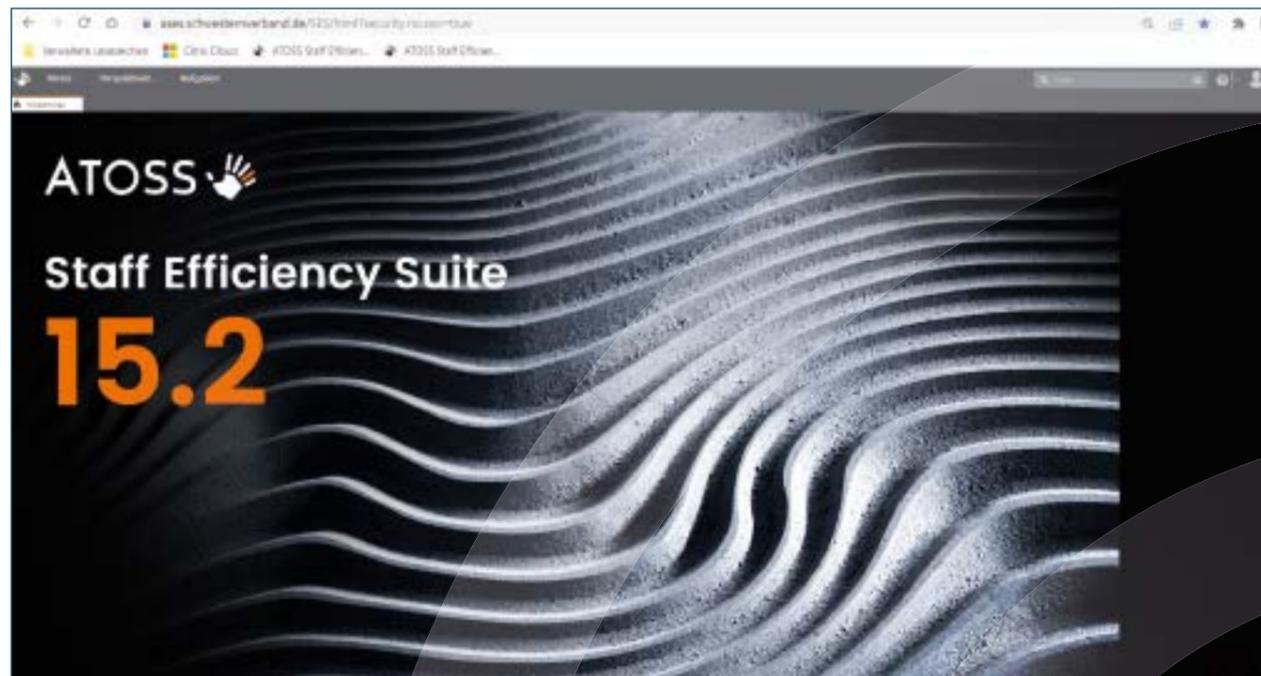
Später machte sie noch eine Ausbildung: als Heil-Erziehungs-Pflegerin.

Heute ist sie 59 Jahre alt und Pflege-Dienst-Leitung.

Wir wünschen ihr alles Gute.



Mehr zum Thema „Arbeiten beim Schwesternverband“ erfährt ihr auch auf Facebook!



„Ein absoluter Mehrwert“

Neues Dienstplanprogramm bringt ab 2024

Vorteile für Mitarbeiter*innen

Im Januar 2023 startete in den „Häusern im Eichenwäldchen“ und im „Haus am Mühlenweg“ in Ottweiler die Einführung des neuen Dienstplanprogramms „ATOSS Staff Efficiency Suite“ – kurz ASES.

Bereits im Vorfeld hatte die Projektgruppe des Schwesternverbandes, unter Leitung von Heike Müller-Grübner (Leitung Personalabteilung) und Kirstin Kühn (Dienstplanmanagement) die internen Anforderungen geprüft und ein Auswahlverfahren mit mehreren Anbietern durchgeführt, bis der Partner gefunden war. Anfang des Jahres ging es dann in die Praxis, das hieß für die Beteiligten: die Dienstpläne im neuen System parallel zum alten System einzupflegen und Berechnungsgrundlagen zu vergleichen. Anfangs lief es gut, bis das Zeiterfassungssystem der Verbands-

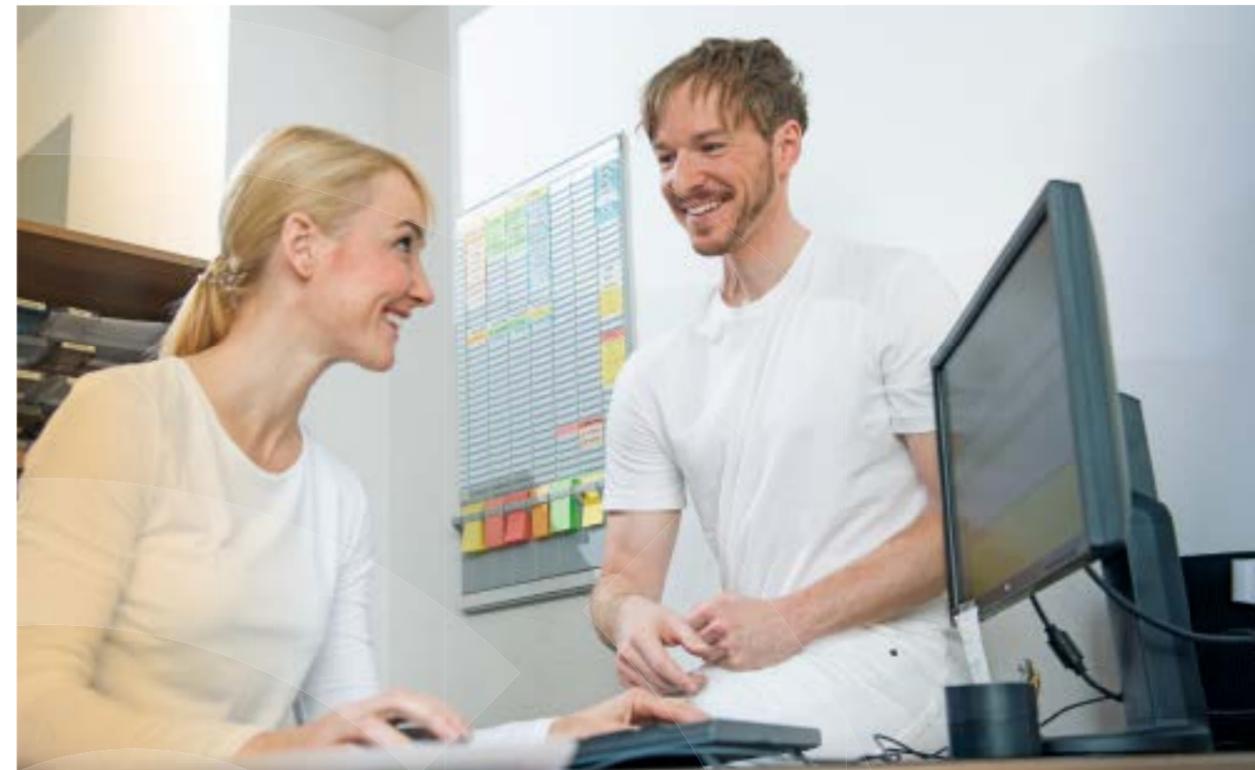
zentrale überraschend den Geist aufgab, wie Kirstin Kühn erzählt. Für die Projektgruppe und auch die betreuende Firma Bosch noch mehr Arbeit, denn so hieß es, etwas überstürzt auch hier das neue webbasierte Zeiterfassungssystem einzuführen. Auch wenn sehr viele Anforderungen zu berücksichtigen, schwierige Berechnungen im Workflow nötig waren und sich die Fehlerbehebung letztendlich leicht verzögert hat, ist Kirstin Kühn guter Dinge, dass die beiden Ottweiler Einrichtungen ab Oktober nur noch mit dem neuen System arbeiten können.

Wozu das Ganze? ASES bringt viele Vorteile für den Schwesternverband und seine Mitarbeiter*innen mit sich. So kann hierüber eine Schnittstelle zum Abrechnungsprogramm Loga eingerichtet werden, sodass die Stammdaten der Mitarbeiter*innen nicht mehr von

Hand eingegeben werden müssen, sondern über Loga bereits zur Verfügung stehen, was natürlich Arbeitszeit spart. Gleichzeitig können so Stammdatenfehler vermieden werden. Hinzu kommt, dass das alte Programm die Vielzahl an Tarifen nicht mehr abbilden konnte und die Anforderungen an die Zeitwirtschaft durch Arbeitszeitgesetze immer schwieriger werden. Als Mitarbeiter*innen-Benefit ist der Zeitausweis zu sehen. Mitarbeiter*innen können mit dem neuen System selbst ihre Zeiten und Urlaubstage einsehen und Urlaub über das System beantragen. „Sie haben komplett alles im Blick“, sagt Kirstin Kühn und verweist auch auf den ökologischen Nutzen: weniger Papierverbrauch. Auch Sylvia Schmidt, Einrichtungsleitung „Haus am Mühlenweg“ ist vom neuen System begeistert: „Es ist auf jeden Fall ein absoluter Mehrwert: es

ist übersichtlicher und es lässt sich schneller planen“, lobt sie das neue System. Klar müsse man sich daran gewöhnen, es sei eben anders und neu, aber wenn man längere Zeit damit gearbeitet habe, sehe man die vielen Vorteile: „Ich habe zum Beispiel alle Pflegekräfte im Blick, kann ganze Sequenzen planen, etwa Blöcke für Frühdienste, was es mir einfacher macht. Auch ein Dienstaustausch der Mitarbeiter untereinander kann schneller, effizienter und übersichtlicher vollzogen werden. Ich habe viel weniger Klicks und auch die Abrechnung ist schneller.“

Alles in allem eine runde Sache. Aktuell erscheint ein Roll out auf die anderen Einrichtungen des Schwesternverbandes ab Januar 2024 realistisch. Die Anwendungsbetreuung für die Software wird durch Kirstin Kühn und Mona Wichter durchgeführt.



Neuwahlen stehen an

Der Fachbeirat des Schwesternverbandes

Da der Schwesternverband ursprünglich aus einer Schwesternschaft, also einer Art Berufsverband, hervorgegangen ist, kommt den Mitarbeiter*innen und ihrer Qualifizierung eine besondere Rolle zu. Deshalb ist in der Satzung des Schwesternverbandes ein sogenannter Fachbeirat verankert. Dieser besteht aus neun Personen, die von den Leitungskräften der Einrichtungen und Dienste sowie den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Akademie gewählt wird. Die Zusammensetzung spiegelt den Schwesternverband wider: vier Vertreter*innen aus den Diensten für Menschen im Alter, vier Vertreter*innen aus den Diensten für Menschen mit Beeinträchtigung und eine/n Vertreter*in aus den Bildungseinrichtungen.

Die Mitglieder des Fachbeirates haben qua Amt Sitze in der Mitgliederversammlung des Vereins Saarländischer Schwesternverband e.V. und die oder der Vorsitzende des Fachbeirates ist entsprechend der Satzung geborenes Mitglied im Aufsichtsrat des Schwesternverbandes. Diese Funktion hat momentan Susanne Fasel, die Regionalleiterin des Einrichtungsverbundes Mittlere Blies, inne. Vertreten wird sie von Dietmar Krause, Regionalleiter in Südbaden.

