

Benevit aktuell



**Karriere in der Pflege
– Berufe mit Zukunft**

Schwerpunkt Seiten 11 bis 14



Liebe Leserin, lieber Leser,

noch ist kein Ende in Sicht... Obwohl wir im vergangenen Jahr versucht haben, unsere Bewohner/innen zu schützen und seit Ausbruch von Covid-19 unsere Mitarbeiter/innen so gut es geht zu entlasten, wird diese Pandemie unser Leben nachhaltig verändern. Die ersten Impfungen für unsere Bewohner/innen und Mitarbeiter/innen konnten zum Jahreswechsel 2020/21 stattfinden. Damit kamen weitere enorme organisatorische Herausforderungen auf unsere Führungskräfte zu.

Auch die damit verbundene Überzeugungsarbeit bei Bewohner/innen, Angehörigen und Mitarbeiter/innen, sich zum Schutz und Wohle ALLER impfen zu lassen, war und ist wesentlicher Bestandteil dieses notwendigen Prozesses, Menschen vor der ernsthaften Erkrankung aufgrund der Übertragung dieses gefährlichen Virus zu bewahren.

Starke Veränderungen in unserer Organisation spürten wir dann vor allem ausgehend von den im Frühjahr dieses Jahres erfolgten Öffnungsschritten im gesellschaftlichen Leben. Viele Mitarbeiter/innen aus dem Pflege- und Betreuungsbereich verließen unser Unternehmen, und zwar aus beruflichen, gesundheitlichen sowie privaten Gründen. Es kam zu Personalbewegungen, die wir in dieser Dimension noch nie zuvor zu bewältigen hatten.

Dennoch sehen wir jede Veränderung auch als Chance, Vieles wieder neu zu denken. Wir werden uns mit unseren Führungsteams weiterhin, wenngleich zum Teil unter massiv neuen Rahmenbedingungen, um die Umsetzung unserer Leitidee „Do feel i mi wohl“ bemühen. In dem Zusammenhang danken wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Ihre TREUE und fachliche wie persönliche Unterstützung in dieser bewegten und herausfordernden Zeit.

Ihre BENEVIT-Geschäftsführung

Carmen Helbok-Föger
Carmen Helbok-Föger, MSc, MBA

Th. Scharwitzl
Thomas Scharwitzl

Standorte
zum Wohlfühlen



Benevit
Pflegeheim Höchst/Fußach

2

EDITORIAL

3

INHALTSANGABE

4 - 5

WAS SIE INTERESSIEREN KÖNNTE

Positive ABI-Befragung trotz Pandemie

BENEVIT Wohlfühl-Landschaft pflegen und kultivieren

6 7

UNSERE ARBEIT VON AUSSEN BETRACHTET

Interview mit Landesrätin Katharina Wiesflecker

8 - 10

WAS UNS WICHTIG IST - MITARBEITER/INNEN

Pandemie-Erfahrungen einer Heimleitung

Projektbericht "Gott ist immer dabei"

11 - 14

WAS UNS DERZEIT BEWEGT

Schwerpunkt: Karriere in der Pflege - Berufe mit Zukunft

15-17

ERLEBNISSE MIT UNSEREN BEWOHNER/INNEN

Fachprojekt "Wer Blumen sät,
hat Bienen als nützliche Gäste"

Interview mit Literatur-Preisträgerin Petra Pellini-Forcher
„Pflege ist eine schöne Tätigkeit und hat mit
Schriftstellerei viel gemein!“

18 - 21

WORÜBER WIR SIE INFORMIEREN WOLLEN

22 - 23

WAS TROTZ CORONA BEI UNS LOS WAR

24

IMPRESSUM

Benevit
Haus Klostersaal | Innerbraz

Benevit
Abt Pfanner-Haus | Langen

Benevit
TAP an der Lutz | Ludesch

Positive ABI-Befragung trotz Pandemie

*„Gerne dürfen wir mit diesem Kurzbericht über die Ergebnisse der Online-Befragung (WAI Plus TM) vom Sommer 2021 sowie den Vergleich zu den Ergebnissen aus den Befragungen 2016 und 2018 informieren. Zuvorderst möchten wir uns jedoch vor allem für die Beteiligung von **93,64 % aller Mitarbeiter/innen** bedanken.“ Die BENEVIT-Geschäftsführung*



Grundsätzlich wird mit Hilfe des Fragebogens (ABI Plus) festgestellt, wie hoch die Arbeitsfähigkeit der BENEVIT-Mitarbeiter/innen ist. Dabei wird die Arbeitsfähigkeit als geteilte Verantwortung definiert. Demnach sind sowohl die Mitarbeiter/innen als auch der Arbeitgeber für die jeweilige Arbeitsfähigkeit verantwortlich. Unter Arbeitsfähigkeit wird das Gleichgewicht zwischen dem, was Beschäftigte dauerhaft leisten können oder wollen, und dem, was das Unternehmen oder die Organisation verlangt, verstanden. Der ABI Plus misst die Arbeitsbewältigung und gibt damit Auskunft über das Maß dieses Gleichgewichtes.

Der Faktor „Arbeitsfähigkeit“ wird in vier Kategorien (siehe die bildliche Darstellung mit vier „Stockwerken“) unterteilt, welche alle miteinander verbunden sind oder sich gegenseitig beeinflussen. Analog zu dieser Einteilung ist der Fragebogen aufgebaut:

Im **ersten Stockwerk „Gesundheit“** erreichte die BENEVIT-Gruppe in der Befragung von 2016 einen ABI-Wert von **42,13** und 2018 einen von **42,09**. Trotz einem sehr herausfordernden Jahr inmitten der COVID-19-Pandemie ist dieser Wert für die gesamte Organisation 2020 lediglich leicht auf **40,26** gesunken. Somit bleiben wir weiterhin im „guten ABI-Status“. Zugenommen haben vermutlich auch aufgrund der Maskenpflicht spezifische Beschwerden, wie Kopfschmerzen oder das Empfinden, sich schneller müde oder abgeschlagen zu fühlen.

Mit Hilfe des **zweiten Stockwerks** wurde analysiert, ob sich die Mitarbeiter/innen im Unternehmen für die tägliche Arbeit im Sinne von zum Beispiel Ausbildung und Kompetenzen ausreichend qualifiziert fühlen. Während 2016 und 2018 zwischen 21% und 30% der Mitarbeiter/innen an keiner Fortbildung teilgenommen haben, waren es 2021 35%. Der

zuletzt angegebene Wert ist der Pandemie geschuldet, weil Fortbildungsmöglichkeiten massiv eingeschränkt waren. Der Wunsch nach ausreichend Fort- und Weiterbildung ist von allen Mitarbeiter/innen weiterhin groß.

Das **dritte Stockwerk** beschäftigt sich mit der Einstellung und Werterhaltung der Mitarbeiter/innen in ihrer täglichen Arbeit. Zentral wurde nach dem Zugehörigkeitsgefühl zu BENEVIT gefragt. Grundsätzlich haben sich die Werte dazu seit 2016 nicht wesentlich verändert. Sehr positiv ist dabei zu werten, **dass 97% der Mitarbeiter/innen** gerne arbeiten gehen und nur 3% dies teilweise oder manchmal gerne tun.

Im **vierten Stockwerk** haben die Mitarbeiter/innen darüber abgestimmt, wie sie die Führung, Kooperation und Zusammenarbeit sowie die Anforderungen und ihren Handlungsspielraum empfinden.

Der Skalenwert „Führung“ nimmt starken Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft und hat sich zu den Ergebnissen 2016/2018 in allen Fragestellungen weiterhin verbessert oder auf dem bisherigen Niveau gehalten. Ebenso unverändert hoch wurde über die Skalenwerte „Kooperation“ und „Zusammenarbeit“ sowie Anforderungen und Handlungsspielraum abgestimmt.

Die herausforderndsten Belastungen und Beeinträchtigungen lösten weiterhin unangenehme Temperaturen, ungünstige Arbeitshaltungen, schweres Heben und Tragen, Zeitdruck, zu große Arbeitsmenge und emotionale Belastung aus. Zu den Vergleichswerten 2016 und 2018 war jedoch trotz Pandemie keine Steigerung der Belastungsgrenzen zu verzeichnen. Diese anhaltend guten Werte sind vor allem zurückzuführen auf die Fortbildungsmaßnahmen, die bereits vor der Pandemie angeboten und durchgeführt wurden, auf die Investitionen ins erleichterte Heben und Tragen und in Gebäudesanierungen sowie auf den Neubau von Einrichtungen.

*„Das Erreichen dieser Werte in der ABI-Befragung verdanken wir ...
... allen Führungskräften in der BENEVIT-Gruppe, die in ihrer Führungsverantwortung positiven Einfluss
auf die Arbeitsbewältigung der Mitarbeiter/innen nehmen und damit wesentlich zu diesem Ergebnis
beitragen. Bedanken möchten wir uns auch bei allen Mitarbeiter/innen für Ihren Einsatz und das
Vertrauen in die BENEVIT.“ Die BENEVIT-Geschäftsführung*

BENEVIT Wohlfühl-Landschaft pflegen und kultivieren

Coaching-Kompetenz fürs Langener Team

Coaching-Expertin Jana Antony übte mit Mitarbeiter/innen der Bereiche Pflege, Verwaltung, Hauswirtschaft und Küche vom BENEVIT Abt Pfanner-Haus einige Techniken zur Bewältigung schwieriger Situationen ein:

- Abreagieren mit dem Körper
- Zentrieren mit dem Atem
- Visualisieren, um sich die günstigste Situation oder den gelingenden nächsten Schritt vorzustellen

Eine weitere Erkenntnis war die Feststellung, dass ein und dieselbe Person zwei Meinungen hat. Eine, wenn es ihr gut geht, und eine, wenn es ihr nicht gut geht. Daher sollte vor allem daran gearbeitet werden, dass es jeder und jedem möglichst oft gut geht. Daraus ergibt sich der Auftrag, Inputs, Feedback, Vorschläge oder Kritikpunkte zu sammeln. Diese Beiträge werden in weiterer Folge mit dem Kernteam reflektiert, wobei nach Verbesserungen für die Umsetzung im beruflichen Alltag unter dem Motto „die Wohlfühl-Landschaft von BENEVIT gemeinsam pflegen und kultivieren“ gesucht wird.

