

Ausnahme-
zustand:
Polizei im Bereit-
stellungsraum vor
dem Franziska
Schervier
Seniorenzentrum



Altenheim im Ausnahmezustand

Franziska Schervier Seniorenzentrum erlebt „Blockupy Frankfurt“ hautnah
von Bernd Trost



Allen Mitarbeiter/
-innen Bewohner/
-innen, Angehörigen
und Lesern wünschen
wir eine schöne und
erholende Sommerzeit!

„Es war ein anstrengender Tag, aber wir waren gut vorbereitet und es ist nichts passiert“, resümiert Pflegedienstleitung Roswitha Koch am Abend des 18. März 2015 den Tag. Wochenlang hatte sich die Stadt Frankfurt auf die Proteste gegen die Eröffnung des Neubaus der Europäischen Zentralbank (EZB) eingestellt.

Am Montag hatte es im Franziska Schervier Seniorenzentrum eine Krisensitzung mit klaren Absprachen und Anweisungen für alle Bereiche gegeben, denn die lange Straße liegt direkt an

der Grenze des Frankfurter Ostends und es war zu erwarten, dass die Proteste auch diesen Bereich mit erfassen



Hautnah: Wasserwerfer vor dem Hospital zum Hl. Geist



Auftakt: Schon am Morgen brannten Autos in der Frankfurter Innenstadt
(Foto: twitter/Polizeipräsidium Frankfurt)

würden. Was am Tag passierte, war dann für alle Beteiligten viel heftiger als erwartet. Schon am frühen Morgen kamen erste Meldungen über brennende Fahrzeuge, eingeschlagene Fenster und gewalttätige Auseinandersetzungen zwischen Polizei und Demonstranten. Einer der Schauplätze lag nur wenige Meter vom Franziska Schervier Seniorenzentrum an der Kreuzung Lange Straße/Hanauer Landstraße. Auch gegen Fenster des Hauses flogen Steine, die zum Glück keinen Schaden anrichteten. Die Mitarbeiter für den Frühdienst hat-

ten es alle pünktlich zum Dienst geschafft und im Laufe des Vormittages kam der größte Teil des Spätdienstes bereits ins Haus. Statt mit weiteren Demonstranten hatte sich die Lange Straße inzwischen als Bereitstellungsraum für Polizeieinheiten aus Bayern, Hamburg, Bremen und Sachsen-Anhalt mit Fahrzeugen und Beamten gefüllt. Mittags dann die erschreckende Erkenntnis: Trotz der ganzen Polizei draußen ist das Haus von der Außenwelt abgeschnitten. Der Versuch, einen Rettungswagen zum Haus zu beordern, um eine Bewohnerin zu einer dringenden Behandlung in eine Klinik zu bringen, endete mit dem Rückruf der Leitstelle, das Fahrzeug sei nicht in die Lange Straße durch gekommen. Was, wenn nun ein Notfall eintritt? Ab jetzt war Improvisation gefragt. Kontakte zu den Sanitätern der Polizei wurden geknüpft und ein Not-Einsatzplan gestrickt, der jedoch im weiteren Tagesverlauf nicht zur Umsetzung kommen musste. Seit den frühen Morgen-

stunden donnerten tieffliegende Hubschrauber über das Haus, draußen ständig Polizeisirenen und regelrechter Schlachtenlärm. Vor den Fenstern tausende Uniformierte. Über dem Ganzen der Gestank von Rauch und verbranntem Gummi. „Das war wie im Krieg“, erklärt eine Mitarbeiterin am Abend. Und genau so wurde der Tag von vielen Bewohnerinnen und Bewohnern, die noch das Trauma des Krieges und der Bombenhagel über Frankfurt erlebt hatten, durchlitten. „Für Meinungsfreiheit und Werte auf die Straße gehen, ja da bin ich dafür – und auch dabei“, schließt Hausleiter Bernd Trost in der Leitungsrunde das Tagesresümee ab. „Aber was hier passiert ist, hatte damit nur herzlich wenig zu tun. Hier ging es nur noch um Randalen, um Anarchie. An die Menschen bei uns und in mehreren weiteren Altenpflegeheimen im unmittelbaren Umfeld hat niemand gedacht. Womit hatten sie es verdient, all ihre Traumata er-