Die Aufgabe des Fachbeirates ist unter anderem die Beratung des Vorstandes, bzw. der Geschäftsführung der Gesellschaften, in Fragen der Personalabwicklung sowie der Ausgestaltung von Leistungsangeboten und betrieblichen Abläufen der Einrichtungen und Dienste. Außerdem verfügt der Fachbeirat über ein eigenes

Budget, mit dem er bestimmte Fortbildungen für die Mitarbeiter*innen finanziert, etwa zusätzliche fachliche Angebote, Fortbildungen zu Supervision oder auch zur Teamentwicklung. Im September stehen aus dem Bereich der Dienste für Menschen mit Behinderung Nachwahlen in das Gremium an. Die Nachwahlen werden aufgrund der Berentung eines

langjährigen Mitglieds notwendig. Die Nachwahlen werden auf der diesjährigen Herbsttagung der Leitungskräfte des Schwesternverbandes stattfinden. Vorschläge zur Wahl von neuen Mitgliedern in den Fachbeirat aus dem Bereich der Dienste für Menschen mit Behinderung können bereits vorab an Susanne Fasel und Dietmar Krause gerichtet werden.

MITGLIEDER DES FACHBEIRATES

► DIENSTE FÜR MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG:

- Markus Wassermann** Einrichtungsleitung „Haus Nahetal“
- Ulrich Kaiser** bis August 2023 Einrichtungsleitung „Haus Hubwald“
- Ralf Wiehn** Einrichtungsleitung „Wohnen für Kinder und Jugendliche“
und „Wohnen am Alten Weiher“
- Susanne Fasel** Verbundleitung Mittlere Blies

► DIENSTE FÜR MENSCHEN IM ALTER:

- Melanie Rech** Regionalleitung Verbund ambulant/teilstationär Saarland
- Annkarin Leismann** Regionalleiterin Pflegeverbund Saartal/Saar-Ost
- Martina Kraemer** Einrichtungs- und Pflegedienstleitung „Haus Nimstal“
- Dietmar Krause** Einrichtungsleitung „Haus Regine Jolberg“
und Regionalleitung Pflegeverbund Sübaden

► BILDUNGSEINRICHTUNGEN:

- Julia Rahn** Verbundleitung Bildungseinrichtungen



Offizielle Eröffnung gefeiert

„Haus Weiselberg“ in Freisen-Oberkirchen ist gut belegt

Mitte März ging die neue Pflegeeinrichtung des Schwesternverbandes im Freisener Ortsteil Oberkirchen an den Start. Nun wurde die offizielle Eröffnung gefeiert, zu der auch die Politprominenz ihre Glückwünsche überbrachte. Mit derzeit über 43 Bewohner*innen ist das „Haus Weiselberg“ fast komplett belegt.

Thomas Dane, Vorstandsvorsitzender des Schwesternverbandes Pflege und Assistenz gGmbH, die die Pflegeeinrichtung betreibt, begrüßte die anwesenden Gäste. Darunter Staatssekretärin Bettina Altersleben vom saarländischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit sowie Kreisbeigeordnete Martina Weiland und Bürgermeister Karl-Josef Scheer. Natürlich waren auch einige der Senior*innen zugegen, die ihr neues Zuhause in der Einrichtung gefunden haben.

Die neue Pflegeeinrichtung für Senior*innen verfügt insgesamt über 48 Plätze. Das Projekt schräg gegenüber des Schwimmbades wurde durch die 3 P Architekten aus Wadern und der Projekta GmbH aus Prüm realisiert. Rund 65 Arbeitsplätze, vor allem in den Bereichen Pflege und Hauswirtschaft, werden in der Pflegeeinrichtung vorgehalten. Der Großteil der

Mitarbeiter*innen ist bereits eingestellt, Interessierte können sich aber noch auf einige wenige Stellen im neuen Haus bewerben.

Das Gebäude wurde nach neuesten energetischen Vorgaben und Ansprüchen geplant und gebaut. Sowohl Wärme als auch Warmwasser werden final über eine Pellet-Anlage erzeugt und mit Hilfe eines Gas-Brennwert-Gerätes im Spitzenlastbereich unterstützt. Zudem wurde auf dem Dach eine PV-Anlage mit 30 kWp installiert. Die Pflegeeinrichtung nutzt so den erzeugten Strom komplett zum täglichen Betrieb. Überschüsse werden mittels Energiespeicher für die Abend- oder Nachtstunden vor Ort gespeichert und können somit später genutzt werden.

Ab Herbst werden zusätzlich barrierefreie Mitwohnungen für Senior*innen angeboten, die sich in unmittelbarer Nähe zur Pflegeeinrichtung befinden. Diese sind für Mieter*innen 60+ gedacht, die den vielleicht zu groß gewordenen Lebensraum mit großem Garten einschränken möchten. Leistungen wie ambulante Pflege oder hauswirtschaftliche Hilfen können individuell hinzu gebucht werden. Auf der weiteren Fläche rund ums Gebäude entsteht außerdem ein Gesundheitszentrum mit Arztpraxis.



KiTa „Haus Benjamin“ feiert Richtfest

In Heusweiler entsteht ein Generationenprojekt

Seit Spätsommer letzten Jahres laufen die Bauarbeiten für den Neubau der KiTa „Haus Benjamin“ in Heusweiler. Nun feierte der Schwesternverband – als Bauherr und künftiger Betreiber – das offizielle Richtfest – inklusive Grundsteinlegung.

Im Frühjahr 2024 soll die neue KiTa voraussichtlich eröffnet werden. Dann stehen zwei Krippen sowie vier KiGa-Gruppen zur Verfügung mit 122 Plätzen. Im Bestandsgebäude der Kindertageseinrichtung gibt es derzeit nur eine Krippen- und drei KiGa-Gruppen. Das Gebäude der evangelischen Kirchengemeinde, in dem sich die KiTa momentan befindet, ist nicht sanierbar und entspricht räumlich nicht dem Stand der Konzeption, weshalb sich der Schwesternverband für einen Neubau entschlossen hat.

Zentral gelegen auf dem Gelände einer ehem. Brotfabrik im rückwärtigen Bereich wird sie seit Spätsommer letzten Jahres gebaut. Gleichzeitig entsteht auf dem Gelände, mit der KiTa Giebel an Giebel, das „Haus Antonius“, eine Pflegeeinrichtung für Senior*innen mit 78 Einzelzimmern. Bauherr ist hier die INP Holding Hamburg, mit der der Träger bereits eine Pflegeeinrichtung in Dudweiler erfolgreich realisiert hat. Baubeginn war hier bereits im März 2022. Der Schwesternverband wird die Einrichtung nach Fertigstellung anmieten und



ab November betreiben. Verbunden sind die beiden Häuser dann durch einen Garten, der zusätzlich zur Außenspielfläche der KiTa errichtet wird. So wird ein Generationenkontakt über alltägliche Begegnungen und durch gemeinsame Projekte ermöglicht.

Außerdem bietet die vergrößerte KiTa den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit Arbeit und Kinderbetreuung optimal unter einen Hut zu bekommen.

Das „Haus Benjamin“ wird zweigeschossig mit etwas abgetrenntem Krippenbereich im EG gebaut. Die

KiGa-Gruppen im Obergeschoss haben eine teilüberdachte Galerie und eine Freitreppe ins Außengelände. Die Kosten von rund 5,2 Mio. € werden vom Land, dem Regionalverband und der Gemeinde refinanziert. Auf dem Gelände entstehen zudem über 50 Autostellplätze.



Dezentrale Heimversorgung am Marktplatz

Schwesternverband eröffnet weiteres Wohnangebot für beeinträchtigte Menschen in Eppelborn

Der zweite Schritt zur Realisierung eines Wohnverbundes für beeinträchtigte Menschen in Eppelborn ist geschafft: am Marktplatz wurde der zweite Standort für eine sogenannte „Dezentrale Heimversorgung“ (DHV) eröffnet.

Am Marktplatz befinden sich nun zehn neue Wohnplätze für psychisch beeinträchtigte Menschen mit höherem Selbständigkeitsgrad. Außerdem wird hier eine interne Tagesstruktur angeboten, die der Beschäftigung der Bewoh-

ner*innen dienst und quasi eine Arbeitsnormalität vermitteln soll, bis schließlich die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit erfolgen kann. Bereits im Juni 2022 wurde das „Wohnen am Kloster“ mit 14 Plätzen in Betrieb genom-



Für das „Haus Antonius“ wird bereits Personal gesucht. Es entstehen rund 85 neue Arbeitsplätze, überwiegend im Bereich Pflege und Hauswirtschaft. Auch Stellen in Führungspositionen wie das Qualitätsmanagement sind noch zu besetzen.

Alle Stellen finden Sie unter karriere.schwesternverband.de. Bei Fragen wenden Sie sich an das Recruiting des Verbandes, Sophie Kiefer, Tel. 06824 909148 oder an personal@schwesternverband.de.



men. An beiden Wohnstandorten unterstützt pädagogisches Betreuungspersonal die Bewohner und leitet diese zum selbständigen Handeln an.

Die Wohnungen und das Umfeld sind inklusiv, also mitten in der Gemeinde verankert, denn die Normalität wirkt sich positiv auf die beeinträchtigten Menschen aus.

Die soziale Integration und die Teilhabe der Bewohner werden damit gefördert. Die vielfältigen Angebote der Stadt Eppelborn, wie die Fußgängerzone, Einkaufsangebote und Freizeitaktivitäten sind fußläufig erreichbar und Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung stehen unmittelbar zur Verfügung.

Das „Wohnen am Kloster“ ist wie auch das „Wohnen am Markt“ organisatorisch an das „Haus Hubwald“ im Ortsteil Habach angegliedert. Die DHV ist eine Dezentralisierungsmaßnahme der Komplexeinrichtung, in der momentan rund 190 Menschen mit Beeinträchtigung leben.



Das „Haus Regine Jolberg“ ist aus dem traditionsreichen Feierabendzentrum des Diakonissenhauses entstanden. Heute wird die Pflegeeinrichtung – ebenso wie die Berufsfachschule für Pflege - von einer gemeinsamen Tochtergesellschaft von Schwesternverband und Diakonissenhaus betrieben. Der Schwesternverband betreibt zudem auf dem Gelände das Büro eines ambulanten Pflegedienstes sowie den Kindergarten und eine Küche. Diakonissenhaus, Schwesternverband, die Gemeinde und Investoren arbeiten weiter an der Revitalisierung und Weiterentwicklung des parkähnlichen Geländes, das durch weitere Wohnangebote und eine neue KiTa ergänzt werden.

„Haus Regine Jolberg“ eröffnet

Entwicklung der Angebote des Diakonissenhaus Nonnenweier schreitet voran

Ein weiterer wichtiger Schritt der Weiterentwicklung der Angebote des Diakonissenhaus Nonnenweier ist vollzogen. Das „Haus Regine Jolberg“ – die neue Pflegeeinrichtung auf dem Gelände – wurde am Freitag, 23.6.23, offiziell eröffnet. Diese besteht aktuell aus einem Neubau mit zwei neuen Wohngruppen mit insgesamt 30 Einzelzimmern. Nun folgt der Umbau des Bestandsgebäudes, der mit dem Neubau verbunden wird und dann die neue moderne Pflegeeinrichtung für Senioren komplettiert. Danach stehen insgesamt 45 Einzelzimmer zur Verfügung sowie 18 Senioren-Wohnungen in den Obergeschossen.