Andrea Winder, Heim- und Pflegeleitung, BENEVIT Abt Pfanner-Haus Langen



Stärken stärken im Höchster „Pfeilerteam“



„In der ersten Jahreshälfte 2021 erarbeitete das 'Pfeilerteam' des BENEVIT Pflegeheims Höchst/Fußach gemeinsame Wege und Strategien im Organisationsentwicklungs-Prozess. Begleitet und unterstützt wurden wir dabei von Jana Antony. Es ist ihr gelungen, uns zum Nachdenken und Reflektieren, aber auch zum Lachen und Loslassen zu bringen. Wir erforschten unsere Rolle als Führungspersonen und erkannten dabei, wie oft wir im Alltag diese Rolle verlassen. Wir ergründeten unsere Wünsche als Führungsteam und erfuhren, dass wir diese zuerst durch einen 'Wunschefilter' betrachten müssen, um dann eine neue Formulierung zu wählen, welche uns die Möglichkeit eröffnet, selbst zu handeln. Zudem wurden uns unsere Stärken bewusst, und wir erkannten, dass wir ganz schön viele davon haben. :-)

Unser gemeinsamer Leitsatz als Pfeilerteam: WIR FÖRDERN UNSERE MITARBEITER/INNEN UND DÜRFEN ALS FÜHRUNGSPERSON AUCH FORDERN.“

*Michaela Depaoli-Neuwirt, Heim- und Pflegeleitung
BENEVIT Pflegeheim Höchst/Fußach*

Interview mit Katharina
Wiesflecker, Vorarlberger
Landesrätin für Pflege

„BENEVIT ist eine gut etablier-
te, wertgeschätzte und
verlässliche Partnerin“

Die Vorarlberger Landeregierung sieht die Kernaufgabe der Pflegeheime in der Bereitstellung von Rund-um-die-Uhr-Dienstleistungen für Menschen mit umfassendem Betreuungs- und Pflegebedarf. Dies vor allem für den Fall, wenn es in der vertrauten Umgebung zu Hause trotz aller Unterstützungsmöglichkeiten in der Alltagsbewältigung nicht mehr geht. Die vom Land Vorarlberg unterstützten Leistungen bestehen in der Versorgung der Bewohner/innen mit Wohnraum, Verpflegung sowie in der ressourcenorientierten Betreuung und vielem mehr. Wir haben die unter anderem für Pflege und Soziales verantwortliche Landesrätin, Katharina Wiesflecker, zum Interview gebeten.

BENEVIT aktuell: Die durch COVID-19 ausgelöste Pandemie brachte und bringt für den stationären Pflegebereich enorme Herausforderungen. Wie gut konnte diese schwierige Zeit in Vorarlberg bewältigt werden?

Katharina Wiesflecker: Es ist uns im Großen und Ganzen in Vorarlberg gemeinsam gut gelungen, die Herausforderungen zu meistern. Nicht umsonst sind wir in der Bewältigung bundesweit mit am wenigsten Todesfällen am Spitzenplatz gelandet. Die ausgezeichnete Begleitung durch meinen Fachbereich, die gute Kooperation mit dem Landesverband und die verantwortungsvolle Umsetzung vor Ort hat dies ermöglicht. Ich möchte mich dafür bei allen Verantwortlichen wie allen Mitarbeiter/innen aufrichtig bedanken. Ich weiß, dass alle deutlich mehr übernommen haben, als sie ohnehin schon bewerkstelligen.

BENEVIT aktuell: Inwiefern ist es der gemeinnützigen Vorarlberger Pflegegesellschaft BENEVIT aus Ihrer Perspektive bislang gelungen, der Pandemie verantwortungsvoll zu begegnen?

Katharina Wiesflecker: Der BENEVIT-Verbund hat den Vorteil, Erfahrungen schnell weitergeben und Personalengpässe besser ausgleichen zu können. Ich schätze die Kompetenz von Carmen Helbok-Föger und Thomas Scharwitzl (Anm.: BENEVIT Geschäftsführung) sehr. Eine zentrale Pflegedienstleitung kann mit den dezentralen Pflegedienstleitungen ein effektives und strukturiertes Krisenmanagement umsetzen.

BENEVIT aktuell: Worauf führen Sie diese im Sinne der qualitativen Daseinsvorsorge verlässliche Rolle einer Gemeinde-eigenen Vorarlberger Pflegegesellschaft zurück?

Katharina Wiesflecker: Die Trägerschaft unserer stationären

Pflegelandschaft in Vorarlberg ist bunt, das lässt uns auch verschiedene Erfahrungen machen. Wie schon gesagt, glaube ich, dass im Verbund geführte Pflegeheime Vorteile haben, vor allem im Personalbereich und um Regionalität abdecken zu können. Grundsätzlich bin ich der Meinung, dass Pflege öffentliche Aufgabe ist, und damit macht eine Gemeinde-eigene Vorarlberger Pflegegesellschaft Sinn. Am Ende muss für mich aber unabhängig von der Trägerschaft die Qualität stimmen, und hier können solitär von einzelnen Gemeinden oder privat geführte Pflegeheime durchaus Spitzenpositionen einnehmen.

BENEVIT aktuell: BENEVIT feiert nächstes Jahr das 20-jährige Bestehen. Zu Beginn musste die gemeinnützige Gesellschaft viel Kritik einstecken, der Wille der Gemeinden zur Kooperation war teilweise enden wollend. Hat sich die Grundidee aus Ihrer Sicht konsolidiert und letztlich bewährt?

Katharina Wiesflecker: Ja, die Grundidee hat sich konsolidiert und bewährt. Der Start war sicher schwierig und handelnde Personen umstritten. In gewisser Weise war es auch widersprüchlich, einerseits als Gemeindeverband eine gemeinnützige Gesellschaft zu gründen und ein Kooperationsmodell anzubieten, andererseits als Stadt bzw. Gemeinde die Entscheidung zu treffen, nicht dazu zu gehen. Ich sehe aber in der Zwischenzeit eine große Akzeptanz und Wertschätzung.

BENEVIT aktuell: Gibt es spezifische Vorzüge, welche sich aus dem Verbundmodell von BENEVIT mit sieben Standorten in ganz Vorarlberg ergeben?

Katharina Wiesflecker: Ja, jedenfalls. Wie zuvor beschrieben, können vor allem auch kleinere Heime im Verbund personell,

wirtschaftlich und qualitativ besser geführt werden, und man kann trotzdem regionale Daseinsvorsorge in öffentlicher Trägerschaft sicherstellen.

BENEVIT aktuell: Inwiefern sehen Sie es als wichtig an, dass weiterhin verhältnismäßig kleine Heime in den Talschaften erhalten und wirtschaftlich sowie qualitativ betrieben werden können?

Katharina Wiesflecker: Klein ist in Vorarlberg ein Heim mit 14 Betten, in anderen Bundesländern eines mit 50 Betten. Ich halte es für wichtig, regionale Daseinsvorsorge sicherzustellen. Es darf aber auch kein Thema sein, als Angehörige bzw. Angehöriger ein paar Kilometer für einen qualitativ guten Pflegeheimplatz auf sich zu nehmen. Bei Neubauten haben wir vor ein paar Jahren in der Heimbauverordnung eine Mindestbettenanzahl von 54 Betten festgeschrieben. Ich halte stationäre Einrichtungen in Kombination mit vorgelagerten betreuten Wohngruppen für die Pflegestufen 1 – 3 für sehr zukunftsfähig, im Sinne der abgestuften Versorgung und der möglichen Synergien, die genutzt werden können. Um ein Heim personell und wirtschaftlich gut betreiben zu können, braucht es Mindestgrößen.



Katharina Wiesflecker

BENEVIT aktuell: Was würde Vorarlberg in Bezug auf die Versorgung von Menschen mit Pflegebedarf fehlen, wenn es BENEVIT nicht mehr gäbe?

Katharina Wiesflecker: Wir würden einen verlässlichen Partner mit qualitativ hochwertiger pflegfachlicher und betriebswirtschaftlicher Ausrichtung verlieren und eventuell auch nicht mehr die Regionalität abdecken können, die wir jetzt sicherstellen.

BENEVIT aktuell: Ein massives Problem stellt weiterhin der Personalmangel im Pflegebereich dar. Inwiefern kann hier die Politik gegensteuern?

