

DOMICIL

mein



CHANCENBERUF PFLEGE

DOMICIL bietet
Karrieremöglichkeiten

Progressiv und digital

Die DOMICIL Akademie
feiert Geburtstag

Team im Fokus

Wohnbereichsleiterin
Nadine Sadler

Trainee- Programm

In fünf Schritten zur
Einrichtungsleitung



Regionen im Fokus

14 Was tut sich in den Domicil – Einrichtungen?



Zeitzeuge

26 Frau Rössel aus dem Berliner Domicil – Seniorenpflegeheim Baumschulenweg



Gesundheit & Forschung

30 Mundgesundheit in der Pflege

“Nichts ist so beständig wie der Wandel

Herakles

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist mir eine große Freude, Sie zur ersten Ausgabe unseres neuen Unternehmensmagazins „MEIN DOMICIL“ willkommen zu heißen. Dieses Magazin ersetzt die bisherigen lokalen Hauszeitungen und dient als zentrale Plattform für alle Informationen, die für uns als große, deutschlandweit tätige Unternehmensgruppe von Bedeutung sind. In dieser Ausgabe möchten wir Ihnen einige wichtige Themen vorstellen, die unsere tägliche Arbeit und unser gemeinsames Miteinander betreffen.

Kommunikation und Wissenstransfer als Erfolgsfaktor

Ein starkes Unternehmen lebt von einer offenen und lebendigen Kommunikation. Unsere regelmäßigen regionalen wie überregionalen Tagungen aller Führungs- und Leitungskräfte sichern den gemeinsamen Gedankenaustausch auf Augenhöhe und den für die Fortentwicklung des Unternehmens so wichtigen Wissenstransfer. Es freut uns, Ihnen die Einführung unseres neuen Wikis „DOPEDIA - Wir. Pflegen. Wissen.“ bekannt zu geben. Diese Wissensdatenbank bietet allen Kolleginnen und Kollegen ein zentral gesteuertes Nachschlagewerk, in dem stets die aktuellsten Informationen und Prozesse zu finden sind. Über den aktuellen Stand der Dinge

berichten wir ausschnittsweise hierzu auch unseren Leserinnen und Lesern.

Digital gut aufgestellt:

Unsere Arbeitgebermarke im Netz

Die Digitalisierung ist ein wichtiger Baustein zur Stärkung unserer Arbeitgebermarke. Durch die Professionalisierung unserer Digitalkommunikation im Netz und auf Social Media-Plattformen sowie der zentral gesteuerten Recruitingaktivitäten, sowohl national als auch international, möchten wir DOMICIL noch stärker als attraktiven Arbeitgeber positionieren. Es ist unser Ziel, die besten Fachkräfte für uns zu gewinnen und unsere Gemeinschaft kontinuierlich zu stärken.

Flexibel und verlässlich:

Die Einführung der Springerpools

Teil des Wandels ist die Einrichtung sogenannter „Springerpools“ in Berlin, Frankfurt und Hamburg, die Belastungsspitzen im Personalbedarf absichern. Diese Pools bestehen aus erfahrenen Pflegefachkräften, die fest bei DOMICIL angestellt sind und flexibel in unseren Seniorenpflegeheimen eingesetzt werden können. Dadurch können wir Bedarfe individuell abfedern und damit die Pflegequalität erhöhen. Unsere Springer kennen die Strukturen und Prozesse sowie die individuellen Bedürfnisse unserer Bewohner und können so

eine hohe Kontinuität und Qualität in der Pflege sicherstellen.

Ich bin überzeugt, dass „MEIN DOMICIL“ einen wertvollen Beitrag zur Stärkung unseres Gemeinschaftsgefühls leisten wird und freue mich auf Ihre Beiträge und den regen Austausch mit Ihnen. Gemeinsam können wir viel bewegen und DOMICIL zu einem noch besseren Ort zum Leben und Arbeiten machen.

Ich wünsche Ihnen eine kurzweilige Lektüre

Ihr

Christian Nitsche
Vorstandsvorsitzender

Vorwort

Von Christian Nitsche, Vorstandsvorsitzender der DOMICIL-Gruppe

Aus der DOMICIL-Gruppe

Neues von und über uns

Jobporträt

Nadine Sadlers Zickzackkurs zur Wohnbereichsleiterin

Pflegerecht & Anforderungen

So werden die individuellen Pflegegrade ermittelt

Events & Bildung

Tipps und Termine für die Branche

3

Im Fokus

Aktuelle Entwicklungen und Hintergründe

37

Technologie & Innovation

4

QUESAP als virtueller Helfer der DOMICIL Azubis

46

28

Wirtschaft & Management

So unterstützt DOMICIL weiterführende Karrieren

48

32

Blick in die Zukunft

Neue Projekte in Völklingen und Saarbrücken

50

34

Nachgefragt

Ihre Meinung zählt

51

PROGRESSIV UND DIGITAL

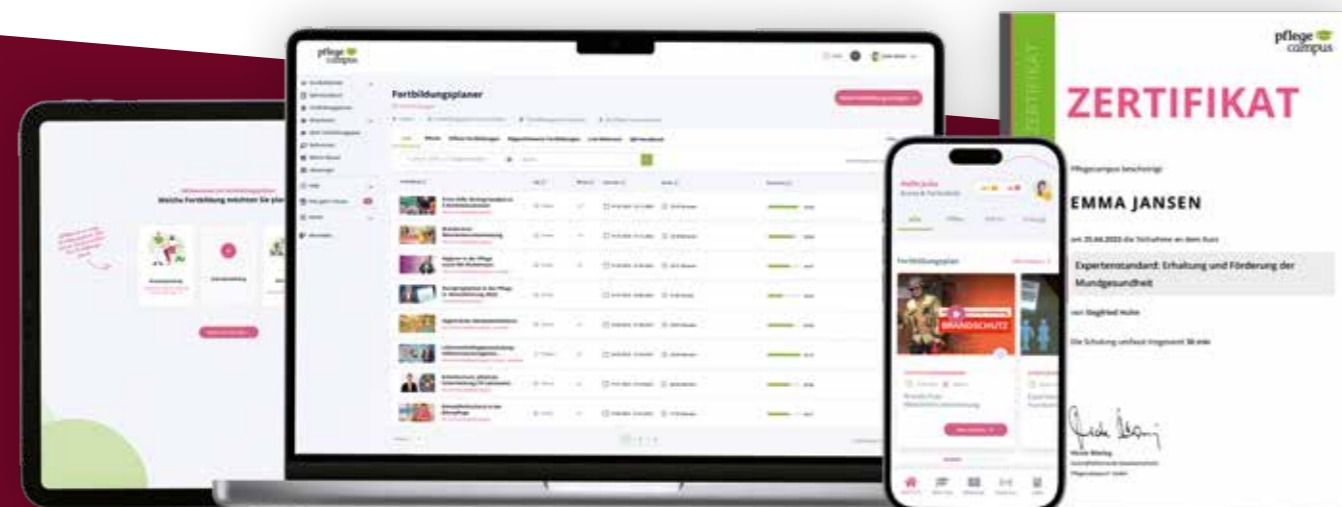


Die DOMICIL Akademie feiert Geburtstag

„Wissen ist Zukunft“ lautet das Motto der DOMICIL Akademie. Vor mehr als einem Jahr, im Sommer 2023, wurde sie mit dem Ziel etabliert, konzernweite Standards bei Schulungen, Fort- und Weiterbildungen zu setzen. Ihr Angebot: Jährlich stattfindende Pflichtfortbildungen, pflegfachliche und Hygieneschulungen sowie ein ganzheitliches Qualifizierungs- und Bildungsangebot für alle Kolleginnen und Kollegen über die gesamte Betriebszugehörigkeit. Die DOMICIL Akademie entlastet die verantwortlichen Personen der

einzelnen Einrichtungen, da Fortbildungspläne nun zentral erstellt und frühzeitig gelenkt werden können. Zudem erleichtert die digitale Erfassung die Auswertung der jeweiligen Inhalte – und das Lernen selbst, etwa durch die digitale Schulungsbibliothek oder orts-, zeit- und geräteunabhängige Onlinekurse. Außerdem gewährleistet sie die Einhaltung der Schulungen und Pflichtunterweisungen, die Terminierung von Lehrplänen für definierte Themen und Zielgruppen und die zentrale Steuerung der Onboarding-Prozesse.

Aktuell sind in der DOMICIL Akademie rund 5.500 Mitarbeiter registriert. Ihre Gründung unterstreicht das moderne, vorwärtsgewandte Image der Unternehmensgruppe. Die Kursbibliothek umfasst zum derzeitigen Stand etwa 700 individuell nutzbare Online-Schulungen und Live-Webinare. Das Angebot ist mehrsprachig, um etwaige Sprachbarrieren direkt auszuhebeln. Insgesamt sind rund 90.000 Einzelfortbildungen geplant – mit einem Gesamtvolumen von etwa 60.000 Stunden.



DOMICIL Akademie
Über 700 Schulungen. Modernes Lernen.



Website



Google Play



Laden im App Store

EIN GANZER BLUMENSTRAUSS AN MASSNAHMEN

Drei Fragen an die neue Personalvorständin Elke Bachmann-Görl



Elke Bachmann-Görl,
Personalvorständin

Welche Ziele haben Sie sich und Ihrem Team als neue Personalvorständin bei DOMICIL gesetzt?

DOMICIL ist ein inhabergeführtes Unternehmen. Innerhalb der Pflegebranche ist das ein Alleinstellungsmerkmal. Für Bewerberinnen und Bewerber sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wir das noch besser erlebbar machen. Im Fokus wird daher die Förderung der Mitarbeiterbindung als ganzheitlicher Prozess stehen, wobei wir die einzelnen Prozessschritte von der Personalgewinnung bis zum Austritt daraufhin überprüfen und optimieren werden. Außerdem werden wir regelmäßige Mitarbeiterbefragungen einführen. Sie werden uns tiefere Einblicke in die Motivationslage unserer Mitarbeiter verschaffen. Zudem erlangen wir Erkenntnisse darüber, welche Anstrengungen wir noch unternehmen müssen, um auf Basis hoher beruflicher Zufriedenheit das Personal dauerhaft an uns binden zu können.

Mit welchen spezifischen Maßnahmen möchten Sie die Personalgewinnung und -bindung verbessern?

Wir werden einen ganzen Blumenstrauß an Maßnahmen einleiten. Besonders betonen möchte ich die Rolle der Führungskraft in der Personalbindung. Wir werden weiter in die Entwicklung unserer Führungskräfte zu den Themen Führen und Leiten investieren – unter anderem durch

gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für Wohnbereichsleitungen und Coachings für Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen. Hierbei reagieren wir flexibel und agil auf die vielfältigen Herausforderungen und Änderungen am Markt. Gerade hinsichtlich der aktuellen Herausforderungen (wie das neue Personalbemessungssystem, siehe S. 8) sehen wir eher eine Chance als ein Risiko. Der Kern unserer Personalstrategie ist jedoch, Menschen zu ihren Aufgaben zu befähigen, sie individuell zu fördern und zu entwickeln. Die Stärkung der Arbeitgebermarke und der Mitarbeiterzufriedenheit sind für alle Pflegeanbieter essentiell.

Wie begegnen Sie diesen Herausforderungen?

Die Verantwortung für Menschen steht für mich im Mittelpunkt. Die Verantwortung zeigt sich darin, wie wir jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter als Individuum wahrnehmen und unterstützen. Wenn wir es schaffen, die intrinsische Motivation immer wieder zu unterstützen, haben wir unseren Job gut gemacht. Und was Führungskräfte angeht: Wir als Führungskräfte machen uns erlebbar und sind auch in den operativen Bereichen sehr präsent und nahbar. Wir suchen auf jeglicher Ebene den Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und haben zahlreiche Kommunikationsebenen entwickelt und implementiert, um sowohl

fachlich als auch persönlich nah an den aktuellen operativen Themen zu sein. Hier sprechen wir von diversen Tagungsformaten, vom Praxisanleiterinnentreffen bis zur Managementtagung.

Die Stärkung der Arbeitgebermarke spiegelt sich auch in der professionalisierten Kommunikation nach innen und außen wider. So haben wir im vergangenen Jahr zahlreiche Jobporträts und einen neuen Image- und Recruitingfilm veröffentlicht, die Website modernisiert und die Social Media-Aktivitäten professionalisiert. Auch das intensivere Digitalmarketing wirkt sich beim Recruiting neuer Auszubildender und Pflegekräfte positiv aus.



NÄHER AN BEWOHNERN, ANGEHÖRIGEN UND MITARBEITERN!

DOMICIL stärkt erfolgreich seine Social Media Präsenz

In der heutigen digitalen Welt spielt effektive Kommunikation eine entscheidende Rolle. Social Media-Aktivitäten ermöglichen es, Informationen

über Entwicklungen, Neuigkeiten und Veranstaltungen des DOMICIL Unternehmens und seiner Einrichtungen schnell und einfach zu teilen. Diese

Erfolgreiche Einführung des Tools Social Hub

transparente Kommunikation ist der Schlüssel, um eine enge Verbindung zu Angehörigen, Bewohnern und Mitarbeitern aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig bietet sie potenziellen Bewerbern einen Einblick in das Unternehmen und seine Einrichtungen. Durch die Darstellung seiner Werte, Teams und des Pflegealltags in den Posts möchte das Unternehmen das Interesse der Community wecken und gleichzeitig Vertrauen aufbauen.

„Mit Social Media können wir die Fenster zur Welt öffnen und eine Brücke aufbauen, um aktiv Mitarbeiter zu gewinnen und transparent mit ihnen zu kommunizieren. Wir sorgen für ein Lächeln im Herzen und Spaß bei der Arbeit.“

Mariam El Aammouri, Einrichtungsleitung des Domicil – Seniorenpflegeheims Bad Vilbel

maßgeblich zum Erfolg der Social Media-Präsenz beitragen. Ihr Einsatz und Engagement sind der Schlüssel zu den erfolgreichen digitalen Aktivitäten.

Erfolg durch gezielte Kampagnen

Der umkämpfte Arbeitsmarkt erfordert von DOMICIL als Arbeitgeber kreative Ansätze, um qualifizierte Mitarbeitende und Auszubildende auf sich aufmerksam zu machen. Seine starke Social Media-Präsenz spielt dabei eine zentrale Rolle und hilft, erfolgreich und innovativ in der digitalen Welt zu agieren.

Durch gezielte Kampagnen, Werbeanzeigen, Postings und Stories konnte

DOMICIL zahlreiche neue Mitarbeitende gewinnen. Dazu zählen Pflegekräfte, Verwaltungskräfte, Köche und Haustechniker sowie Auszubildende. Die Anzahl der Bewerbungen ist beachtlich gestiegen, was die Effektivität der digitalen Strategien unterstreicht.

Steigende Followerzahlen und Engagements

Seit der Einführung des SocialHub haben die Kanäle eine bemerkenswerte Steigerung der Followerzahlen und des Engagements erlebt. Die Teams sind äußerst engagiert und teilen regelmäßig Inhalte aus den Einrichtungen, um faszinierende Einblicke, wichtige Informationen und bewegende Geschichten zu präsentieren. Diese kontinuierliche Aktivität fördert die Interaktionen der Follower erheblich und festigt die Verbindung zur Community.