Insgesamt wird der Schwesternverband hier rund zehn Millionen Euro investieren.

Auch wenn das „Feierabendhaus“ nun endgültig abgelöst wurde, wird die Tradition und Konzeption der Seniorenpflege in den neuen wohnlichen Räumen unter der Leitung von Dietmar Krause fortgesetzt. Nach dem zweiten Bauabschnitt, dem Umbau des Bestandsgebäudes, werden künftig 45 Einzelzimmer auf einer Ebene angeboten. Damit haben alle Senioren einen barrierefreien Zugang zum Garten. Außerdem werden die Wege für das Personal kürzer, was mehr Zeit für die direkte Pflege und Betreuung der Senioren bedeutet.



Leichte Sprache

In Eppelborn gibt es neue Wohnungen am Marktplatz.

Die Wohnungen hatte der Schwestern-Verband umgebaut und neu eingerichtet.

Die Wohnungen gehören zur DHV: Dezentrale-Heim-Versorgung.

10 Bewohner aus dem Haus Hubwald sind dort eingezogen.

Sie leben jetzt mitten im Ort Eppelborn.



Die offizielle Eröffnungsfeier wurde traditionsreich mit einer Andacht durch Dagmar Zobel, Prälatin i.R. und Aufsichtsratsvorsitzende des Evangelischen Diakonissenhaus Nonnenweier, eröffnet und schloss mit dem Segen für die Einrichtung, deren Beschäftigten und Bewohner*innen. Thomas Dane, der Vorstandsvorsitzende des Saarländischen Schwesternverbandes, begrüßte die Gäste und erinnerte an die

besondere Zusammenarbeit des Trägers und des Diakonissenhauses und hob das Engagement und die Bereitschaft zur Verantwortung des Schwesternverbandes für die Zukunft des Standortes hervor.

Bürgermeister Marco Gutmann und Sebastian Hahn, Aufsichtsratsvorsitzender des Schwesternverbandes, überbrachten ihre Glückwünsche.



Schwesternverband betreibt Tagespflege in Neuried

Bereits vierte erfolgreiche Übernahme in der Region Südbaden durch den gemeinnützigen Träger aus dem Saarland

Seit April betreibt der Schwesternverband die Tagespflege in Neuried-Altenheim. Damit hat der gemeinnützige Träger bereits am fünften Standort in der Region erfolgreich ein privates Unternehmen in seine Trägerschaft integriert. Die Tagespflege in Neuried ist die größte Einrichtung dieser Art, die der Schwesternverband nun in der Region betreibt. 36 Plätze werden hier auf 640 Quadratmetern von montags bis freitags angeboten

Die Tagespflege ist eine Begegnungsstätte für alte Menschen, die nicht mehr alleine sein wollen oder können und dient als Sozialer Kontakt für die Senior*innen sowie als Ergänzung zur Ambulanten Versorgung. Für diese Menschen gibt es für die Versicherten eine separate Sachleistung der Pflegekasse, unabhängig zur Geld/Sachleistung.

Der Schwesternverband ist spezialisiert darauf, in ländlichen Regionen Versorgungsstrukturen für ältere Menschen zu schaffen. Neben den stationären Einrichtungen sind Seniorenwohnungen, Tagespflegen

und ambulante Pflegedienste entstanden oder in den Verband integriert worden. In den letzten Jahren hat der Träger in Kenzingen (2015), Oberkirch (2017), Lahr (2019) und Schwanau (2021) ambulante Pflegedienste bzw. Tagespflegen übernommen. Eine weitere Tagespflege wurde am Standort Rheinhausen eröffnet.

Bernd Sannert, der 2019 Pflegedienst und Tagespflege an den Schwesternverband übergeben hat, ist heute als Regionalleiter des Schwesternverbandes für fünf ambulante Pflegedienste und vier Tagespflegen verantwortlich.

Der SchwesternJoker

Die Alternative zur klassischen Zeitarbeit



Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Pflege hat der Schwesternverband einen eigenen Personaldienstleister gegründet. Damit geht der gemeinnützige Träger aus dem saarländischen Ottweiler einen besonderen Weg, wie der Vorstandsvorsitzende Thomas Dane sagt. Es wurde statt der üblichen „Springerpools“ ein separater Betriebsteil mit eigener Marke und eigener Leitung geschaffen, der „SchwesternJoker“, der die Vorteile aus Zeitarbeit und Festanstellung kombiniert.

Die Pflegebranche kämpft mit einem nie dagewesenen Personalmangel. Von dieser Situation profitieren Zeitarbeitsfirmen, die die schwierige Lage der Anbieter nutzen und Personal zu übertariflichen Löhnen vermitteln. Das führt die Träger in eine Kostenfalle, da sie einerseits Fachpersonal vorhalten müssen und andererseits keine übertariflichen Personalkosten von den Kassen refinanziert bekommen. Außerdem kostet ein Zeitarbeitnehmer wegen der Umsatzsteuer und den Gewinnmargen der Fremdfirma den Entleiher mehr als das Doppelte wie eine festangestellte Pflegekraft. Die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter im SchwesternJoker erhalten eine gesonderte Erschwerniszulage, die den häufigen Wechsel der Einsatzorte honoriert, außerdem einen Dienstwagen und ein Handy. Im Unterschied zur klassischen Zeitarbeit haben die Pflegekräfte eine Stammeinrichtung und sind in die Abläufe beim Schwesternverband eingearbeitet. Das wird von beiden Seiten als sehr positiv wahrgenommen, erläutert Thomas Dane. „Durch die flexible Einsatzplanung sowohl regional als auch überregional und durch das eigene SchwesternJoker-Auto, sind die Mitarbeiter*innen maximal flexibel und können auch kurzfristig



► Alexa Cronauer (r.), Joker-Projekt-Leiterin, mit SchwesternJoker Ramona Perkins (l.).

aushelfen“, erklärt er weiter. Dabei kommen sie nicht nur in stationären Pflegeeinrichtungen, sondern auch in Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen oder bei ambulanten Pflegediensten des gemeinnützigen Trägers zum Einsatz. Die „Joker“ erhalten zwar einen etwas höheren Lohn, für den Träger rechnet sich das Modell dennoch, denn im Unterschied zur Zeitarbeit fallen weder gesonderte Verwaltungskosten noch Mehrwertsteuer und Gewinnmarge Personaldienstleister selbst an.

Für das Modell hat sich der Schwesternverband Kompetenz in die Zentrale geholt: Projektleiterin

Alexa Cronauer arbeitete vor ihrem Wechsel bei einer Zeitarbeitsfirma und kennt so den Markt und die Wünsche der Arbeitnehmer genau. Zusammen mit ihr wurden die Details der Umsetzung und das Profil der Marke SchwesternJoker in kurzer Zeit intern erarbeitet und umgesetzt.

Das Modell ist Anfang 2023 gestartet. Derzeit werden die Teams in den Regionen aufgebaut.

Zu den Jokern gehört Ramona Perkins. Sie unterstützt seit Anfang Juni in der Region Main-Tauber. Hier springt sie zwischen den Einrichtungen in der Region hin und her und hilft bei Personalengpäs-

sen aus. Ihr Dienstplan wird in Zusammenarbeit zwischen Einrichtungsleitung, Regionalleitung und Joker-Zentrale organisiert. Ramona Perkins hat bisher im „Haus St. Josef“ in Königheim und im „Haus an der Tauber“ in Creglingen gearbeitet. Da sie schon Einblicke in mehrere Einrichtungen in der Region bekommen hatte, war es ihr wichtig, auch weitere Häuser des Schwesternverbandes als Joker zu unterstützen. Nach erfolgreicher interner Bewerbung konnte Ramona Perkins als erster SchwesternJoker in der Region Main-Tauber begrüßt werden.



► Fast von Anfang an mit dabei waren Einrichtungsleiter Andreas Schackmar und Mitarbeiter Jürgen Bone

Mit Struktur und Sicherheit zum Erfolg

Doppeljubiläum der „Tagesförderstätte Autismus Saar“

Gleich zwei Jubiläen hat in diesem Jahr die „Tagesförderstätte Autismus Saar“ zu feiern. Eröffnet wurde sie vor 20 Jahren im März 2003 und vor genau zehn Jahren ist die Einrichtung nach Nalbach umgezogen. Zwei besondere Ereignisse für den Schwesternverband und auch für das Saarland, denn die Tagesförderstätte für Menschen mit Autismus war damals die einzige ihrer Art im Saarland und die Eltern der Betroffenen hatten lange dafür gekämpft.

Die Elterninitiative Möwe Jonathan war es, die damals Druck auf die Landesregierung ausübte und sich unaufhörlich dafür einsetzte, dass ihnen und ihren Kindern geholfen wird. Denn vor 20 Jahren gab es im Saarland noch keine spezialisierte Einrichtung für Menschen mit Autismus und Plätze in anderen Einrichtungen waren und sind bis heute rar gesät. So begann 2003 die Zusammenarbeit des heutigen Vereins Lebensgemeinschaft Möwe Jonathan e.V. und dem Schwesternverband. 2014 folgte, erneut durch den Einsatz der Eltern, die spezialisierte Wohneinrichtung



„Wohnen Autismus Saar“ – noch heute die einzige im Saarland. Doch bleiben wir bei der Tagesförderstätte. Mit acht Plätzen war die Arbeit mit den Menschen mit Autismus in einem Gebäude in Fraulautern gestartet. Fast von Anfang an mit dabei war der heutige Einrichtungsleiter Andreas Schackmar, der im März 2004 zum Team kam; Stellvertreterin Daniela Forster folgte 2013. „Zu Beginn war unser Team sehr motiviert, aber eher unerfahren. Die meisten Mitarbeiter hatten aus dem ‚Haus Hubwald‘ in die Tafö gewechselt, hatten also Berufserfahrung, aber die Arbeit hier gestaltete sich doch anders“, erinnert sich Schackmar. Die Förderung von Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung und Menschen mit Autismus unterscheidet sich sehr deutlich. „Unsere Klienten brauchen Sicherheit, Struktur und Vorhersehbarkeit“, erklärt Schackmar weiter, der seit 2013 die Tagesförderstätte leitet. Die Menschen hätten meist ein stereotypes Verhalten, eine eingeschränkte Kommunikation und ein eingeschränktes soziales Verhalten. Dazu komme oft ein herausforderndes Verhalten, durch (Reiz)-Überforderungen sei auch ein Hang zur Aggressivität möglich. „Unsere Aufgabe ist es, unser Angebot und die Reize anzupas-

