

# BENEVIT aktuell

## DIE VORARLBERGER PFLEGEGESELLSCHAFT



## PFLEGE & BETREUUNG – ATTRAKTIVE BERUFSFELDER MIT ZUKUNFT

Die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in Pflege und Betreuung übersteigt seit geraumer Zeit das Angebot. Gleichzeitig wachsen die psychischen und physischen Belastungen für Mitarbeitende im stationären Bereich. Das liegt unter anderem daran, dass die Menschen in den Heimen einen immer höheren Pflegebedarf mitbringen. Von diesen Entwicklungen betroffen sind auch BENEVIT und ihre Mitarbeiter/innen.

Wie es trotz dieser Trends gelingen kann, attraktive Arbeitsbedingungen für Fachkräfte zu bieten, ist Schwerpunkt dieser Ausgabe von BENEVIT aktuell. So wird derzeit unter anderem die betriebliche Gesundheitsförderung in allen Heimen systematisiert und ausgebaut. Zu Wort kommen ab Seite 2 eine Expertin von Fit2Work, der Betriebsratsvorsitzende und die Verantwortlichen von BENEVIT.

Mit all diesen Maßnahmen möchte sich die Vorarlberger Pflegegesellschaft noch stärker als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dies nicht bloß aus Gründen des Personalmarketing, sondern vor allem, um dem eigenen Anspruch, Menschen mit Pflegebedarf ein

gutes Daheim zu bieten, noch mehr gerecht zu werden. Denn von motivierten hochqualifizierten Mitarbeiter/innen profitieren letztlich die Bewohner/innen und Angehörigen unmittelbar.

### INHALT

2	EDITORIAL
2-3	DIE GESUNDHEIT DER MITARBEITER/INNEN IM FOKUS
4-5	DER SCHLÜSSEL ZU EINER QUALITATIVEN ARBEITSKULTUR IST VERTRAUEN!
6	WAS UNS DERZEIT BEWEGT
7-9	IN JEDEM HEIM GIBT ES BEAUFTRAGTE FÜR INKONTINENZ
10-13	WORÜBER WIR SIE INFORMIEREN WOLLEN
14-15	WAS UNS WICHTIG IST
16	IMPRESSUM





Liebe Leserin,  
lieber Leser,

ein Schwerpunktthema in diesem Heft ist die systematische Gesundheitsförderung. Damit wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besondere Aufmerksamkeit schenken. Es geht um das höchste Gut „Gesundheit“. Um dieses zu fördern, braucht es sowohl die strukturellen Voraussetzungen seitens des Betriebes als auch das verantwortungsvolle Handeln des Einzelnen. Hier gilt es mittelfristig, in einen Lernprozess einzutreten, um einen „Win-Win“ Effekt zu erhalten, sowohl für jede/n einzelnen Mitarbeiter/in als auch für BENEVIT. Ich freu mich sehr, dass wir hier mit *Mag. Bettina Stachowitz* durch das Sozialministerium professionell unterstützt werden.

Mit der Inbetriebnahme der neuen Küche in Alberschwende werden wir den geänderten Anforderungen seitens der Bewohner/innen gerecht. Vor zehn bis fünfzehn Jahren war ein Mit-helfen für Bewohner/innen in unserem Wohngruppenmodell gewünscht. Durch die Veränderung der Aufnahmekriterien seitens des Landes Vorarlberg in den Pflegeheimen (ab Pflege-stufe IV) ist das Kochen im Wohnbereich zur Belastung geworden. Mit der neuen zentralen Küche im Erdgeschoß besteht nun auch die Möglichkeit, den Bedarf für Essen auf Rädern, einen Seniorenmittagstisch sowie die Schülerbetreuung für die Gemeinde Alberschwende abzudecken und damit die ambulanten Angebote zu stärken.

Dass Veränderung lebensförderlich ist, lehren uns die Aussagen der Bewohner/innen um den Neubau in Langen. Die dortigen Umbauarbeiten stoßen auf anerkennende Reaktionen – aber lesen sie selbst.

von Katharina Huber

## DIE GESUNDHEIT DER MITARBEITER/INNEN IM FOKUS

Vergangenes Jahr bereits ist die BENEVIT-Gruppe mit dem Gesundheits-Gütesiegel „Salvus-Silber“ ausgezeichnet worden. Schon für die Erreichung der dafür notwendigen Kriterien wurden verschiedenste Gesundheitsmaßnahmen und Verbesserungen erarbeitet und umgesetzt. Beispiele dafür sind teilweise heimübergreifende Konzepte zur Ergonomie und in Bezug auf die Wäscherei sowie die Einführung von externen und internen Fallbesprechungen.

Trotz dieser wichtigen Einzelmaßnahmen entstand aber rasch der Eindruck, dass nach wie vor die Betrachtung des „großen Ganzen“ bei der betrieblichen Gesundheitsförderung fehlt. Auch ein Konzept für Mitarbeiter/innen, welche sich im Langzeitkrankenstand befinden, drängte sich sukzessive auf. Aus diesen Gründen wurde das Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung Anfang dieses Jahres gestartet. Es soll in den nächsten drei Jahren in Kooperation mit „Fit2Work“ verwirklicht werden.

### Gesunde Mitarbeiter/innen gesund halten

Die Projektleitung obliegt BENEVIT-Pflegedirektorin *Carmen Helbok-Föger*, MSc sowie *Katharina Huber*, BA MA. Beide fungieren als heimübergreifende Kontaktpersonen und sind für den reibungslosen Ablauf verantwortlich. Zudem werden sie mit Hilfe des PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act-Methode) dafür sorgen, dass die Inhalte des Projektes immer weiter entwickelt werden und so nie in Stocken geraten.

Ziel des Projektes „betriebliche Gesundheitsförderung“ ist es, gesunde Mitarbeiter/innen gesund zu halten, belasteten/kranken Mit-

arbeiter/innen Unterstützung anzubieten und ein „großes Ganzes“ aus den einzelnen bereits verankerten Aktivitäten für die betriebliche Gesundheitsförderung auszubilden. Dass dies gelingen kann, ist Bewusstseinsbildung bei allen Mitarbeiter/innen, ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (PDCA-Zyklus), die Implementierung eines Frühwarnsystems durch Eingliederungsbeauftragte sowie die strukturelle Verankerung mittels einer Steuerungsgruppe vorgesehen. ➔

Es grüßt Sie

Mag. Harald Panzenböck  
BENEVIT-Geschäftsführung



**Katharina Huber,**  
BA MA

## Ein langfristiger, 4-stufiger Prozess

Mit diesem Projekt „betriebliche Gesundheitsförderung“ ist ein langfristiger Prozess verbunden, wobei der grundsätzliche Ablauf aus vier Schritten besteht:

**1 Der erste Schritt** - die Vorarbeit - wurde bereits geleistet: Die Mitarbeiter/innen wurden informiert, eine Steuerungsgruppe wurde geformt, die Eingliederungsbeauftragten wurden nominiert, erste Besprechungen mit Fit2Work wurden abgehalten, und eine interne Befragung wurde vorbereitet. Zur Steuerungsgruppe zählen neben *Carmen Helbok-Föger* und *Katharina Huber* BENEVIT-Betriebsrat *Elmar Chiesola*, Betriebsarzt *Dr. Michael Stockreiter* sowie *Michael Schönherr*. Die Aufgabe dieses Teams ist es, das Projekt am „Laufen“ zu halten und mit Hilfe eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiterzuentwickeln, zu verbessern und zu verändern.