„Dicke Luft“: Rauchschwaden der Blockupy-Blockaden über der Frankfurter Skyline
(Foto: Twitter/IsmailKuepeli)

neut durchleben zu müssen? Was wäre bei einem wirklichen Notfall passiert, während wir nicht nur für Rettungsfahrzeuge sondern auch für Rettungshubschrauber unerreichbar waren? Ich danke Gott, dass nichts passiert ist. Und ich wünsche mir nur einen kleinen Funken dieses Engagements gegen die EZB für die Rechte und Interessen der älteren Generation in unserem Land. Denn nach der fragt kaum jemand!“

trost@schervier-altenhilfe.de

Inhalt

Franziska Schervier Seniorenzentrum, Frankfurt.....	1+5
Editorial.....	3
Seniorenzentrum St. Bilhildis, Mainz.....	4
Fachschule für Altenpflege St. Bilhildis, Mainz.....	6
Neues von den Aachener Franziskanerinnen.....	7
Personalentwicklung.....	8
Aus Medizin und Forschung	15
Geschäftsbericht 2014.....	17
Dienstjubiläen	24
Aktuelles	26
Pinnwand	27
Kurz vor Schluss	32
Nachgedacht	34

IMPRESSUM:

Herausgeber: Franziska Schervier
Altenhilfe gem. GmbH
Paulusstr. 10, 52064 Aachen

Redaktion:

cfm Kober+Partner GmbH
Schönblick 10, 74594 Kressberg
Tel: 0 79 57 / 92 67 45
Fax: 0 79 57 / 92 67 46
E-Mail: info@cfm-online.de
Foto-Quellen: istockphoto und
hausinterne Bilder, Foto Titelseite:
Martina Lohrbach, istockphoto,
Sunflower with sunglasses and a
smile.

Liebe Leserinnen und Leser,

„Der Mensch macht den Unterschied“ – so könnte eine Antwort auf die Frage lauten, wodurch sich eine Einrichtung der Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH von den vielen Tausend anderen stationären Einrichtungen in Deutschland unterscheidet. Und in der Tat: Mehr als 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen unsere Einrichtungen täglich zu dem, was sie sind: Orte der Geborgenheit, der Sicherheit und des Vertrauens. Orte von Menschen gestaltet für und mit Menschen, die in der für sie aktuellen Lebensphase hier am besten leben, wohnen und versorgt sein können. Wie und mit welchem Erfolg uns das im letzten Jahr gelungen ist, lesen Sie wieder in unserem Geschäftsbericht, den wir – wie gewohnt – in der Sommer-Ausgabe der Hauspost abdrucken.

Gerade weil es der Mensch ist, auf den es in unseren Einrichtungen ankommt und um den es geht, ist es besonders spannend, immer wieder einige von ihnen in unserer Hauspost vorzustellen. Da begegnen junge Pflegegeschüler/-innen in Mainz in regelmäßigen Gesprächsrunden Bewohnerinnen und Bewohnern, die ihnen ihre aufregende und von Höhen und Tiefen geprägte Lebensgeschichte erzählen. Da springen Funken über Generationsgrenzen; Menschen haben sich im besten Sinne etwas zu sagen, hören einander zu und lernen voneinander. Und auch wenn das Leben der neu gewonnenen Weggefährten zu Ende ist, wird ihrer in Dankbarkeit und in freudiger Erinnerung gedacht. Und dann arbeiten dort Menschen in unserer Dienstgemeinschaft, die aus Ländern zu uns kommen, mit denen wir auf der großen Weltbühne zurzeit nicht allzu gut auskommen. Bei uns aber, in unseren Einrichtungen, gelingt es, in gegenseitigem Respekt und zum Segen aller, gemeinsam für andere da zu sein. Warum gelingt das nicht den Staatenlenkern im Großen, wenn es uns doch im Kleinen zu gelingen scheint?

Das Leben der Menschen findet während der Arbeit statt. Auf insgesamt mehr als 250 Jahre Lebens- und Arbeitszeit blickten kürzlich neun Dienstjubilareinnen und -jubilare zurück, als sie im April im Mutterhaus in Aachen Rückschau auf ihre Zeit in der Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH hielten. Vielfältig und abwechslungsreich waren diese Jahre, geprägt von Gelingen und zuweilen auch Misslingen, stets aber im Dienste der Men-

schen, die in all diesen Jahren bei und mit uns lebten, wohnten und starben. In dieser Hauspost sagen wir noch einmal Danke für ein viertel Jahrtausend Mitarbeit.