sen, ganz individuell an unsere Klienten, dass diese sich gut und sicher fühlen.“ Dazu arbeiten die Mitarbeiter*innen nach dem Teacch-Konzept. (Lesen Sie dazu mehr in unserem Schwerpunktthema. Anm. Redaktion)
Die Eindeutigkeit in der Instruktion sei dabei sehr wichtig, denn umgangssprachliche verbale Äußerungen wie „bis gleich“ oder „das machen wir später“ können Autisten nicht einschätzen, was zu entsprechenden Reaktionen führen kann.
Bei der Arbeit in Fraulautern stellte sich im Laufe der Zeit heraus, dass die Räumlichkeiten nicht ideal waren. Das Team hatte sich mit den Jahren gut eingespielt, aber die Aufteilung der Räume über drei Stockwerke und auch die Lage der Einrichtung brauchten eine Veränderung. So zog die Tagesförderstätte nach Nalbach um, wo die Platzzahl sogar auf 12 Plätze erhöht werden konnte. Der Umzug verlief an insgesamt drei Tagen reibungslos und nach einer Eingewöhnungsphase der Klient*innen ist man „Am Kreisel“ angekommen. „Das Gebäude hier ist optimal“, sagt Andreas Schackmar. „Von der Größe, der Aufteilung, es passt einfach alles.“ So verfügt die Einrichtung hier

unter anderem über einen großen gemeinsamen Aufenthaltsbereich mit Küche, über einen Garten, eine Werkstatt und sieben Förderräume. Diese sind nötig, denn die Klient*innen müssen in Kleingruppen gefördert werden, die so klein wie möglich sind. Sechs der Klient*innen sind von Fraulautern mit nach Nalbach umgezogen, die anderen sechs waren Neuzugänge, sind mittlerweile aber auch schon lange dabei, meint Schackmar, der außerdem als Einrichtungsleiter der Wohneinrichtung tätig ist. Die Klient*innen sind zwischen Mitte 20 und Mitte 40 Jahre alt und haben alle eine Diagnose im Spektrum Autismus. Sie besuchen die Tagesförderstätte an fünf Tagen in der Woche von Montag bis Freitag von 8.30 Uhr bis 15.30 Uhr. Der Besuch ist quasi als deren Arbeitsstelle anzusehen, ansonsten wohnen sie noch zu Hause bei den Eltern oder auch im „Wohnen Autismus Saar“. Wie gefördert wird ist ganz unterschiedlich. Einige erledigen niederschwellige Arbeiten in den Förderräumen, wie Sortierarbeiten am Tisch. Andere malen, stellen Grillanzünder her oder verpacken Medizinprodukte. „Für

jeden Klienten und jede Klientin finden wir ein ganz individuelles Angebot, das zu dem oder derjenigen passt. Wenn uns zum Beispiel ein bestimmter Klient verlässt, können wir keine Weihnachtskarten mehr herstellen, weil diese Arbeit auf ihn zugeschnitten ist.“ Er selbst sei mit der Einrichtung gewachsen, sagt Schackmar: „Ganz am Anfang habe ich öfter nach Feierabend gedacht, wo bin ich gelandet, wie soll ich weitermachen? Aber heute sehe ich das anders. Mittlerweile habe ich glaube ich alle Qualifikationen zum Thema Autismus hinter mir und ich erlebe die Arbeit als große persönliche Bereicherung. Ich habe mich entwickelt, gerade was auch den Bereich zum Umgang mit herausforderndem Verhalten angeht. Es sind einfach so viele tolle Erlebnisse, wenn wir zum Beispiel einen Menschen nehmen, der früher nur Zuhause war und wir gehen heute mit ihm einkaufen oder fahren mit ihm Bus. Die Klienten kommen in hoher Anspannung zu uns und wir bringen sie an den Tisch und in den Alltag und es funktioniert. Das ist einfach toll zu erleben.“

Nestschaukel fürs „Wohnen Autismus Saar“

Unermüdlicher Einsatz der Elterninitiative „Möwe Jonathan“



► v.l.n.r.: Andreas Schackmar, Claudia Wagner, Stefan Fecht, Barbara Fecht, Andreas Gehring, Ingrid Weber, Gerhard Weber.

Eine tolle Spende haben Einrichtungsleiter Andreas Schackmar und Pflegedienstleiterin Claudia Wagner im Garten des „Wohnen Autismus Saar“ in Empfangnehmen dürfen: eine Nestschaukel. Diese wird nun rege von den Bewohner*innen der Einrichtung für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in Heusweiler genutzt.

Möglich wurde dies durch die „Lebensgemeinschaft Möwe Jonathan“. Deren Mitglieder sind alles Eltern, deren Kinder die Diagnose Autismus haben und die sich seither für diese einsetzen und engagieren. Ja, durch die Elterninitiative wurde quasi die Wohneinrichtung für Menschen mit Autismus erst möglich gemacht – durch den unaufhörlichen und hartnäckigen Einsatz der Eltern für die Belange ihrer Kinder. „Unser gemeinsamer Austausch und die Zusammenarbeit mit Euch hat immer sehr gut geklappt“, lobt Einrichtungsleiter Andreas Schackmar das Engagement der Elterninitiative, die 1995 einen eigenen Verein gegründet hat.

Die Betreuung von Menschen mit Autismus ist im Alltag eine Herausforderung, denn sie haben eine Störung der Wahrnehmungsver-

arbeitung. Das bedeutet, dass die Menschen häufig mit bestimmten Zwängen leben, empfindlich auf etwa laute Geräusche oder grelle Farben reagieren und sich vor sozialen Kontakten scheuen. Das bereitet ihnen und ihren Eltern im alltäglichen Leben viele Probleme, weshalb die Eltern schon vor rund 30 Jahren professionelle Unterstützung suchten. Viele Gänge zum Ministerium waren nötig, bis eine Lösung gefunden wurde. Diese war der Schwesternverband der 2003 eine Tagesförderstätte für Menschen mit Autismus eröffnete und vor fast 10 Jahren dann eine Wohneinrichtung. Seit den Anfängen werden beide Einrichtungen von der Elterninitiative quasi als Förderverein unterstützt. Das „Wohnen Autismus Saar“ erhielt dank dem Verein bereits ein Gartenhaus, Gartenbänke und Tische und zum Beispiel auch Ventilatoren für die Gruppenküche. Die neuste Spende, die Nestschaukel, dient der basalen Stimulation, der Förderung des Gleichgewichtssinns und kann beruhigend wirken. Insgesamt hat sie rund 9.750 Euro gekostet. Die „Lebensgemeinschaft Möwe Jonathan“ hat davon fast 4.900 Euro

übernommen – der Rest übernahm der Schwesternverband als Träger.

Offiziell übergeben wurde die Schaukel von Stefan Fecht, Barbara Fecht, Andreas Gehring sowie Ingrid und Gerhard Weber. Drei davon sind auch im sogenannten Bewohnerbeirat, die sich für die Belange der Bewohner einsetzen und dazu regelmäßig mit der Einrichtungsleitung im Austausch stehen. „Wobei die Kommunikation mit Herrn Schackmar und seinem Team so gut funktioniert, dass wir sowieso immer im Austausch sind und es mittlerweile eigentlich gar keine Probleme mehr gibt“, loben Stefan Fecht und Gerhard Weber lächelnd. Aller Anfang ist bekanntlich schwer, so sei es auch in der Wohneinrichtung gewesen, bis sich die Bewohner*innen eingelebt und das Team gefunden hatte. Heute seien alle stolz, dass ein fester Stamm an Mitarbeiter*innen es geschafft habe, den Bewohner*innen ein echtes Zuhause anbieten zu können. Stefan Fecht sagt: „Jetzt habe ich das Gefühl, dass ich in Ruhe älter werden kann, ohne mich zu sorgen, denn mein Kind ist gut versorgt und hat ein Zuhause gefunden.“



Leichte Sprache

Die Tages-Förder-Stätte Autismus Saar gibt es schon seit 20 Jahren.

Am Anfang war sie in Fraulautern.

Seit 10 Jahren ist sie in Nalbach.

Sie bietet 12 Plätze an für Menschen mit Autismus.

Dort können sie zum Beispiel: arbeiten, gemeinsam essen oder auch ruhen.

Abends werden sie nach Hause gebracht.

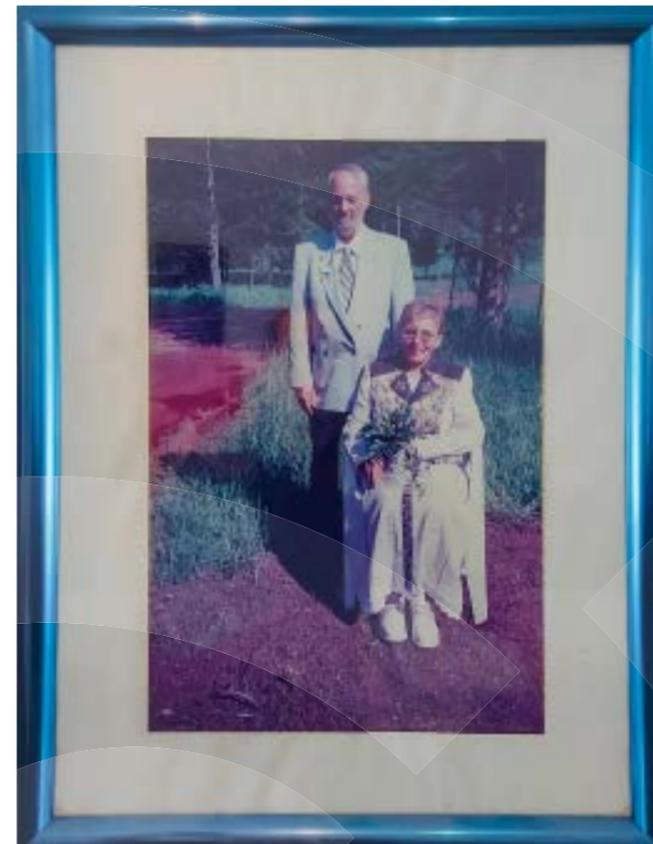
Andreas Schackmar ist der Leiter.

Jürgen Bone arbeitet auch dort.

Sie arbeiten beide schon sehr lange dort.



► Regina Kessler in ihrem neuen Zuhause.



► Ein Hochzeitsfoto zeigt Regine Kessler mit ihrem Mann Claus.

Ein Grund zum Feiern

Klientin des „Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen“ erzählt

Regina Kessler wird von den Mitarbeiter*innen des „Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen“ betreut. So wurden diese auch zu ihrem 70. Geburtstag eingeladen. Ein Grund gemeinsam zu feiern, aber auch Grund, auf ein bewegtes Leben zurückzublicken: mit Höhen und Tiefen. Mit ihrer optimistischen Art und ein wenig Unterstützung durch die Mitarbeiter*innen des Schwesternverbandes lebt sie trotz ihrer Beeinträchtigung so, wie sie es sich wünscht.

Frau Kessler wurde am 07. März 1953 in Sausenheim (Grünstadt) als viertes Kind einer kinderreichen, aber auch problematischen Familie geboren. 1969 wurde sie selbst und drei Schwestern durch das Jugendamt in Obhut genommen. Zuhause waren sie zwölf Kinder (sieben Jungen und fünf Mädchen). Sie besuchte zunächst die Regelschule, wechselte aber dann auf die Sonderschule nach Grünstadt. Bereits 1969 verschlechterte sich ihr Gesundheitszustand; ein paar Wochen nachdem sie ins Heim kam

wurde sie krank. Es wurde damals bereits eine Schizophrenie diagnostiziert.