Die jeweiligen Eingliederungsbeauftragten setzen sich aus den Betriebsräten der einzelnen Heime zusammen. Ihre Aufgabe ist es vor allem, bei Mitarbeiter/innen, welche sich im Langzeitkrankenstand befinden, aktiv zu werden. Dies bedeutet, dass sie Kontakt mit diesen aufnehmen, und dadurch versuchen, gemeinsam eine Lösung für den Weg aus dem Krankenstand zurück in die Arbeitswelt zu finden. Somit fungieren die Eingliederungsbeauftragten auch als Frühwarnsystem, mit dessen Hilfe Langzeitkrankenständen effektiv entgegen gewirkt werden soll.

## Alle Mitarbeiter/innen befragt

**2 Im zweiten Schritt** erfolgte die Erhebung der gesundheitlichen Situation aller Mitarbeiter/innen. Die **Ist-Analyse** wurde bereits während der Sommermonate anhand eines Fragebogens online durchgeführt.

**3 Die Rücklaufquote** betrug fast 100%. Die derzeitige **dritte Projektphase** beinhaltet nun das Erarbeiten von Verbesserungsmaßnahmen, welche anhand der Erkenntnisse aus der **Ist-Erhebung** gewonnen werden konnten. In weiterer Folge werden Maßnahmen unter Einbeziehung der Mitarbeiter/innen erarbeitet.

Die längste Projektphase wird jene der **Umsetzung und Realisierung** der geplanten Maßnahmen darstellen.

**4 In der Evaluationsphase** wird schließlich erhoben, ob sich ein Projekterfolg abzeichnet und ob die Projektziele erreicht worden sind.

## Projekt erfordert Mut zur Veränderung

Das Projekt „betriebliche Gesundheitsförderung“ stellt für die BENEVIT-Gruppe ein heimübergreifendes und berufsgruppenübergreifendes Projekt der Organisationsentwicklung dar. Alle Berufsgruppen werden miteinbezogen, wobei an deren Bedürfnisse angepasste Lösungen und Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet werden sollen.

Damit dieses Projekt ein Erfolg wird, benötigt es auch Mut zur Veränderung. Für das Entgegenbringen des dazu notwendigen Vertrauens wird allen Mitarbeiter/innen von Seiten der Geschäftsleitung und den Projektverantwortlichen *herzlich gedankt*.



# DER SCHLÜSSEL ZU EINER QUALITATIVEN ARBEITSKULTUR IST VERTRAUEN!

Die Vorarlberger Pflegegesellschaft BENEVIT arbeitet derzeit eng mit der Fit2Work-Expertin Mag. Bettina Stachowitz zusammen. Aus diesem Grund haben wir von BENEVIT aktuell Sie zu einem Interview gebeten.



**Was ist aus Ihrer Sicht die Ausgangslage für Pflegeorganisationen wie BENEVIT bzw. deren stationäre Einrichtungen?**

*Bettina Stachowitz:* Die Ansprüche von Seiten der Arbeitnehmer/innen im Gesundheitswesen sowie die Erwartungen vor allem jüngerer Mitarbeitender steigen stetig. Arbeit soll Sinn machen, Wertschätzung sowie Respekt sind gefragt, und Fairness wird vorausgesetzt. Und zu guter Letztes kommt es zu einem Generationenwechsel. Wir haben aktuell bis zu vier Generationen unter einem Dach, die alle unterschiedliche Werte und Erwartungen mitbringen.

**An welchen Modellen für eine hohe Arbeitgeber-Attraktivität orientieren Sie sich bei der Zusammenarbeit mit BENEVIT?**

*Bettina Stachowitz:* Nach dem Modell der Arbeitgebermarke werden die Kriterien für den Pflegebereich in vier Dimensionen kategorisiert. Betrachtet werden:

1. die **QUALITÄT** der Arbeitsbedingungen, wie eine nachvollziehbare Personalentwicklung und eine gute Arbeitsausstattung, eine gerechte Dienstplangestaltung, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Fort- und Weiterbildung, Gesundheitsfürsorge und eine ausgeprägte Kommunikationsstruktur.
2. die **FÜHRUNG** durch Leitungskräfte, wie ein kollegiales Miteinander, die faire Behandlung der Mitarbeitenden, Anerkennung durch die Leitung und bekannte Unternehmensziele.
3. der **AUFTRITT** nach Außen.
4. das **PROFIL** gegenüber Wettbewerbern, wie klare Grundsätze und Werte.

Nach dem **Great Place To Work-Modell** leistet der Aufbau einer „vertrauensbasierten Arbeitsplatzkultur“ einen substanziellen Beitrag zur Steigerung der Identifikation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Sie erhöht die Chancen auf dem umkämpften Personalmarkt und sichert das Wachstum und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und der darin arbeitenden Menschen.

**Worin liegt dabei der Schlüssel zu einer qualitativen Arbeitskultur?**

*Bettina Stachowitz:* Der Schlüssel zu einer qualitativen Arbeitskultur ist nach dem oben beschriebenen **Great Place To Work-Modell** Vertrauen. Vertrauen wiederum wird gebildet durch Glaubwürdigkeit, Respekt und Fairness. Wesentliche Kriterien und Maßnahmen sind hier unter anderem eine offene Kommunikation, eine kompetente Führung, Anerkennung, Förderung, Fürsorge, Gerechtigkeit sowie Beteiligung.



### Wesentliche Prozessschritte im Zuge der FIT2WORK-Beratungsleistung bei BENEVIT:

- ✘ Systematisierung/Strukturelle Verankerung der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Konzepts der Arbeitsfähigkeit über den Aufbau einer Steuerungsgruppe und eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses
- ✘ Sensibilisierung des Teams: Gesundheit (Erhalt und Förderung) als geteilte Verantwortung zwischen der Betriebsorganisation und dem Verhalten des einzelnen Mitarbeitenden
- ✘ Erhebung des Status Quo mittels dem Arbeitsbewältigungsindex PlusTM (ABI Plus)
- ✘ Sicherstellung von Partizipation (Wenn Menschen mitgestalten können und Gehör finden, erleben sie sich und ihr Handeln als bedeutsamer und sinnvoller. In der Folge identifizieren sie sich stärker mit ihrer Arbeit und ihrer Organisation.)
- ✘ Maßnahmengenerierung zum Erhalt und der Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- ✘ Beratung/Begleitung bei der Maßnahmenumsetzung
- ✘ Implementierung einer Früherkennung von drohender Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit, um eine möglichst frühzeitige Unterstützung von Personen mit reduzierter Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen
- ✘ Aufbau eines betrieblichen Eingliederungsmanagements: wie unterstützen wir belastete Mitarbeiter/innen bzw. wie können wir Mitarbeiter/innen nach einem längeren Krankenstand wieder gut in den Betrieb und den Arbeitsprozess reintegrieren