„Mensch werden ist eine Kunst“, so sagte einst der deutsche Lyriker Novalis. Eine ebensolche Kunst ist wohl auch die Führung von Menschen. Führungskräfte übernehmen eine hohe Verantwortung. Sie liegt vor allem darin, Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Entfaltung zu bringen, und sie dabei gleichzeitig in ihrer Individualität zu respektieren, d.h. ihnen die Menschwerdung am Arbeitsplatz zu ermöglichen und gleichzeitig darauf zu achten, dass die berechtigten Erwartungen des Umfelds dabei beachtet werden. Um dieser anspruchsvollen Aufgabe gerecht zu werden, braucht es die regelmäßige Schulung und Begleitung von Führungskräften. Im Juni ging jetzt wieder ein fünfteiliges Führungskräfte-Training zu Ende; es schloss mit dem Modul „Christlich inspiriert führen“ ab. Was die Teilnehmer/-innen gelernt haben und in ihren Führungsalltag mitnehmen, lesen Sie in dieser Ausgabe.

Arme Menschen gibt es auch in reichen Gesellschaften. Armut hat dabei viele Gesichter. Seit zwanzig Jahren stellt sich die „Schervier-Stube“ im Aachener Mutterhaus in den Dienst von Menschen, die auf verschiedenste Art arm sind. Dieses Mal blicken wir zurück auf zwei Jahrzehnte dieser segensreichen Arbeit, die in der Kontinuität der Gründerin der Armen-Schwestern vom hl. Franziskus steht.

Wie gesagt, auf den Menschen kommt es an bei unserer Arbeit. Um ihn geht es und nur mit ihm geht es. Als Christen vertrauen wir zudem auf Gottes Hilfe bei allem, was wir tun.

Viel Spaß beim Lesen der Sommerausgabe unserer Hauspost wünscht Ihnen

Ihr Dr. Klaus Herzberg
Geschäftsführung
herzberg@schervier-altenhilfe.de



Powidldatschgerl als Botschafter

St. Bilhildis empfängt Politikerdelegation aus Mittelböhmen – Tschechischer Nachmittag und Schiffsfahrt auf dem Rhein

von Günther Robl

„Bei der Alzheimer-Krankheit handelt es sich um ein Problem, das die ganze Welt beschäftigt“, sagte jetzt die Vizepräsidentin der Region Mittelböhmen und Senatorin in Prag, Emílie Trísková. Sie besuchte zusammen mit weiteren tschechischen Politikern und dem rheinland-pfälzischen Landtagspräsidenten Joachim Mertes das Seniorenpflegeheim St. Bilhildis in Mainz, das seit 2012 mit dem Alzheimer-Zentrum Pohoda in Nove Straseci kooperiert.

Die mittelböhmische Einrichtung arbeitet nach dem in St. Bilhildis entwickelten, integrativen Demenzkonzept, das verschiedene Ansätze zur Betreuung von Menschen mit Demenz wie Milieuthérapie, Validation, kreatives Gestalten, Musiktherapie, Basale Stimulation etc. berücksichtigt. Es versucht, individuell optimierte Pläne für Pflege und Betreuung zu erstellen, auf Grundlage anerkannter Assessments, empirischer Daten (z.B. der S3-Leitlinie Demenz) und des theoretischen Konzeptes der Selbsterhaltungstherapie (SET) der klinischen Neuropsychologin Dr. Barbara Romero. Im September 2013 hat die Bilhildis-Hausleitung dem Seniorenheim in Nove Straseci bescheinigt, dass die Implementierung des SET-Programms erfolgreich abgeschlossen wurde.

Böhmischer Nachmittag mit Volksmusik, Tanz und landestypischen Gerichten

Zum jetzigen Besuch kamen auch mehrere Bewohner des mittelböhmischen Alzheimer-Zentrums mit nach Deutschland und gestalteten für die Mainzer



Beim Mainz-Besuch der tschechischen Bewohnergruppe kommen sich Heimbewohner und Pflegekräfte beider Einrichtungen näher. Rechts die Prager Senatorin Emílie Trísková und die Mainzer Hausleitung Margarete Weinbeck in harmonischem Einklang.

Senioren einen böhmischen Nachmittag mit Volksmusik, Tanz und landestypischen Gerichten. Bei den mitgebrachten „Powidldatschgerl“ wurde das Interesse der Deutschen geweckt, und bei dem Lied „Rosamunde“ klappt die Verständigung schon vorbildlich: Die Verse wurden gleichzeitig auf Tschechisch und Deutsch gesungen. Für alle Senioren aus Tschechien war dies die erste Reise ihres Lebens ins Ausland, entsprechend aufgeregt waren sie. Am Tag zuvor erfreuten sie sich gemeinsam mit einer Gruppe Mainzer Senioren an den Schönheiten des Mittelrheintales.