Sie zog 1975 von Grünstadt ins Saarland lebte zunächst in Ottweiler im Pflegeheim ‚Seid getrost‘ (heute ‚Häuser im Eichenwäldchen‘) bevor sie 1983 in die ‚Laurentiushöhe‘ nach Merzig-Schwemlingen wechselte. 2004 hatte Regina Kessler eine große Operation in der Homburger Uniklinik, weil sie Wasser im Kopf hatte. Dort wurde ihr ein Shunt gelegt. Zwei Jahre danach begannen die epileptischen Anfälle.

Einen Beruf konnte sie durch ihre Erkrankungen nicht erlernen. Sie arbeitete mal für ein Jahr in einer Fabrik, die Wellpappe herstellte, in verschiedenen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und in einem Patienten-Café des ehemaligen Landeskrankenhauses Merzig. Erst seit der Beschäftigung in der Werkstatt für beeinträchtigte Menschen (WfbM) der AWO in Dillingen und später in Ensdorf erlebte Frau Kessler Beständigkeit bis sie mit 62 Jahren in Rente ging.

Auch wenn die gesundheitlichen Probleme immer wieder belastend waren ereigneten sich in ihrer Zeit in der ‚Laurentiushöhe‘ viele schöne Begebenheiten, an die Regine Kessler gerne zurückdenkt. Hier lernte sie auch ihren Mann Claus kennen. Am 06. Mai 2005 wurde in der damaligen ‚Außenwohngruppe Forellenhof‘ Hochzeit gefeiert. Das Paar lebte zunächst in einer Trainingswohnung der ‚Laurentiushöhe‘ bis am 01. März 2009 der Einzug in eine

eigene Wohnung anstand. Gerade in dieser Zeit war es Regina Kessler sehr wichtig, selbstständig und selbstbestimmt zu leben. Sie eignete sich viele Fähigkeiten an, die sie für einen eigenen Haushalt auch benötigt. Begleitet vom ‚Fachdienst Selbstbestimmtes Wohnen‘ richtete sich Regine Kessler mit viel Liebe ihr neues Heim ein. Leider schlug das Schicksal aber erneut bei ihr zu: ihr Mann Claus erkrankte an Krebs und verstarb bereits am 23. April 2009. Neben der Trauer stand leider auch schon wieder ein Umzug an, denn das Haus, in dem sie in der oberen Etage lebte, wurde verkauft. Wieder musste sich Regina Kessler neu orientieren und zog von Ballern nach Merzig. Aber auch diese Wohnung war keine Dauerlösung, denn Schimmelbildung durch bauliche Mängel machten ihr zu schaffen.

Zu ihrem 70. Geburtstag hatte Regina Kessler in ihre neue Wohnung geladen. Voller Stolz präsentierte sie ihren Gästen die neuen

Möbel, die sie sich anschaffen konnte, denn Regina ist sparsam. Auch ihre Leidenschaft, das Flechten von Körben, präsentierte sie zu Recht. Regina Kessler strahlte, sie ist glücklich und zufrieden mit ihrem Leben und sich selbst. Neben Freunden aus ihrer Kirchengemeinde hatte sie viele Wegbegleiter der letzten Jahre eingeladen: ihre gesetzliche Betreuerin, ehemalige und aktuelle Bezugsmitarbeiter des Fachdienstes sowie die ehemalige Leitung des Forellenhofs und die Leitung des Fachdienstes. Regina Kessler möchte damit auch Danke sagen, dass sie bei ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben Unterstützung erfahren hat und der Schwesternverband auch immer fest an sie geglaubt hat. Bei Kaffee und Kuchen; Schnittchen und alkoholfreien Sekt wurde noch lange gefeiert, ganz so wie sich Regine Kessler das immer gewünscht hatte: in ihrem Zuhause.



„Tagespflege Bitburg“ feiert 10-jähriges Bestehen

Seniorenbetreuung am alten Bitburger Bahnhof soll erweitert werden

Im Mai 2013 eröffnete die Tagespflegeeinrichtung des Schwesternverbandes am alten Bitburger Bahnhof. Dies wurde mit den Gästen der Seniorenbetreuung gefeiert. Bis zu 18 Personen finden dort Tag für Tag Abwechslung, gemeinsame Mahlzeiten und bei Bedarf pflegerische Unterstützung. Zum Jubiläum gratulierte unter anderem die Regionalleiterin für ambulante und teilstationäre Dienste des Schwesternverbandes, Daniela Willemsen. Pflegedienstleiterin Anja Schäfer und ihr Team freuten sich über den Besuch und die Glückwünsche. Anja Schäfer freut sich, dass der Schwesternverband die Kapazitäten der Tagespflege steigern möchte. So ist in Planung, die Platzzahl auf

24 aufzustocken, damit noch mehr Senior*innen aus der Umgebung rund um Bitburg das Angebot nutzen. Wie oft die Gäste erscheinen, können sie selbst entscheiden. Egal ob an einem Tag in der Woche oder alle fünf, die Senior*innen werden bei Wunsch auch gerne zuhause abgeholt.

Interessenten können sich gerne zu einem Schnuppertag anmelden.

Kontakt: Anja Schäfer, T. 06561 9491720



Auf den neusten Stand gebracht

Überregionale Schulung für Mitarbeiter des Technischen Dienstes und des Facility Managements erfolgreich durchgeführt

Ende März 2023 fand eine Schulungs- und Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter*innen des Facility Managements sowie des Technischen Dienstes des Schwesternverbandes statt. Hierfür wurden an zwei Tagen die großzügigen Räumlichkeiten der neuen „Akademie“ in Neukirchen genutzt.

Die Veranstaltung begann mit einer Begrüßung durch Christian Hesse, dem Leiter des Facility Managements, der die Teilnehmer*innen durch das Programm der beiden Seminartage führte. Die Geschäftsführerin Nora Burkert informierte daraufhin die Mitarbeiter*innen über aktuelle Themen im Schwesternverband, präsentierte das vergangene Geschäftsjahr 2022 und gab einen Ausblick auf die geplanten Projekte in 2023. Anschließend bedankte sie sich bei den Fachkräften für die hervorragende Arbeit im vergangenen Jahr. Der Leiter der IT-Abteilung, Tim Leismann, informierte die Mitarbeiter*innen über Neuerungen im Bereich Microsoft Teams und gab dabei wertvolle Praxistipps. Ein großes Thema war der aktuelle Stand des Ausbaus des Bewohner-WLAN sowie die Migration der elektronischen Schließsysteme. Diplom-Ingenieur Ralf Brill informierte als Brandschutzsachverständiger die Mitarbeiter*innen über Neuerungen im baulichen und anlagentechnischen Brandschutz. Markus Haßler, Mess-, Steuerungs- und Regelungstechniker, gab Tipps zur Fehlerbehebung bei Heizungs- und Warmwasserstörungen. Die Mitarbeiter*innen des Facility Manage-

ments, David Breidt und Melina Salm, informierten über Neuerungen im Energiemanagement, über den Betrieb von Aufzugsanlagen und Änderungen im Versicherungswesen. Christian Hesse gab abschließend einen Überblick über aktuelle Entwicklungen in der Abteilung und anstehende Bauprojekte im Schwesternverband.

Der zweite Tag der Informationsschulung begann mit einer Unterweisung zum richtigen Umgang mit Kleinlöschgeräten und Handfeuerlöschern, geleitet von Jürgen Lauer. Dabei lernten die Mitarbeiter*innen den richtigen Umgang mit den Geräten, die verschiedenen Brandklassen sowie die Vorgehensweise im Brandfall kennen. David Breidt aus der Abteilung Facility Management und Torsten Meyer informierten abschließend über den Einkauf sowie Projekte mit ausländischen Mitarbeitern. Sarah Weber vom Zentralen Qualitätsmanagement berichtete über aktuelle Verfahren sowie die Management Review des Schwesternverbandes. Damit endete die zweitägige Schulung der Mitarbeiter*innen des technischen Dienstes und des Facility Managements. Im Anschluss hatten die Teilnehmer*innen noch genügend Zeit, um über verschiedene Themen zu diskutieren oder Fragen zu den behandelten Themen zu stellen. Neben dem informativen Nutzen bot die Veranstaltung natürlich auch die Möglichkeit, dass sich die Mitarbeiter*innen aus den verschiedenen Regionen zwanglos austauschen und kennenlernen konnten.

Regenerativ in die Zukunft

Neue Energiezentrale am Standort Schwanau-Nonnenweier



Im Zuge der Umstrukturierung am Standort Schwanau-Nonnenweier wurde auch die bisherige Energieversorgung komplett neu geplant und errichtet. Bislang wurde am Standort die benötigte Wärme durch zwei mit Heizöl betriebenen Kesselanlagen erzeugt. Da fossile Energieträger wie Öl und Gas in die Zukunft gerichtet beim Schwesternverband immer mehr durch regenerative Energieerzeugungsformen verdrängt und ersetzt werden, bildet die Pellet-Heizungsanlage eine verlässliche Basis zur Energieerzeugung für die künftige Gebäudestruktur des Schwesternverbandes am Standort in Nonnenweier.

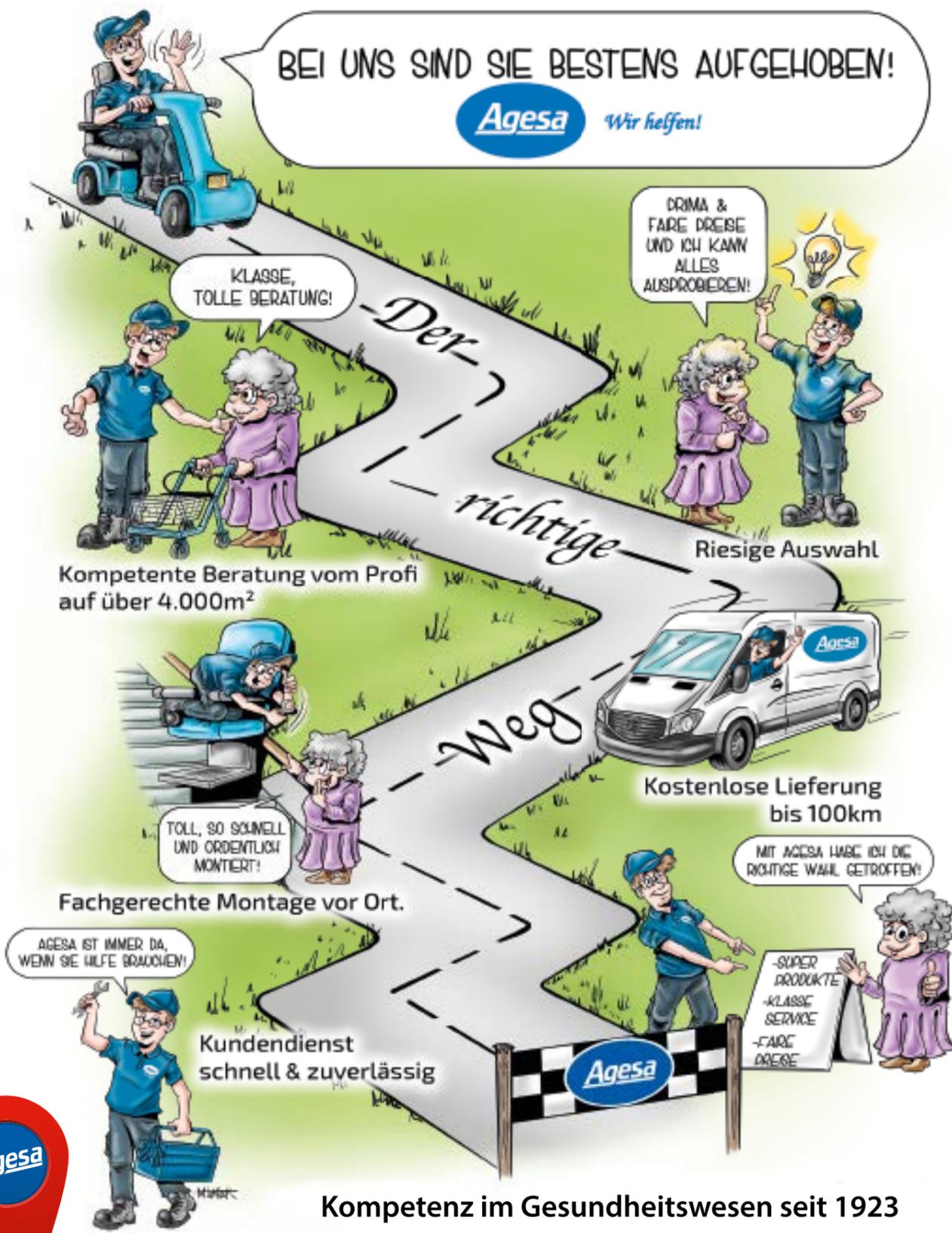
Der Schwesternverband hat sich hier nach Auswertung aller technischen, wirtschaftlichen sowie energetischen Belange für den Bau dieser Anlage mit zwei Pellet-Brennern entschieden, so dass beim Ausfall einer Anlage eine übergangsweise Versorgung durch die zweite Anlage sichergestellt bleibt.