Katharina Wiesflecker: Wir versuchen auf zwei Ebenen anzusetzen. Zum einen müssen wir ausbilden, ausbilden und nochmals ausbilden, in allen Bereichen, beim gehobenen Dienst, wie bei den Assistenzberufen, bei der Pflege und den Sozialbetreuungsberufen sowie den Heimhilfen. Wir müssen leider davon ausgehen, dass wir nur noch eine beschränkte Anzahl von Diplomierten bzw. Bachelor-Absolvent/innen im stationären Langzeitpflegebereich bekommen werden. Die Fachsozialbetreuer/innen und zukünftig die Pflegefachassistent/innen, aber auch Pflegeassistent/innen und Heimhilfen – wir werden alle Mitarbeiter/innen dringend benötigen. Bei der Ausbildung muss uns gelingen, mehr Quer- und Wiedereinsteiger/innen für den Langzeitpflegebereich zu gewinnen. Die Connexia Placementstiftung macht hier großartige Arbeit. Zum zweiten muss es uns besser gelingen, Personal zu halten, und dafür müssen die Rahmen- und Arbeitsbedingungen in den Pflegeheimen verbessert werden. Dazu zählt der Pflegeschlüssel, den wir gerade in Bezug auf Tages- und Nachtpräsenz verbessern. Dazu zählt aber auch, Perspektiven für Mitarbeiter/innen im Bereich der Karrieren zu eröffnen, was entsprechend entlohnt werden muss. Mir persönlich war es sehr wichtig, Führungslehrgänge in Vorarlberg anbieten zu können.

BENEVIT aktuell: Was erwarten Sie diesbezüglich von BENEVIT als Pflegegesellschaft?

Katharina Wiesflecker: Von BENEVIT erwarte ich mir, eine gute Arbeitgeberin zu sein, sehr gute Praktikumsplätze anzubieten und gute Unternehmens- und Teamkultur zu praktizieren. Ich schätze sehr, dass viel Wert auf betriebliche Gesundheitsvorsorge gelegt wird. Der Arbeitgeber hat aus meiner Sicht eine unterschätzte Rolle, was Personalrekrutierung und Personalbindung betrifft.

BENEVIT aktuell: Wo sehen Sie die Rolle von BENEVIT für die Pflege- und Betreuungslandschaft in Vorarlberg in den nächsten drei bis fünf Jahren?

Katharina Wiesflecker: Ich sehe BENEVIT als eine gut etablierte, wertgeschätzte und verlässliche Trägerin und Partnerin in der Sicherung der regionalen Daseinsvorsorge in Vorarlberg, die sich an der Zufriedenheit der Bewohner/innen, der Mitarbeiter/innen und Angehörigen orientiert. BENEVIT ist eine attraktive Arbeitgeberin mit innovativen Projekten, auch im Bereich von Schwerpunktsetzungen oder Spezialisierungen, wo diese notwendig werden.

„Gott ist immer dabei“

von Dorina Grusea

BENEVIT-Fachsozialbetreuerin Dorina Grusea hat sich mit dem Fachprojekt „Gott ist immer dabei“ im Rahmen ihres Ausbildungsabschlusses dem Thema „Religion und Spiritualität“ gewidmet. Ins Zentrum dieser Arbeit stellte sie eine Bewohnerin des BENEVIT Sozialzentrums Weidach in Bregenz, die sie für diesen Bericht „Maria“ nennt.



„Nach Antreten meiner Arbeitsstelle in Bregenz-Weidach lernte ich viele Heimbewohner/innen kennen. Dabei fiel mir alsbald eine gepflegte, ruhig wirkende und etwas reservierte Dame auf. Als ich mehr Kontakt zu ihr aufbauen konnte, fand ich heraus, dass sie sehr auf das Spirituelle ausgerichtet ist. Darüber wollte ich mehr erfahren und beschäftigte mich

Höhepunkt der Besuch der Messe am Ostersonntag in der nahe gelegenen St. Kolumban-Kirche sein sollte. ‚Maria‘ war von dieser Idee sehr begeistert und freute sich bereits darauf.

Mehr Freude im Alltag

Besonders wichtig für das Projekt war es, ‚Maria‘ mehr Freude in ihren Alltag zu bringen, sie zu motivieren, mehr mit anderen Heimbewohner/innen zu kommunizieren sowie öfters an verschiedenen Aktivitäten teilzunehmen. Daraus ergaben sich auch die Schwerpunkte des fachtheoretischen Teils. Dabei ging es vor allem um das Spüren der Verbindung mit Gott durch Psyche, Körper und Gedanken, um das Zeit schenken, die Lebensfreude und letztlich ein Lächeln im Gesicht. Ich wollte mich dabei von ‚Maria‘ leiten lassen. Sie sollte den Weg bis Ostern weitestmöglich selbst gestalten und die für sie passende Geschwindigkeit wählen. Gemeinsam planten wir einen Monat, verbrachten viel Zeit miteinander, die von Verständnis, Wertschätzung und Akzeptanz geprägt gewesen ist.



stärker mit ihr und ihrer Biografie. Wir entwickelten einen guten Gesprächsdraht zueinander, und ich entschloss mich, meine Fachprojekt-Arbeit gemeinsam mit dieser Bewohnerin anzugehen.

‚Maria‘ ist 85 Jahre, kommt aus Deutschland und lebt seit vielen Jahren in Vorarlberg. Ich würde sie als sensibel und schüchtern beschreiben, was öfters die Kommunikation erschwerte. Sie vermisste offenbar die seit einem Jahr ausgefallenen Gottesdienste in der Heimkapelle sehr. So entstand die Idee, sie auf Ostern vorzubereiten, wobei der

Ostern als Höhepunkt

Eine Woche vor Ostern begannen wir zu dekorieren, Eier zu färben und zu bemalen und vieles mehr. Wir bastelten gemeinsam einen Osterbaum und einen Osterkranz für ihre Zimmertür. Am Dienstag vor Ostern begleitete ich ‚Maria‘ zu einer Andacht in die Heimkapelle. Dann war der Ostersonntag endlich da. Ich holte ‚Maria‘ in ihrem Zimmer ab. Sie hatte schon auf mich gewartet, hatte sich schön gerichtet und lächelte. Wir machten uns auf den Weg in die etwa eine Viertel Stunde entfernte Kirche. Dort angekommen, schaute sie sich um, die Freude in ihrem Gesicht konnte man deutlich sehen. Sie berührte das Kreuz am Altar. ‚Schön, dass

sie da sind', begrüßte sie der Pfarrer mit ihrem Namen. Das berührte ‚Maria‘ tief und erfüllte sie mit Stolz. Ihre Augen wurden feucht: ‚Dorina hat das ermöglicht‘, erwiderte sie und deutete auf mich. Es war für uns beide ein sehr emotionaler Moment. Auch die anschließende liturgische Feier war für uns sehr ergreifend und ein großartiges Erlebnis. Als wir schließlich ins Pflegeheim zurückkehrten, war ‚Maria‘ zwar erschöpft und müde, aber sie schien dennoch glücklich zu sein.

„Trauert nicht um das Leben, das ich beende, sondern freut Euch mit mir über das Leben, das ich beginne. Das, was ich für Euch war, bin ich immer noch“.

Aufmerksamkeit als Schlüssel

Aufgrund dieser Projektarbeit mit ‚Maria‘ habe ich viel gelernt. Mit älteren Menschen über religiöse Überzeugungen und Praktiken zu sprechen, kann bei der Pflege und Betreuung wirksam unterstützen. ‚Maria‘ beispielsweise taute während unserer gemeinsamen Zeit immer mehr auf und zeigte auch ein wenig Stolz. Mir wurde dabei mehr und mehr klar, wie wichtig ‚Aufmerksamkeit‘, ‚aktives Zuhören‘ und die ‚richtige



Kommunikation‘ eigentlich sind. So stellte sich bei mir ebenso Zufriedenheit mit dem Projektergebnis ein. ‚Maria‘ beschäftigt sich selbständig und freiwillig und nimmt an Aktivitäten motiviert teil. Sie geht jeden Morgen allein in die Heimkappelle, um zu beten. Im Alltag agiert sie eigenständiger und bereitet sich zum Beispiel ihr Frühstück nun selbst zu. Außerdem geht sie wieder auf die Terrasse beziehungsweise an die frische Luft und genießt dabei öfters ein Sonnenbad. Wir beide verstehen uns inzwischen ohne viele Worte, die Kommunikation zu andern Beteiligten wurde leichter. Auch das verhilft zu mehr Lebensqualität.

Innere Zufriedenheit erreichen

Das Fachprojekt wurde von allen Mitarbeiter/innen gutgeheißen. Es gab nur positive Rückmeldungen. Für die Unterstützung von allen Seiten bin ich dankbar. Denn alle konnten sehen, welche positiven Wirkungen die gemeinsame Arbeit im Rahmen meines Fachprojektes gehabt hat. Eine Kollegin dokumentierte am Ostersonntag sogar, dass Maria, als sie sie fragte, wie es in der Ostermesse gewesen sei, antwortete: „Es war sehr schön, so schön, dass ich weinen musste“. Mich lehrt es, dass man mit ganz einfachen Sachen eine innere Zufriedenheit erreichen kann.

PS: Name und das Alter der Projektteilnehmerin ‚Maria‘ sind fiktiv.“



Pandemie-Erfahrungen einer Heimleitung

„Jedes einzelne Rädchen ist bei uns gleich und sehr wichtig!“

von Rosmarie Wolf, Heim- und Pflegeleitung
BENEVIT Pflegeheim IAP an der Lutz

Die Corona-Pandemie stellte insbesondere für Pflege- und Betreuungsteams eine besondere emotionale Herausforderung dar. Rosmarie Wolf, Heim- und Pflegeleiterin des BENEVIT Pflegeheimes IAP an der Lutz in Ludesch, schildert im Folgenden ihre Erfahrungen mit dieser unter anderem sehr nervenaufreibenden Zeit:

„Vor allem zu Beginn der Pandemie wurden wir alle nervlich und emotional stark gefordert. Uns erreichten Hygiene- und Schutzmaßnahmen sowie die damit verbundenen Informationen oft sehr überraschend und kurzfristig. Deshalb stellte sich die gesicherte Weitergabe an alle Mitarbeiter/innen als sehr schwierig heraus. Zudem lösten Berichte über die Gefährlichkeit des Virus und die Ansteckungsgefahr bei Bewohner/innen und Mitarbeiter/innen verstärkt Unsicherheit aus. Am meisten belastete uns die Befürchtung, das Virus könnte ins Haus gebracht und dann weiterverbreitet werden.“

Obwohl die Bereitschaft zum Mittragen der Maßnahmen von Anfang an sehr hoch war, strapazierten die Kontakteinschränkungen sowie das andauernde Testen die Nerven. Dennoch war das oberste Ziel, die Bewohner/innen bestmöglich zu schützen und einen Ausbruch im Pflegeheim unter allen Umständen zu verhindern. So ließen sich alle regelmäßig testen und hielten sich bei der Arbeit und privat an die jeweiligen Verordnungen und Hygienevorschriften.