### Worauf kommt es auf diesem Weg zum „attraktiven Arbeitgeber“ aus Ihrer Sicht besonders an?

*Bettina Stachowitz:* Von besonderer Bedeutung ist - neben der Qualität der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation, der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Öffentlichkeitsarbeit - wie gut es dem Management gelingt, eine Kultur wechselseitigen Vertrauens aufzubauen und zentrale Werte und Beziehungsqualitäten im Arbeitsalltag Wirklichkeit werden zu lassen. Der Weg zum Status „Attraktiver Arbeitgeber“ bedarf der systematischen Zielsetzung und Standortbestimmung sowie einer kontinuierlichen Gestaltung, Pflege und Weiterentwicklung. Das Management hat demnach eine kontinuierliche Aufgabe, sich und seine Führungsmannschaft in regelmäßigen Abständen kritisch zu hinterfragen, die eigene Qualität und Attraktivität als Arbeitgeber auf den Prüfstand zu stellen, und wo erforder-

lich, schrittweise Verbesserungs- und Wandelprozesse einzuleiten. Und das gelingt BENEVIT aus meiner Sicht ganz hervorragend!

### Welche Aktivitäten und Entwicklungen gibt es bei BENEVIT, die sich hier aus Ihrer Perspektive positiv auswirken?

*Bettina Stachowitz:* Zunächst ist die Selbstbewertung über E-QALIN zu nennen, wodurch die Qualität der Leistungen und Abläufe sowie der gelebten Werte im Haus systematisch erfasst und reflektiert wurden. Es gibt eine Evaluierung psychischer Belastungen, die Projekte „ergonomisches Arbeiten“, „Gerontopsychiatrie“ und „Palliative Care“ sowie persönliche Weiterbildungsprogramme inklusive eines Coaching-Angebots. Ebenso positiv wirken die kontinuierlichen Mitarbeiter/innen-Informationen, vor allem über regelmäßige Kommunikationsstrukturen, Qualitätszirkel und BENEVIT aktuell als

Unternehmenszeitung. Zu nennen sind aber auch die geregelte Arbeitsorganisation mit Organigramm, Stellenbeschreibung und Leitbild, die jährlichen Fördergespräche mit und für Mitarbeitende, eine kontinuierliche Adaptierung der Arbeitsumgebung durch Renovierungsarbeiten, Personalräume sowie Ruheräume.

### Sie beraten BENEVIT im Rahmen von Fit2Work. Was genau muss man sich darunter vorstellen?

*Bettina Stachowitz:* Die Fit2Work-Betriebsberatung ist ein Programm zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit in Unternehmen. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit von Mitarbeitenden zu fördern, zu erhalten und bei Bedarf wiederherzustellen, und so einen längeren Verbleib im Arbeitsprozess zu unterstützen. Sowohl die Arbeitsorganisation als auch individuelle Maßnahmen spielen hier eine Rolle.

## BENEVIT IST EIN AUSGESPROCHEN ATTRAKTIVER UND GUTER ARBEITGEBER

Für den Vorsitzenden des Betriebsrates von BENEVIT, *Elmar Chiesola*, ist der „wertschätzende Umgang mit dem Personal und eine entsprechend angepasste Bezahlung“ angesichts aktueller Herausforderungen in Pflege und Betreuung sehr wichtig. Denn „die Beschäftigung in Sozialzentren und Pflegeheimen ist eine sehr fordernde, physisch und psychisch anstrengende Arbeit, was auch durch vermehrte Dauerkrankenstände, häufige Fluktuation im Personalstand sowie Personalmangel ersichtlich ist“. Die Entwicklungen und Aktivitäten bei BENEVIT konnte *Elmar Chiesola* während seiner langjährigen Tätigkeit im Unternehmen beobachten. Er kommt zu folgendem Schluss:

„Es besteht eine sehr konstruktive und gute Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Personalvertretung. So können kleinere Probleme sofort einer Lösung zugeführt werden. Als Wertschätzung gegenüber dem Personal werden regelmäßige Betriebsausflüge, Ehrungen für langdienende Mitarbeiter sowie diverse Veranstaltungen durchgeführt. Um den Anforderungen des Berufes gerecht zu werden, können Mitarbeiter/innen sehr viel Fortbildungsmöglichkeiten nutzen, was von der Führung auch eingefordert wird. Einen sehr hohen Stellenwert genießt die Gesundheit der Mitarbeiter/innen. Im Rahmen der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz wurde

sehr viel in Geräte investiert, die ein rückschonendes Arbeiten in der Pflege ermöglichen, Stichwort: **Ergo-Coaching**, und vieles mehr. Eine entsprechende Entlohnung wurde durch die Harmonisierung der Gehälter und den neuen Kollektivvertrag geschaffen. Aus meiner Sicht stellt sich die BENEVIT als ausgesprochen attraktiver und guter Arbeitgeber dar.“



## STARKE BETEILIGUNG ALS ERFOLGSREZEPT

Auch die Geschäftsleitung von BENEVIT ist überzeugt, dass in Zukunft verstärkt auf die Attraktivität als Arbeitgeber geachtet werden muss. „Wir setzen daher seit einiger Zeit auf eine starke Beteiligungsstruktur, beispielsweise im Rahmen von E-Qalin. Dabei werden die Mitarbeitenden direkt in die Prozesse integriert, übernehmen dadurch selbst Verantwortung und bringen sukzessive unternehmerisches Denken und Handeln ein“, so BENEVIT-Geschäftsführer *Mag. Harald Panzenböck*.

„Darüber hinaus ermöglicht unsere Verbundstruktur mit mehreren Heimen und Sozialzentren eine horizontale und vertikale Weiter-

entwicklung, etwa in Richtung Wohnbereichs- und Heimleitung beziehungsweise hin zu Fachausbildungen, beispielsweise im gerontopsychiatrischen Bereich. Wir bieten bedarfsgerechte Fortbildungsprogramme und praxisorientierte Inhouse-Schulungen an.“

Die betriebliche Gesundheitsförderung wird in dem Zusammenhang auch als Element der nachhaltigen Unternehmensführung gesehen. Denn in Pflegeheimen wird angesichts der psychischen und physischen Belastungen auch mehr und mehr das Thema „Beschäftigung 50 plus“ relevant: „Im Alter nehmen Beschwerden im Kreuz, durch Stress und Burn Out naturgemäß

zu. Hier suchen wir auch individuelle Wege, wobei wir einerseits auf die Verantwortung der einzelnen betroffenen Mitarbeiter/innen zählen, andererseits aber auch Beratungen und Lösungen im Einzelfall anbieten.“ Besonders wichtig ist der BENEVIT-Geschäftsleitung zudem die Einbindung von jungen Leuten, als Lehrlinge oder Zivildienstler, unter anderem auch in Nebenbereichen oder im kaufmännisch-pflegerischen Bereich.