Dank an die engagierten Social Media Redakteure

Ein großes Dankeschön geht an alle engagierten Mitarbeitenden, die

„Wir haben bisher sehr gute Erfahrungen mit dem Recruiting von Azubis über Social Media gemacht, da wir hierüber mehr potenzielle Bewerber erreichen können. Über die klassischen Kanäle gehen deutlich weniger Azubi-Bewerbungen bei uns ein.“

Vera Alexi, Geschäftsführerin der FPK



Mitarbeitergewinnung durch starke Kampagnen

Folgen Sie DOMICIL auf Social Media:



VON MÜNCHEN-HAIDHAUSEN BIS ZU JEDEM DA DRAUSSEN

Das neue Personalbemessungsverfahren für alle Domicil-Einrichtungen

Im Domicil – Seniorenzentrum Einsteinstraße in München-Haidhausen wurde es jüngst implementiert: Das neue Personalbemessungsverfahren gemäß § 113c SGB XI. Es soll die Anforderungen an die Pflege von Menschen in entsprechenden Einrichtungen bundesweit vereinheitlichen. Der Prozess der Personalbemessung begann bei DOMICIL im September 2022, indem Arbeitsaufgaben eruiert, Zeitschienen festgelegt und Inhalte erarbeitet wurden. Zum Start der Praxisphase wurde DOMICIL von den Beratern von Care for Care begleitet. Von Juli 2023 bis Oktober 2023 wurden in verschiedenen Einrichtungen die aktuellen Tätigkeiten der Pflegekräfte sowie deren Arbeitsaufteilung erhoben. Das neue Personalbemessungsverfahren sei „eine große Chance, die unbedingt genutzt werden muss, um aus der zementierten Fachkraftquote

von 50 Prozent herauszukommen“, sagt Barbara Flöder, Geschäftsführerin der Care for Care GmbH. „Endlich kommen wir in Deutschland dazu, dass Fachkräfte auch auf dem Fachkraftniveau arbeiten können.“ Zum Jahresbeginn wurde es an das Grundkonzept der Piloteinrichtung in München-Haidhausen angepasst und schließlich erprobt – einschließlich der optimierten, wohnbereichsübergreifenden Tourenplanung sowie der Umsetzung des Delegationskonzepts. Aktuell wird das Verfahren in mehreren Einrichtungen der Regionen Nord / Ost / Mitte implementiert: In Heimfeld in Hamburg (zweite Piloteinrichtung) sowie in Berlin-Lichtenberg, Hanau, Lübeck-Marli und Worms. Bis zum Ende der gesetzlichen Übergangsphase zum Jahreswechsel 2025/2026 sollen alle 48 Einrichtungen von DOMICIL auf das neue System umgestellt werden.



Vorstandsassistentin Sybille Umbrich beim Kick-Off

Die strategische Vorgehensweise belegt das Bekenntnis der Gruppe, die Qualität seiner Pflegeleistungen weiter zu steigern. Durch die einhergehende Entlastung der Pflegefachkräfte und dem künftig höheren Personalschlüssel profitieren zuallererst die Mitarbeitenden der einzelnen Einrichtungen – was schließlich auch den Bewohnerinnen und Bewohnern zugutekommt.

**Starke Truppe:
Die Teilnehmer der
Managementtagung.**



Schulische Berufsmessen und Infotage bieten tolle Möglichkeiten für authentische Begegnungen und zwanglosen Austausch.

AZUBI-RECRUITING MIT PFIFF

DOMICIL stellt sich bei schulischen Berufsinformationstagen vor

Kommunikation mit Schulen ist wesentlich zur Gewinnung neuer Auszubildender. Es ist wichtig, dass Domicil-Einrichtungen regelmäßig Kontakt zu den örtlichen Schulen pflegen – insbesondere zu den neunten und zehnten Klassen, gerade an deren Berufsorientierungstagen. Sie bieten den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, mit Berufstätigen in Kontakt zu treten, was Authentizität vermittelt und zwanglosen Austausch ermöglicht – beispielsweise über Ausbildungsinhalte, betriebliche Benefits, Gehaltsaussichten oder Weiterbildungsmöglichkeiten.

Bei den Berufsmessen und -informationstagen in den Stadtteilschulen von Hamburg waren die Infostände mit Praxisanleitenden besetzt. In Berlin wurden sie von Auszubildenden unterstützt. Und in Frankfurt kümmerten

sich ausschließlich die Azubis. Die Kontaktaufnahme zur Teilnahme erfolgte per E-Mail. 20 bis 25 Ausbildungsbetriebe stellten sich dort jeweils vor, wobei DOMICIL oftmals als alleiniger Vertreter der stationären Langzeitpflege auftrat. Eine große Chance, um einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen! Unterstrichen wurde er mit zweckmäßigen Werbematerialien wie Kugelschreibern oder Schreibblöcken – und mit der Durchführung praktischer Übungen wie Puls- oder Blutdruckmessungen.

An allen Berufsorientierungstagen wurde der Austausch von sämtlichen Beteiligten als spannend und gewinnbringend empfunden. Auch die Praxisanleitenden erlebten die Besuche als Bereicherung und willkommene Abwechslung. Einige Bewerbungen gingen sogar direkt vor Ort ein. So geht Azubi-Recruiting!

FIT FOR FÜHRUNGSKRAFT

Das Trainingsprogramm für Einrichtungs- und Pflegedienstleiter startet im zweiten Quartal

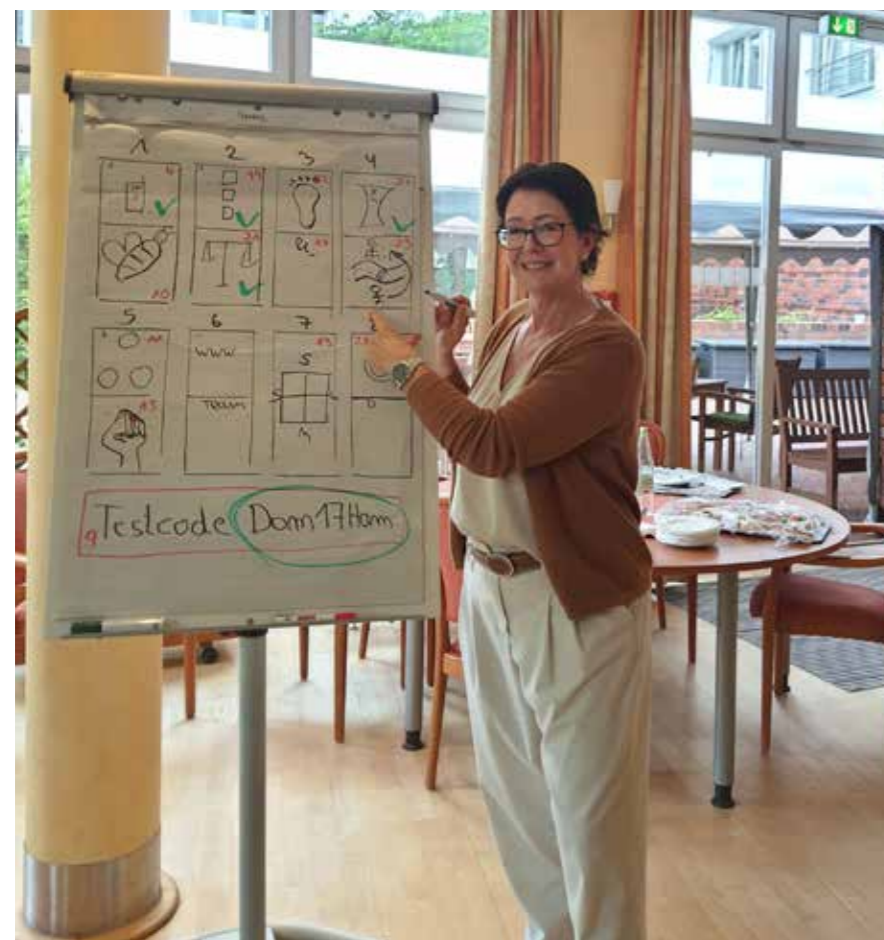
Volle Kraft voraus? Logisch, mit umfassend geschulten Führungskräften. In der DOMICIL-Unternehmensgruppe spielen sie wichtige Rollen. Sie fungieren als Ankerpunkt und Orientierungshilfe – auch im Sinne der Unternehmensvision, für deren Verwirklichung es eine klare Richtung braucht. Daneben sind sie gerade an der Basis des Pflegealltags bedeut-

sam. Denn gute Führungskräfte inspirieren und motivieren das Personal. Sie fördern das Gemeinschaftsgefühl, unterstützen das Hervorheben individueller Stärken und helfen beim Identifizieren und Beheben etwaiger Schwachstellen. Das schafft Sicherheit, festigt die Moral und steigert das Engagement sowie das Wohlbefinden.

Kompetente Führungskräfte unterstützen auch bei der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Das verbindet – und erschließt neue Potenziale, indem es den Zusammenhalt insgesamt stärkt. Zumal individuelle Ich-Entfaltung auch der Entwicklung des Unternehmens zugutekommt. Innovation und Erfolg werden dadurch langfristig gesichert.

Zielgruppen des Führungskräftetrainings sind Einrichtungsleiter, Pflegedienstleiter sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter. Im Vordergrund steht die gesunde und stressfreie Führung der Mitarbeitenden. Dies sind die Inhalte seiner insgesamt vier Module:

- Die Rollen und Verantwortlichkeiten von Führungskräften
- Die Motivation der Mitarbeitenden sowie deren Führung und Entwicklung
- Die Förderung der persönlichen Resilienz und der des Teams
- Willkommen Veränderung: Das Change Management
- Die Umsetzung von Veränderungen im Pflegeumfeld
- Das Optimieren der Ressourcen durch ein gut strukturiertes Zeit- und Selbstmanagement
- Die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds
- Wertschätzende und klare Kommunikation



Vorbildfunktion:
Gute Führungskräfte inspirieren und motivieren das Personal.

NEUE HÄUSER ERÖFFNET

Die Seniorenpflegeheime in Kempten und Coburg

Kempten ist um eine Senioreneinrichtung reicher: Am 1. Juli öffnete das Domicil - Seniorenpflegeheim Memminger Straße. Unter seinem Dach befinden sich zwei Wohnbereiche mit eigenem Garten für bis zu 52 demenziell erkrankte Menschen. Insgesamt bietet es 187 stationäre Plätze. Die Einrichtungsleitung obliegt Jeanette Heim. „Die Neueröffnung des Seniorenpflegeheimes war für mich ein sehr bewegender Moment“, sagt die gebürtige Allgäuerin, die seit 25 Jahren in der Pflege tätig ist. „Mein Wunsch ist es, dass hier künftig ein Ort wachsen darf, in dem das Leben in all seinen Facetten gefeiert wird und sich jede Person wertgeschätzt und unterstützt fühlt.“

Auch Coburg bekommt Pflege-Zuwachs – mit dem

Domicil-Seniorenpflegeheim Callenberger Straße, das am 1. September Eröffnung feierte. Als Einrichtungsleitung fungiert Sandra Hollweck. Sie stammt aus Bayern und ist seit 20 Jahren in der Pflege tätig. Ihre ersten Schritte unternahm sie als Pflegeassistentin. „Es war eine herausfordernde Zeit für mich“, blickt sie zurück. „Der Kopf ist voll mit Dingen, die man nicht vergessen darf: alles organisieren, Mitarbeiter finden und die Baustelle im Auge haben. Aber es hat sich gelohnt. Aus der Baustelle ist ein schönes Zuhause für die Bewohner geworden.“

Beide Häuser entlasten ihren lokalen Pflegemarkt und bieten der Bevölkerung eine wohnortnahe stationäre Versorgung für Senioren aller Pflegegrade.

EIN SPRINGERPOOL FÜR ALLE FÄLLE

Neu gegründet: Die DOMICIL Personalüberlassungs GmbH

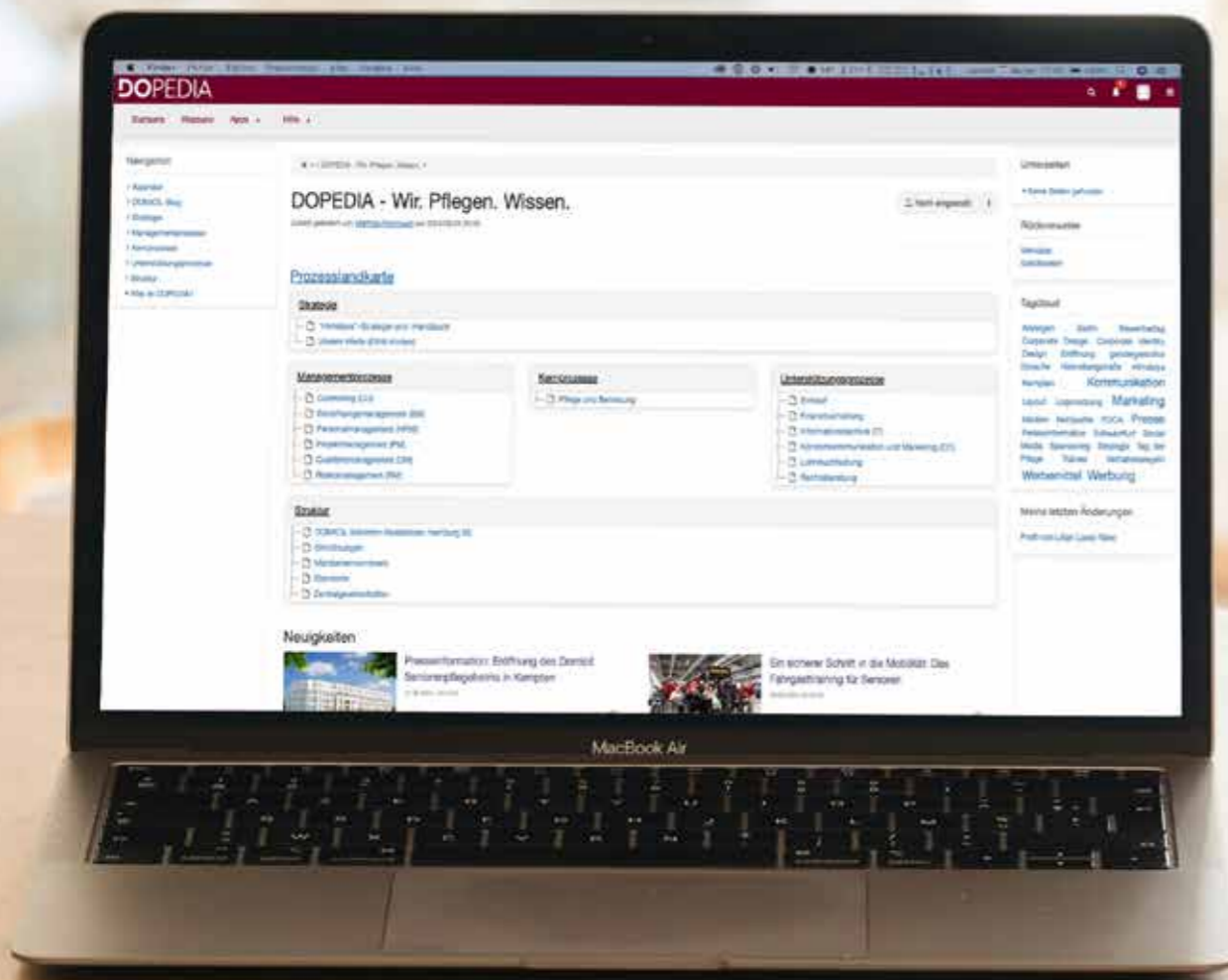
Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, gründete DOMICIL zwischenzeitlich einen regionalen Springerpool für Pflegekräfte in Berlin, Frankfurt und Hamburg, um Belastungsspitzen in den Seniorenpflegeheimen kurzfristig ausgleichen zu können – mit fest bei DOMICIL angestellten Pflegekräften, die die Strukturen in den Häusern kennen, die Werte teilen und Erfahrung mitbringen. Durch eine Mindesteinsatzdauer von drei Monaten leisten die Springer effektiven Support – und gewährleisten eine Steigerung der Pflegequalität, da sie den Bedarf an Leasingkräften, die die internen Strukturen und Prozesse weniger stark verinnerlicht haben, verringern. Auch monetär rechnet sich die Gründung: Die Kosten von Leasingkräften liegen deutlich über denen festangestellter Kolleginnen und Kollegen – und Refinan-

zierungsmöglichkeiten für die Mehrkosten gibt es in der stationären Altenpflege nicht.



Hand in Hand:
Personalmanagerin Katrin Müller übergibt den Autoschlüssel an ihre Kollegin Frau Schulz.

DIE ZENTRALE WISSENSDATENBANK VON DOMICIL



Wikipedia kennt jeder. Als freie Online-Enzyklopädie dient sie der Wissensspeicherung. Eine Art eigenes Wikipedia hat nun die DOMICIL-Gruppe: DOPEDIA. Als zentral gesteuertes Unternehmens-Nachschlagewerk stellt es allen Mitarbeitenden Informationen zur Verfügung, die sie in ihren Tätigkeiten unterstützen. Auch interne Prozesse sind dort festgehalten, sodass sie jederzeit abgerufen werden können. DOPEDIA folgt dabei der Wissenstreppe nach North, um die Unterschiede zwischen Information, Wissen und Kompetenz heraus- und Bezüge zur Wettbewerbsfähigkeit herzustellen.