Schließlich musste das Haus für Externe komplett geschlossen werden, was uns plötzlich mit neuen und bis dahin unbekannten Herausforderungen konfrontierte. Ab diesem Zeitpunkt waren wir nicht nurmehr die Pflegepersonen, sondern auf einen Schlag

sehr wichtige und teilweise die einzigen Bezugspersonen für unsere Bewohner/innen. Weitere Veränderung brachte die Einführung des sogenannten „Team Splittings“. Dadurch wurde allen Mitarbeiter/innen – auch jenen in den Unterstützungs- und Hilfsbereichen – noch mehr bewusst, wie wichtig jedes Rädchen im Hause eigentlich ist. Denn auf einmal war zum Beispiel kein Koch zur Essensausgabe mehr da. Die Pflegeteams mussten das mitübernehmen. Das Küchenteam wurde damals komplett isoliert und hatte dadurch plötzlich so gut wie keinen Kontakt mehr zu Bewohner/innen oder Mitarbeiter/innen in anderen Bereichen.

Sobald die Möglichkeit zur COVID-19-Schutzimpfung bestand, leisteten wir sofort Aufklärungsarbeit, damit diese so viele der Bewohner/innen und Mitarbeiter/innen für ihre Immunisierung auch nutzten. Mir war es wichtig, als Vorbild voranzugehen, und so ließ ich mich als Erste des Pflegeheims impfen. Trotz aller Maßnahmen streifte uns das Virus dann genau im Zeitraum zwischen 1. und 2. Schutzimpfung. Die Verunsicherung stieg erneut stark an, da wir nicht wussten, wie die Verläufe sein werden. Über Nacht mussten wir unser Haus in drei Bereiche einteilen und den Bewohner/innen erklären, dass sie die Zimmer nicht mehr verlassen dürfen und weshalb wir mit Schutzmantel, Brille und Haube zu ihnen kommen.

Zudem konnten isolierte Bewohner/innen schwer nachvollziehen, ein Virus in sich zu tragen, ohne irgendwelche Symptome zu haben, und dass sie deshalb fortan in ihren Zimmern bleiben mussten. Diese 14 Tage waren eine sehr herausfordernde Zeit für alle Beteiligten, doch gemeinsam konnten wir diese Herausforderung gut meistern. Auch war die Erleichterung sehr groß, als wir realisierten, das Virus nicht mehr im Haus zu haben. Das machte uns noch stärker bewusst, dass uns die 1. COVID-19-Schutzimpfung tatsächlich vor Schlimmerem bewahrt hat. Dieses Erkenntnis hat in der Folge vor allem die Impfbereitschaft bei unseren Mitarbeiter/innen noch weiter erhöht.“



„Ich möchte mich auch sehr herzlich bei all meinen Mitarbeiter/innen bedanken, dass sie bzw. wir so stark gemeinsam durch diese Epidemie gegangen sind. Es wurde mir bewusst, dass Vieles nur gemeinsam möglich ist. Und jede/r, egal in welchem Bereich, ist gleich und sehr wichtig für unser Haus.“

Vielfältige Karriere-Chancen in der stationären Pflege und bei BENEVIT

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/innen ...

... finden in der stationären Pflege und Betreuung im Allgemeinen sowie bei BENEVIT im Speziellen beste Karriere-Chancen in Führungs- und Fachbereichen vor. In der gemeinnützigen Vorarlberger Pflegegesellschaft werden allen Berufsbildern im Pflege- und Betreuungsbereich (DGKP, PFA, PA, DSB, FSB, HH) Entwicklungsmöglichkeiten durch ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsprogramm angeboten. Darüber hinaus profitieren die Mitarbeitenden von der Mitsprache bei der Arbeitsplatz- und Dienstplangestaltung, von bestmöglicher Entlastung durch Pflegebehelfe sowie einem ergonomischen Umfeld und anderen Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.

Mitarbeiter/innen in den Unterstützungsbereichen ...

... sind für die stationäre Pflege besonders wichtig, sei es im Facility Management, in der Verwaltung, der Reinigung oder der Wäscherei sowie in der Küche. Sie tragen wesentlich zur Lebensqualität unserer Bewohner/innen bei und sind eine wichtige Stütze in der Pflege und Betreuung. Geboten werden bei BENEVIT ein gutes Arbeitsklima in familiären Pflegeheimen, Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung, zur Fort- und Weiterbildung sowie gut geregelte Arbeitszeiten. Wesentlich ist die Freude im Umgang mit Bewohner/innen, soziale Kompetenz, Pflichtbewusstsein und Teamfähigkeit, Übersicht und Ruhe in Stress-Situationen sowie gute Deutschkenntnisse.

Chancen für junge Menschen ...

... ergeben sich bei BENEVIT durch die Möglichkeit, nach Abschluss der Schule oder Lehre eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben. Als Auszubildende/r einer pflegefachlichen Schule oder Bildungsstätte im Rahmen eines Praktikums, als Zivildienstler oder mittels eines freiwilligen sozialen Jahres kann jede/r im Umgang mit Menschen mit Unterstützungsbedarf sein Können unter Beweis stellen, indem er/sie gemeinsam mit anderen engagierten Mitarbeiter/innen im Team arbeitet, in alle Abläufe und Arbeitsschritte miteinbezogen wird und eine wichtige Hilfe bei der Umsetzung der Ziele und Anliegen der Vorarlberger Pflegegesellschaft ist.

Einstieg als Heimhilfe ohne Fachausbildung ...

... wird bei BENEVIT aktiv gefördert. Heimhilfen sind unverzichtbare Stützen für die Pflegeteams. Sie helfen und begleiten Menschen, die Unterstützung brauchen. Das Berufsbild der Heimhilfe umfasst die Begleitung und Förderung von Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf in ihrer individuellen Tagesgestaltung sowie bei der Basisversorgung, alles in enger Kooperation mit dem zuständigen Fachpersonal. Ziel der Begleitung ist vorrangig die Erhaltung und Steigerung der vorhandenen Autonomie, die Förderung von Ressourcen, Fähigkeiten, Talenten und Kompetenzen. Wobei der Erhalt der Alltagskompetenz im Vordergrund steht. BENEVIT unterstützt dabei durch klare Strukturen und geklärte Kompetenzen sowie durch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Kooperiert wird dafür mit der Placement Stiftung der Connexia, welche eine Pflegeausbildung möglich macht.

Was BENEVIT ihren Mitarbeiter/innen bietet

Soweit es möglich ist, werden bei BENEVIT Wünsche und private Bedürfnisse bei der Gestaltung von Dienstplänen berücksichtigt. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von persönlichen Interessen, Familie und Beruf bestmöglich zu gewährleisten. Dieses Prinzip fließt auch in die Urlaubsplanung, die Möglichkeit zur Teilzeit- oder Home-Office-Beschäftigung sowie Regelungen für Gleitzeit und Kernarbeitszeiten ein.

Bewohner/innen werden immer älter und leiden häufig an mehreren Krankheiten gleichzeitig. Die betriebliche Gesundheitsförderung hat in der BENEVIT von jeher einen hohen Stellenwert. Wirksame Maßnahmen betreffen eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Unterstützung durch Coachingangebote, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiter/innen-Fördergespräche, Eingliederungsmanagement und verschiedene Arbeitszeitmodelle. Die Wirkung wird durch eine regelmäßige Befragung der Arbeitsfähigkeit evaluiert.



Die innerbetriebliche Kommunikation ist für eine positive Unternehmenskultur sehr wichtig. Daher legt die Führung von BENEVIT sehr viel Wert darauf. Zudem werden die Mitarbeiter/innen bei Entscheidungen beteiligt. Dadurch erhöhen sich unter anderem die Einflussmöglichkeiten. Mitarbeiter/innen bekommen Mitverantwortung für Arbeitsplatzgestaltung, Personalentwicklung und Qualitätssicherung.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen sind die Voraussetzung für menschliche Wärme und hohe Qualität in der Arbeit. Daher bietet BENEVIT die Möglichkeit, sich fortzubilden und persönlich weiterzuentwickeln. Nach einer eingehenden Analyse des Bedarfs werden on und off the job individuelle Bildungs- und Entwicklungs-Pfade erarbeitet. Auch das macht die Arbeit langfristig attraktiv.



Karriere-Beispiel 1

Von der Reinigungskraft zur Pflegeassistentin

Interview mit Tanja Stadler

Wie bist Du in das BENEVIT Pflegeheim IAP an der Lutz gekommen?

Ich habe in der Reinigung angefangen und hatte zunächst keine Ahnung, wie es in einem Pflegeheim abläuft. Ich wurde mit einigen Herausforderungen und Stolpersteinen konfrontiert. Dennoch wusste und spürte ich, dass ich mehr in diesem Bereich machen und nicht „nur eine Reinigungsperson“ bleiben möchte. So begann ich die Ausbildung zur Heimhelferin.