# IN JEDEM HEIM GIBT ES BEAUFTRAGTE FÜR INKONTINENZ



«Die BENEVIT-Heime haben mit TENA gemeinsam den Weg für neue Maßstäbe in der Kontinenzförderung und Körperhygiene beschritten: TENA Solutions, die Gesamtkostenanalyse und Optimierung von Versorgungsabläufen unter qualitativen und quantitativen Aspekten ergeben für die Bewohner/innen eine deutliche Erhöhung der Versorgungsqualität, für die Pflegepersonen eine strukturierte, ergonomische Erleichterung der Bewohner/innen-Versorgung nach dem Expertenstandard (DNQP) sowie für die Einrichtungen äußerst positive wirtschaftliche Aspekte.



**DGKP Georg Peer**  
TENA Fachberater,  
SCA Hygiene Produkts

Dieser Prozess beinhaltet auch die Implementierung von Inkontinenzbeauftragten, die durch Schulungen, Praxisbegleitungen und regelmäßige Reviews durch den TENA-Fachberater das nötige theoretische und praktische Wissen erlangen. Das Tätigkeitsfeld der Inkontinenzbeauftragten umfasst unter anderem die Sicherstellung einer gleichbleibenden hohen Versorgungsqualität unter wirtschaftlichen Aspekten, Enttabuisierung des Themas „Inkontinenz“, die Vermittlung von Wissen und die Durchführung regelmäßiger Pflegebesprechungen.

Somit kann die optimale Versorgung der Bewohner/innen auf einem hohen qualitativen Niveau unter wirtschaftlichen Aspekten gewährleistet werden – dies wird in den Einrichtungen von BENEVIT mit großem Engagement umgesetzt».

**ANNETTE PENZ**  
Pflegehelferin,  
SZ Alberschwende

«Ich sehe in meiner Aufgabe als Inkontinenzbeauftragte die Möglichkeit, jedem/r Bewohner/in nach seinen/ihren Bedürfnissen das bestmögliche Inkomaterial zur Verfügung zu stellen und somit zu gewährleisten, dass Nassliegen und dadurch resultierende Hautschäden vermieden werden.

Die breite Produktpalette bietet weiters die Möglichkeit, bei Veränderung der Bedürfnisse der Bewohner/innen, sofort zu reagieren und das Produkt individuell anzupassen. Dadurch erhöht sich speziell in der Nacht die Durchschlafqualität der Bewohner/innen deutlich, da ein mehrfacher Einlagewechsel durch die hohe Qualität der Produkte nicht mehr notwendig ist».

**MARTINA SCHNEIDER**  
Pflegehelferin,  
SZ Hittisau

«Als Inkontinenzbeauftragte ist es mir besonders wichtig, für jeden/ jede Bewohner/in das passende und ideale Produkt in unserem Inkontinenzsortiment herauszufinden und zur Verfügung zu stellen».

## TINA WACHTER

*Fachsozialbetreuerin für Altenarbeit,  
Tanzleiterin für Seniorentanz plus  
und Tanzen ab der Lebensmitte  
sowie Inkontinenz-Beauftragte,  
SZ Innerbraz*

«Meine Aufgabe als Inkontinenzbeauftragte im Haus Klostertal bereitet mir jetzt schon seit fast drei Jahren viel Freude, da diese verantwortungsvoll und abwechslungsreich zugleich ist. Eine optimale Versorgung unserer Bewohner/innen steht bei mir im Mittelpunkt, und so findet eine Evaluierung der Qualität jede Woche statt.

Die Einschulung der Mitarbeiterinnen bezüglich der Anlegetechnik und der Handhabung der weiteren TENA-Produkte sowie eine allgemeine Sensibilisierung auf das heikle Thema Inkontinenz sind neben dem wöchentlichen Auffüllen des Inko-Bedarfes und der monatlichen Bestellung weitere Aufgaben.

Ich denke, Einfühlungs-, aber auch Durchsetzungsvermögen sind nötig, um als „TENA-Lady“, wie ich liebevoll im Haus Klostertal genannt werde, durchzustarten. Oft benötigt es mehrere Versuche, Gespräche mit den Bewohner/innen und Umstellungen, um eine optimale Versorgung zu gewährleisten, die für beide Seiten passt».



### **CORNELIA HUBER**

*Pflegehelferin,  
Abt-Pfanner-Haus Langen*

«Ich kann unseren Bewohner/innen das Gefühl von Sicherheit vermitteln, sodass sie sich auch mit den Unannehmlichkeiten und Erschwernissen, die das hohe Alter zum Teil mit sich bringen, wohl fühlen können».

### **MARIA FESSLER**

*Pflegehelferin,  
Abt-Pfanner-Haus Langen*

«Die Fortbildung zur Inkontinenzbeauftragten war für mich sehr lehrreich, und ich sehe in TENA ein sehr gutes Produkt für unsere Bewohner/innen. Zudem kann ich nun auch meinen Teamkolleg/innen bei der Auswahl und Anwendung des Produktes mit Rat und Tat zur Seite stehen».

### **MARTINA BLANK**

*Pflegehelferin,  
Abt-Pfanner-Haus Langen*

«Ich bin für die Inkontinenzversorgung in der Nacht zuständig. Für mich ist wichtig, dass die Bewohner/innen die Möglichkeit haben, mit dem passenden Produkt durchzuschlafen».

### **ZSUZSANNA CSATA**

*DGKS,  
Altenwohnheim Höchst*

«Für mich bedeutet Inkontinenzbeauftragte zu sein eine große Verantwortung für die gute Versorgung der Bewohner/innen mit den für sie richtigen Produkten. Sowie das Bestellwesen und die Wirtschaftlichkeit immer im Blickwinkel zu haben. Es ist auch eine Herausforderung für mich, dem gesamten Team das Konzept immer wieder in Erinnerung zu rufen und die neuen Mitarbeiter/innen zu schulen. Sehr interessant ist es, den Verlauf vom Einkauf über den Verbrauch bis hin zur Veränderung und zur Umsetzung zu sehen.

*Ich möchte mich bei allen, die mich unterstützen  
und begleiten, recht herzlich bedanken!»*

### **BELINDA SCHNETZER**

*Pflegehelferin,  
Altenwohnheim Höchst*

«Ich habe erst vor kurzem die Ausbildung zur Inkontinenzbeauftragten gemacht. Sehr spannend fand ich die Hintergrundinformation über den Aufbau, welche Materialien von TENA verwendet werden sowie die vielen theoretischen Informationen. Inzwischen habe ich mich schon mit dem Bestellwesen auseinandergesetzt. Die Kontrolle für die richtige Einsetzung der Produkte und die Evaluierung sind manchmal nicht einfach. Es freut mich, als Inkontinenzbeauftragte mitarbeiten zu können, da mir die gute Versorgung der Bewohner/innen sehr wichtig ist».

### **STANKA MLADENOVIC**

*SZ Weidach, Bregenz*

mit TENA-Produkten lernte ich dann erst richtig kennen. Für mich sind es die besten Produkte von all jenen, die ich bis jetzt kennen gelernt habe.

Es ist auch wichtig, dass es auf jeder Station eine TENA-Beauftragte und eine Vertretung gibt, da es immer wieder zu Änderungen kommt, und ansonsten ein Durcheinander entstehen würde.