Das Logo von DOPEDIA ist eine stilisierte Lupe. Sie symbolisiert, dass hier jeder, der sucht, schnell fündig wird. Alle Informationen sind problemlos auffindbar. Die Darstellung ermöglicht es den Usern, auf allen Endgeräten stets die aktuellste Version eines Artikels anzuzeigen. Doch auch alte Versionen sind einsehbar. Ebenso ist ersichtlich, wann und von wem ein Beitrag geändert wurde. So bleibt DOPEDIA

vollständig transparent – getreu des Leitspruchs „Wir. Pflegen. Wissen.“ Zunächst wird DOPEDIA den Einrichtungsleitungen und der Zentrale zur Verfügung gestellt, um das Himalaya-Handbuch als PDF-Datei abzulösen. Bis Ende des Jahres erhält dann jeder Mitarbeitende Zugriff. Der Clou dabei: Jeder kann die Datenbank mit dem eigenen Wissensschatz bereichern. So wächst DOPEDIA stetig weiter und entwickelt sich nach und nach zu einer umfassenden Wissensdatenbank.

DOPEDIA

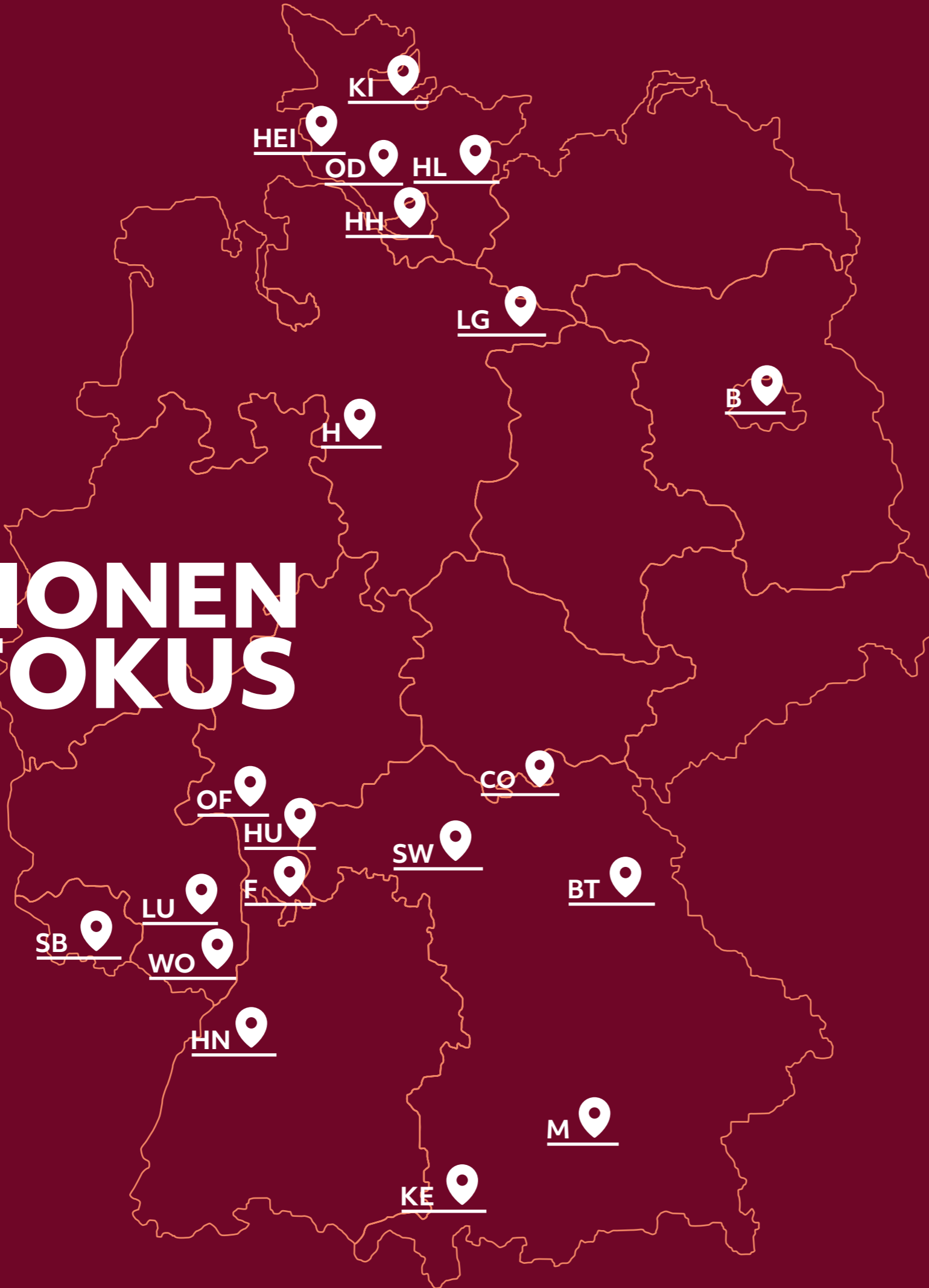
Wir. Pflegen. Wissen.

Die Wissenstreppe nach North:





REGIONEN IM FOKUS



Kiel | Sich Gehör verschaffen

Der Hörgeräte-Service von Audiomare

Hörgeräte sind wahre Wunderwerke. Indem sie Sprache deutlicher machen und Hintergrundgeräusche minimieren können, fördern sie das Verstehen. Für viele Senioren sind sie ständige Begleiter des Alltags. Allerdings gehören sie auch regelmäßig gesäubert. Fachleute empfehlen wöchentlich durchgeführte Intensivreinigungen sowie halbjährlich zu unternehmende Reinigungen durch den Akustiker. Viele bieten diese als kostenlosen Service an. Der in Fehmarn und Preetz ansässige Hörgeräteakustiker Audiomare geht dabei noch einen Schritt weiter: Alle drei Monate besucht er das Kieler Domicil – Seniorenpflegeheim Kirchhofallee, um die Modelle der Bewohnerinnen und Bewohner zu reinigen und zu kontrollieren. Bei Bedarf führt er auch Hörtests durch.

Wer den Service von Audiomare nutzen möchte, kann sich gern melden. Entweder direkt beim Pflegepersonal des entsprechenden Wohnbereichs oder telefonisch in der sozialen Betreuung unter 0431 / 237 59-7021 beziehungsweise -7026.

REGION NORD



Hannover | Die Suche nach dem Glück

...führt ins Domicil – Seniorenpflegeheim im Nikolaiviertel

Glück kann man kaum in Worte fassen. Denn Glück ist für jeden etwas anderes, etwas höchst individuelles – und dabei ständig im Wandel. Zu diesem Ergebnis kommt zumindest Lucas Tuan-Anh Nguyen. Gemeinsam mit den Bewohnerinnen und Bewohnern des Hannoveraner Domicil – Seniorenpflegeheim im Nikolaiviertel spürt er dem Begriff nach – innerhalb des Fotoprojekts „Glück / Die Suche nach dem Glück“, das er im Rahmen einer Seminararbeit für sein Studium des Fotojournalismus und der Dokumentarfotografie an der Hochschule Hannover durchführt.

Dankbarkeit, Zufriedenheit und Nostalgie sind einige der Antworten oder Definitionen, die der aus Wien stammende Journalist bei der Arbeit mit den Senioren herausdestillieren konnte. Seit Februar 2024 führt er Interviews mit ihnen und porträtiert sie mit der Kamera. Dass er keine definitive Antwort finden wird, sei ihm klar – zumal es gar nicht um eine solche ginge. Vielmehr möchte er einen generationsübergreifenden Diskurs eröffnen – zu einem Thema, das die gesamte Gesellschaft betrifft.



Frau Michaelis-Hamza

Frau Ackermann



Kiel | Biografiearbeit

Der Schlüssel zu einer guten Pflege

Was ist Ihr Beruf? Haben Sie regelmäßig die Kirche besucht? Mögen Sie den Rock 'n' Roll der Sechziger? Das Pflegepersonal des Kieler Domicil – Seniorenpflegeheims Kirchhofallee will es genau wissen: Es setzt auf die sogenannte Biografiearbeit. Sie ist ein wertvolles Instrument im Pflege- und Betreuungsprozess älterer Menschen. Indem sie Informationen aus dem Leben der Senioren sammelt, kann der jeweilige Pflegeprozess persönlichkeitsfördernd und individuell gestaltet werden. Auf schlichte Fakten kommt es dabei weniger an. Vielmehr geht es um Informationen, die erkennen lassen, welchen Stellenwert bestimmte Lebensbereiche für den einzelnen Bewohner der Einrichtung haben.

Gerade bei dementen Menschen hat die Biografiearbeit eine Schlüsselfunktion. Sie kann noch vorhandene Fähigkeiten fördern, sodass sie so lange wie möglich erhalten bleiben. Außerdem hilft sie dabei, individuelle Bedürfnissignale besser zu verstehen.

Daten, die im Zuge der Biografiearbeit gesammelt werden, werden innerhalb der Pflegedokumentation festgehalten. Sie sind ausschließlich den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich – und unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht.



Fotografin Melanie Mißalla ließ biografische Details der "Küterstraßen-Models" in die Aufnahmen einfließen.



Berlin-Mariendorf | Die Topmodels der Küterstraße

**Im Domicil – Senioren-
pflegeheim Küterstraße
fand ein Foto-Shooting statt**

„Bei den Aufnahmen fühlt man sich wie ein Filmstar“, sagt Frau Viehstädt, Bewohnerin des Domicil – Seniorenpflegeheims Küterstraße in Berlin-Mariendorf – und meint damit das Foto-Shooting, das am 8. Januar in der Einrichtung stattfand. Motto des Shootings war „Lebenslinien“.

Die Fotografin Melanie Mißalla machte hierfür Schwarz-Weiß-Aufnahmen von jeweils vier Bewohnern pro Wohnbereich. Vorab führte sie Gespräche mit den jeweiligen Senioren, um biografische Details herausstellen zu können, die sich nun in den fertigen Werken wiederfinden. Bewundern kann man sie direkt im Seniorenpflegeheim. Wie es sich für eine richtige Ausstellung gehört, wurde sie feierlich mit einer Vernissage eröffnet – am 16. Februar, im Kreise der Senioren und ihrer Angehörigen, mit Sekt, Wein und Canapés. Im Anschluss konnte man die Bilder bei der Fotografin erwerben. „Eine spontane Veranstaltung, die richtig Spaß gemacht hat“, sagt Mitarbeiterin Claudia Herrmann-Brechler. „Vor allem für die Bewohnerinnen und Bewohner war es eine völlig neue Erfahrung.“

more-than-a-photo.de



**REGION
OST**



Berlin-Treptow | Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege

**Das GAP-Projekt zur Vereinbarkeit von
Pflege, Beruf und Familie**

„Mind the Gap!“ ist in der Londoner U-Bahn geboten – achte auf die Lücke zwischen Bahnsteig und Bahnwaggon! Um eine andere Lücke geht es beim Beratungsprojekt GAP: Um jene, die zwischen den Anforderungen des Pflegeberufs und seiner Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit klafft. GAP steht hier für „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege“ – und soll Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit geben, sich gut auf die Personalbemessung nach §113c SGB XI vorzubereiten.

Lesen Sie dazu auch den Beitrag über den Start des neuen Personalbemessungssystems in der Piloteinrichtung München-Haidhausen auf Seite 9.

Das GAP-Projekt ist staatlich gefördert. Versuchsweise nimmt das Treptower Domicil – Seniorenpflegeheim Baumschulweg an ihm teil. Seine Zielsetzung ist vielfältig – und dringend notwendig, wie Claudia Moll, MdB und Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, erklärt: „Nur mit mehr Personal durchbrechen wir den Teufelskreislauf von einem Gesundheitsberuf, der zurzeit selbst krank macht. Es ist daher wichtig, zunächst bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege zu schaffen. Wir müssen die Pflegekräfte entlasten, um ihnen eine Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf zu ermöglichen.“

Ziele des GAP-Projekts sind daher:

- Sensibilisierung für familienfreundliche Arbeitsbedingungen
- Nachhaltige Verbesserung im Betrieb
- Aufwertung der Arbeitsatmosphäre inklusive Entlastung der Pflegekräfte
- Langfristige Befähigung und Umsetzung der oben genannten Ziele

Einrichtungen, die am GAP-Projekt teilnehmen, bekommen einen speziell geschulten Coach an die Seite gestellt. Er führt zunächst eine Bedarfsanalyse durch, wobei Arbeitsprozesse erfasst werden und das Personal befragt wird.



Anhand der Erhebungen werden sinnvolle Themen herausgearbeitet, deren Umsetzung gemeinsam mit dem Coach forciert werden. Schwerpunkte sind hierbei:

- Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung
- Kommunikation mit Beschäftigten
- Personalentwicklung, Qualifizierung, Führung
- Kommunikation mit Kunden
- Familienfreundliche Unternehmenskultur

Der Coach koordiniert und unterstützt schließlich die Umsetzung der geeigneten Maßnahmen. Zum Abschluss wird der erzielte Erfolg bewertet – anhand einer zweiten Mitarbeiterbefragung und einer Abschlusssitzung. Außerdem bietet ein Feedback-Fragebogen jedem Pflegeheim die Möglichkeit, das Projekt als Ganzes zu bewerten.

„Wir haben uns für das Projekt entschieden, weil uns die Mitarbeiterzufriedenheit sehr am Herzen liegt“, sagt Einrichtungsleiter Sven Koppehel. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer wieder ein Thema bei den Mitarbeitenden. Nur wenn wir uns auch in der Pflege diesem Thema stellen, werden wir den Beruf langfristig attraktiv gestalten können. Bei uns in der Einrichtung geht es in erster Linie um die Einführung der Fünf-Tage-Woche für die Pflegekräfte. Das heißt für unsere Kolleginnen und Kollegen, dass sie bei einer Vollzeitstelle ungefähr zwei Tage mehr frei im Monat haben. Diese Zeit brauchen sie, um sich zu erholen. Die

Arbeitsverdichtung in der Pflege hat in den letzten Jahren immer mehr zugenommen, sodass Freizeit ein hohes Gut ist. Viele unserer Mitarbeitenden achten mehr denn je auf ihre Work-Life-Balance. Das Projekt GAP ist hier eine Möglichkeit, noch einmal strukturiert auf unsere Prozesse zu schauen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen, um eine Verbesserung der Prozesse zu initiieren.“

Mehr zu dem Thema unter:
gap-pflege.de

Das Generationenprojekt „Schule früher und heute“

Man lernt nie aus! Das zeigte sich einmal mehr, als jüngst eine Delegation der evangelischen Schule Pankow im Domicil – Seniorenpflegeheim Am Schloßpark eintraf:

Rund 20 Schülerinnen und Schüler in Begleitung ihrer Lehrerinnen. Fröhlich und aufgeschlossen gesellten sie sich zu den Senioren im schön herausgeputzten Festsaal – und schon ging es los: „Früher mussten wir immer aufstehen, wenn der Lehrer morgens die Klasse betrat“, berichteten die Bewohner, „Wir haben heute interaktive Whiteboards statt grüner Kreidetafeln“, erzählten die jungen Menschen. Es wurde gestaunt und gelacht – und auch gesungen: „Der kleine grüne Kaktus“, „Hoch auf dem gelben Wagen“ und andere Ohrwürmer.

Die gemeinsame Zeit war für alle eine große Freude und eine intellektuelle Bereicherung. In-



Schüler und Senioren im regen Austausch.

dabei gar nicht erst überbrückt werden. Vielmehr waren sie eine Brücke – und die führt in beide Richtungen, weswegen tags darauf der Spieß umgedreht wurde: Diesmal besuchten die Senioren die Kinder. Mit dem bordeauxroten DOMICIL-Mobil fuhren sie in die Schule. Schon auf dem Pausenhof wurden sie von ihren jungen Freunden erwartet. Das weckte Erinnerungen bei den Domicil-Bewohnern – an die eigene Schulzeit, aber nicht nur. Denn die Schule war einst ein Krankenhaus: „Hier wurden mir 1954 meine Gallensteine entfernt.“

Es war zauberhaft, wie freudig und respektvoll die Kinder den alten Menschen aus dem Bus halfen, den Klassenraum vorführten und von ihrem Schulalltag erzählten. Die Senioren waren sich einig: „Hier wären wir auch gerne zur Schule gegangen.“ Kein Problem: Auch die jungen Leute hatten viel Spaß. Sie und die Bewohner wollen den Austausch weiterführen und sich in regelmäßigen Abständen besuchen.