Wie war es für Dich, diese Ausbildung zu absolvieren?

Sie war eine sehr gute Hilfestellung für mich, um den Schritt

in die Betreuung zu wagen. Das heißt, näher an die Bewohner/innen heranzukommen, was andere Herausforderungen und auch schöne Erlebnisse mit sich bringt. Als ich mit der Ausbildung fertig war, dachte ich zuerst, dass das nun das Richtige für mich ist. Nach einiger Zeit begann ich jedoch, als Heimhelferin viel zu hinterfragen. Ich merkte dadurch unter anderem, dass mir noch einiges an Wissen fehlte, um beruflich dort anzukommen, wo ich eigentlich sein möchte.

Was war dann Dein nächster Schritt?

Ich entschloss mich dazu, die Pflegeassistenten-Ausbildung zu beginnen. Am Anfang hatte ich großen Respekt vor den

Anforderungen. Schlussendlich lernte ich stundenlang und intensiv und konnte so die Prüfungen und den Abschluss als Pflegeassistentin gut meistern.

Wie geht es Dir jetzt nach circa vier Monaten in Deiner neuen Tätigkeit?

Ich habe jetzt das Gefühl, beruflich angekommen zu sein. Die Tätigkeit erfüllt mich mit Stolz und Zufriedenheit. Es macht mir richtig Spaß mit den Bewohner/innen, wenngleich ich auch in einer Zeit begonnen habe und tätig bin, während derer COVID sehr präsent war und ist.

Wie haben Deine Kolleg/innen auf den Werdegang reagiert?

Ich habe den Eindruck, dass ich nach anfänglicher Skepsis sehr gut bei den Kollegen angekommen bin und als vollwertiges Mitglied vom Team gesehen werde.

Wie fühlst Du Dich jetzt, wenn Du Deinen Berufsweg betrachtest?

Ich bin stolz auf das, was ich geleistet und erreicht habe. Es ist für mich auch ein bisschen eine Genugtuung, meinen Skeptikern gezeigt zu haben, was in mir steckt und was ich erreichen kann.

Karriere-Beispiel 2

Vom Zivi zum Wohnbereichsleiter in Innerbraz

Einen ersten Einblick in den Bereich der Pflege durfte ich während meines Zivildienstes

im Jahre 2012 machen. Schnell war mir klar, dass ich gerne mit Menschen arbeite, um sie so bestmöglich in ihrem Alltag zu unterstützen. Daher fiel mir die Entscheidung leicht, mich für eine Pflegeausbildung zu bewerben. Im Jahre 2015 schloss ich sodann meine Ausbildung zum Diplom-Sozialbetreuer der Altenpflege in Bregenz ab.

Nachdem ich einige Praxisjahre sammelte, unter anderem auch im BENEVIT Haus Klostertal, wurde mir klar, dass ich mich auf fachlicher Ebene weiterbilden möchte und absolvierte von 2019-2021 noch die Ausbildung zum allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflegediplom. Im Mai 2021 kehrte ich wieder ins Pflegeheim nach Innerbraz zurück. Dort wurde mir die Möglichkeit geboten, mich als Wohnbereichsleitung zu beweisen.

Da ich ein sehr ehrgeiziger Mensch bin und gerne neue Herausforderungen annehme, musste ich erneut nicht lange überlegen, um diese Chance zu ergreifen. In diesem herausfordernden Beruf ist es sehr wichtig, ein gut

funktionierendes Team zu haben. Dies kann nur durch Wertschätzung und offene Kommunikation gelingen. Alle Mitarbeiter/innen sind ein Teil eines großen Ganzen und tragen ihren Beitrag für ein gutes Arbeitsklima bei, und mit einem solchen sind auch schwierige Alltagssituationen besser zu meistern.

Eine gute Mischung aus Erfahrung und neuen Impulsen ist wichtig, da sich auch das Berufsfeld der Pflege immer weiterentwickelt und neue Erkenntnisse gewonnen werden. Zudem müssen auch die Angehörigen mit ins Boot geholt werden, um beispielsweise Informationen über Bewohner/innen zu erfahren, welche deren Alltag erleichtern und Freude bereiten. Vor allem bei Menschen, die sich selbst aufgrund ihrer Erkrankung nicht mehr äußern können, sind kleine Gesten, aber auch 'sich Zeit zu nehmen', wichtige Eckpfeiler in der täglichen Betreuung und Pflege.



von David Daros, DGKP

Karriere-Beispiel 3

Als Ungelernte von der Praxis in die Krankenpflegeschule

von Michaela Depaoli-Neuwirt, Pflege und Heimleitung BENEVIT Pflegeheim Höchst/Fußach

Samantha Kuen hat ein Jahr in der betreuten BENEVIT-Wohngemeinschaft Höchst gearbeitet, obwohl sie noch keine Berufsqualifizierung vorweisen konnte. Ihr großes Ziel war es, die Aufnahmeprüfung zur Gesundheits-

und Krankenpflegeausbildung zu schaffen. Im Laufe dieses Arbeitsjahres hat Samantha bildungsunterstützte Berufserfahrung erlangt sowie in erstaunlichem und umfangreichem Maße ihre Kompetenzen erweitert. Sie

hat unter anderem ihre Sozialkompetenz gefestigt, viele Kommunikationstools kennengelernt, ihr Wissen im Umgang mit Notfallsituationen ausgebaut und vieles mehr.

Samantha hat den Bewohner/innen Wertschätzung und Anerkennung gegeben. Dass ausgerechnet in dieser Zeit auch noch Corona die Arbeitswelt in der Wohngemeinschaft auf den Kopf stellen würde, war nicht vorhersehbar. Aber auch in dieser Situation waren wichtige Lernfelder zur Wissenserweiterung gegeben. Hygiene und Quarantäne-Maßnahmen mussten bewältigt werden...

Nach diesem wertvollen Arbeitsjahr ist Samantha mit viel Selbstbewusstsein zur Aufnahmeprüfung gegangen und darf jetzt für die nächsten drei Jahre die Schulbank in der Krankenpflegeschule Unterland drücken. Und in kaum einem anderen Beruf, wie dem der „professionellen Pflege“, ergibt sich eine derartige Vielfalt verschiedener Berufsfelder – da

bleibt viel Raum zur Wissenserweiterung im Laufe eines langen Berufslebens. Wer weiß – vielleicht führt der Weg auch mal wieder zurück zu BENEVIT.

Es ist Teil unseres Berufes, als qualifizierte pflegende Bewohner/innen und Angehörige zur Selbstversorgung anzuleiten. Dieses Kerngeschäft, Menschen zu befähigen, sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden, können wir Pflegenden und vor allem wir Führungspersonen auch im Umgang mit unseren Mitarbeiter/innen anwenden. Dazu bedarf es vieler pädagogischer Kenntnisse: Wie vermittele ich das Handeln, und wie motiviere ich oder drücke ich mich aus...



Samantha Kuen

Ich wünsche uns allen, dass wir dieses Feld unseres Berufsbildes nicht aus den Augen verlieren.



Karriere-Beispiel 4

Vom Fachsozialbetreuer zum stellvertretenden Heimleiter

Interview mit Patrick Gappmeier

Wann wurde das Interesse für den Pflegeberuf bei Dir geweckt?

Beim Zivildienst in einem Lebenshilfe-Wohnhaus für Menschen mit Behinderung regten sich bei mir erste Gedanken in Richtung Pflege. Ich durfte damals schon kleinste Pflgetätigkeiten machen, lernte den Umgang mit Pflegebedürftigen kennen und hatte sozialen Kontakt mit dem Team. Das hat mir gut gefallen. Dann entschied ich mich für eine Ausbildung zur Pflegeassistenz (früher: Pflegehelfer). Schließlich habe ich noch ein halbes Jahr drangehängt und die Ausbildung zum Fachsozialbetreuer in Altenarbeit absolviert.

Wie ging es dann weiter?

Ich war zunächst zwei Jahre als Fachsozialbetreuer im Langenegger BENEVIT Johann Georg Fuchs-Haus bis zu dessen Schließung tätig. Dann hat mir der diplomierte Krankenpfleger vor allem aufgrund der erweiterten Tätigkeiten sowie Karrieremöglichkeiten, auch in Richtung Spital, am meisten zugesagt. Ich stieg im zweiten Jahr in der Krankenpflegeschule ein und konnte die Ausbildung aufgrund

der zweijährigen Berufserfahrung entsprechend verkürzen. Das war eine der Voraussetzungen für meine jetzige Position als Wohnbereichs- und stellvertretende Heimleitung.

Was ist das Besondere an der stationären Pflege?

Mich fasziniert am Beruf vor allem, mit Bewohner/innen eine Beziehung aufzubauen. Man ist in den Heimalltag und ins Dorfleben integriert und hat auch Kontakte mit Angehörigen. Im Spital bist Du einer unter Vielen. Hier begrüßt man mich mit „Hallo Patrick“, wenn ich morgens komme. BENEVIT-Häuser sind wegen der Kleinheit oft heimelig, was ein gutes Miteinander möglich macht.

Was gefällt Dir an der Arbeitskultur bei BENEVIT?