Für mich sind auch Fortbildungen in diesem Bereich wichtig, da es immer wieder neue Produkte gibt. So habe ich einen Erfahrungsaustausch mit anderen Anwendern, wobei ich diese Neuerungen an meine Kolleg/innen weiter geben kann».

**SZ WEIDACH, BREGENZ** «Viele Menschen sind von Blasenschwäche und Inkontinenz betroffen. Ein Leben mit Inkontinenz kann für Betroffene zu Beeinträchtigungen und Einschränkungen der Lebensqualität führen. Aber moderne Inkontinenzversorgung passt sich den individuellen Bedürfnissen an und trägt zur Förderung der Selbstständigkeit, des Wohlbefindens und damit der Lebensqualität von Menschen bei.

BENEVIT setzt in allen Bereichen auf höchste Qualität. Deswegen stellen wir unseren Bewohner/innen nur die Qualitätsprodukte von TENA zur Verfügung. Regelmäßige Schulungen sorgen für eine lückenlose Implementierung und Bereitstellung der individuellen, den Bedürfnissen der Bewohner/innen angepassten Produkten.

Unsere ausgebildeten Kontinenz-Beauftragten sind: *Aydan Bag, Florian Czische, Andreas Pirker, Oliver Jammerbund, Elisabeth Kloser, Monika Köhlmeier, Stanka Mladenovic*».

**AYDAN BAG**  
SZ Weidach, Bregenz

«Als TENA-Beauftragte bin ich zuständig dafür, das richtige Produkt aus der Vielfalt auszuwählen. Nach der TENA-Schulung habe ich viel mehr Sicherheit und auch mehr Wissen über die Produkte und deren Verwendung. Ich kann nun einen individuellen Pflegeplan erstellen, die richtige Größe (Hüftumfang messen) und Saugfähigkeit auswählen, um die vorhandenen Ressourcen des Betroffenen zu nützen und seine Selbstständigkeit zu bewahren. TENA bietet von einfachen Slip-Einlagen bis zu Produkten für schwerste Blasenschwäche und Doppelinkontinenz passende Produkte an. Ich finde es sehr toll, dass sich TENA um die Umwelt kümmert und einen großen Wert darauf legt.

Mit TENA profitiert der Betroffene, aber auch das Pflegepersonal, durch weniger Produktewechsel. Dadurch bleibt mehr Zeit für die Betreuung und die Bedürfnisse. Die Nachtruhe ist meist nicht gestört, und der Betroffene kann durchschlafen. Die passenden Pflegeartikel für Hautpflege bietet TENA auch an.

Ich kann jedem empfehlen, sich genau über die Produkte von TENA zu Informieren, um die Möglichkeiten zu nützen».

[www.tena.at](http://www.tena.at)

von Anita Ohneberg

## DER APPLAUS AM ENDE IST DAS SCHÖNSTE HONORAR

Es gibt nichts Langweiligeres als monoton vorgelesene Geschichten. Ich versuche das Vorlesen zu einer aktiven Sache werden zu lassen. Es werden dabei möglichst viele Sinne angesprochen. Deshalb gehört zu meiner Grundausstattung ein Kamishibai. Das ist eine besondere Art der Erzählkunst, die aus dem japanischen stammt und so viel wie „Papiertheater“ bedeutet. Zudem bringe ich einen Koffer voller Requisiten mit, welche die Zuhörer/innen an früher erinnern.

Durch Fragen zu persönlichen Erfahrungen aus ähnlichen Situationen werden die Zuhörer auch direkt mit einbezogen. Dabei ist Fingerspitzengefühl gefragt. Dem Ausbrechen von spontanen Gefühlsreaktionen begegne ich validierend. Ein geschützter Raum und ein immer wiederkehrendes Begrüßungs- und Verabschiedungsritual sorgen für Wohlbefinden, Geborgenheit und Vertrautheit. Die Gruppe wächst dabei zusammen und nimmt ihre sozialen Kompetenzen wieder auf, sie begrüßen sich untereinander, „bist auch wieder da“.

Es ist berührend, ihre strahlenden Augen und die „verstehende“ Mimik zu sehen, und der Applaus am Ende der Vorlesestunde ist das schönste Honorar. Vorlesen im Altersheim beugt der Sprachlosigkeit vor und ist daher die beste Gesundheitsprophylaxe. Denn wer sich mitteilen kann, kann auch seine Wünsche und Bedürfnisse äußern. Ich jedenfalls verlasse das Heim immer reich beschenkt und freue mich auf die nächste Vorlesestunde.

## NEUE BENEVIT-HEIMKÜCHE VERSORGT AUCH SCHÜLER/INNEN IN ALBERSCHWENDE



«Durch den Küchenumbau in Alberschwende konnten wir erstmals unsere **BENEVIT-Gastroline** konsequent umsetzen. Damit wollen wir gesunde, attraktive, saisonale und regionale Ernährung anbieten, die unter anderem leistungsbefähigend ist. Damit kann bei Senioren beispielsweise gezielter auch Unterernährung und Flüssigkeitsmangel entgegen gewirkt werden. Auch bei Jugendlichen wird eine gesunde und schmackhafte Ernährung immer mehr ein zentrales Thema», sagt BENEVIT-Geschäftsführer *Mag. Harald Panzenböck*.

**GASTROLINE**

Beim Mittagstisch für Schüler/innen orientiert sich BENEVIT an den Standards der ARGE Schülerversorgung. Verarbeitet wird beispielsweise Frisches, Saisonales und Regionales sowie Fleisch aus artgerechter Haltung. Alles wird schonend zubereitet, wobei weder künstliche Farbstoffe noch Geschmacksverstärker zum Einsatz kommen. Das Küchenteam hält regelmäßig Kontakt mit den Schüler/innen und deren Betreuer/innen, damit das Speisenangebot optimal auf die Bedürfnisse der jungen Menschen angepasst werden kann.

Die neue hochmoderne und leistungsfähige Küche ermöglicht zudem den Ausbau der Kapazitäten für den offenen Mittags- und rollenden Essentisch für Senior/innen. Den offenen Mittagstisch gibt es jeweils dienstags und donnerstags im Sozialzentrum: „Er ist beliebter Treffpunkt, wo man über Sorgen und freudige Ereignisse berichten kann. Zudem schmeckt ein gemeinsames Mittagessen besser und bietet mehr Abwechslung“, so *Annelies Böhler*, MOHI-Koordinatorin des nun ausgebauten Verpflegungsangebots.

Der Umbau des Sozialzentrums Alberschwende brachte aber nicht nur einen Ausbau und eine Modernisierung der Heimküche. So wurde die Infrastruktur mit einem eigenen Bistro für den Senior/innen-Mittagstisch und mit neuen Personalräumlichkeiten an moderne Anforderungen angepasst. Damit konnte in Alberschwende das erste aktuelle Bauprojekt von BENEVIT erfolgreich abgeschlossen werden. Bei den beiden anderen Neubauten in Langen bei Bregenz und Höchst wird das neue Küchenkonzept ebenso umgesetzt.