Film zum Thema Sepsis wurde in Seniorenpflegeheim gedreht

Libra Film macht Dokumentarfilme – und besuchte dafür am 3. und am 10. Juni das Treptower Domicil – Seniorenpflegeheim Baumschulweg. Die Aufnahmen, die das Filmteam tätigte, werden nun für ein Schulungsvideo zum Thema „Sepsis in der ambulanten und stationären Langzeitpflege“ verwendet. Es entsteht im Auftrag des Aktionsbündnis Patientensicherheit (APS). Pflegefachleute sollen mit ihm für das Thema Sepsis sensibilisiert werden, um im Verdachtsfall adäquat reagieren zu können. Denn: Je früher eine Sepsis erkannt wird, desto besser ist sie behandelbar.

Landläufig als Blutvergiftung bekannt, ist eine Sepsis die schwerste Verlaufsform einer Infektion. Sie entsteht, wenn

die körpereigenen Abwehrkräfte die Ausbreitung einer lokalen Infektion nicht mehr verhindern können – und endet stets tödlich, wenn sie nicht behandelt wird. In Deutschland zählt sie zu den häufigsten Todesursachen: In Krankenhäusern erliegen doppelt so viele Menschen einer Sepsis wie an Schlaganfällen und Herzinfarkten zusammen.

Hier geht es zu einer Online-Checkliste, um eine akute Sepsis besser einschätzen zu können, so dass Rettungskräfte im Zweifelsfall besser mit wichtigen Infos versorgt werden können: sepsischeck.de/check

Süße Schnüffler

Das Domicil – Seniorenpflegeheim Brauereistraße in Worms ist auf den Hund gekommen. Beziehungsweise andersrum: Die Hunde kamen zu Domicil nach Worms. Neun Rettungshunde der Staffel Weidenthal e.V., um genau zu sein, am Samstag, 14. Juli, für eine realitätsnahe Übung. Die Tiere und ihre Führerinnen und Führer sind Mitglieder des Katastrophenschutzes des Landkreises Dürkheim. Sie sind speziell ausgebildet, um beispielsweise aktiv bei der Suche nach vermissten Personen zu hel-

fen. Sogar verschüttete Menschen können sie bis zu einer Tiefe von fünf Metern wittern. Bei Domicil begaben sich die jüngeren Hunde der Staffel auf die Suche nach einer Person im Foyer. Die erfahreneren Tiere hatten einen anspruchsvolleren Fall zu lösen: Sie mussten ihre Zielperson vom Aufenthaltsraum aus in einem Eiscafé orten – über Treppenhäuser, Fahrstühle, Wohnbereiche und den Außenbereich sowie mehrere Straßen hinweg.

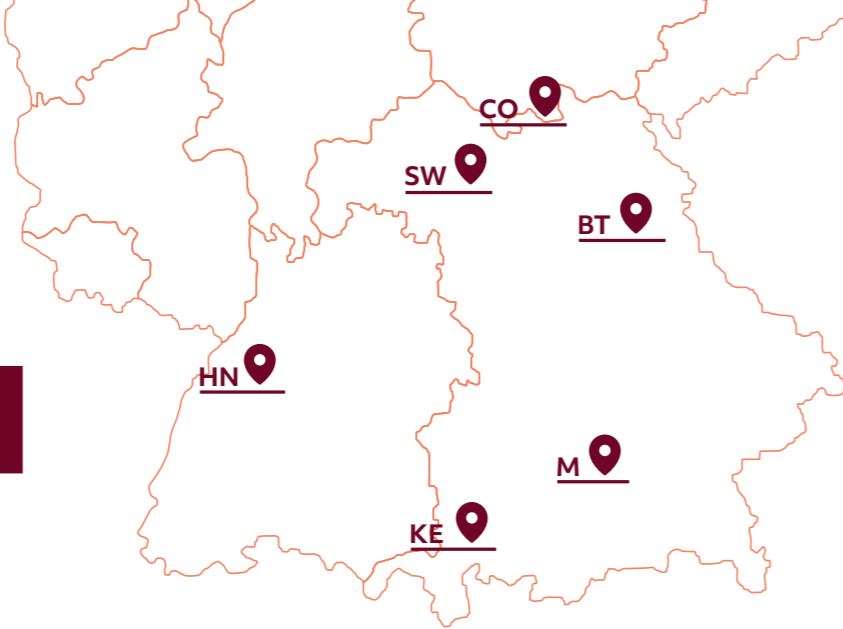


REGION MITTE



Die Staffel Weidenthal e.V. probte mit ihren Rettungshunden im Domicil.

REGION SÜD



M-Haidhausen | Treffen der Generationen

Das Domicil – Seniorenzentrum Einsteinstraße als Begegnungsstätte für Jung und Alt

Was macht ein Treffen von Domicil und Domicil? Spaß! Vor allen, wenn sich dabei Jung und Alt begegnen – so, wie es regelmäßig in München-Haidhausen passiert: Jeden Freitag bekommen die Bewohnerinnen und Bewohner des Domicil – Seniorenwohnheims Einsteinstraße Besuch von den „Einsteins-Kindern“ des sich im gleichen Haus befindlichen Domicil – Kinderhorts. Eine Stunde lang wird dann gemeinsam gesungen, gebastelt, gespielt und sich ausgetauscht. Für beide Seiten ist der Besuch ein wöchentliches Highlight. Er ist eine Brücke der Begegnung und stets eine inspirierende Erfahrung, bei der jeder etwas lernen kann – unabhängig des Alters.

Freitags normal:
Das Domicil wird zur Kegelbahn.

In der Domicil-Küche brennt nichts an.



Schweinfurt | Es ist angerichtet!

Das Schweinfurter Domicil – Seniorenpflegeheim Hennebergstraße nimmt an Ernährungs-Coaching teil

Kraut und Rüben? Schon – aber auch viel darüber hinaus. Schließlich gehört genussvolle Ernährung in den Domicil – Seniorenheimen zum guten Ton. Ebenso die Teilnahme am Coaching-Programm „Seniorenverpflegung: Es ist angerichtet! Genussvoll essen in Senioreneinrichtungen“. 2022, im ersten Durchgang des Programms, nahm die Münchner Einrichtung Einsteinstraße teil. In diesem Jahr vertritt das Schweinfurter Haus in der Hennebergstraße die DOMICIL-Gruppe. Sie hat sich aufgrund besonderer Küchenleistungen für die Teilnahme empfohlen.

Die Teilnahme an dem Coaching-Programm bietet eine wertvolle Gelegenheit, das Verständnis und die Fähigkeiten im Bereich der Seniorenverpflegung zu vertiefen. Es ist auf ein Jahr angelegt und endet entsprechend im Frühjahr 2025 – und „eine sehr gute Gelegenheit, noch besser zu werden“, sagt Einrichtungsleiterin Ulla Ritzmann. „Denn Qualität, gerade das Essen für unsere Senioren betreffend, kann nie hoch genug sein.“

Das Coaching ist eine Maßnahme des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus. Es wird regional vom Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Kitzingen-Würzburg durchgeführt – und unterstützt die Einrichtungen dabei, ihr Verpflegungsangebot attraktiver zu machen und dabei gemäß den Bayerischen Leitlinien Seniorenverpflegung gesundheitsförderlich, wertschätzend, nachhaltig und wirtschaftlich zu gestalten. Der vermehrte Einsatz von regionalen Zutaten und Bio-Produkten ist dabei eines der Ziele.

Innerhalb des Coachings ist auch ein Arbeitstreffen mit Teilnehmern unterschiedlicher Domicil-Pflegeheime geplant. „Das Haus freut sich auf den Austausch“, sagt Ritzmann abschließend.



Das Kulturcafé ist eine zwanglose Begegnungsstätte...

München-Schwabing | Neue Begegnungsstätte für Jung und Alt

Das Kulturcafé im Festsaal des Domicil – Seniorenzentrums

Das Domicil – Seniorenzentrum Am Ackermannbogen tat sich jüngst mit dem Nachbarschaftsverein Ackermannbogen e.V. zusammen, um eine Plattform für generationsübergreifenden Austausch sowie kulturelle Veranstaltungen und Aktivitäten zu schaffen: Das Kulturcafé. Es findet jeden zweiten Montag im Monat statt, im Festsaal der Senioreneinrichtung. Lange Wege brauchen die Bewohnerinnen und Bewohner also nicht zurückzulegen. Los ging's am 8. Januar.

Die Zusammenarbeit des über 800 Mitglieder zählenden Vereins mit dem Seniorenzentrum verspricht eine Bereicherung für alle Beteiligten. Als zwanglose Begegnungsstätte trägt das Kulturcafé zur Stärkung des sozialen Gefüges im Viertel bei.

... und findet jeden zweiten Montag im Monat statt.





Schweinfurt | Regelmäßig im Domicil – Seniorenpflegeheim Theresienstraße

Die Generationsbrücke verbindet Jung und Alt

Die Generationsbrücke schafft Glücksmomente. Als erstes generationenverbindendes Sozialunternehmen Deutschlands initiiert sie regelmäßige und gut vorbereitete Begegnungen zwischen alten Pflegebedürftigen und jungen Menschen. Mit dabei: das Domicil – Seniorenpflegeheim Theresienstraße in Schweinfurt. An festen Terminen bekommen die Bewohnerinnen und Bewohner Besuch vom Gustav-Adolf-Kindergarten – seit einem Jahr. Als Dank für die fröhlichen gemeinsamen Stunden brachten die Kinder jüngst Geschenke für die Senioren

mit. Sie selbst bekamen kleine Schultüten von der Sozialen Betreuung, als Erinnerung an das erste Jahr der Kooperation. Neue und weitere Patenschaften mit der Generationsbrücke werden demnächst vereinbart – worauf sich jetzt schon alle freuen.

generationsbruecke-deutschland.de



Glücksmomente:
Die Generationsbrücke initiiert regelmäßige Treffen von Jung und Alt.



Die Renner der beiden Schweinfurter Domicil-Einrichtungen.



Schweinfurt | Die von der schnellen Truppe

Die Schweinfurter Domicil Einrichtungen beim MainCityRun

Auf die Plätze, fertig, los! Am 8. Juni stieg am Schweinfurter Baggersee der MainCityRun. Traditionell fand dabei auch der sogenannte Firmen- und Behörden-cup statt. Wie bereits im letzten Jahr ging hierbei eine sportbegeisterte Truppe des Domicil – Seniorenpflegeheims Theresienstraße an den Start. Erstmals nahmen auch Läuferinnen und Läufer der Hennebergstraße an dem 5,3 Kilometer langen Lauf teil.

Sportlich!
laufen-triathlon.de/maincityrun



Schweinfurt | Breakfast @ Domicil Theresienstraße

Das Mitarbeiterfrühstück als genussvolle Pause

Teambuilding geht durch den Magen – und das Frühstück ist die wichtigste Mahlzeit des Tages. Im Domicil – Seniorenpflegeheim Theresienstraße in Schweinfurt weiß man, wie man diesen unumstößlichen Wahrheiten begegnet: am gedeckten Esstisch. Einmal im Monat, immer am dritten Dienstag, kommt das Team zum gemeinsamen Mitarbeiterfrühstück zusammen. Das Küchenpersonal bereitet ein gesundes Frühstück für alle, die dabei sein möchten. Gerade für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das Frühstück eine schöne Gelegenheit, um gut im Kollegenkreis anzukommen.

„Ich finde das regelmäßige Frühstück ideal, weil so jeder Kollege früher oder später in den Genuss kommt. Dieser kurze Break während der Dienstzeit ist ein echter Energielieferant, nicht zuletzt, weil die Küche immer köstliche Speisen vorbereitet“, meinte beim letzten Frühstück eine Pflegekraft. In diesem Sinne: Guten Appetit!

Morgens halb 10 in Schweinfurt:



Zeit fürs Frühstück.

DIE TASSE DER ZERNSDORFER NÄHERIN

Frau Rössel aus dem Domicil – Seniorenpflegeheim Baumschulenweg hat viel erlebt

„Wat willstest denn nu?“ Diese Frage bekam Frau Rössel immer von ihrer Lieblingstante Martha gestellt, wenn sie bei ihr in der Kurfürstenstraße zum Kartenspielen vorbeikam – und einfach nicht gehen wollte. Dann bekam sie stets einen Groschen als Fahrgeld, denn „so viel hat die Fahrt mit der S-Bahn damals gekostet.“



Frau Rössel beim Gespräch mit Journalistin Minerva Burrioni.

Trotzdem ging sie immer zu Fuß nach Hause: Den Groschen sparte sie für Gummipuppen.

Frau Rössel wurde im April 1932 in Berlin geboren, als zweites Kind einer vierköpfigen Familie. Sie kann sich noch gut an den Zweiten Weltkrieg und dessen Auswirkungen erinnern. An ihre Konfirmation beispielsweise – und an das Kleid, das sie da trug. Ihre Mutter hat es genäht, aus sieben verschiedenen schwarzen Stoffen. Die Schuhe hatte ihre Schwester für sie eingetauscht, gegen den eigenen Wintermantel, in einem der Geschäfte nach 1945, in denen man „nichts kaufen, nur tauschen“ konnte, wie sie sich erinnert.

Sie und ihre Familie haben in einem Gartenhaus in Zernsdorf, in Königs Wusterhausen im 'Osten', gewohnt, weil ihre Wohnung in der Bandelstraße zerstört wurde. Sie haben es selbst gebaut: „Mein Großvater war Zimmermann und der Bruder meiner Mutti war Maurer. Das war ein Glück damals, dass wir Handwerker in der Familie hatten.“ Doch wie war das im Winter? „Mein Vater hatte das Haus richtig winterfest gemacht“, erzählt sie weiter. Er war der einzige Mann der Familie, der aus dem Krieg zurückkehrte. Krank zwar, aber am Leben. Und da es keine Heizkohle gab, bekamen sie vom Förster Bäume zum Verheizen zugewiesen. „Da wurde dreimal geschwitzt“ – wegen der Anstrengungen beim Lösen der Stämme, beim Zerkleinern mit der Axt und dann endlich zuhause, vor dem Ofen.

Frau Rössel lernte schließlich den Beruf der Schneiderin, „bei so `nem Sackreißer, so ein Zwischenmeister. Er war sehr streng, aber ich möchte sagen, wir haben auch was gelernt bei dem.“ Nach der Ausbildung nähte sie Herrenkleidung, denn für die gab es mehr Lohn. Noch mehr gab



Familie Rössel anno 1933



Aus den Trümmern geboren:
Das Kaffee-Service von Tante Martha



Frau Rössel bei der Einschulung



Frau Rössel mit ihrer Schwester und ihrer Mutter

es schließlich bei 'Fortschritt', wo russische Uniformen genäht wurden, wie eine Freundin ihr verriet. „Da hab ich nicht lange überlegt und bin dann da hin, das war in der Greifswalder Straße. Die haben mich auch gleich genommen.“

Ihre Nähkünste sind auch heute noch gefragt. So saß sie während der Corona-Pandemie stundenlang an ihrer Nähmaschine, um Stoffmasken für die Belegschaft anzufertigen. Und wenn die Mitarbeitenden Kleidungsstücke zum Flickern haben, bessert sie rasch alles aus. Dabei wollte ihre Tochter zunächst gar nicht, dass Frau Rössel ihre Nähmaschine mit ins Pflegeheim nimmt – weil sie in ihrem Leben schon genug gearbeitet hätte. Frau Rössel sah das aber anders. Sie sagte zu ihrer Nachbarin: „Ick brauch die, ick möchte meine Nähmaschine haben“ – und zack, wurde sie eingeschuggelt. Sie ist ihr wahrer Schatz – neben einem weiteren: Dem Kaffeeservice ihrer eingangs erwähnten Lieblingstante. Bei jedem Besuch trank sie damals aus der schönen blauen Tasse. Dass sie die heute hat, grenzt an ein Wunder, denn das Wohnhaus der Tante wurde ausgebombt. „Alles war kaputt, erinnert sich Frau Rössel. „Meine Tante hat mir dann er-

zählt, dass sie in den Trümmern nach Sachen gesucht hat, die sie noch verwenden konnte. Und dann hat sie nach und nach eine Tasse, dann eine Untertasse und zum Schluss den Kuchenteller gefunden und mir geschenkt. Das ist ein ganz altes Erinnerungsstück. Sie hat sonst nichts gefunden in den Trümmern, nur diese Tasse. Unbeschädigt.“

Kindheit und Jugend in Berlin während des Zweiten Weltkriegs: Zu diesem Thema erstellt die spanische Journalistin Minerva Burrioni eine Podcast-Reihe. Sie besucht dabei Menschen im Alter von 80 bis 100 Jahren, um mit ihnen über ihr Leben und ihre Erfahrungen zu sprechen. Dabei schaute sie auch bei Frau Rössel im Domicil – Seniorenpflegeheim Baumschulenweg in Berlin-Treptow vorbei. Sie freute sich sehr über das Interesse an ihr und ihrer Geschichte.