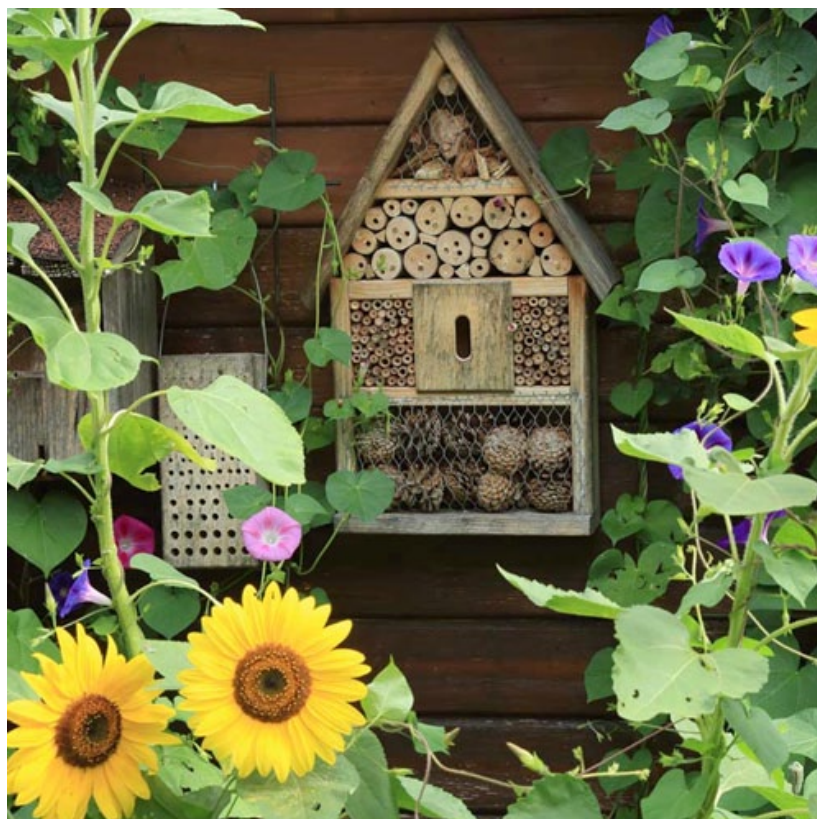
Durch den BENEVIT-Verbund ergeben sich mehr Chancen. Das Unternehmen erkennt, wenn jemand motiviert und kompetent ist. Man wird aktiv angesprochen und erhält Angebote für Aus- und Weiterbildung sowie neue Job-Chancen. Man fördert diejenigen, die wollen. Mein Karriereweg ist dafür beispielhaft.

„Wer Blumen sät, hat Bienen als nützliche Gäste“

Melitta Mathies hat im BENEVIT Abt Pfanner-Haus eine Fachprojektarbeit im Rahmen des Fachabschlusses „Sozialbetreuerin für Altenarbeit“ und unter Projektbegleitung von Birgit Giselbrecht-Lanz an der Schule für Sozialbetreuungsberufe Bregenz geschrieben und einen Bericht fürs BENEVIT aktuell verfasst.

„Für meine Fachprojektarbeit hatte ich das Ziel, ein Hochbeet mit einer Bewohnerin zu bepflanzen und ein Insektenhotel zusammenzubauen. Ein Gartenbesuch kann Abwechslung in den Alltag bringen und die Sinnesorgane fördern. Das gibt Gelegenheit, innezuhalten und zu beobachten. Der Garten soll einladen zum Riechen, zum Probieren, zum Pflücken aber auch, um Erinnerungen zu wecken. Das natürliche Licht liefert das notwendige Vitamin D und der Schlaf-/Wachrhythmus wird dadurch gestärkt. Der Garten soll ein Ort der Sicherheit und Geborgenheit sein. Er kann aber auch Rückzugsort oder ein Ort der Begegnung sein.

Somit sollten ein Hochbeet für die Terrasse im Erdgeschoss und im Hochbeet ein Insektenhotel erbaut werden, wo sich Käfer und Insekten einnisten können. Nun war meine nächste Aufgabe, eine Bewohnerin zu finden, welche mich bei der Gestaltung unterstützt. Frau Rosi (Name wurde geändert) hat ein Gespür für das Schöne und hat immer gerne Blumen am Tisch. Sie scheut keine schmutzigen Hände, da sie arbeiten immer gewohnt gewesen ist. Daher habe ich sie gefragt, ob sie mich bei meinem Projekt unterstützen möchte. Mit 'Handschlag' und stolzem Blick hat sie mir versichert, dass sie das gerne macht.



das fertige Insektenhotel in den Händen halten. Es hat den Namen 'Villa Rosi' erhalten.

Nachdem sich die Wetterlage besserte, und es endlich aufgehört hatte zu schneien, konnte das Projekt 'Hochbeet pflanzen' in Angriff genommen werden. Im Pflegeheim sind Hochbeete, die auf Rollen stehen, vorhanden. Handschuhe, eine kleine Schaufel und die Blumenharke habe ich von zuhause mitgebracht. Zuerst wurde das Beet mit neuer Blumenerde aufgefüllt. Frau Rosi erklärte mir, dass es für die Blumen gut sei, wenn neue und alte Erde vermischt wird.

Auf Wunsch von Frau Rosi habe ich einen Rosenstrauch, Lavendel und Efeu gekauft. Zusätzlich gab es noch Stiefmütterchen, Immergrün und ein Erdbeer-Pflänzchen. Die Bewohnerin hat die Blumen ordentlich und nach System eingepflanzt, die kleinen Blumen wurden vorne, die großen in den Ecken und im hinteren Teil des Beetes platziert. Es war deutlich zu erkennen, dass Frau Rosi sehr stolz auf das schöne Beet war.

Bewirkt hat das Projekt auf alle Fälle, dass die Bewohnerin voll in dieser Aufgabe aufgegangen ist, dass sie gerne davon erzählt und ihre 'Villa Rosi' zeigt. Es hat ihre Tagesstruktur positiv verändert, da sie die Blumen täglich gießen geht und zudem die reifen Früchte vom Erdbeer-Pflänzchen nun selbst ernten kann."



Ich habe das Häuschen als Bausatz im Internet bestellt und es zusammengebaut. Jetzt musste es nur noch von Frau Rosi 'befüllt' werden. Als Füllmaterial habe ich ihr Kieferzapfen, Bambusröhrchen, Hackschnitzel, Holzwolle und Äste mit Tannenbart bereitgestellt. Nach gut einer Stunde konnte sie

Interview Literatur-Preisträgerin Petra Pellini-Forcher

„Pflege ist eine schöne Tätigkeit und hat mit Schriftstellerei viel gemein!“



Petra Pellini-Forcher hat in diesem Jahr aufhören lassen. Die 1970 geborene Bludenzerin hat mit einem Text über „Demenz“ den Vorarlberger Literaturpreis abgeräumt. Das Außergewöhnliche dabei: Petra Pellini-Forcher widmet sich dieser Thematik nicht nur als Schriftstellerin. Denn sie ist Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und Teil des Teams der Demenz-Station „Anderswelt“ des BENEVIT-Sozialzentrums Weidach in Bregenz. Dort erlebt sie seit geraumer Zeit direkt und hautnah, worüber sie geschrieben hat und voraussichtlich weiterschreiben wird.

BENEVIT aktuell: Frau Pellini-Forcher, Sie bezeichnen den Pflege- und Betreuungsberuf als „schöne Tätigkeit“. Was genau meinen Sie damit?

Petra Pellini-Forcher: Ich habe schon früher in der Pflege gearbeitet, auch im Seniorenheim. Dann war ich aufgrund der Kinder länger zu Hause und konnte mir dann einen Wiedereinstieg in diesen Beruf eigentlich nicht mehr vorstellen. Ich hatte den Bezug dazu einfach verloren. Heute – nach etwa vier Jahren Pflege und Betreuung in der „Anderswelt“ – bin ich froh, dass ich einen Wiedereinstieg gewagt habe. Ich erlebe Pflege neu, anders und vielschichtig. Man braucht viel Gespür und muss genau beobachten können, damit man die Menschen gut kennen lernen kann. Das ist richtige Beziehungsarbeit. Insofern hat Pflege und Betreuung sehr viel mit der Schriftstellerei gemein.

BENEVIT aktuell: Wie ist es Ihnen trotz der doch sehr gestiegenen Anforderungen in Pflege und Betreuung gelungen, weiterhin schriftstellerisch tätig zu sein?

Petra Pellini-Forcher: Ich arbeite nur sehr gering als Teilzeitkraft in Weidach. Ja, im Pflege- und Betreuungsberuf zu arbeiten, ist je nach Beschäftigungsausmaß sehr anstrengend. Ich habe da großen Respekt vor meiner Kollegenschaft. Zudem hat sich die Welt der Pflege stark verändert. Wir haben heutzutage Hilfsmittel, wie Lifter und anderes, das erleichtert die physische Arbeit enorm. Generell mag ich den Beruf sehr, weil man auf viele unterschiedliche Menschen und Herausforderungen trifft. Auch erlebe ich die Unternehmenskultur bei BENEVIT als sehr wertschätzend. All das macht es möglich, dass ich beide Tätigkeiten – die Pflege und die Schriftstellerei – gut und mit Freude gemeinsam ausüben kann.

BENEVIT aktuell: Durch Ihre zweifache Beschäftigung mit „Demenz“ war Abschalten nach dem Pflegedienst wohl kaum mehr möglich. Wie sind Sie damit umgegangen?

Petra Pellini-Forcher: Mir half die schriftstellerische Bearbeitung des Themas, das Krankheitsbild und das

Verhalten der betreuten Menschen besser zu begreifen. Durch die Textarbeit tauche ich da tiefer ein. Ich kann reflektieren, was Manches bedeutet, den Dingen sozusagen auf den Grund gehen. Meine Textprobe enthält auch einiges Humoriges, was die Jury des Literaturpreises unter anderem positiv hervorgehoben hat. Es geht nicht darum, sich über jemanden oder etwas lustig zu machen. Wir lachen mit den Bewohner/innen viel, es passiert einfach viel Witziges. Deshalb und weil die Tätigkeit in der Dementen-Station selbst sehr sinnvoll ist, habe ich die Dauerbeschäftigung mit dem Thema als intensiv und interessant, nicht als belastend, empfunden. Es geht um Haltungen und Werte, wie Respekt, Achtung und Feingefühl. Das kann man immer ausbauen und in allen Lebensbereichen sehr gut brauchen.