## LANGENEGGER PFLEGEHEIM WIRD IM FRÜHJAHR 2017 GESCHLOSSEN

BENEVIT bedauert die für Frühjahr 2017 anvisierte Schließung des Pflegeheims. Allerdings haben sich die gesetzlichen, bautechnischen und pflegerischen Anforderungen in den vergangenen Jahren so verschärft, dass ein Weiterbetrieb ohne Um- oder Ausbau nicht mehr gewährleistet werden kann. Aufgrund eines Überangebots an Pflegebetten wurde seitens des Landes Vorarlberg keine Zustimmung mehr für die notwendigen Investitionen gegeben.

Für einen reibungslosen Übergang zeichnet vor allem BENEVIT verantwortlich. „Einige Pflegeeinrichtungen in der Region verfügen über freie Betten. Zudem wird das von uns betriebene neue Pflegeheim Höchst-Fußach im Jänner 50 Pflegeplätze bieten sowie Langen bis Mitte 2018 mit 33 Betten bezugsfertig sein. Somit können wir unseren Bewohner/innen rechtzeitig ausgezeichnete alternative Unterbringungen und unseren Mitarbeiter/innen adäquate

Weiterbeschäftigungen innerhalb der BENEVIT-Gruppe anbieten“, so BENEVIT - Geschäftsführer *Mag. Harald Panzenböck*.





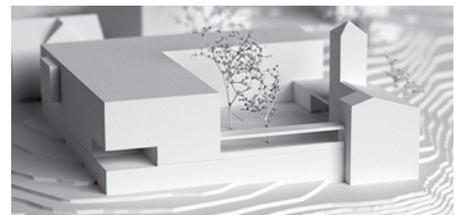
## SPATENSTICH FÜR DEN NEUBAU DES ABT-PFANNER-HAUSES LANGEN

Der Spatenstich wurde im Rahmen eines feierlichen Aktes vorgenommen. Stiftungsobmann *Johann Kogler* konnte unter anderen Pfarrer *Peter Loretz* und Diözesanbaumeister *Herbert Berchtold*, Bürgermeister *Josef Kirchmann*, die Vertreter der BENEVIT-Betreibergesellschaft *Mag. Harald Panzenböck* und Heimleiterin *Michaela Depaoli-Neuwirt*, die Architekten *Bernd Riegger* und *Matthias Bär* sowie Bauleiter *Michael Hassler* begrüßen.

*Hans Kogler* dankte allen Beteiligten für die hervorragenden Arbeiten und die gute Zusammenarbeit im gesamten Planungs- und Entwicklungsprozess. Anschließend wurde, zum letzten Mal im alten Pfarrsaal, im Rahmen eines Umtrunks auf die Vorhaben angestoßen.

Dem Baustart gingen zahlreiche Vorarbeiten voraus. Unter anderem wurde die Baustraße mit einem Geotextildamm errichtet. Diverse

Entwässerungsmaßnahmen wurden erledigt und aufwendige Umlenkarbeiten der Ver- und Entsorgungsleitungen durchgeführt. Nach dem Abbruch des Schwestertraktes folgt schließlich der Zubau.



## BENEVIT BIETET NEUES PFLEGE-BETEILIGUNGSMODELL FÜR VORARLBERGER GEMEINDEN

BENEVIT hat anlässlich des Neubaus des Pflegeheims in Höchst ein Beteiligungsmodell für Gemeinden entwickelt. Es eröffnet Kommunen in Vorarlberg die Chance auf innovative, individuelle und kooperative Trägerschafts-Lösungen. Im Falle des Pflegeheims Höchst-Fußsach hält Fußsach 5% und Höchst als größere Gemeinde 15% der Anteile der neuen Beteiligungsgesellschaft, die mehrheitlich von BENEVIT geführt wird. Die Vertragsunterzeichnung fand im Mai in der Volksschule Fußsach statt.

Das Modell wurde in Zusammenarbeit mit den beiden Gemeinden Höchst und Fußsach entwickelt. „Wir verstehen uns dabei als quali-



fizierter und transparenter Partner der Gemeinden. Denn wir verfügen als gemeinnütziger Betreiber mehrerer Pflegeheime in Vorarlberg über wertvolle Synergien in Pflege und Verwaltung. Dadurch ergibt sich für die mit uns zusammen arbeitenden

Kommunen eine Optimierung der Ressourcen, welche einzeln nicht erreicht werden kann“, so *Thomas Scharwitzl*, BENEVIT - Geschäftsleitung Finanzen und Verwaltung.

# AUSZEICHNUNG FÜR BENEVIT-KOCHLEHRLING

Die 22-jährige *Amine Özbay* konnte beim Leistungswettbewerb der Landesberufsschule Lochau im Mai den sensationellen zweiten Platz belegen. Die Jury war unter anderem mit den drei besten Köchen Vorarlbergs besetzt. Von der hervorragenden Leistungen persönlich überzeugen konnte sich auch Lehrherr *Ingo Kremmel* von BENEVIT: „Das ist eine Leistung, die mich sehr stolz macht. Es zeigt, dass wir hier im Verbund mit unseren Köchen eine ausgezeichnete Grundlage erarbeitet haben. Vor allem, wenn man bedenkt, dass sich *Amine* in der Landesberufsschule gegen Kochlehrlinge aus renommierten Restaurants und 4- und 5-Sterne-Hotels behaupten muss.“

Als ausgebildete Konditorin und Zuckerbäckerin hatte *Amine* in der Landesberufsschule sogar eine Klasse überspringen können. „Ich hatte zunächst Bedenken, ob ich hier mithalten kann, weil ja Köchen im Pflegeheim etwas Anderes ist als in einem großen Hotel. Allerdings habe ich schnell gemerkt, dass ich mich aufgrund der Arbeit und den Kontakt mit Bewohner/innen sehr wohl fühle. Es ist bei BENEVIT wie in einer großen Familie. Und wenn man sich wohl fühlt, mit dem, was man macht, dann geht das.“ Schließlich schaffte sie auch bei ihrem ersten Zeugnis als Köchin eine Auszeichnung. Damit steht dem Abschluss und einer erfolgreichen Karriere wohl nichts mehr im Wege.