IM ZICKZACK-KURS ZUR WOHNBEREICHSLEITERIN

Nadine Sadler im Porträt

Nadine Sadler ist 33 Jahre alt. Seit 14 Jahren gehört sie zum Team des Domicil – Seniorenpflegeheims Baumschulenweg in Berlin-Treptow. Als gelernte Hauswirtschafterin startete sie 2010 ins Berufsleben. Zunächst arbeitete sie als Servicekraft im Wohnbereich 3, bevor sie schließlich in der hauseigenen Wäscherei unterkam. Dort verdingte sie sich fünf Jahre lang, was ihrem Selbstbewusstsein einen ordentlichen Schub gab, wie sie verriet. Doch so gut es ihr bei DOMICIL gefiel: In der Wäscherei fand sie keine berufliche Erfüllung. Sie fasste sich schließlich ein Herz – und teilte sich Einrichtungsleiter Sven Koppehel mit. Der gab

ihr direkt die Chance, in den Pflegebereich zu schnuppern. „Zuerst konnte ich mir diese Stelle nicht vorstellen, wollte aber auch das Unternehmen nicht verlassen“, erzählt sie im Interview. Doch zwei Probewochen später sah die Welt ganz anders aus: Nadine Sadler war begeistert.

„Zunächst habe ich ein Jahr als Pflegehelferin im Wohnbereich 1 gearbeitet“, berichtet sie weiter. „Dieses Jahr absolvierte ich mit so einer Leidenschaft, dass ich mich dazu entschied, die Ausbildung zur Fachkraft für vier Jahre berufsbegleitend zu absolvieren.“

“

Doch ich bin immer wieder motiviert – durch mein tolles Team und die anderen Mitarbeitenden des Hauses, die für mich schon wie eine zweite Familie geworden sind.



Nadine Sadler ist seit 14 Jahren bei DOMICIL.

Den Abschluss hat sie inzwischen in der Tasche. Mit ihm hat sie direkt eine Stelle als stellvertretende Leiterin des Wohnbereichs 1 angetreten. Und mittlerweile, seit fast zwei Jahren, leitet sie den Bereich. Nun strebt sie eine Stelle als Praxisleiterin an. Um den nötigen Schein kümmert sie sich bereits parallel zur Arbeit. „Ich will ehrlich sein: Manchmal stoße auch ich an meine Grenzen“, sagt sie abschließend. „Doch ich bin immer wieder motiviert – durch mein tolles Team und die anderen Mitarbeitenden des Hauses, die für mich schon wie eine zweite Familie geworden sind.“



Nun leitet sie den Wohnbereich 1 im Domicil – Seniorenpflegeheim Baumschulenweg.

DEM WOHLBE- FINDEN AUF DEN ZAHN GEFÜHLT

Der neue Expertenstandard zur Förderung der Mundgesundheit in der Pflege

Mundgesundheit ist ein wertvolles Gut. Sie hat großen Einfluss auf die Gesundheit im allgemeinen, weswegen die individuelle Zahnhygiene keinesfalls zu vernachlässigen ist – gerade auch im Alter. Schließlich vereinen betagte und pflegebedürftige Menschen oftmals mehrere Aspekte und Risiken, die der Mundgesundheit abträglich sind. Dies kann verschiedene Folgen nach sich ziehen: Kau- oder Schluckprobleme, Lungenentzündungen, Mangelernährung oder gar Schlaganfälle. Für Menschen, die ohnehin motorisch eingeschränkt sind, birgt das Gefahren, die nicht ignoriert werden dürfen.

Um das Pflegepersonal in den Einrichtungen für das Thema zu sensibilisieren, hat das Deutsche Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP) einen neuen Expertenstandard herausgegeben: „Förderung der Mundgesundheit in der Pflege“. Indem in seiner Entwicklung konsequent ärztliche Expertise eingeflossen ist, ist er der erste multiprofessionell erarbeitete Expertenstandard. Sein Ziel ist die bedarfsgerechte Unterstützung der Mundpflege von Bewohnerinnen und Bewohnern von Pflegeeinrichtungen. Erkrankungen der Zähne und des Zahnhalteapparats sollen auf diese Weise vorgebeugt beziehungsweise weitere Verschlechterungen verhindert werden – was unbedingt relevant ist: In Episode 16 des Pflegecasts, dem Podcast des Pflegecampus, wird eine Studie zitiert, nach der 84 Prozent des befragten Pflegefachpersonals bekennen, für ordentliche Zahnpflege nicht genügend Zeit zu haben.

Natürlich werden sämtliche Maßnahmen, die im Sinne des Expertenstandards als notwendig betrachtet werden, mit den Betroffenen beziehungsweise deren Angehörigen abgesprochen. Die Selbstbestimmung sowie eine Beteiligung bei der Pflege wird grundsätzlich ge-

wahrt – ganz egal, ob die pflegefachliche Einschätzung der Mundgesundheit durch eine Fachkraft erfolgt oder ob die betreffende Person die Mundhygiene selbst überblicken und bewahren kann.

Für weiterführende Infos empfehlen wir den Pflegecampus-Onlinekurs zum Thema „Expertenstandard Förderung der Mundgesundheit.“
In der Kursbeschreibung heißt es:

„Der Zustand der Mundhöhle hat erheblichen Einfluss auf die Lebensqualität jedes Menschen: Appetit und Geschmackempfinden, das Schlucken, aber auch die Fähigkeit zu sprechen, hängen wesentlich von der Beschaffenheit der Mundschleimhaut ab.

Sogar eine Vielzahl von Erkrankungen hängen mit der Mundgesundheit zusammen, wie zum Beispiel die Aspirationspneumonie, Diabetes, Nierenerkrankungen und Schlaganfälle. Die wirksamste Prävention ist die tägliche Mundpflege. Bei pflegebedürftigen Menschen, die dazu nicht mehr selbstständig in der Lage sind, liegt die Verantwortung in Ihren Händen. Lernen Sie deshalb in diesem Schulungsvideo die Inhalte des neuen Standards schon heute besser kennen und erhalten Sie von unserem Experten wertvolle Praxistipps zur Umsetzung der Mundhygiene bei Ihren Pflegebedürftigen.“



**Kerngesund im Alter:
Gut gepflegte Zähne
gehören unbedingt dazu.**



VOM MEDIZINISCHEN DIENST ÜBER DIE PFLEGEbegUTACHTUNG ZUM PFLEGEGRAD

So werden die individuellen Pflegedienstleistungen ermittelt



Der individuelle Pflegegrad hängt davon ab, wie Senioren ihren Alltag bewältigen können.



Rund drei Millionen Menschen sind hierzulande auf Pflegedienstleistungen angewiesen. Deren Form und Umfang sind individuell zu betrachten. Pauschal gilt: Je höher der Bedarf an Unterstützung, desto höher der Pflegegrad. Letzterer wird von den Gutachterinnen und Gutachtern des Medizinischen Dienstes bestimmt. Um ihn festzustellen, verwenden sie ein umfassendes Verfahren. Es geht dabei um Fragen wie: Was kann der betreffende Mensch noch alleine bewerkstelligen? Bei welchen Tätigkeiten benötigt er Hilfe? Ist er mobil? Kann er Treppensteigen, sich waschen oder seine Medikamente alleine einnehmen? Braucht er Hilfe aufgrund von Ängsten oder psychischer Probleme?

Die Pflegebegutachtung zielt insgesamt darauf ab, herauszufinden, wie gut jemand in verschiedenen Bereichen des alltäglichen Lebens zurechtkommt. Um den individuellen Pflegegrad zu ermitteln, setzt sie auf ein Punktesystem, das sich aus zahlreichen Kriterien in sechs Modulen zusammensetzt: Mobilität, kognitive und kommunikative Fähigkeiten, Verhaltensweisen und psychische Problemlagen, Selbstversorgung, Umgang mit krankheits- und therapiebedingten Belastungen sowie Gestaltung des Alltags und sozialer Kontakt.

Der Pflegegrad entscheidet schließlich über die Höhe des sogenannten Heimentgelts, das die monatlichen Kosten für eine voll- oder teilstationäre Pflegeeinrichtung umfasst. Neben den Pflege- und Betreuungsleistungen schließt es Unterkunft, Verpflegung, Zimmer- und Wäschereinigung, eine Pauschale für Investitionskosten, eine Umlage zur Refinanzierung der Pflegekräfteausbildung sowie etwaige Umlagen für Aktivitäten und Veranstaltungen ein.

Das Heimentgelt wird von den Pflegekassen mitgetragen. Welchen Anteil sie übernehmen, ist ebenfalls vom Pflegegrad abhängig. Die Pflegeversicherung zahlt neben dem nach Pflegegrad differenzierten Leistungsbetrag auch einen mit der Dauer der vollstationären Pflege steigenden Zuschlag: Im ersten Jahr 15% des pflegebedingten Eigenanteils, im zweiten Jahr 30%, im dritten Jahr 50% und danach 75%.

Wer Fragen zur exakten Höhe des Heimentgelts, einem Eigenanteil oder der Möglichkeit nach einer Unterstützung durch den Sozialträger hat, kann sich gerne an die Berater in den Domicil-Seniorenpflegeheimen wenden. Persönliche, kostenfreie Beratungsgespräche lassen sich schnell vereinbaren.

Punkte	Pflegegrad (Beeinträchtigung der Selbstständigkeit)	Pflegekassen-Anteil
12,5 – unter 27	1 (geringe Beeinträchtigung)	125 Euro (131 Euro ab 1.1.2025)
27 – unter 47,5	2 (erhebliche Beeinträchtigung)	770 Euro (805 Euro ab 1.1.2025)
47,5 bis unter 70	3 (schwere Beeinträchtigung)	1.262 Euro (1.319 Euro ab 1.1.2025)
70 bis unter 90	4 (schwerste Beeinträchtigung)	1.775 Euro (1.855 Euro ab 1.1.2025)
90 bis 100 Punkte	5 (schwerste Beeinträchtigung mit besonderen Pflegeanforderungen)	2.005 Euro (2.096 Euro ab 1.1.2025)

WEITERBILDUNG PER SELBSTSTUDIUM

Für und zur Wohnbereichsleitung

**DOMICIL
übernimmt die
Weiterbildungskosten**

Die APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft bietet eine Weiterbildung für Wohnbereichsleitungen beziehungsweise zur Wohnbereichsleitung als Fernlehrgang an. Sie dauert zwölf Monate und umfasst 619 Unterrichtsstunden (464 Zeitstunden). Die Unterlagen für das Selbststudium werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zugeschickt. Es eignet sich sowohl für Pflegekräfte, um die spezifische Weiterbildung, die in Bayern für Wohnbereichsleitungen vorgesehen ist, zu erlangen, als auch für aktive Wohnbereichsleitungen, die sich innerhalb ihrer Schlüsselposition entwickeln wollen.

www.apollon-hochschule.de

"Mit der Kostenübernahme unterstreichen wir unsere Überzeugung, dass eine hohe Pflegequalität auf gut organisierten Arbeits- und Pflegeprozessen fußt, die unmittelbar in den Wohnbereichen als Teamleistung mit einer gut qualifizierten Wohnbereichsleitung erbracht werden."

**Martin Schultes,
Prokurist DOMICIL Akademie**

DIENSTPLAN- MANAGEMENT

Regionale Arbeitsgruppen schaffen neue Konzepte

Im April nahmen drei regionale Arbeitsgruppen die DOMICIL-Dienstpläne unter die Lupe. Ihr Ziel dabei: Die Reduzierung von Unter- und Überplanungen. Sie erarbeiten hierzu unterschiedliche Konzepte für drei Kernbereiche: flexible Arbeitszeitmodelle, Erstellung von Tätigkeitsanalysen als Grundlage zur Gestaltung neuer Dienste und

Erarbeitung von Ausfallkonzepten. Im Zuge dieses Dienstplanmanagements sollen die Arbeitszeiten künftig sowohl besser an die Belange der Bewohnerinnen und Bewohner als auch an jene der Mitarbeitenden angepasst werden – was die Fachkräftesicherung unterstützt und die Attraktivität von DOMICIL als Arbeitgeber steigert. Schließlich

soll den Pflegerinnen und Pflegern größtmögliche Flexibilität eingeräumt werden. Parallel gilt es, den Einsatz von Zeitarbeitenden zu vermeiden und die Arbeitsabläufe zu verbessern. Weiterhin soll eine Tourenplanung im Sinn des Personalbemessungsverfahrens etabliert werden.



TERMINE TAGUNGEN MESSEN

Demnächst in den Domicil-Einrichtungen

ORT Bad Arolsen (Hessen)	DATUM 25. – 27.09.2024	ORT Domicil – Seniorenpflegeheim Müllerstraße, Berlin	DATUM 28.09.24
Managementtagung 2024 der DOMICIL-Gruppe		Tag der offenen Tür	
ORT Indien (mehrere Städte)	DATUM 29.09. – 13.10.2024	ORT Domicil – Seniorenpflegeheim Einsteinstraße, München	DATUM 01.10.2024
Recruiting Reise Indien		Trainee-Tagung Praxisanleitung Region Süd	
ORT Domicil – Seniorenpflegeheim Fürstenstraße, Berlin-Zehlendorf	DATUM 04.12.2024	ORT Domicil – Seniorenpflegeheim Callenberger Straße, Coburg	DATUM 07.12.2024
PDL-Tagung		Eröffnungsfeier der Einrichtung mit festlichem Gottesdienst	

DOMICIL IM DIALOG

Die Veranstaltungsreihe
wird fortgeführt

Beim Vortrag in Schweinfurt standen Themen wie Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht im Zentrum.

Pflegegrad, Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht, Medikamentenmanagement: Die Themen, die in Seniorenpflegeheimen zum Tragen kommen, sind vielfältig und komplex. Sie betreffen die Pflegekräfte sowie gegenwärtige und potentielle Bewohnerinnen und Bewohner und deren Angehörige gleichermaßen. Gemeinsame Info-Events machen daher Sinn – und bereits Schule: Die Veranstaltungsreihe „DOMICIL im Dialog“ bringt Licht ins Dunkel drängender Fragen. Sie fand letztes Jahr an mehreren Terminen in den Einrichtungen in München, Hanau und Schweinfurt statt. Nun soll sie auf die anderen Häuser ausgeweitet werden, wie Jörg Erwin, Vorstand und Initiator der Reihe, berichtet.

„Die Einführung einer öffentlich wirksamen Veranstaltungsreihe für ein Pflegeheim ist nicht nur eine Art der Fürsorge für unsere älteren Mitbürger, sondern auch ein Bekenntnis zur Offenheit und Integration in der Gemeinschaft. Durch die Schaffung von Veranstaltungen, die für die Öffentlichkeit zugänglich sind, öffnen wir die Türen des Pflegeheims für Außenstehende. Dies ermöglicht eine Brücke zwischen den Generationen, fördert den intergenerationellen Austausch und stärkt das Bewusstsein für die Bedürfnisse und Geschichten der älteren Menschen. Eine solche öffentlichkeitswirksame Initiative erinnert uns daran, dass Pflege und Wertschätzung keine isolierten Aufgaben sind, sondern vielmehr eine kollektive Verantwortung, die durch gemeinsame Erlebnisse und offene Dialoge bereichert wird.“

Zu den Veranstaltungen werden verschiedene Fachleute als Dozenten geladen. Die einzelnen Einrichtungen machen via Social Media auf sie aufmerksam und laden aktiv Gäste ein. „Mit der erreichten Aufmerksamkeit



verbinden wir die Hoffnung, neue Pflegefachkräfte und potentielle Bewohner zu gewinnen“, erklärt dazu Stefan Schneider, Einrichtungsleitung des Domicil – Seniorenpflegeheims Am Schloßgarten in Hanau.