BENEVIT aktuell: Die stationäre Pflege hat nicht das beste Image, insbesondere die Betreuung dementer Personen gilt als besonders schwierig. Können Sie das aufgrund Ihrer Erfahrung nachvollziehen?

Petra Pellini-Forcher: Zu diesem Thema habe ich eine spezielle Haltung entwickelt. Ich meditiere seit Jahren. Erstrebenswert ist dabei ja vor allem, im Hier und Jetzt zu sein und sich nicht mit Vergangenen und Künftigem zu verzetteln. Menschen mit Demenz leben im gegenwärtigen Moment. Sie machen sich keine Gedanken über das nächste Jahr und haben noch nichts über Corona gehört. Rechnungen und andere Verpflichtungen spielen keine Rolle mehr. Der demente Mensch verändert sich. Das ist oft für

nahe Angehörige herausfordernd und schmerzlich. Wir in der Anderswelt versuchen das Gesamte gut zu begleiten. In unserer Arbeit geht es immer darum, die Würde zu erhalten. Das ist unsere Aufgabe als Betreuende, die pflegerischen Maßnahmen sind wichtig, laufen aber fast nebenbei. Hilfreich ist in dem Zusammenhang sicher, dass wir ein Team sind. Wir können Verhalten und Vorkommnisse reflektieren und können uns gegenseitig stützen oder aushelfen. Die Aufgaben sind auf mehrere Schultern verteilt. Das geht etwa bei einer 24-Stunden-Betreuung nicht.

BENEVIT aktuell: Sie haben mit „Demenz“ ein grundsätzlich schwieriges Thema aufgegriffen. Wie war die bisherige Resonanz auf Ihren Text, und werden Sie weiter dranbleiben?

Petra Pellini-Forcher: Ja, ich möchte jetzt dranbleiben und aus der Textprobe des Literaturpreises ein Buch machen. Ich hoffe, dass ich einen Verlag dafür begeistern kann. Grundsätzlich arbeite ich gerne in der Pflege. Im BENEVIT-Umfeld und im Sozialzentrum Weidach fühle ich mich sehr wohl. Natürlich ist es auch eine finanzielle Absicherung, die es mir ermöglicht, dem Schreiben in diesem Ausmaß nachzugehen. Die Resonanz – privat und institutionell – ist durchaus positiv. Beispielsweise hat sich bei mir ein Sohn einer dementen Frau gemeldet. Er hat durch den Text mehr über Möglichkeiten des Umgangs mit Demenz erfahren. Teilweise fragen auch Angehörige bei mir an, ob sie den Text bekommen könnten. Bei Interesse ist er übrigens unter www.petrapellini.at öffentlich zugänglich.





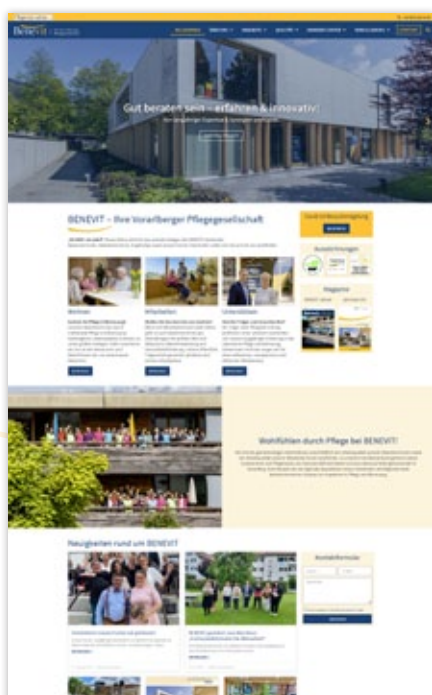
Geschäftsführer Thomas Scharwitzl, Gesundheitsminister Dr. Wolfgang Mückstein, Heim- und Pflegeleiterin Ursula Fischer-Gruber, ihre Stellvertreterin Katja Menzel; Andrea Hilbe, Land Vorarlberg (von links)

Nationales Qualitätszertifikat für Alberschwende

Sozialminister Wolfgang Mückstein hat bei einem Festakt in Wien das BENEVIT Sozialzentrum Alberschwende mit dem Nationalen Qualitätszertifikat für Alten- und Pflegewohnheime (NQZ) ausgezeichnet. Das Haus hat sich einem strengen Verfahren gestellt und das Qualitätszertifikat unter anderem für die exzellente Betreuung seiner Bewohner/innen erhalten. „Ich freue mich, dass sich Ihr Alten- und Pflegeheim hat prüfen und zertifizieren lassen. Sie sind damit ein Vorbild für andere Häuser. Das NQZ ist aber besonders auch eine Auszeichnung für die exzellente, professionelle Arbeit jeder einzelnen Mitarbeiterin, jedes einzelnen Mitarbeiters in Ihrem Pflegeheim“, so der Sozialminister bei der Übergabe des Zertifikats an Vertreter/innen von BENEVIT. Mehr dazu unter www.benevit.at/alberschwende.

FH-Studie stellt gutes Zeugnis bei Employer Branding aus

Studierende des Masterlehrgangs „Soziale Arbeit – Master of Business Administration (MBA)“ der Business School der Fachhochschule Kufstein Tirol widmeten sich im Rahmen einer interdisziplinären Fallstudie dem Thema „Employer Branding im stationären Pflegebereich unter besonderer Berücksichtigung digitaler Kommunikationskanäle“. Im Rahmen der Untersuchung benotete die Projektgruppe auch die Auftraggeberin. Zur Freude von BENEVIT konnte von den Masterlehrgangsteilnehmenden eine sehr gute „Employer Branding Proposition“ bescheinigt werden. Das gemeinnützige Unternehmen habe laut Rechercharbeit einige nutzstiftende Eigenschaften, die für Mitarbeiter/innen und potenziell zukünftige Mitarbeiter/innen attraktive Anreize darstellen. Eine interdisziplinäre Fallstudie empfiehlt der stationären Pflege konkrete Schritte zur weiteren Digitalisierung der Kommunikation, welche BENEVIT jetzt sukzessive umsetzt (siehe dazu auch den nächsten Bericht).



Website mit neuem Karriere-Center weiterentwickelt

Die Website von BENEVIT (www.benevit.at) erscheint seit kurzem in neuem Kleid und mit ergänzenden Inhalten. Einerseits ist das „Look & Feel“ dem vor rund zwei Jahren überarbeiteten Marken- bzw. Corporate Design-Konzept angepasst worden. Erhöht hat sich zudem die Benutzerfreundlichkeit sowie die Übersichtlichkeit. Das inhaltliche Konzept orientiert sich an den Interessen der relevanten Dialoggruppen, wobei insbesondere die Bewohner/innen und ihre Angehörigen, die aktuellen und potenziellen Mitarbeiter/innen sowie die Kommunen im Bereich der Beratung angesprochen werden. Erstmals verfügt die Website mit einer zentralen sowie acht eigenständigen Standort-Unterseiten (sieben Pflegeheime und eine WG) über ein Karriere-Center, das die Berufs-Chancen sowie die Leistungen des Unternehmens für Beschäftigte darstellt.

Mitarbeiter/innen-Hock mit der Geschäftsführung

Die Covid-Pandemie hat zu starken Einschränkungen für die Wahrnehmung von internen Kontakten sowie beim Informationsaustausch innerhalb der BENEVIT-Gruppe geführt. Deshalb hat sich die Geschäftsführung der Vorarlberger Pflegegesellschaft entschieden, an jedem der sieben Pflegeheim-Standorte einen sogenannten Mitarbeiter/innen-Hock durchzuführen. Ziel dieser Zusammenkünfte war es, alle Mitarbeiter/innen über die aktuelle Situation im Unternehmen zu informieren, Unsicherheiten zu beseitigen und offene Fragen zu klären. „Wir stecken in einer Krise, die uns sicher noch länger beschäftigen wird“, erklären Carmen Helbok-Föger und Thomas Scharwitzl von der BENEVIT-Geschäftsführung. Neben den gesundheitlichen Folgen der Pandemie wird die gemeinnützige Organisation zunehmend durch mehr Personalausfälle, den Fachkräftemangel sowie die steigenden Anforderungen in der Pflege und Betreuung, welche alle Mitarbeiter/innen betreffen, gefordert. „Es ist uns wichtig, den Mitarbeiter/innen wieder eine Perspektive zu geben“, so die Geschäftsführung abschließend.



Langjähriger Heimleiter in Bregenz verabschiedet

Das BENEVIT-Team des Sozialzentrums Bregenz-Weidach hat sich im Foyer mit einem CORONA-bedingt kleinen Fest vom langjährigen Heim- und Pflegeleiter **Dorin Limbean, MSc** verabschiedet. Jause, Sekt, Torte standen bereit... Es waren ca. 40 Mitarbeiter aus allen Bereichen anwesend, als Überraschung gab es einen Line Dance, der mit Dorin getanzt wurde, was ihn sehr freute.

Das Abschiedsgeschenk von den Mitarbeiter/innen war ein Fahrrad-Computer, eine selbst gemachte Torte vom Küchenteam und eine selbstgebaute Bar (mit Whisky, Wein und Gläsern) vom Haustechnik-Team für den Garten.