Mit dem Schiff von Mainz über das Binger Loch nach Bacharach

Von Mainz aus ging es mit dem Schiff über das Binger Loch nach Bacharach, wo es Spargel und Riesling zum Verkosten gab.

Das SET-Konzept stellt die Anpassung des sozialen und materiellen Umfeldes an die Bedürfnisse des demenziell Erkrankten und die optimale Nutzung seiner Ressourcen ins Zentrum der Begleitung; auf übende Verfahren zur Steigerung defizitärer Leistungen wird in der Regel verzichtet. Die meisten Erfahrungen mit dem Konzept liegen für das Alzheimer Therapie Zentrum der Neurologischen Klinik Bad Aibling vor, eine Einrichtung der stationären Rehabilitation, die Romero 1999 gegründet hat.

Die Kooperation der beiden Einrichtungen kam durch Vermittlung des rheinland-pfälzischen Sozialministeriums zustande. Mittelböhmen ist eine der Partnerregionen des Landes Rheinland-Pfalz.

robl@schervier-altenhilfe.de

Menschen in der Franziska Schervier Altenhilfe:

Alla Wiesmann: Eine studierte Ärztin aus St. Petersburg fängt nochmal ganz von vorne an



Wir führten ein Gespräch mit Alla Wiesmann, deren bewegter Lebensweg sie von Rußland in das Franziska Schervier Seniorenzentrum nach Frankfurt a. M. führte.

Frau Wiesmann, wo wohnen Sie?
In Frankfurt-Ostend, gleich in der Nähe unseres Seniorenzentrums.

Aus welchem Land stammen Sie?
Aus Rußland, genau aus St. Petersburg.

Welches waren die wichtigsten Stationen auf Ihrem bisherigen Lebensweg?

In St. Petersburg habe ich meine 3-jährige Ausbildung als Krankenschwester absolviert und anschließend auch in diesem Beruf gearbeitet. Anschließend absolvierte ich dort auch mein mehrjähriges Abendstudium in Medizin an der St. Petersburger Polyklinik. Danach arbeitete ich an dieser Klinik als Allgemeinärztin.

Wie ist Ihr Kontakt zur Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH entstanden?

Im Jahr 1994 lernte ich meinen damaligen Mann, einen Deutschen, kennen und kam dann 1994 von St. Petersburg ins bayerische Würzburg. Ein sehr schöner Ort, an dem ich gerne lebte. Als mein Sohn dreieinhalb Jahre alt war, bewarb ich mich

bei sehr vielen Arbeitgebern. Leider vergebens. Deshalb sah ich mich zusätzlich auch im Frankfurter Raum um. Und hatte ein Riesenglück, da ich nach einem Vorstellungsgespräch mit unserer stellv. Hausleiterin Frau Roswitha Koch tatsächlich die Stelle als Pflegeassistentin bekam. Ich freute mich riesig und konnte es kaum fassen. Von Anfang an wurde ich gut in unser Team integriert und bin heute meinen Kollegen dafür noch sehr dankbar. 2007 absolvierte ich dann in Frankfurt eine Ausbildung als Altenpflegerin an der MaxQ-Schule. Jahrelang hatte ich mich nicht getraut, diese Ausbildung anzutreten, doch heute bin ich froh darüber, diesen Schritt getan zu haben.

In welcher Position und in welchem Bereich sind Sie bei der Franziska Schervier Altenhilfe heute tätig?

Heute arbeite ich als Altenpflegerin vor allem im 2. Stock bei den schwerstpflegebedürftigen Bewohnern, die teilweise auch medizinische Hilfe benötigen. Die Behandlungspflege steht dabei im Vordergrund.

Wenn Sie das Leben in der ehemaligen Sowjetunion mit dem in Deutschland vergleichen, worin sehen Sie die hauptsächlichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten?

Ich war froh darüber, mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede feststellen zu können. Als Beispiel ist hier die Ähnlichkeit der Natur und Landschaft zu nennen. Zudem konnte ich auch feststellen, dass die alltäglichen Ängste und Sorgen der Menschen durchaus ähnlich sind. Ein Unterschied ist sicherlich die „deutsche“ Pünktlichkeit, die ich erst lernen mußte.