„Eine solche öffentlichkeitswirksame Initiative erinnert uns daran, dass Pflege und Wertschätzung keine isolierten Aufgaben sind, sondern vielmehr eine kollektive Verantwortung, die durch gemeinsame Erlebnisse und offene Dialoge bereichert wird.“

Jörg Erwin, Vorstand und Initiator der Veranstaltungsreihe

DIE KOSTEN STEIGEN

DOMICIL klärt über die Hintergründe auf – und ergreift passende Maßnahmen

Jeder, der seinen Lebensunterhalt selbst bestreitet, weiß es: Die Preise der Artikel des täglichen Bedarfs sind gestiegen – teils sogar erheblich. So stiegen die Lebensmittelpreise von Anfang 2020 bis heute gemäß aktueller Statistiken der Deutschen Bundesbank um 29,49 Prozent – das ist fast ein Drittel. Ursächlich sind zwei einschneidende Ereignisse, die unmittelbar aufeinander fielen: Die Corona-Pandemie ab Frühjahr 2020 und der Einfall Russlands in der Ukraine. Insbesondere die Unterbrechung von Lieferketten und der Getreideexport trieben in Europa die Preise in die Höhe.

Die Teuerung stellt auch Pflegeeinrichtungen vor große Herausforderungen. So werden beispielsweise die Vereinbarungen mit den Pflegekassen verbindlich für zwölf Monate festgelegt – mit der Konsequenz, dass die Kassen lediglich 17,56 Prozent der Teuerungen auffangen. Die Regierung stellte zwar einen „Rettungsschirm“ bereit, allerdings lediglich für Energiekosten.

Daneben fallen beispielsweise die umfangreichen Hygienestandards ins Gewicht. Sie schließen die dauerhafte Einhaltung bestimmter Temperaturen ein, die im Rahmen des Hygienemanagements regelmäßig vom Gesundheitsamt dokumentiert werden.

Und die Vorschriften zur Entsorgung von Lebensmittelresten.

Man sieht: Es ist kompliziert. Gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohnern werden die Kosten für Verpflegung übrigens als gesondertes Entgelt ausgewiesen. Dessen Höhe lässt nicht unbedingt auf den Lebensmittelaufwand schließen. Denn während in einigen Bundesländern lediglich Sachkosten in die Kalkulation einbezogen werden, fließen in anderen auch die Kosten des

Küchenpersonals in die Entgelte ein – was dazu führen kann, dass das Entgelt einer Einrichtung mitunter doppelt so hoch ist wie das einer anderen Einrichtung.

Um die Konsequenzen abzumildern, werden die Lebensmittel für alle Domicil – Seniorenpflegeheime nun zentral eingekauft. Dies ermöglicht eine bessere Position gegenüber Lieferanten und eine effizientere Gestaltung des Küchenbetriebs. Auch über zentrale Änderungen der Speisepläne, aus denen die Köche der einzelnen Einrichtungen den jeweiligen Mittagsplan erstellen, konnten Kosten reduziert werden – was durchaus eine Herausforderung war, um den Wünschen und Ansprüchen der Bewohnerinnen und Bewohner weiterhin gerecht zu werden.

Dank solider Planung fängt DOMICIL die Mehrkosten für Lebensmittel und Co. gut auf.



„DIE ARBEIT ERWEITERT TÄGLICH MEINEN HORIZONT“

Ein Gespräch mit Kristin Immenkemper, freigestellte Praxisanleitende im Domicil – Seniorenpflegeheim Heimfeld in Hamburg

Wie verlief Ihr Weg in den Pflegeberuf?

Ursprünglich wollte ich Grundschullehrerin werden. Aufgrund der vielen Besuche meiner Großeltern im Pflegeheim entwickelte ich den Wunsch, ein Praktikum in der Pflege zu machen. Ich absolvierte es während der Schulzeit, eineinhalb Jahre lang. Viele meiner Freundinnen begannen damals eine Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, was mich zusätzlich motivierte, mich in der Pflege zu bewerben. Einen Ausbildungsplatz zu finden, war zu jener Zeit schwierig. Daher bewarb ich mich deutschlandweit bei Krankenhäusern. Das Angebot des Friederikenstifts in Hannover überzeugte mich. Dort absolvierte ich von 2006 bis 2009 meine Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin.

Wie haben Sie damals die Praxisanleitung erlebt?

Welche Rolle hat sie für Sie gespielt?

Damals war die Ausbildung noch anders strukturiert. Die theoretischen Inhalte der Krankenpflege wurden in der Pflegeschule vermittelt. Den praktischen Teil der Ausbildung und den Theorie-Praxis-Transfer organisierten wir eigenständig, mit Unterstützung von Mentoren – erfahrenen, examinierten Pflegekräften, die einen rund fünfwöchigen Kurs absolviert hatten. Praxisanleitungstage oder festgelegte Anleitungszeiten gab es jedoch nicht.

Gab es eine konkrete Situation, in der Ihnen klar wurde, dass Sie die Qualifikation zur Praxisanleitenden anstreben möchten?

Nach meinem Examen beschäftigte ich mich mit der Einarbeitung neuer Mitarbeiter und der Anleitung von Auszubildenden. Gerade die Unterstützung der Auszubildenden beim Theorie-Praxis-Transfer bereitete mir Freude. So entstand der Wunsch, die Weiterbildung zu absolvieren.

Wie verlief der Prozess bis zur Erlangung der Qualifikation?

Im Dezember 2017 bewarb ich mich für die Weiterbildung. Aufgrund der vielen Bewerber erhielt ich erst für

den Kurs im Januar 2019 eine Zusage. Mein Arbeitgeber unterstützte mich dabei.

Was sind die wichtigsten Aspekte einer hochwertigen praktischen Ausbildung?

In Bezug auf den Träger: Dass die weitergebildete Pflegefachkraft als Praxisanleitung freigestellt ist, sodass sie fester Ansprechpartner der Azubis sein kann. Zudem sollte ein Verständnis für die Wichtigkeit der Praxisanleitung seitens der Führungsebene und der Wohnbereiche vorherrschen. Die Praxisanleitenden selbst sollten durch Empathie, Verständnis, Flexibilität, Geduld, Strukturiertheit und Freude an der Wissensvermittlung überzeugen.

Wie verlief Ihr Werdegang nach der Weiterbildung?

Nach Abschluss der Weiterbildung arbeitete ich als Praxisanleitende in der Notaufnahmestelle, bis ich schwanger wurde. Nach der Elternzeit setzte ich diese Tätigkeit auf einer Intermediate Care und Stroke Unit fort, ergänzend zum Klinikalltag. Ich führte die Anleitung der Auszubildenden neben meiner Arbeit am Patienten durch. Dennoch strebte ich eine Position als freigestellte Praxisanleitende an, um mich weiterzuentwickeln. Was sich im Domicil – Seniorenpflegeheim Heimfeld erfüllte.

Können Sie die Bedingungen erläutern, zu denen Sie Ihre Rolle als freigestellte Praxisanleitende ausüben können?

Die Gestaltung und Umsetzung der Praxisanleitung im Domicil wird sowohl von meinen Vorgesetzten als auch von den Wohnbereichen unterstützt. Zudem werden meine neuen Projekte stets positiv aufgenommen und erfolgreich umgesetzt. Im Gegensatz zur stationären Akutpflege kann ich mich als freigestellte Praxisanleitende in der stationären Langzeitpflege vollständig auf die Ausbildungsbelange konzentrieren, ohne in der direkten Bewohnerversorgung tätig zu sein. Dazu gehören die zehn Prozent Anleitungszeit der praktischen Ausbildung je Azubi sowie die Kommunikation



Kristin Immenkemper

mit den Pflegeschulen, Kooperationspartnern, der Einsatzplanung und dem Bewerbermanagement.

Betreffen die umgesetzten

Projekte auch die pflegerische Ausbildung?

Ja. Unter anderem habe ich für alle internen und externen Azubis einen Einführungstag und ein Frühstück etabliert, bei dem auch die erste Arbeits- und Lernaufgabe aus dem Ausbildungsplan bearbeitet wird. Außerdem eine Einrichtungs-Rallye, bei der die neuen Auszubildenden eigenständig ihre Kolleginnen und Kollegen sowie die Räumlichkeiten der Einrichtung kennenlernen. Darüber hinaus werden sie nun auch an den digitalen Ausbildungsplaner QUESAP® (siehe S.46) herangeführt, der im letzten Jahr eingeführt wurde. Daneben arbeite ich intensiv daran, den Theorie-Praxis-Transfer durch neue Ideen interessanter und effektiver zu gestalten.

Inwiefern erfahren Sie

Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen?

Mir werden viele Möglichkeiten geboten, um die Praxisanleitung durchzuführen und weiter zu entwickeln. Auch seitens der anderen interdisziplinären Bereiche gibt es viel Unterstützung. Die Zusammenarbeit gestaltet sich sehr positiv.

Gibt es bei DOMICIL Austauschmöglichkeiten mit anderen Praxisanleitenden?

Ja. Ich schätze besonders den regelmäßigen Austausch mit der zentralen Praxisanleitung, die stets beratend und unterstützend zur Seite steht und auch in schwierigen Situationen jederzeit erreichbar ist. Zusätzlich finden alle sechs Monate Praxisanleitertreffen statt, bei denen sich die Mitarbeitenden der verschiedenen Regionen vernetzen und Entwicklungen vorantreiben. Zudem hatte ich die Gelegenheit, in einer weiteren Hamburger Einrichtung Unterstützungseinsätze zu leisten und die Praxisanleitung für die Auszubildenden zu übernehmen.

Welche Perspektiven stehen Ihnen als Praxisanleitung offen?

In meiner Einrichtung wurde mir die Weiterbildung zur Hygienefachkraft ermöglicht. Nun möchte ich weitere Weiterbildungen für die Praxisanleitung absolvieren, beispielsweise Basale Stimulation und das Bobath-Konzept. Mein langfristiges Ziel ist ein Studium der Pflegepädagogik.

Welchen persönlichen Mehrwert

bietet Ihnen die Arbeit als Praxisanleitende?

Die Arbeit mit den Auszubildenden erweitert täglich meinen Horizont und bietet viel pflegewissenschaftlichen Input. Und durch die flexiblen Arbeitszeiten habe ich mehr Zeit für meine Familie.

Haben Sie Tipps für Pflegefachkräfte bei DOMICIL, die die Weiterbildung ebenfalls absolvieren möchten?

Sie sollten ihr Interesse an dieser Rolle der jeweiligen Einrichtungsleitung oder der verantwortlichen Pflegefachkraft mitteilen. Außerdem empfiehlt sich eine Hospitation bei einer Praxisanleitung, um einen Einblick in die Tätigkeit zu erhalten.

Die Weiterbildung zur Praxisanleitung

Voraussetzungen zur Teilnahme

- Erlaubnis zum Führen einer Berufsbezeichnung gemäß §§ 1, 58 oder 64 PflBG (Pflegefachfrau, Pflegefachmann, Altenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger)
- Mindestens einjährige Erfahrung in diesem Berufsfeld

Ablauf der Weiterbildung (je nach Bildungsträger):

- berufsbegleitend (DOMICIL trägt Weiterbildungskosten)
- als wöchentliche Blockveranstaltung oder ein Tag wöchentlich
- mindestens 300 Stunden (je nach Bildungsträger 6-9 Monate)

Nach Absolvierung der Weiterbildung müssen die Praxisanleitenden regelmäßig berufspädagogische Fortbildungen in einem Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich nachweisen, damit die Qualifikation weiterhin Gültigkeit besitzt und die Praxisanleitenden im Rahmen des praktischen Exams weiterhin als Fachprüfer eingesetzt werden können.

KRISE IN BERLIN FRIEDRICHSFELDE

DOMICIL reagiert: Einblicke und Maßnahmen

Ein Notruf in der Pflegeeinrichtung „Am Schloss Friedrichsfelde“ deckte organisatorische Mängel auf – doch durch rasche Maßnahmen, umfassende Audits sowie eine ehrliche Kommunikation konnte die Krise bewältigt und die Qualität der Pflege sogar nachhaltig verbessert werden. Wie das Team in Berlin-Friedrichsfelde die Herausforderungen meisterte und welche Schritte nun folgen, lesen Sie hier.

Was ist passiert?

Am Abend des 15. April 2024 kam es in der Einrichtung „Am Schloss Friedrichsfelde“ zu einem Vorfall, der große Aufmerksamkeit erregte und eine bundesweite Medienberichterstattung verursachte. Nachdem eine Pflegekraft zum Schichtende hin erfolglos auf ihre Ablösung gewartet und daraufhin vergeblich versucht hatte,

die Pflegedienstleitung oder die Einrichtungsleitung zu erreichen, wählte sie den Notruf in der Hoffnung, dort eine alternative Telefonnummer genannt zu bekommen. Stattdessen kamen Polizeikräfte, Rettungssanitäter sowie der Katastrophenschutzbeauftragte des Bezirks, ohne jedoch vor Ort tätig werden zu müssen.

Eine Verkettung individueller Fehler und ein EDV-Problem führten zu diesem Notruf. Eine geplante Zeitarbeitskraft konnte nicht eingesetzt werden, weil eine E-Mail nicht verschickt wurde und die Buchung sowie Rückbestätigung durch die Vermittlungsagentur ausblieben. Zu keinem Zeitpunkt bestand jedoch eine Gefahr für die 142 Bewohner, da die Kollegin bis zur Ablösung mit drei weiteren Pflegehilfskräften im Dienst geblieben war.

Erneute Aufregung durch einen Todesfall

Ein nicht im Zusammenhang mit dem Notruf stehender Todesfall einer Palliativpatientin am Morgen des 16. April führte zu weiterer medialer Berichterstattung, Vorverurteilungen und Hasskommentaren auf unseren Social Media-Kanälen. Eine dazu eingeleitete staatsanwaltschaftliche Überprüfung ergab jedoch, dass kein ursächlicher Zusammenhang besteht.

Reaktionen und Maßnahmen

DOMICIL hat im Kontext der Krise Kenntnis von einer Reihe schwerer Anschuldigungen erlangt, die sehr betroffen machen. Die bisher nicht bestätigten Vorwürfe angeblichen individuellen Fehlverhaltens widersprechen unseren Werten und unserem professionellen Anspruch im

Umgang mit den uns anvertrauten Menschen. Wir nehmen weiterhin jeden einzelnen Hinweis sehr ernst und gehen ihm nach, mit dem Ziel, alle Vorwürfe aufzuklären. Unmittelbar nach dem Vorfall ergriffen wir zahlreiche Maßnahmen, um ähnliche Situationen in Zukunft zu vermeiden und die Qualität unserer Pflege zu verbessern.

Sofortmaßnahmen:

- **Erreichbarkeit:** Wir stellten eine interne Notfall-Erreichbarkeit sicher, die über die Pflegedienstleitung und Einrichtungsleitung hinausgeht.
- **Auditierung:** Wir beauftragten die Flöder Care for Care GmbH mit einer vollständigen externen Auditierung der Einrichtung.
- **Personalaufstockung:** Wir setzten supervisorisch tätiges Personal aus anderen Häusern ein.
- **Mitarbeiterbefragung:** Wir führten im Mai eine anonymisierte Mitarbeiterbefragung durch die Sehlbach & Teilhaber GmbH durch.

Nach dem Vorfall haben wir zusätzlich eine umfassende Untersuchung durch eine externe Anwaltskanzlei eingeleitet, kooperieren seither vollumfänglich mit den Behörden und haben am 22. April eine neue Heimleitung und Pflegedienstleitung eingesetzt.

Um das Personal in unseren Berliner Einrichtungen dauerhaft zu entlasten, haben wir einen regionalen Springerpool für Pflegefachkräfte initiiert. Die fest bei DOMICIL angestellten Springer kennen unsere Strukturen und Prozesse, teilen unsere Werte und bringen viel Berufserfahrung mit. Durch eine Mindesteinsatzdauer von drei Monaten können sie ihre Kollegen effektiv unterstützen und das Vertrauen der Bewohner erwerben. Der Einsatz von festangestellten Springern reduziert zudem den Einsatz externer Zeitarbeitskräfte.