Eine weitere Überraschung war ein „12 Jahre Weidach“-Foto-Buch, das alle BENEVIT Pflegeheime, Ex-Stadträtin Elisabeth Mathis,

die Mitarbeiter/innen aller Teams sowie die Ehrenamtlichen der Pfarre Kolumban und viele andere mitgestaltet haben. Am Mittag wurden alle Führungskräfte von Dorin Limbean zum Mittagessen ins Hotel Schwärzler eingeladen. „Es war ein sehr schöner und hoch emotionaler Tag für uns alle! Dorin hat sich von den Bewohner/innen persönlich verabschiedet, er ist durch alle Wohngruppe gegangen“, sagte seine bisherige Stellvertreterin und Nachfolgerin als Heim- und Pflegeleiterin, **Tanja Jurisic**.





Mustergültige Sanierung im Haus Klostertal

Die ersten Konzeptarbeiten für die Komplettsanierung aller Bewohner/innen-Zimmer im BENEVIT Haus Klostertal starteten bereits vor drei Jahren. Damals wurde die Neugestaltung anhand eines Musterzimmers geplant und ein solches bereits umgesetzt. Aufgrund der Entwicklungen 2020 musste allerdings der nächste Schritt der an diesem „mustergültigen“ Zimmer orientierten Komplettsanierung nochmals verschoben werden. „Schließlich haben wir uns entschieden, die Sanierung unter Einhaltung der geforderten Sicherheitsvorkehrungen zu realisieren, damit alle Bewohner/innen-Zimmer neue Bodenbeläge, neues Inventar sowie einen Anfahrtschutz in kritischen Bereichen bekommen.“ Die Umbaumaßnahmen haben Anfang Oktober gestartet und dauerten etwa sechs Wochen.

Langener Heimleiter kehrt in seine Heimat zurück...



Daniel Zimmermann startete am 1. Februar 2013 im BENEVIT Sozialzentrum Alberschwende und wechselte dreieinhalb Jahre später als Heim- und Pflegeleiter nach Langen ins BENEVIT Abt Pfanner-Haus. In dieser Funktion war er fünf Jahre tätig, bevor es ihn wieder in seine alte Heimat zurückgezogen hat. Er widmet sich jetzt in Kottmar – ostsächsischer Landkreis Görlitz – dem Aufbau seines Hofes für ökologische Anbaukultur und Bildung. „Mit einem weinenden und einem lachenden Auge lassen wir ihn ziehen. Und mit der Hoffnung, dass all seine Wünsche und Erwartungen in Erfüllung gehen. Bei einer kleinen Abschiedsfeier überreichten wir ihm ein paar Arbeitsgeräte, die ihm die anstrengende Feldarbeit hoffentlich ein bisschen erleichtern werden“, so das BENEVIT-Team des Abt Pfanner-Hauses in Langen bei Bregenz.



...und die neue Heim- und Pflegeleiterin **Andrea Winder** übernimmt



*Daniela Köb
BENEVIT Zentrale, Dornbirn*

Personalwechsel an zentraler Koordinationsstelle

„Es freut mich sehr, dass ich seit Ende Mai dieses Jahres die Geschäftsführung der BENEVIT-Zentrale in Dornbirn in ihren Belangen unterstützen darf. Als Nachfolgerin von Andrea Lutz, die ihre wohlverdiente Pension angetreten hat, ist es mir ein Anliegen, ihre Arbeit und alles, was sie in den letzten Jahren mit aufgebaut hat, bestmöglich weiterzuführen. Die klaren Strukturen und guten Workflows sowie die angenehme Zusammenarbeit im Team haben mir den Einstieg sehr erleichtert. Kurzer Steckbrief: Wohnhaft in Dornbirn; verheiratet, zwei Kinder, viele Haustiere; Hobbies: Lesen, Musik, Hund Paul.“

Weiterbildung in Coronazeiten

Während der Pandemie-Zeit wurde das Thema Weiterbildung nur kurzfristig „auf Eis gelegt“. Wann immer es möglich war, fanden die schon lange geplanten Fortbildungen unter Berücksichtigung der jeweils gültigen Vorschriften statt. Mittels Online-Unterricht und zeitweiligen Präsenzzeiten konnten die Veranstaltungen trotz großer Herausforderungen auch abgeschlossen werden.



➤ **Doris Raffener**, Heim- und Pflegeleitung des BENEVIT Pflegeheimes Hittisau (links im Bild) hat im Zeitraum Januar 2020 bis Juni 2021 die Weiterbildung „Gerontopsychiatrie in der Pflege“ besucht. Mit ihrer Abschlussarbeit „Der Arbeitsplatz Betreuung im Mittelpunkt“ hat sie die großen Herausforderungen durch gerontopsychiatrische Erkrankungen bei Bewohner/innen auf Mitarbeiter/in-
nen der Betreuung unter die Lupe genommen und Lösungsansätze für diese gesucht.

➤ **Evelyn Fink**, Pflegeassistentin im BENEVIT Pflegeheim Hittisau (rechts im Bild) hat im Zeitraum vom Jänner 2020 bis Februar 2021 den Interprofessionellen Palliativlehrgang in Batschuns besucht. Mit ihrer Projektarbeit „Palliative Begleitung im Pflegeheim sichtbar machen“ hat sie diese Weiterbildung mit Erfolg abgeschlossen. Sie ist damit zur Führung der Zusatzbezeichnung „Palliativpflege“ berechtigt.

Die BENEVIT-Geschäftsführung hat beiden Absolventinnen sehr herzlich zu den erfolgreichen Weiterbildungen gratuliert!

Abschlüsse Lehrgänge

Lehrgang Praxisanleiter/in:

Katja Menzel, Felicia Ciriteanu
(Alberschwende); Suzana Muncan
(Weidach-Bregenz)

Lehrgang Gerontopsychiatrie:

Doris Raffener (Hittisau), Valentina
Mladenovic (Weidach-Bregenz)

Lehrgang Palliative Care:

Evelyn Fink (Hittisau)

Advanced Nursing Process and Critical Thinking:

Mag. Ingrid Feuerstein (Zentrale, Dornbirn)

Jubilare 2021

35 Jahre:

Sabine Sinz (Langen)

20 Jahre:

Rosmarie Barta (Alberschwende); Nahida Dizdarevic, Sanja Pavkovic (Weidach-Bregenz); Markus Eberle (Hittisau)

15 Jahre:

Snjezana Panic, Barbara Penn (Weidach-Bregenz); Jenny Feldkircher (Innerbraz);
Birgitta Tiefenbacher (Ludesch)

10 Jahre:

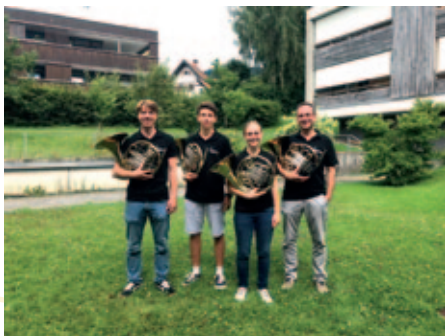
Brigitte Willam, Katja Menzel (Alberschwende); Ramona Müller, Agata Nigg, Andreas
Pirker, Katharina Schwärzler, Natascha Seybal, Adelheid Spettel (Weidach-Bregenz);
Martina Schneider (Hittisau); Zsuzsanna Csata, Sarina Zellnig, (Höchst); Anja Jäger
(Langen); Anette Gabl, Dorothea Konzett (Ludesch)



Das **BENEVIT Sozialzentrum Alberschwende** nutzte unter anderem die Lockerungen nach der Pandemie sowie das gute Wetter für einen Grillabend im Garten und für eine musikalische Unterhaltung mit den „Rheintalern“.



Im **BENEVIT Sozialzentrum Weidach** in Bregenz fanden Konzerte mit „Hornisten der Stadtmusik“, der Jugend Blasmusik Bregenz sowie einem Flötenensemble – zum Teil unter freiem Himmel mit Zuseher/innen auf den Balkonen – statt. Darüber hinaus gab es Ausflüge mit Bewohner/innen und Aktivitäten im Haus, beispielsweise mit einem ganz besonderen Gottesdienst, der von einer Frauengruppe mit Tischharfen begleitet wurde.





Im **BENEVIT Pflegeheim Hittisau** gab es kleine Ausflüge in umliegende Gasthäuser, um beispielsweise Eis zu essen. So begab man sich mit Rollstühlen und Rollatoren voller Schwung zum „Landhotel Hirschen“, wo derartige kalte Köstlichkeiten auf der Karte lockten. Ende August wurde die langjährige Mitarbeiterin Annemarie Wolf von der Hauswirtschaft mit einer Feier inklusive wunderbarem Frühstücksbuffet in den Ruhestand verabschiedet.



Im **BENEVIT Pflegeheim IAP an der Lutz** in Ludesch herrschte beim Sommerfest ausgelassene Stimmung, zudem entflohen die Bewohner/innen dem CORONA-Alltag unter anderem durch vielfältige Aktivitäten im Garten.



Impressum

HERAUSGEBER

BENEVIT | Vorarlberger Pflegemanagement gGmbH

CHEFREDAKTION

MMag. Dr. Peter Vogler | www.image3.eu
iKOMM - Dr. Vogler Consulting GmbH & Co. KG.

TEXT & REDAKTION

David Daros, Michaela Depaoli-Neuwirt, Dietmar Durig, Ursula Fischer-Gruber, Dorina Grusea, Carmen Helbok-Föger, Tanja Jurisic, Daniela Köb, Melitta Mathies, Doris Raffener, Thomas Scharwitzl, Peter Vogler, Andrea Winder, Rosmarie Wolf

GESTALTUNG & LAYOUT

NU ART // Michael Burtscher
www.nu-art.at