## NEUORGANISATION VON HEIMLEITUNGEN BEI BENEVIT



Auf Grund der Pensionierung der Heimleiterin *Sylvia Dietrich* mit Ende dieses Jahres im Altenwohnheim Höchst gibt es Personalveränderungen bei den Heimleitungen von BENEVIT. Durch intensive Gespräche und dem Mut zu Veränderungen ergaben sich folgende Anpassungen im Führungsteam:

*Michaela Depaoli-Neuwirt, MSc*, seit 2012 Heim- und Pflegeleiterin des **Abt-Pfanner-Hauses in Langen**, übernimmt die Leitung des neuen **Pflegeheimes Höchst/Fußach**, welches im Jänner 2017 den Betrieb aufnimmt. Die ausgebildete Pflegemanagerin ist 49 Jahre alt, verheiratet und hat eine Tochter:

*„In meiner Funktion als Heim- und Pflegeleitung habe ich den Blick stets auf die Bewohner/innen wie auch die Mitarbeiter/innen gerichtet. Die große Herausforderung in der Langzeitpflege ist dabei, die Autonomie der Bewohner/innen im Pflegealltag in den Vordergrund zu stellen und gleichzeitig die Fürsorgepflicht wahrzunehmen. Insofern freue ich mich, diese Herausforderung im neuen Heim gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen erneut anzunehmen.“*

*Daniel Zimmermann*, bisher Wohnbereichsleiter in Alberschwende, wird per 1. September 2016 mit der Leitung des Heimes in Langen bei Bregenz betraut. Er ist vor gut fünf Jahren als diplomierter Krankenpfleger zum Unternehmen BENEVIT gekommen:

*„In den zwei Jahren als Wohnbereichsleiter in Alberschwende habe ich die Arbeit im Langzeitpflegebereich und das gemeinsame Wirken schätzen gelernt sowie meine Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen, wie unter anderem in der Gerontopsychiatrie oder in Führungstechnik, stetig weiter entwickeln können.“*



**GEMEINDE INFO HÖCHST**

Amtliche Mitteilung der  
Gemeinde Höchst,  
Nr. 57 September 2016

## PFLEGEHEIM HÖCHST-FUSSACH IN GUTEN HÄNDEN

Der für Anfang 2017 geplante Umzug des Altenwohnheimes in das neue Pflegeheim Höchst-Fußach rückt immer näher.

Damit dieser reibungslos von staten gehen kann, trifft die Betreiberorganisation BENEVIT bereits seit einiger Zeit alle nötigen Vorkehrungen. An der Spitze des erfahrenen und bestens ausgebildeten Pflegeteams stehen ab Oktober zwei Verantwortliche:

DGKS Sylvia Dietrich, die das Altenwohnheim über sieben Jahre geleitet hat und im Dezember ihren wohl verdienten Ruhestand antritt, sowie DGKS Michaela Depaoli-Neuwirt, MSc, welche nach einer dreimonatigen Übergangszeit die Heim- und Pflegeleitung alleine übernehmen wird.

„Die erste große Aufgabenstellung wird sein, wie wir die Erfahrungen mit dem bisherigen Altenwohnheim auf das neue Pflegeheim Höchst-Fußach übertragen können. Denn vieles haben wir bereits im bisherigen Heim vorbereiten können, was wir erst jetzt aufgrund der veränderten baulichen Gegebenheiten im neuen Haus umzusetzen imstande sind“, freut sich die künftige Heim- und Pflegeleiterin Michaela Depaoli-Neuwirt auf die kommende Herausforderung.

So wird Pflege und Betreuung im neuen Haus nur noch auf zwei Ebenen zu koordinieren sein. „Das reduziert die Komplexität, aber auch die Wege. Zudem wird es für die Bewohner/innen übersichtlicher.“

Besonderes Augenmerk möchte der Betreiber BENEVIT und die neue Heim- und Pflegeleitung darauf legen, attraktiver Arbeitgeber für qualifizierte Pflegefachkräfte zu sein. „Wir werden auch künftig alle Maßnahmen setzen, um die Mitarbeiter/innen zu befähigen, die wachsenden Herausforderungen in Betreuung und Pflege bestmöglich zu bewältigen“, so Michaela Depaoli-Neuwirt.

So wird das neue Pflegeheim Höchst-Fußach ein Modellhaus für ein Konzept, welches den Mitarbeiter(n)/innen ergonomisch Erleichterungen bringt. Denn: „Ein dauerhaft gesundes und motiviertes Pflegeteam hat unmittelbar Auswirkungen auf die Aufenthaltsqualität unserer 50 Bewohner/innen.“

Insgesamt soll im Pflegeheim Höchst-Fußach die größtmögliche Autonomie und Selbstbestimmtheit der Bewohner/innen gewährleistet bleiben, ohne dabei die Bedürfnisse der Pflegeteams zu vernachlässigen.

### **BENEVIT-Geschäftsführer Mag. Harald Panzenböck zu diesen Veränderungen:**

„Besten Dank an *Sylvia Dietrich*, die das Heim in Höchst über sieben Jahre sehr umsichtig geleitet hat, verbunden mit den besten Wünschen für ihren neuen Lebensabschnitt. *Michaela Depaoli-Neuwirt* und *Daniel Zimmermann* wünsche ich stellvertretend für das gesamte BENEVIT-Team Erfolg und Freude bei Ihren herausfordernden Aufgaben sowie viel Zuversicht und gutes Gelingen.“

„Zudem wollen wir weiterhin attraktiv für junge oder in Ausbildung befindliche Menschen sein und ihnen Praktikumsstellen anbieten“, so die aus Fußach stammende Michaela Depaoli-Neuwirt, welche in den vergangenen fünf Jahren das ebenfalls von BENEVIT betriebene Abt-Pfanner-Haus in Langen geleitet hat. Damit bringt sie neben aktuellstem Wissen aufgrund ihres Masterstudiums auch jede Menge praktische Erfahrung für die neue Führungsaufgabe mit.

# ZENTRALE TEILASPEKTE ANGEMESSENER PFLEGE IM PFLEGEPROZESS

Wichtige Aspekte der Qualität von Pflege haben die beiden BENEVIT-Heim- und Pflegeleiterinnen *Michaela Depaoli-Neuwirt* (Höchst-Fußach, zuvor: Langen) und *Ursula Fischer* (Alberschwende) aus Anlass ihrer Masterarbeit untersucht. Mittels der Methode der Praxiforschung erhoben sie Daten und leiteten aus diesen Erkenntnissen schließlich auch Empfehlungen und Schlussfolgerungen für die Praxis ab.



**Ursula Fischer**  
Heim- und Pflegeleitung  
Sozialzentrum Alberschwende

Unter anderem stellten die Autorinnen fest, dass sich Langzeitpflege-Einrichtungen in der Pflege und Betreuung von Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf mit zwei an Bedeutung wachsenden Herausforderungen konfrontiert sehen: Auf der einen Seite ist die Tendenz festzustellen, dass immer weniger Fachpersonal für die Pflege auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, zum anderen werden die Qualitätsanforderungen sowohl von internen wie auch von externen Prüfungen ständig höher.

Aus dieser Ausgangslage ergibt sich, dass es immer mehr die Aufgabe von Pflegedienstleitungen ist, geeignete Bildungsmaßnahmen zu verwirklichen. Wesentlich ist

dabei zunächst eine ausreichende Struktur, welche sicherstellt, dass Pflegenden über aktuelles, evidenzbasiertes Wissen zur ressourcenorientierten Pflegeplanung verfügen. Dazu zählen unter anderem der Bereich des diagnostischen Prozesses und die rechnergestützte Pflegedokumentation.

Hier sehen die Autorinnen sowohl bei der Gestaltung des Pflegeprozesses als auch bei der Verschriftlichung einen Verbesserungsbedarf in der Praxis. Sie empfehlen, Pflegenden mehr theoretisches Wissen zu den einzelnen Schritten im Pflegeprozess sowie fundierte diagnostische Kompetenzen zu vermitteln. Zudem müssten Pflegenden lernen, ihr Handeln zu reflektieren und darin persönliche Stärken zu entwickeln, was intellektuelle, interpersonelle und technische Fertigkeiten erfordert und fördert.