Untersuchungsergebnisse und Konsequenzen

Der Prüfbericht der Heimaufsicht vom 18. April 2024 bestätigte, dass es sich um einen Einzelfall handelte. Unsere Einrichtungen erfüllen die gesetzlichen Mindestvorgaben zum ausreichenden Personaleinsatz und wurden gelobt: Die Heimaufsicht hob das kooperative Miteinander und die schnellen Reaktionen unseres Unternehmens hervor. Besonders betonte die Heimaufsicht, dass es sich um eine Verkettung unglücklicher Umstände handelte und kein strukturelles Problem vorliegt.

Mitarbeiterbefragung: Ergebnisse und nächste Schritte

Im Mai 2024 führten wir in Kooperation mit der Sehlbach & Teilhaber GmbH eine umfassende Mitarbeiterbefragung durch, basierend auf dem Branchen-Prüfsystem „Attraktiver Arbeitgeber Pflege.“

Ergebnisse

Positive Bewertungen erhielten wir besonders für das Kommunikationsverhalten des Arbeitgebers in der Krise, die Einleitung von Maßnahmen und das Verhalten der Leitungskräfte während der Krise.

In den Bereichen Einarbeitung, Gesundheitsförderung, Füreinander einstehen unter den Mitarbeitern, Gleichbehandlung und Führung/Wertschätzung zeigten sich Abweichungen zum Branchenbenchmark.

Diese Ergebnisse dienen nun als Grundlage für Maßnahmenpläne, die wir gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen der Einrichtung erarbeiten. Unser Ziel ist es, kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten und unsere Mitarbeiter aktiv in diesen Prozess einzubinden.

Schlussfolgerung

Der Vorfall in Berlin-Friedrichsfelde stellte uns vor Herausforderungen, die wir aktiv angingen. Durch sofortige Maßnahmen, transparente Kommunikation und die Einbindung unserer Mitarbeiter konnten wir positive Veränderungen einleiten und unsere Strukturen und Prozesse nachhaltig verbessern. Wir sind entschlossen, die Qualität unserer Pflege weiter zu steigern und das Vertrauen unserer Bewohner sowie ihrer Angehörigen zu stärken. Allein in Berlin verfügen unsere 16 Seniorenpflegeheime zusammen über eine Belegkapazität von mehr als 2.600 Betten. Damit sind wir dort einer der größten Anbieter in dieser Region. Unsere bundesweit mehr als 5.700 Mitarbeiter führen jeden Tag eine gesellschaftlich hoch relevante Arbeit aus. Gemeinsam blicken wir optimistisch in die Zukunft und setzen uns weiterhin dafür ein, ein attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche zu sein.

Teilnehmerquote:

44%

Themenbereiche:

- Qualität der Arbeitsbedingungen
- Führung durch Leitungskräfte
- Auftritt nach Außen und Profil gegenüber den Wettbewerbern sowie der Umgang mit der Krise

FACHKRÄFTE-GEWINNUNG IN INDIEN

So war die neuntägige Recruiting-Reise



Tatjana Budnikova und Martin Kähler beim Besuch einer indischen Sprachschule.

Im Pflegesektor herrscht Fachkräftemangel – und die Situation verschärft sich weiter. Aufgrund des demografischen Wandels werden bis 2030 etwa 500.000 neue Pflegekräfte benötigt. DOMICIL setzt daher vermehrt auf die Rekrutierung ausländischer Fachleute – gerne auch direkt vor Ort, um sich ein authentisches Bild zu verschaffen. So unternahm Tatjana Budnikova, Koordinatorin für ausländische Pflegefachkräfte, im März eine neuntägige Recruiting-Reise nach Indien. Unterstützt wurde sie von Martin Kähler, Geschäftsführer des Kooperationspartners Kähler Recruiting. Innerhalb der Reise besuchten sie mehrmals vier Sprachschulen, wo sie fast 150 potentielle Bewerberinnen und Bewerber kennenlernten – Krankenschwestern und künftige Azubis. Sie erläuterten schon vor Ort die Unterschiede innerhalb der fachlichen Tätigkeiten im Krankenhaus und im Pflegeheim, stellten die Bedeutsamkeit guter Deutschkenntnisse heraus und machten auf kulturelle Unterschiede aufmerksam. In Einzel- und Gruppengesprächen konnten sie dabei viele Fragen ausräumen – und den Grundstein für künftige Zusammenarbeiten legen. „Diese Reise nach Indien war eine unheimlich tolle, bereichernde Erfahrung für unser Projekt sowie für mich per-

sönlich“, sagt Tatjana Budnikova rückblickend. „Ich bin sehr dankbar, direkt vor Ort sein zu dürfen, Menschen persönlich zu treffen, sie ansprechen und zuhören zu können, einen Einblick in deren faszinierende Kultur und Lebensweise zu bekommen und natürlich DOMICIL als Unternehmen zu präsentieren. Ich bin überzeugt, dass wir außer freundschaftlichen Verbindungen viele hochmotivierte potenziellen Bewerber gewonnen haben.“

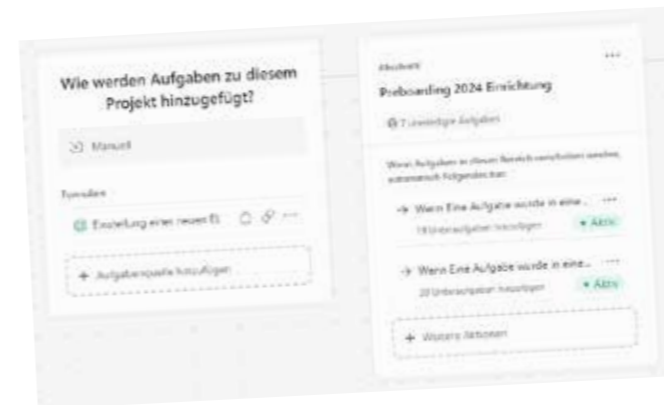
Für dieses Jahr ist geplant, rund 200 Pflegefachkräfte und 100 Azubis aus Indien über den Kooperationspartner Kähler Recruiting anzuwerben. Natürlich

brauchen sie entsprechende Qualifikationen. So benötigen künftige Krankenpfleger abgeschlossene Ausbildungen. Etwaige Defizite können mit nachgewiesener Berufserfahrung oder anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen ausgeglichen werden. Zusätzlich müssen ihre Deutschkenntnisse dem Sprachniveau B1 oder B2 entsprechen. B2, eine „gute Mittelstufe“, ist bis zur Anerkennung als Pflegefachkraft nötig. Sie wird auch von künftigen Azubis gefordert. Erforderliche Sprachkurse werden vollständig von der Bundesagentur für Arbeit getragen – und bei den Kooperationspartnern Lingoda, apm Weiterbildung und WeCare durchgeführt. Aktuell arbeiten in 18 DOMICIL Einrichtungen insgesamt 90 Pflegekräfte, die durch aktives Recruiting im Ausland gewonnen wurden: 69 Pflegekräfte aus Indien und 21 aus China.

Ende September unternimmt DOMICIL-Vorstand Christian Nitsche eine weitere Indienreise, um die Zusammenarbeit mit Kähler Recruiting auszubauen. Innerhalb der zwei Wochen trifft er sich beispielsweise mit dem Deutschen Botschafter in Neu Dehli sowie mit zwei deutschen Konsuln.

HALLO FÜHRUNGSKRAFT!

Onboarding speziell für Einrichtungsleitungen



Der erste Eindruck zählt. Er entscheidet maßgeblich über unsere Empfindungen gegenüber unbekanntem Menschen, Dingen und Situationen. Daher ist für Unternehmen das sogenannte Onboarding immens wichtig, bei dem es für neue Kolleginnen und Kollegen „willkommen an Bord“ heißt. DOMICIL etablierte schon Anfang 2023 ein Onboarding-Programm speziell für Einrichtungsleitungen. Es stellt sicher, dass neue Führungskräfte mit den internen Abläufen, Richtlinien und Unternehmenswerten vertraut

sind und dass sie wissen, wer ihre Ansprechpartner in der Zentrale sind. Schließlich soll sich jeder bei DOMICIL eingebunden fühlen – und natürlich auch gut vorbereitet sein, um von Anfang an erfolgreich agieren zu können.

Hierzu bekommen neue Einrichtungsleitungen direkt die wichtigsten Themen aus allen zentralen Bereichen vorgestellt – vom Unternehmensleitbild, Controlling und Qualitätsmanagement über Versorgungsverträge, Vergütungsverhandlungen, Kommunikation und Marketing bis zu Personal inklusive internationaler Fachkräfte, CADE Dienstleistungen und IT. Das Augenmerk liegt dabei auf der Einarbeitung in den Einrichtungen durch speziell ausgewiesene Mentoren. Dabei werden zur Arbeitser-

leichterung neue Vorlagen, Einarbeitungsbögen und Terminübersichten erstellt. Außerdem wird die Einarbeitung auch digital über die DOMICIL Akademie optimiert. „Ich fand das Onboarding anregend, informativ und wertschätzend. Aufgrund des kollegialen Austauschs würde ich es jeder Kollegin und jedem Kollegen empfehlen“, sagt dazu Mariam Rhiyourhi-El Aammouri vom Domicil – Seniorenpflegeheim Bad Vilbel. So soll es sein – und so kanns gehen, wenn man das Thema ernst nimmt und entsprechend in den Fokus rückt.



Schweiß zusammen: Onboarding mit praxisnahen Gruppenaufgaben

DAS DOMICIL TRAINEE-PROGRAMM

In fünf Schritten zur Einrichtungsleitung

Der Pflegeberuf ist zukunftssicher – und bietet zahlreiche Karrieremöglichkeiten. Wer eine Führungsrolle als Einrichtungsleitung anstrebt, kann sich gerne für das DOMICIL Traineeprogramm bewerben. Bei diesem werden jährlich etwa sechs bis sieben Trainees betreut, wobei sie in einer

Stammeinrichtung als Assistenzleitungen fungieren. Das Programm dauert ein bis zwei Jahre, je nach Vorqualifikation. Es kann von einem Pflegepraktikum, einem Reflexionsworkshop und einer Mentorenbetreuung begleitet werden – und folgt einem **fünfstufigen Modulkonzept**:

1

Kennenlernen des Unternehmens und der Einrichtung

- Kick-off in der Unternehmenszentrale
- Kennenlernen von Trainee und Einrichtung
- On-Boarding und Kennenlernen des Unternehmens
- Reflexion des ersten Moduls

2

Die DOMICIL Dienstleistungsbereiche

- Abläufe und Prozesse in den Bereichen
 - Küche
 - Wäscherei
 - Haustechnik
 - Reinigung
- Kennenlernen des Qualitätsmanagementhandbuchs
- Auditierung der Servicebereiche
- Durchführung von fachspezifischem Traineeprojekt

3

Pflege, Betreuung und Verwaltung

- Abläufe und Prozesse der einzelnen Bereiche
- Kennenlernen der Pflege- und Betreuungsprozesse
- Organisation von Veranstaltungen
- Hausführungen und Interessentenberatung
- Bewohnermanagement
- Einzugsmanagement
- Durchführung von fachspezifischem Traineeprojekt

4

Personal, Recht, Führung

- Kennzahlen zur Personalsteuerung
- Einführung Arbeits- und Betreuungsrecht, Arbeitszeitgesetze
- Führen von Personalgesprächen
- Personalstrategische Planungen
- Strategien zum Belegungsmanagement
- Einrichtungsmarketing

5

Vertiefungsphase

- Fachspezifische Schulungen zu den Themen
 - Wohn- und Betreuungsverträge
 - Arbeitsrecht
 - Brandschutz und Arbeitssicherheit
 - Marketing
 - und verschiedene mehr
- Inhalte aus den vergangenen Modulen vertiefen
- Individuelle Aufgaben nach eigenen Interessen
- Aufgaben einer Einrichtungsleitung vertiefen

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen des Traineeprogramms haben das Zeug zur Einrichtungsleitung. Zu dessen Aufgabengebiet können folgende Aufgaben zählen:

- Leitung der Einrichtung in operativer und strategischer Hinsicht
- Belegungsmanagement und Personalmanagement
- Mitarbeiterakquise
- Repräsentation der Einrichtung nach außen und des Unternehmens nach innen/Marketing
- Kontakt mit Behörden und Ämtern



Pawel Pawlowski

Mein Name ist Pawel Pawlowski, ich bin 35 Jahre alt und arbeite seit fünf Jahren im Domicil – Seniorenzentrum Einsteinstrasse in München. Ich komme ursprünglich aus Breslau in Polen und bin Diplom-Psychologe von Beruf. Bevor ich die Anerkennung meines Berufs erhielt, arbeitete ich im Haus in der Einsteinstraße als Betreuungsmitarbeiter. Während dieser Zeit absolvierte ich intensive Sprachkurse. Danach übernahm ich die Stelle als Leiter der Betreuung. Das Trainee-Programm für zukünftige Führungskräfte habe ich erfolgreich absolviert. Auch bestand ich die Prüfung als Heimleitung in Bayern, worauf ich offiziell die Einrichtung in der Einsteinstraße übernahm.

Matea Zielenkiewitz

Mein Name ist Matea Zielenkiewitz. Ich bin 39 Jahre alt und lebe seit elf Jahren in Deutschland. Meine Ausbildung als examinierte Krankenschwester habe ich 2003 in Serbien abgeschlossen. Der Entschluss, 2006 über den zweiten Bildungsweg an der medizinische Fachhochschule Zagreb Physiotherapie zu studieren, hat mein Leben sehr bereichert und mir neue berufliche Perspektiven geboten. Meine beruflich wichtigsten Stationen waren die Arbeit als Gesundheits- und Krankenpflegerin im Intensiv-ambulanten Pflegedienst sowie als Qualitätsbeauftragte und stellvertretende VPK im Domicil – Seniorenheim in Friedberg. Für mich ist es eine große Freude nun in Friedberg als Einrichtungsleiterin beginnen zu dürfen.



MEHR FÜR ALLE!

Die Social Benefits von DOMICIL

Bei DOMICIL stehen allen Mitarbeitenden zahlreiche freiwillige Leistungen zur Verfügung, von denen sie unabhängig ihres Gehalts profitieren. Sie werden seit Anfang 2023 angeboten – und direkt von DOMICIL bezuschusst. Je nach Betriebszugehörigkeit und Statusgruppe sind sie frei wählbar.

So winken den Mitarbeitern Tankgutscheine von ARAL. Die erforderlichen Tankkarten können monatlich an- oder auch abgemeldet werden. Die Tankkarten sind die unangefochtenen Spitzenreiter im Benefits-Programm: Sie werden aktuell von rund 2.000 Mitarbeitern genutzt.

Daneben kooperiert DOMICIL mit **JobRad**. Mit dem Fahrradleasing-Anbieter kommen die Mitarbeiter günstiger an ein Fahrrad als beim Direktkauf – unabhängig von der Marke und des Händlers, Versicherung und Garantie inklusive. Das Angebot wird bislang von ledig-

lich 51 Mitarbeitern wahrgenommen. Wobei es eine „Schwerpunkt-Einrichtung“ gibt, bei der gleich zwölf Mitarbeiter aufs JobRad aufsatteln.

Weiterhin winkt den Mitarbeitern der EGYM Wellpass, für Workout und Fitness in einem EGYM-Partner-Studio der Wahl – deutschlandweit. Dank der Möglichkeit, das Programm jeweils bis zum 20. Tag im Monat an- oder abzumelden, kann man es bequem ausprobieren, ohne sich langfristig zu binden. Aktuell wird es von 50 Mitarbeitern genutzt.

Neu im Angebot ist mittlerweile auch eine betriebliche Altersvorsorge. Angeboten wird sie seit Anfang des Jahres, in Kooperation mit der **Ecclesia Gruppe**. Infomaterial und die erforderlichen Unterlagen erhalten alle Angestellten direkt mit dem Arbeitsvertrag.