Die Anlage versorgt neben dem Neubau „Haus Regine-Jolberg“ auch die dortige Pflegeschule sowie das ehemalige Feierabendzentrum und das Wohnen der Diakonissen mit Wärme. Neben der eigentlichen Wärmeerzeugung wurde auch die Trassenführung von der neuen Energiezentrale hin zu den Gebäuden neu geplant und errichtet. Der Schwesternverband hat hierzu mehr als 500.000 Euro in diese hocheffiziente und ökologische Heizungsanlage investiert.

Technische Details:

- ▶ Container-Anlage in Systembauweise bestehend aus vier Stahlbeton-Container. Davon bilden zwei Container die Heizzentrale und zwei Container den Lagerplatz für Pellets.
- ▶ 2 Pellet-Kessel als Wärmeerzeuger mit jeweils bis zu 200 kW- Leistung
- ▶ 3 mal 3.700 Liter (11.100 Liter) Puffer zur Speicherung der erzeugten Wärme
- ▶ Bunker- Füllvolumen für 20 Tonnen Pellets





Was den Schwesternverband bewegt

» Impressionen aus den Einrichtungen



Große Ausstellung: Haus der Gesundheit in SB, Sulzbachstr. 9.

Agesa Rehatechnik GmbH
Fenner Str. 56 · 66127 Saarbrücken
Fax: 06898/933398-33 · E-Mail: info@agesa.de

☎ 06898/93398-0
www.agesa.de

Schulsozialarbeit in der „Akademie“ in Neunkirchen

Mit herausragenden Leistungen hat Miriam Hochstraßer am 06. Februar ihre Anerkennung als pädagogische Fachkraft für Schulsozialarbeit erlangt. Sie kümmert sich seitdem um die individuelle und ressourcenorientierte Beratung und Unterstützung der Auszubildenden und bringt präventive Angebote in den Schulalltag ein. Das Team der „Akademie“ in Neunkirchen gratuliert Miriam Hochstraßer von ganzem Herzen und dankt für die wertvolle Arbeit, der sie sich mit vollem Engagement widmet.



„Service-Center Oberkirch“ auf Nachwuchs-Jagd

In Sachen Azubis läuft es bei dem „Service-Center Oberkirch“ bisher wirklich gut. Damit dies auch so bleibt, ruht sich das Team aus Südbaden nicht aus und nahm an der städtischen Berufsinformmesse teil. Insgesamt drei Praxisanleiter*innen und drei Auszubildende repräsentierten den Pflegedienst und standen Interessierten Rede und Antwort. Mit einem tollen Standaufbau und dem kompetenten Personal dahinter, darf sich in Oberkirch definitiv etwas Hoffnung gemacht werden, dass die Einrichtung bald wieder zahlreichen Bewerbungen erreichen. Mehr zum Ausbildungskonzept in Oberkirch erfahrt Ihr bald in der neuen „Hand in Hand“.



Hundebesuch in Dudweiler

Einmal die Woche ist im „Haus Friedrich Ludwig Jahn“ in Saarbrücken-Dudweiler tierischer Besuch angesagt. Dann kommt Merle mit ihrem Frauchen, um sich einmal richtig durchknuddeln zu lassen. Die süße Hündin spendet durch ihre Anwesenheit Freude, Trost und Gesell-

schaft. Die Senior*innen sind immer wieder begeistert und natürlich freuen sich auch die Mitarbeiter*innen. Das Desinfektionsmittel darf natürlich auch nicht fehlen, denn ganz korrekt werden nach dem Streicheln die Hände wieder gesäubert und desinfiziert. Safety first!

Die große 100 im „Haus Friedrich Ludwig Jahn“

Ein dreifach-kraftiges „Lebe hoch“ für Erika Feltes aus dem „Haus Friedrich Ludwig Jahn“. Die Seniorin aus Dudweiler wurde neulich 100 Jahre alt und ist somit bereits die dritte Person aus dem Wohnbereich 3, die es bisher zu diesem besonderen Alter geschafft haben. Gefeiert wurde im engsten Familienkreis, der sich eine leckere Torte schmecken lassen konnte. Nachdem Erika Feltes natürlich zahlreich von Einrichtungsleitung Eva Burnikel, dem Mitarbeiter*innen-Team sowie den anderen Bewohner*innen gratuliert wurde, möchten wir dies nun nachholen: Liebe Erika, wir wünschen Ihnen alles Gute, weiterhin viel Gesundheit und alles Glück dieser Welt.



Wellness für Profis

Wohlfühlen muss gelehrt sein. Des Öfteren bieten die Mitarbeiter*innen unserer Einrichtungen den Bewohner*innen ein kleines Wellness-Programm an, um diesen etwas Gutes zu tun. Doch Verwöhnung kann auch professionell erlernt werden und so fand im „Haus im Glantal“ in Altenglan eine Inhouse-Schulung zu diesem Thema statt. Dozentin Martina Gehrke vermittelte ihr Wissen sehr anschaulich anhand vieler praktischer Beispiele. Die insgesamt 18 Teilnehmer*innen bereiteten ein Duftöl und eine Handcreme zu, massierten sich gegenseitig, lernten über Handmassagen und Handbäder und durften das neu Erlernte sofort in der Praxis umsetzen. Doch es wurde nicht nur neues Wissen vermittelt, sondern auch altes Wissen wieder aufgefrischt. Am Ende fühlten sich alle Seminar-Teilnehmer*innen bestärkt für ihre zukünftigen Aufgaben des Arbeitsalltags.



Entspannung und Kreativität beim monatlichen Workshop der „Laurentiushöhe“

Nach erledigtem Tagespensum zusammen zu sein, um sich bei Geschichten, Gesprächen und anschließenden kleinen kreativen Aktionen zu entspannen, das war und ist immer noch das Ziel der monatlichen Workshops in der „Laurentiushöhe“. Benedikt Heselhaus, Seelsorger in der Einrichtung, sowie Heike Vogt, Pastoralreferentin im Arbeitsfeld „Inklusion“ des Bistums Trier, hatten per Plakat auch im April zu einem solchen Workshop eingeladen. Nach einem Einstiegsimpuls zum Thema „Regenbogen“ und einer passenden Fantasiereise ging es gut entspannt in das kreative Gestalten über.

Fördergruppenleitung Martina Christ hatte sich im Vorfeld viele Gedanken gemacht und ein ganzes Potpourri von pastellbunter „Märchenwolke“ mitgebracht. Den Teilnehmenden wurde die Aufgabe gegeben, sich symbolisch selber in der Mitte des entstehenden Werks darzustellen und anschließend mit allen anderen Teilnehmenden einen großen, in allen Farben leuchtenden Regenbogen oberhalb der Personengruppe zu platzieren. Die Arbeit mit der flauschigen Wolle machte allen viel Spaß und es entstand eine vielfarbige, ausdrucksstarke Collage.



Do schmeckts wie dahemm

Die Spannung und Vorfreude auf diese Aktion war bei den Bewohner*innen des „Haus Friedrich Ludwig Jahn“ in Dudweiler riesengroß. Schon im Vorfeld hatten die Senior*innen das Thema eines ganz besonderen Gaumenfreuden-Tages ausgesucht. Zur Auswahl standen Italien, Frankreich, Griechenland und Saarland. Und wer hätte es gedacht: die Wahl viel auf das Saarland. Passend zum Thema wurden die Wohnbereiche an diesem Tag im April umdekoriert: mit Schildern und Plakaten auf denen allerlei Mundart-Sprüche standen. Ein Quiz zum Saarland, das durch die Mitarbeiter*innen der Sozialen Betreuung gestaltet wurde, sowie eine Präsentation mit Bildern, Liedern und Videos aus dem Saarland heizte die Vorfreude auf das besondere Essen an. Dann war es endlich soweit. Andreas Hank, Referent Catering, hatte gezaubert. Er bot ein 3-Gänge-Menü an, das liebevoll angerichtet an die früheren Zeiten erinnerte. Zur Vorspeise wurde ein Teller gereicht mit Schmalzbrot,

Bettsäcker und Mausohrsalat mit Speck an Lyonerküchen und einer kleinen Rappsupp. Zum Hauptgang gab es Dibbelabbes, Grumbeerspeckwaffel, Hoorische mit Specksauce, Schwenker, Lyober vom Grill an lauwarmem Kartoffelsalat und Endiviensalat. Armer Ritter, Abbelpannekuche mit Erdbeeren in Vanillepudding rundeten das ganze ab.

Die Bewohner*innen schwärmten von dem guten Geschmack und von der tollen Aktion: „Das schmeckt jo wie dahemm!“ – „Das könnte mir öfter mache.“ – „Saugudd!“ oder „Das war richtig scheen gewähn.“ Trotz des großen Angebots waren die Teller an diesem Tag fast bis zum letzten Krümel verputzt. Ein großes Lob an Andreas Hank, der sichtlich auch Freude daran hatte, den Bewohner*innen einen ganz besonderen Mittagsschmaus zu servieren. Später ließ man bei Kaffee und Kuchen den Saarlandtag ausklingen.