„Pflegende dürfen sich nicht nur auf vereinzelte Bereiche konzentrieren, sondern müssen lernen, das Wissen über mehrere Ebenen zu verknüpfen. Parallel zu dieser „Verstehenden Pflegediagnostik“ sollen Pflegenden in der Kompetenz des Beobachtens und Wahrnehmens geschult werden. Das Erfassen und Verschriftlichen einer ressourcenorientierten Pflegeplanung steht hier im Vordergrund. Es empfiehlt sich, die Ressourcen in körperliche und psychosoziale Ressourcen zu unterteilen, mit dem Zweck, zielgerichtete, individuelle Pflegemaßnahmen zu planen“, so die Autorinnen.

Eine weitere Empfehlung betrifft die Weiterentwicklung bestehender Kommunikationsplattformen

zur Informationsweitergabe, wie zum Beispiel die tägliche Pflegebesprechung: „Die Pflegebesprechung soll sich dahingehend entwickeln, dass der/die Bewohner/in im Mittelpunkt steht. Nicht das Aufzählen der geleisteten Pflegehandlungen steht im Vordergrund, sondern wie der/die Bewohner/in auf die Pflegehandlungen reagiert hat sowie das psychosoziale Befinden sind die zentralen Merkmale der Pflegebesprechung.“



**Michaela Depaoli-Neuwirt**  
Heim- und Pflegeleitung  
Sozialzentrum Höchst-Fußach

Schließlich weisen die Autorinnen auch auf die Notwendigkeit hin, „den Grad der Autonomie von Bewohner/innen zu fördern und sicherzustellen. In Bezug auf die Tagesstrukturierung und sinnhafte Aktivierung ist es wichtig, „die Wünsche und Bedürfnisse der Bewohner/innen zu erheben und in den Pflegealltag, soweit dies möglich ist, zu integrieren“.

Zentrale Teilaspekte angemessener Pflege im Pflegeprozess – eine empirische Untersuchung in der Gesellschaft Vorarlberger Pflegemanagement Benevit

**Donauuniversität Krems**  
Fakultät für Gesundheit und Medizin  
Fachbereich Pflegewissenschaft

**Autorinnen:** *Michaela Depaoli-Neuwirt, Ursula Fischer*  
**Betreuerin:** *Mag.ª Claudia Kastner-Roth*



# ABBRUCHARBEITEN BEI LAUFENDEM HEIMBETRIEB

von Peter Vogler

Es ist eine Herausforderung für alle Beteiligten – der Abbruch und Neubau des Abt-Pfanner-Hauses in Langen bei laufendem Pflegebetrieb. Doch die meisten Bewohner/innen nehmen es erstaunlich gelassen und manche sogar mit einer guten Portion Neugierde: „Endlich ist was los! Ich finde es spannend, wie tief die bohren und welch große Brocken die bewegen“. Bewohnerin *Frieda Blatter* beobachtet alles vom Speisesaal aus. „Sie arbeiten wirklich viel und intensiv.“

Da wackeln auch schon einmal die Wände, berichtet dazu Bewohnerin *Margarethe Haller*, die die Bauarbeiten auch von Beginn weg genau

im Blick hat: „Die haben im Eingangsbereich mit großem Aufwand Steine weg gekratzt. Das machte einen ordentlichen Lärm. Aber dafür kriegen wir ja bald ein neues Haus.“



Darauf freue ich mich jetzt bereits.“ Die Heim- und Pflegeleitung ist sich der zusätzlichen Belastungen für Bewohner/innen und Mitarbeiter/innen während der Bauarbeiten durchaus bewusst.

Deshalb wird über Baufortschritte und besonders laute Phasen rechtzeitig informiert. Doch für *Hanni Mäser* ist das nicht so wichtig, denn Lärm macht ihr nach eigener Aussage nichts: „Die Arbeiter haben sogar gemeint, dass ich beim Bau gearbeitet habe, weil ich mich so sehr interessiere und einbringe. Grund ist, dass mein Vater beim Straßenbau war, wovon ich damals nie bis wenig mitgekriegt habe. Jetzt lerne ich sehr viel und nehme alles mit.“ Auch sie ist beeindruckt vom „schweren Bau“ mit Baggern und Greifern. Und freut sich ebenso darauf, dass es „richtig schön werden wird“.

von Dorin Limbean

# TEILHABE VON MENSCHEN MIT DEMENZ



Um unser Stadtviertel attraktiv und lebendig zu gestalten, möchten wir uns als Treffpunkt für alle Menschen im Quartier entwickeln und auch präsentieren. Das Sozialzentrum Weidach ist zentral in das Stadtviertel eingebettet. In der nächsten Nähe wurden mehrere Wohnanlagen gebaut, und wir haben viele neue Nachbarn bekommen.

Um ein aktives „Miteinander“ und das Kennenlernen zu ermöglichen, organisiert das Führungsteam des Sozialzentrums speziell für die Nachbarschaft Hausführungen mit einem anschließenden „Hock zum Kennenlernen“. Im September war es dann wieder soweit. Viele Nach-

bar/innen sind der Einladung gefolgt und haben diese Möglichkeit genützt. Beim gemütlichen Hock konnte man anschließend in einer sehr entspannten und freundlichen Atmosphäre alle Fragen beantworten und neue Kontakte knüpfen.

Weil viele unserer Betreuten von Demenz betroffen sind, war es wichtig, über das Thema „Leben mit Demenz“ zu informieren. Demenzerkrankungen vom Alzheimer Typ und gemischte Demenzen sind Schlagworte des 21. Jahrhunderts. Prognosen lassen eine weitere Zunahme dieser Erkrankungen erwarten. Bis heute gibt es keine Behandlung, welche Heilung verspricht.

Umso wichtiger ist es, die Möglichkeiten der Vorbeugung zu nützen. Diese sind derzeit wesentlich größer als die Behandlungsmöglichkeiten mit Medikamenten.

**Unser Vision ist, dass Menschen mit Demenz am öffentlichen und sozialen Leben ungehindert teilhaben können.** Wir wollen damit einen Beitrag zur Umsorgung und Integration von Menschen mit einer demenziell bedingten Veränderung leisten. Die Nachbar/innen des Sozialzentrums Weidach waren am Thema sehr interessiert und auch gut informiert. Das Konzept wird von ihnen voll und ganz unterstützt.

# IMPRESSUM

## HERAUSGEBER

BENEVIT - Vorarlberger Pflegemanagement gGmbH

## CHEFREDAKTION

MMag. Dr. Peter Vogler

### image3

Kommunikationsdienstleistungs GmbH

[www.image3.eu](http://www.image3.eu)

## TEXT & REDAKTION

Carmen Helbok-Föger, Katharina Huber,  
Dorin Limbean, Anita Ohneberg,  
Harald Panzenböck, Peter Vogler

## GESTALTUNG & LAYOUT

Dominik Zumtobel

### Zumtobel Zummedium

[www.zummedium.at](http://www.zummedium.at)



**Benevit**  
Do bin i dahoam