DER VIRTUELLE HELFER DER DOMICIL-AZUBIS

QUESAP® ist der Ausbildungsplaner der Pflegebranche

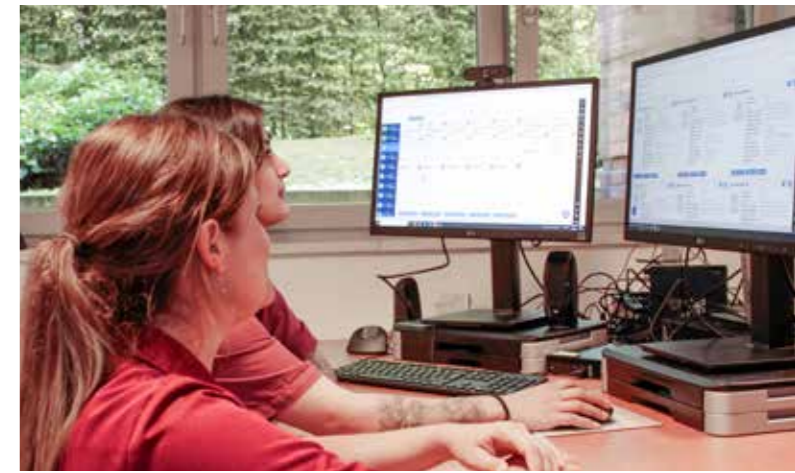


Fast alle DOMICIL Einrichtungen sind im Umgang mit dem Tool geschult.

„Seit dem 1. Januar 2020 gibt es die neue Pflegeausbildung. Damit wird die Ausbildung zur Pflegefachkraft moderner und attraktiver. Die generalistische Ausbildung befähigt dazu, Menschen aller Altersgruppen in allen Versorgungsbereichen zu pflegen.“ So sieht es auf der Webseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Was nicht dabeisteht: Die generalistische Pflegeausbildung ist auf diese Weise anspruchs-

voller und fordernder geworden. Sie bringt erhöhte Herausforderungen mit sich. Umfangreiche Planungen und Dokumentation sind gefordert, für die oftmals die Ressourcen fehlen. Unterstützung verspricht hier das Online-Portal QUESAP®. Als Ausbildungsplaner für den Pflegeberuf bietet es umfangreiche Hilfestellungen – per Mausklick, ohne den Bedarf vertiefter PC-Kenntnisse.

Der QUESAP® Ausbildungsplaner verbindet Berufsbildungsforschung und Ausbildungspraxis. Er wurde in Kooperation mit Expertinnen und Experten aus der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege, dem Rettungswesen, dem Qualitätsmanagement und der Forschung sowie der Hochschulbildung entwickelt. Dabei ist er auf den Nutzen seiner Kunden ausgerichtet: Sein Entwicklungs- und Beratungsansatz stellt seine Dienstleistungsausrichtung klar in den Vordergrund. Er ermöglicht es der Praxisanleitung, Lernziele zu definieren und Azubi-Einsätze schnell und übersichtlich zu planen. Nachweisdokumente werden automatisch während der Wochenplanung erstellt. Eine Optimierung der Lernortkoordination ist per QUESAP® auch mit externen Praxispartnern möglich. Zudem verschafft das Tool den Praxisanleitenden einen Überblick darüber, ob die Vor-



Das Online-Portal verbindet Berufsbildung mit Ausbildungspraxis.

gaben des Pflegeberufsgesetzes und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung eingehalten werden. In den Domicil – Seniorenpflegeheimen wurde QUESAP® ab März letzten Jahres eingeführt. Aktuell sind 45 der insgesamt 48 Einrichtungen im Umgang mit dem Tool geschult. Indem es mit dem Smartphone oder dem Tablet angewandt werden kann, kommt es bei den Azubis gut an – und natürlich aufgrund seiner Vorteile.

BEGRENZTE RESSOURCEN OPTIMAL NUTZEN

ACT

- Überprüfung der Ausbildungsqualität
- Anpassung der Qualitätsbausteine

CHECK

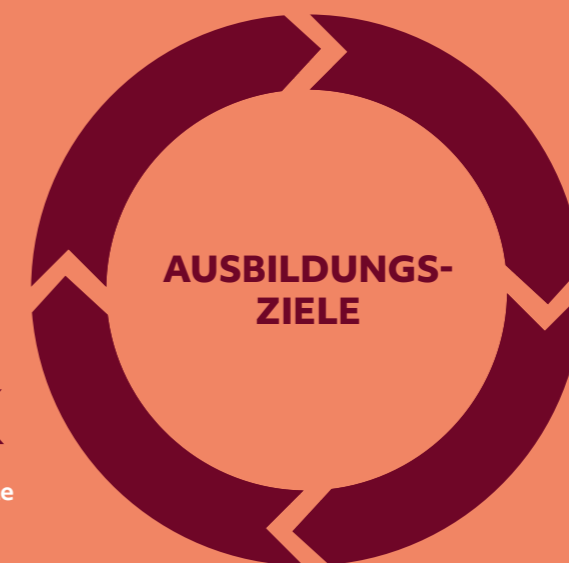
- Kompetenzorientierte Beurteilung von Lernerfolgen

PLAN

- Ausbildungskonzept
- Ausbildungsplanung (betrieblich und individuell)

DO

- Einsatz berufs-pädagogischer Methoden



AUSBILDUNGS-ZIELE

AUS- UND WEITERBILDUNGEN IN DER PFLEGE

DOMICIL unterstützt weiterführende Karrieren mit Zusatzleistungen



Das neue Personalbemessungssystem nach § 113c SGB III soll die Arbeitsbedingungen in der vollstationären Langzeitpflege verbessern. Es trat im Juli 2023 in Kraft – und unterscheidet personell zwischen Pflege und Betreuung. Es ermöglicht zielgerichtete Personalzuweisungen für effektive und bedarfsgerechte Betreuungen und schafft eine transparente und gerechte Bemessungsbasis. Diese wird regelmäßig überprüft und an die Entwicklungen in der Langzeitpflege angepasst. Dabei stützt sie sich auf die Erkenntnisse und Empfehlungen der Rothgang-Studie, weswegen verschiedene Qualifizierungsniveaus (QNs) integriert wurden. Sie münden in einer möglichen

Abweichung von der bisherigen Examiniertenquote von 50 Prozent und lassen die Delegation von Aufgaben an Pflegeassistenten zu.

Alle genannten Ausbildungen können bei Domicil absolviert werden. Für Ausbildungen auf QN3-Niveau bietet Domicil neben den gesetzlichen Vergütungen die Domicil-Zuschussvereinbarung an. Für Azubis ist sie ein willkommener Bonus. Er kommt aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute, die ihre Qualifikationen verbessern möchten. Berufliche Weiterbildung ist so ohne finanzielle Einbußen möglich.

Übersicht der Qualifizierungsniveaus nach Rothgang

Kompetenz	Tätigkeit
QN 1: Ungelernte Pflegehilfskräfte	Service im Lebensumfeld
QN 2: Pflegehilfskräfte ohne reglementierte Ausbildung, aber mit Pflegebasiskurs	Persönliche Assistenz
QN 3: Ausgebildete Pflegefachhilfskräfte	Durchführung von Aufgaben im Rahmen des Pflegeprozesses
QN 4: Pflegefachkräfte	Steuerung und Gestaltung von komplexen Pflegeprozessen
QN 5: Pflegefachkräfte mit Weiterbildung (>200h)	Steuerung und Gestaltung von komplexen Pflegeprozessen spezieller Patientengruppen
QN 6: Pflegefachkräfte mit z.B. Bachelorabschluss	Steuerung und Gestaltung von hochkomplexen Pflegeprozessen sowie Teamleitung
QN 7: Pflegefachkräfte mit z.B. Masterabschluss	Pflegerische Leitung in Einrichtungen
QN 8: z.B. promovierte Pflegefachkräfte	Steuerung und Gestaltung pflegewissenschaftlicher Aufgaben

QN 3 (Pflegeassistenten):

Die Ausbildung zur Pflegeassistenz bereitet darauf vor, Pflegefachkräfte in verschiedenen Pflegebereichen und -situationen zu unterstützen, wodurch sie eine wichtige Rolle im Betreuungsteam einnehmen. Hauptinhalte der Ausbildung sind Grundlagen der Pflege, Anatomie und Physiologie, Krankheitslehre, Pflegemaßnahmen, Kommunikation und Interaktion mit pflegebedürftigen Personen, deren Angehörigen sowie mit anderen Gesundheitsdienstleistern, Betreuung und Unterstützung, Hygiene und Infektionsschutz, Erste Hilfe, Dokumentation im Pflegewesen sowie Praktika und die praktische Ausbildung in Pflegeeinrichtungen.

QN 4 (Pflegefachkräfte):

Die mindestens dreijährige Ausbildung bereitet ihre Absolventinnen und Absolventen auf verantwortungsvolle Tätigkeiten im Pflegebereich vor und berechtigt zum Ausführen der vorbehaltenen Tätigkeiten nach § 4 PflBG. Kerninhalte der Ausbildung sind pflegewissenschaftliche Grundlagen, Anatomie und Physiologie, Krankheitslehre, Pflegeprozesse, Krankenbeobachtung und -dokumentation, pflegerische Maßnahmen, Gerontologie und Geriatrie, psychosoziale Betreuung sowie Praktika und die praktische Ausbildung in Pflegeeinrichtungen.

PREISVERLEIHUNG PRODUKTBEWERTUNG

Vier Einrichtungen freuen sich

Im Rahmen des Wettbewerbs zur Produktbewertung haben die Anwender der Einrichtungen ihre Erfahrungen zu den von ihnen genutzten Produkten geteilt und dabei gewonnen. Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner aus den folgenden Einrichtungen: Domicil - Seniorenpflegeheim List (Herr Patrick Heuschkel), Domicil - Seniorenpflegeheim Hennebergstraße (Herr Dominik Eckart),

Domicil - Seniorenpflegeheim Am Frankfurter Tor (Herr Thomas Bräuer) und Domicil - Seniorenpflegeheim Hamburger Straße (Frau Bärbel Pingel).

Die CADE-Mitarbeitenden haben sich bei der Ausschreibung zur Artikelbewertung im Warenwirtschaftssystem engagiert, um die Qualität der Produkte zu

Dominik Eckart nimmt stellvertretend für das Domicil - Seniorenpflegeheim Hennebergstraße den Preis entgegen.

prüfen und zu bewerten. Ihr Einsatz sorgt dafür, dass die Hersteller ein wertvolles Feedback erhalten und die Bewohner stets die bestmögliche Qualität genießen können.

Auch an dieser Stelle noch mal: Glückwünsche – und vielen Dank für das besondere Engagement!



NEUBAUPROJEKTE FÜR DOMICIL

Neue Seniorenpflegeheime in Völklingen und Saarbrücken



Die saarländische Mittelstadt Völklingen ist vor allem für seine Völklinger Hütte bekannt, immerhin Teil des UNESCO-Weltkulturerbes. Doch neben der überall im Stadtgebiet sichtbaren Historie in der Montanindustrie ist Völklingen vor allem durch eines geprägt: Grünflächen und Parks. In einer diesbezüglich besonders guten Lage befand sich das St.-Michael-Krankenhaus, nördlich des Stadtzentrums. Sein Grundstück ist regelrecht eingekreist von attraktiven Grünflächen – mit dem kleinen Schillerpark im Nordosten, dem größeren Bürgerpark im Südosten und vor allem den Ausläufern des immensen Waldgebiets, das unmittelbar nordwestlich ans Areal anschließt. 2018 wurde die Klinik abgerissen. Dort entsteht nun das neue Domicil – Seniorenpflegeheim. 2026 wird es fertiggestellt.



Saarbrücken, die saarländische Hauptstadt, gehört zu den waldreichsten Großstädten Deutschlands. Fast die Hälfte der Stadtfläche ist von Bäumen bedeckt. Die liegt vorrangig am Saarbrücker Stadtwald, der sich im Nordwesten des Stadtgebiets befindet und den kompletten Campus der Universität umschließt. Zwischen dem Wald und dem südöstlich davon gelegenen Stadtzentrum befindet sich der Stadtteil St. Johann mit seinem an den Waldrand grenzenden Ortsteil Am Homburg. Mitten in diesem grünen und ruhigen Wohngebiet liegt ein nicht mehr genutztes Gemeindezentrum der Katholischen Kirchengemeinde St. Thomas Morus. Dort wird aktuell ein neues Domicil – Seniorenpflegeheim errichtet. Der dazugehörige Kindergarten auf dem Nachbargrund bleibt bestehen und erhält eine neue Zuwegung.

Anschrift Kühlweinstraße 103 66333 Völklingen	Gesamtfläche ca. 8.400 m ²
Projekttypus Seniorenpflegeheim	Pflegeplätze ca. 150

Anschrift Gaußstraße 5 66123 Saarbrücken	Gesamtfläche ca. 7.550 m ²
Projekttypus Seniorenresidenz	Pflegeplätze ca. 120

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

Mit großer Freude präsentieren wir Ihnen die Erstausgabe unseres neuen Unternehmensmagazins! Es ist mehr als ein vierteljährlich gedrucktes Medium: es lebt und atmet durch Ihre Ideen, Ihre Inspiration und Ihre Leidenschaft. Wir glauben an die Kraft der Gemeinschaft und laden Sie herzlich ein, Teil dieser Entwicklung zu sein. Ihr Feedback ist für uns unbezahlbar, denn die Vielfalt der Themen und Meinungen belebt unser Magazin. Ihre Themenwünsche, Rückmeldungen und Vorschläge weisen uns den Weg. Machen Sie mit und gestalten Sie aktiv mit! Unter nachstehendem Link erreichen Sie uns:

www.domicil-seniorenresidenzen.de/leserumfrage



Oder Sie scannen den QR-Code, um uns Ihre Gedanken mitzuteilen.



Impressum



Herausgeber

DOMICIL Senioren-Residenzen Hamburg SE
Brooktorkai 22
20457 Hamburg

V.i.S.d.P.: Andreas Jensvold,
Leiter Konzernkommunikation
und Marketing
Tel.: +49 40 707077-575
kommunikation@domicil-seniorenresidenzen.de
www.domicil-seniorenresidenzen.de

Redaktion

Andreas Jensvold
Lilian Lawa-Yako
Christian Neubert
Richard Priebe
Sarah Salem

Gestaltung

Timo Wiesmann, Finn Rügemer

Auflage: 28.000 Exemplare.

Es werden keine externen Anzeigen zugelassen. Bitte sehen Sie von entsprechenden Anfragen ab.

Bildnachweise

Sämtliche Bilder stammen von der DOMICIL Senioren-Residenzen Hamburg SE mit Ausnahme von:

- S.12 unsplash.com/Howard Bouchevereau
- S.16 Lucas Tuan-Anh Nguyen
- S.17 unsplash.com/Joanna Kosinska
- S.18 Melanie Mißalla
- S.27 privat
- S.31 unsplash.com/Ravi Patel
- S.32 unsplash.com/CDC
- S.33 unsplash.com/Rollz International
- S.35 C.Neubert
- S.37 C.Neubert
- S.40 unsplash.com/Femi Oyekoya

Herstellung

FLYERALARM Corporate Publishing
Leitung: Nils Brennecke
Tel.: +49 151 55800852
www.flyeralarm.com/publishing

Alle Angaben im Magazin vorbehaltlich Satz- und Druckfehler sowie späterer Änderungen. Nachdruck oder Reproduktion, Vervielfältigung jeder Art, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der DOMICIL Senioren-Residenzen Hamburg SE.

FLYERALARM
CORPORATE PUBLISHING

WERDEN SIE EIN TEIL UNSERES TEAMS

Pflege ist vielfältig. Und Sie können (wieder) dabei sein!

Ob als qualifizierte Pflegehilfskraft oder als examinierte Pflegefachkraft, ob als Mitglied des Leitungsteams oder als Mitarbeiter in der Verwaltung, Hauswirtschaft, Reinigung oder Küche, ob in Voll- oder Teilzeit: Wir alle leben 100%-Pflege.

In 48 Pflegeeinrichtungen sorgen 5.500 Mitarbeiter unserer inhabergeprägten DOMICIL-Unternehmensgruppe für das Wohl der Bewohner. Unsere Häuser befinden sich an allen Standorten „Mitten im Leben“ und verfügen dadurch über eine sehr gute Infrastruktur in der näheren Umgebung. Davon profitieren auch unsere Mitarbeiter.

Für Ihre berufliche Entwicklung bringt die DOMICIL-Gruppe viele Vorteile: Sie können hier von Anfang an mitgestalten, gemeinsam im Team neue Ziele definieren und erreichen sowie Neues erschaffen.



Mitarbeiter berichten.



Jetzt Job finden.

Ihre Benefits



Tanggutschein oder
ÖPNV-Zuschuss



oder Firmenfitness
„EGYM Wellpass“



„JobRad“-Leasing



Zuschuss zur
Altersvorsorge



Zuschuss zur
Kinderbetreuung



Mitarbeitervorteile