Die Musikgruppe des „Wohnen am alten Weiher“

„Eine gute Sache der Musik: Wenn sie dich berührt, spürst du keinen Schmerz“, sagte ein Bob Marley und lässt an dieser Behauptung enorm viel Wahrheit haften. Das zeigt beispielsweise die Musikgruppe des „Wohnen an den Kastanien“ in Heiligenwald. Im Rahmen der

internen Tagesstruktur finden sich einige Bewohner*innen der Pflegeeinrichtung wöchentlich zusammen, um gemeinsam miteinander zu musizieren. Besonders beliebt ist dabei die sogenannte „Schlitztrommel“, ein großer hölzerner Kasten, der musterartig von mehreren Öff-

nungskanälen durchzogen wird, welche wiederum für einen jeweils unterschiedlichen Klang sorgen, wenn an verschiedenen Stellen auf den Kasten geschlagen wird. Ganz klar ist jedenfalls: Die Bewohner*innen haben immer wieder super viel Freude daran.



Es blüht in Offenbach-Hundheim

Im „Haus in den Auen“ blühen nicht nur die Bewohner*innen auf, sondern auch die gepflanzten Geranien, die das Hochbeet der Einrichtung schmücken. Die Senior*innen aus Offenbach-Hundheim sehnten sich nach sommerlichen Farben und scheuten davor keine gärtnerischen Mühen. Nach der getanen Arbeit und einem vorzeigbaren Ergebnis, machten es sich die Bewohner*innen auf der Terrasse gemütlich, von der sie den Anblick ihres Hochbeets genießen konnten.



Von der Servicekraft zur kreativen Bäckerin

Seit 2006 ist Madeleine Dörrenbächer ein fester Bestandteil im Service-Team des „Haus Götttschied“. Zusammen mit ihren Kolleg*innen füllt sie die Wohnbereiche mit guter Laune und verwöhnt die Bewohner*innen an vielen Abenden der Woche mit einem guten Abendessen. Außerdem ist sie eine der engagierten „Cafeteriafeen“, wie sie innerhalb der Einrichtung genannt werden, und versorgt sowohl Bewohner*innen als auch deren Angehörige, Freunde und Bekannte mit feinem Kuchen, Kaffee oder Eis. Nun wurde der Servicekraft und Cafeteriafee noch eine weitere Aufgabe zuteil. Eine Aufgabe, mit der sie nicht nur die Bewohner*innen im „Haus Götttschied“ glücklich macht, sondern auch jene des restlichen Pflegeverbundes Pfalz- Hunsrück. Von Catering-Koordinator Andreas Hank wurde Madelaine Dörrenbacher nämlich in die Künste des passierten Brotbackens eingewiesen. Jeden Montag backt sie nun sechs bis acht Brote für die Senior*innen, die nicht mehr gut kauen oder schlucken können. Mittlerweile hat sie sogar schon Routine beim Brotbacken und wird erfinderisch, in dem sie kreative Ideen einbringt. So hat sie zum Beispiel herausgefunden, dass Karottensaft im Brot gut ankommt und hat auch mit einer eigenen Kreation Erfolg: Bananenbrot mit extra viel Schokolade – mittlerweile bei den Senior*innen sehr gefragt.



Wildpark besucht

Eine Gruppe Senior*innen des „Haus im Umpfertal“ in Boxberg haben den Wildpark in Bad Mergentheim besucht. Bei schönem Wetter konnten die Besuchergruppe durch den Park schlendern, die Tiere beobachten und einige sogar selbst füttern. Die Bewohner*innen freuten sich über den schönen Ausflug, vor allem auch, weil einige Mitarbeiter*innen mit ihren Kindern dazustießen und die Senior*innen so noch ein extra Highlight hatten und den Kindern beim Rumtollen zuschauen konnten. Währenddessen wurde auch Pause gemacht, in der selbstgebackener und mitgebrachter Kuchen verzehrt wurde. Nach der Stärkung ging es dann weiter durch den Park, bis sich die Gruppe wieder auf nach Boxberg machte. Ein rundum gelungener Tag.



Bewegungstraining im „Haus am Brühlpark“

Die Bewohner*innen des „Haus am Brühlpark“ in Schrozberg machen sich fit und trotzen der Sturzgefahr im erhöhten Alter. Zwei Mal in der Woche führen Mitarbeiterin Andrea Haag und ihr Team mit

den Bewohner*innen Übungen zur Kräftigung der Muskulatur und zur Stärkung des Gleichgewichts durch. Diese sollen Stürze der Senior*innen vermeiden und ihnen somit größtmögliche Eigenständigkeit erhalten.

Auch wenn dabei die eine oder andere Schweißperle die Stirn herunterkullert, haben alle Bewohner*innen immer wieder enorm viel Spaß an der Bewegung



Toller Hingucker!

Einen echt tollen Hingucker hat das „Haus St. Katharina“ in Edingen zu bieten. Schmetterlinge verzieren hier nun Fenster, Wände und Pflanzen. Die Schmetterlinge wurden von den Bewohner*innen mit Hilfe der Mitar-

beiter*innen der Sozialen Betreuung selbst hergestellt: das heißt geschnitten und bemalt. Nach der Fertigstellung wurden die Prachtexemplare fliegen gelassen. Sie sind wirklich großartig geworden!



Eis und Blumen für das „Haus St. Katharina“

Für viele ist es das Beste an den steigenden Temperaturen: leckeres Eis, das den Weg aus den Gefrierfächern nach draußen sucht. Darüber dürfen sich nun auch die Bewohner*innen des „Haus St. Katharina“ in Edingen freuen. Zusammen mit strahlenden Blumen wurde von zahlreichen Sponsoren nämlich Eis an die Einrichtung gespendet. Margeriten und zarte Rosen wurden kurzerhand als Tischdeko eingesetzt und ließen

beim Verzehr des leckeren Eis auch gleich die Augen mitessen. Einrichtungsleiter Michael Zimmermann und dessen Stellvertretung Martin Bernhard bedankten sich herzlich bei den folgenden Sponsoren: Getränke Zipse, Kaiserstühler Landeis, Michael Kaltenbach Ingenieurgesellschaft für Bauwesen, Marco Meyer, Scholl Communications AG, Blumenhaus Glockner (Blumenspende).



Auf die Plätze, fertig, los!

Außer Puste? Nicht die Mitarbeiter*innen der Einrichtungen des Schwesternverbandes aus dem Verband Pfalz-Hunsrück. Diese nahmen nämlich am Firmenlauf in Homburg teil. Dabei repräsentierten sie ihre Einrichtung und somit auch den Schwesternverband von der besten Seite, indem sie es mutig mit einer fünf Kilometer langen Strecke durch die Homburger Innenstadt aufnahmen. Bei aller Anstrengung hatte die Gruppe aber vor allem enorm viel Spaß und verbrachte einen wunderschönen Tag in Homburg.



Kükenprojekt im „Wohnen an den Kastanien“



Super süße Hühnerküken schlüpfen aus ihren Eiern und erblicken erstmals das Licht der Welt. Und das in Heiligenwald, genauer gesagt im „Wohnen an den Kastanien“. Durch die Zusammenarbeit mit dem Rasengeflügelverein des Ortes startete die Einrichtung für Menschen mit Beeinträchtigung ein spannendes Kükenprojekt. Dafür wurde ein Brutkasten mit Eiern der nicht mehr weit verbreiteten Hühnersorte namens „Melchener“ aufgebaut. Drei Tage verbrachten die Eier dort, ehe die aufregende Schlüpfphase begann. Die Freude über den fedrigen Besuch war im Anschluss groß, be-

sonders natürlich bei den Bewohner*innen, die das Projekt eifrig beobachteten. Noch eine ganze weitere Woche durften die Küken in der Einrichtung verweilen. Erst dann fing quasi die eigentliche Arbeit an: zweimal täglich Wasser wechseln oder einmal am Tag Futter auffrischen. Doch bei solch niedlichen Lebewesen wurden diese Aufgaben mit viel Spaß und Neugier bewältigt. Umso besser, dass dies nicht der letzte Küken-Besuch gewesen sein soll. In Zukunft soll einmal jährlich ein solches Projekt umgesetzt werden. Die Vorfreude auf das nächste Mal ist jetzt schon riesig.



Vatertag in Idar-Oberstein

Männer unter sich – bei so mancher Ehefrau kann das auch mal Bedenken auslösen. Zum Glück muss man sich bei den Männern des „Haus Götttschied“ da keinen Kopf machen. Diese ließen es sich nehmen, am Vatertag etwas gemeinsame Männerzeit miteinander zu verbringen und hatten dabei äußerst kreative Beschäftigungsideen. So wurde sich der selbst aufgestellte Maibaum der Einrichtung zu eigen gemacht und zersägt. Im Anschluss wurden die Holzteile des Stamms dazu verwendet, um sich gegenseitig beim sogenannten „Nageln“ zu duellieren. Wer am wenigsten Hammerschläge benötigt, um den Nagelkopf im Holz zu versenken, gewinnt. Nach dem Wettkampf durften sich die Senioren über gegrillte Würste und ein erfrischendes Bier freuen.

So schön dieser Tag auch war, am Ende freuten sich alle wieder, die Damen der Einrichtung wieder begrüßen zu können.



Gemeinsames Frühstück unter Kolleg*innen im „Eifelhaus“

Da läuft einem doch das Wasser im Mund zusammen. Ein Buffet, das keine weiteren Wünsche offenlässt... Darüber durften sich die Mitarbeiter*innen des „Eifelhaus“ in Bitburg freuen. So ein gemeinsames Frühstück unter Kolleg*innen ist immer eine hervorragende Idee, um den Zusammenhalt im Team zu stärken und etwas Kraft für die bevorstehende Arbeit zu tanken. Außerdem ist es ein kleines Dankeschön an das große Engagement der Mitarbeiter*innen.



Altbekannter Vierbeiner vor dem „Haus Taubergießen“

Wenn Mathis zu Besuch in das „Haus Taubergießen“ in Kappel-Grafenhausen kommt, dann freuen sich die Bewohner*innen immer besonders. Mathis ist nämlich ein Esel und inzwischen ein guter Freund der Einrichtung. Der zutrauliche Vierbeiner löst immer wieder aufs Neue eine große Faszination bei den Senior*innen aus. Viele würden das Tier am liebsten eine halbe Ewigkeit beob-

achten, obwohl Mathis eigentlich nur das macht, was Esel nun eben so machen: grasen, verträumt durch die Gegend schauen und sich hin und wieder einem lustig schrillen I-Aah entledigen. Nichtsdestotrotz ist und bleibt die Begeisterung für ihn enorm. Ein solches Charisma hätten wir doch alle gerne.



Es wurde bunt in der „Tagespflege Lahr“

Die Gäste der „Tagespflege Lahr“ brachten die Farben des Sommers aufs Papier. Bei einem Kunstprojekt konnten sich die Senioren ganz nach Belieben kreativ ausleben und malen. Die vielen bunten Gemälde dekorieren nun die Wände der Tagespflege. Die Ergebnisse können sich sehen lassen und machen den Sommer in der Einrichtung noch sommerlicher.



Akkordeon-Konzert in der „Tagespflege Bitburg“

Monika Weiland ist nicht nur eine hervorragende Pflegefachkraft, sondern auch eine talentierte Musikerin. Und das ganz zur Freude der Gäste in der „Tagespflege Bitburg“. Neulich spielte die Mitarbeiterin ein kleines Akkordeon-Konzert für die Senior*innen. In Kombination

mit dem tollen Wetter wurde dies zu einem ganz besonders schönen Nachmittag. Über diese kleine Bühne vor einem so faszinierten Publikum freute sich auch Monika Weiland sehr.



Am Ende nochmal alles auf Anfang

Noch einmal so leicht und unbeschwert durchs Leben gehen wie zu Kindheitstagen – vielleicht war auch das ein wenig der Hintergedanke, als die Schülerinnen des Abschlusskurses mit Schultüten und kindlich bunten Schleifchen in den Haaren durch die „Akademie“ des Schwesternverbands stolzierten. Für die Azubis nähert sich nämlich das Ende ihrer Lernzeit und im Umkehr-

schluss somit auch der „Ernst des Lebens“. Zum Endspurt der schulischen Ausbildung wurde von dem Kurs eine Mottowoche ins Leben gerufen, in der unter anderem auch „der erste Schultag“ wieder durchlebt wurde. Die Mädels ließen sich jedoch noch viele weitere kreative Motto-Ideen einfallen.



Mehr Infos zur Ausbildung beim Schwesternverband findet Ihr auf Instagram.



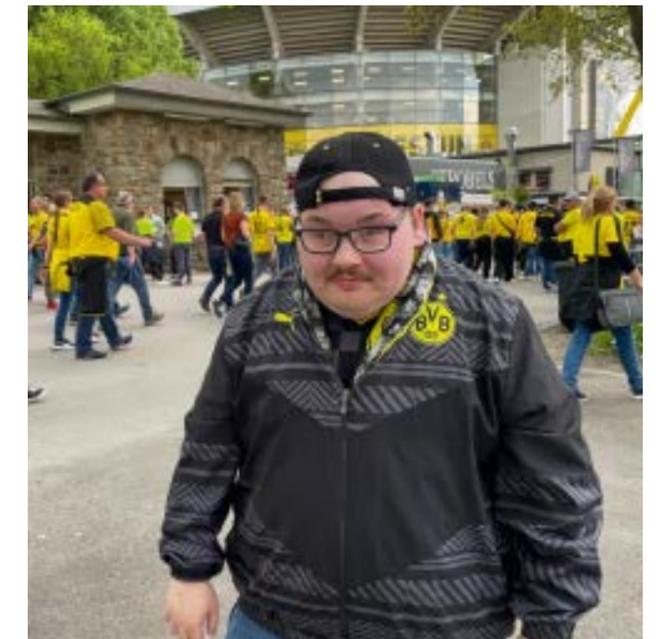
Ein Traum wird wahr

Diesen Tag wird David Kräuter mit Sicherheit nie wieder vergessen. Dank Vanessa Klein, einer engagierten Mitarbeiterin des „Haus Hubwald“ in Eppelborn, wurde dem leidenschaftlichen Borussia Dortmund-Fan ein Lebenstraum erfüllt: ein Fußballspiel seines Lieblingsvereins live im Stadion zu verfolgen.

Und so ging es für den Bewohner aus dem Wohnbereich 6 und Vanessa Klein auf in den Ruhrpott zum Signal Iduna Park, dem größten Fußballstadion Deutschlands. Der Ausflug nach Dortmund beinhaltete für die beiden eine Übernachtung und David Kräuter erhielt mit einem VIP-Ticket sogar Einblicke hinter die Kulissen. Dabei lernte er unter anderem das Vereinsmaskottchen kennen und wurde auch im Fan-Shop

fündig. Am erfreulichsten jedoch wird für ihn wohl der eigentliche Anlass seines Kommens gewesen sein. Denn seine Lieblingsmannschaft konnte die Borussen aus Mönchengladbach mit einem deutlichen 5:2 besiegen. Für David Kräuter somit ein perfektes Wochenende, das nicht hätte besser laufen können.

Doch der wohl größte Gewinn, den er aus dem Ruhrgebiet einfahren konnte, war die Gewissheit darüber, Menschen wie Vanessa Klein an seiner Seite zu haben. Ein solcher Einsatz ist alles andere als selbstverständlich und übersteigt bei weitem das, was der übliche Arbeitsalltag erfordert. Davor können wir nur den Hut ziehen, denn das war eine reine Herzenssache.



Sommer, Sonne Sonnenschein

Endlich hat der Sommer angefangen und die Senior*innen und Menschen mit Beeinträchtigungen in den Einrichtungen des Schwesternverbandes genießen das schöne Wetter, das zumindest zum Start der zweiten Jahreszeit gegeben war. Egal ob bei Sommerfesten,

beim Sommerschlemmen oder bei tollen Ausflügen – der Sommer hat einfach was zu bieten. Hier ein paar Eindrücke aus den verschiedenen Regionen, in denen der Schwesternverband tätig ist.



► Leckerer Erdbeer-Nachmittag in der „Tagespflege“ in Bitburg.



► Fröhliche Gesichter beim Grillfest des „Haus am Brühlpark“ in Schrozberg.



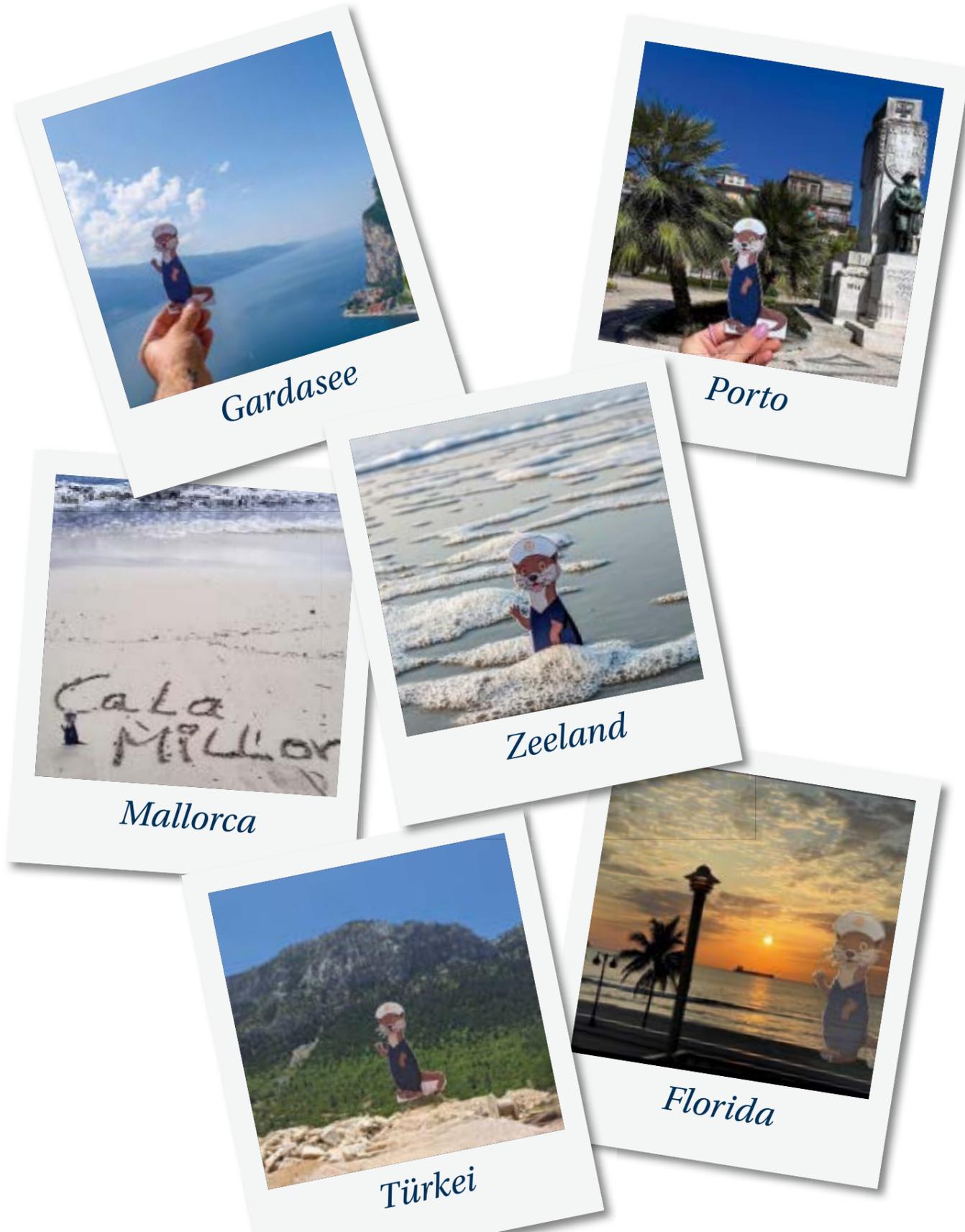
► Buntes Jahrmarkttrödeln in den „Häusern im Eichenwäldchen“ in Ottweiler.



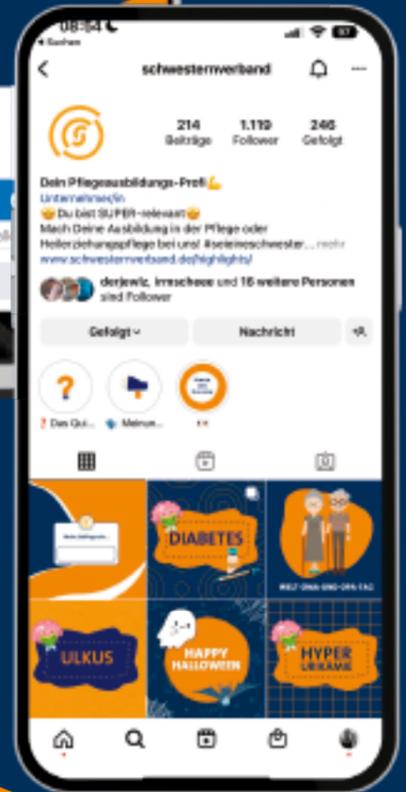
► Leckere Erdbeerbowle im „Haus St. Katharina“.

Sommerchallenge

Unser Otti kommt rum! Wir hatten die Mitarbeiter*innen des Schwesternverbandes aufgerufen, unseren Schwesternverbands-Otti mit auf Reisen zu nehmen – ob in den Urlaub, auf eine Wanderung oder einfach nur mit in den Garten. Wir haben zahlreiche Zusendungen an Fotos erhalten. Herzlichen Dank dafür. Die lustigsten und originellsten Fotos werden prämiert, aber hier schon einmal eine erste Auswahl der tollsten Otti-Fotos.



FOLGT IHR UNS SCHON AUF SOCIAL MEDIA?



Einfach scannen und nichts mehr verpassen!





IT'S A
MATCH.

MEINE
TOCHTER MÖCHTE
CHEFIN
WERDEN.

„SONSTNOCHWAS? Meine Tochter will hoch hinaus... und Chefin werden. Wo gibt's denn sowas noch?“

Bei uns ist alles möglich: Wir bieten Ausbildungen und Praktika in der Pflege oder Heilerziehungspflege, Hauswirtschaft oder Erziehung an. Und das kann der Beginn einer steilen Karriere sein.

[AUSBILDUNG.SCHWESTERNVERBAND.DE](https://www.ausbildung.schwesternverband.de)



Schwester
Verband

Die helfen. Seit 1958.