Die Erlöserkirche in St. Petersburg

(Foto: © sborisow, istockphoto)

Welche Chance zur Optimierung der täglichen Aufgaben der MitarbeiterInnen bzw. des praktischen Umgangs mit den BewohnerInnen ist Ihnen schon einmal aufgefallen?

In den letzten Monaten und Jahren haben sich immer wieder durchaus positive Veränderungen bei uns in der täglichen Arbeit ergeben. Eigentlich wäre ich froh, wenn wir in Zukunft erst einmal nicht mit so vielen Neuerungen rechnen könnten. Besonders positiv fand ich natürlich unseren Neubau, den ich sehr modern und schön finde.

Was würden Sie sich für die gemeinsame Zukunft Rußlands und Europas, angesichts der aktuellen Ereignisse in der Ukraine, wünschen?

Ich wünsche mir vor allem die Fortsetzung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen der Ukraine, Rußland und Deutschland. In Rußland konnte ich in den letzten Jahren feststellen, dass sich die wirtschaftliche Zusammenarbeit zwischen deutschen und russischen Partnern kontinuierlich weiter entwickelt hat. Ich hoffe, dass dieser Prozess nicht eingefroren, sondern fortgesetzt wird.

trost@schervier-altenhilfe.de

Ein ganz besonderes Dankeschön

von Ahmet Malik Kulualp

Es ist schon etwas ganz Besonderes, Menschen zu begegnen, sie näher kennenzulernen und Gedanken, Meinungen und Ansichten auszutauschen.

Ja, andere Menschen erweitern unseren Horizont und machen unser Leben erst lebenswert, besonders dann, wenn man in Freundschaft miteinander verbunden ist. Nach diesem Motto lebte Frau Juliane Henrich,



Die Tochter von Frau Juliane Henrich, einer ehemaligen Bewohnerin des Mainzer Seniorenzentrums, erinnerte sich gemeinsam mit den Schülern an ihre Mutter

vielfältig: sie reichen von medizinischen bis zu philosophischen

stützt. Dieses praxisnahe Projekt förderte Frau Henrich durch ihr großes Engagement, ihre lehrreichen Beiträge, ihre Erzählungen und ihre Tipps für den Lebensalltag. Diese Begegnungen waren für uns Schüler immer ganz echt und ganz nah – in etwa wie in einem Film.

Die schönen Momente bleiben für immer in Erinnerung

Frau Henrich ist nun hochbetagt verstorben, die schönen Momente mit ihr bleiben uns aber stets präsent. Ihre Tochter richtete vor kurzem den Wunsch an die Fachschule, die Möglichkeit zu erhalten, sich bei den Schülern persönlich für die Begegnungen zu bedanken, die der Mutter immer viel Freude bereitet hätten. Schnell war ein Tag gefunden, an dem der gesamte Kurs mit dabei sein konnte. Bei Kaffee, Käsekuchen und Schwarzwälderkerstorte, die die Tochter mitbrachte, verbrachte man eine gute Zeit miteinander mit vielen Erinnerungen an die Verstorbene. Da auch die Kursteilnehmer ihren Dank aussprechen wollten, überreichten die beiden Klassensprecher eine Karte mit einem Gedicht. Die schönen Momente mit Frau Henrich werden uns Schülern stets präsent bleiben.



Die Schüler kannten Frau Henrich als interessierte Gesprächspartnerin und denken heute noch gerne an die Begegnungsrunden mit ihr zurück

Bewohnerin des Seniorenpflegeheims St. Bilhildis in Mainz. Sie war auch Stammgast in der Altenpflegeschule des Hauses und nahm an den gemeinsamen Stunden teil, die die Altenpflegeschüler regelmäßig für die Senioren des Hauses vorbereiten. Die Themen dieser Stunden sind

Fragen. Mit diesem Angebot werden folgende Ziele verfolgt: Die Auszubildenden sollten ihr erworbenes Wissen in der Praxis anwenden, der Erfahrungsaustausch von Jung und Alt sowie das Lernen von der jeweils anderen Generation werden durch diese Maßnahme unter-



Diese selbstgebackenen Kuchen brachte die Tochter der Verstorbenen als kleines Dankeschön für die Altenpflegeschüler aus St. Bilhildis mit

trenz@schervier-altenhilfe.de

Es ist an der Zeit, Danke zu sagen

20 Jahre Franziska-Schervier-Stube
von Verena Bauwens



Zahlreiche kleine Besucher nahmen mit Begeisterung am Projekttag teil



Das Plakat zum Benefizkonzert

Aus Anlass des 20-jährigen Bestehens der Franziska-Schervier-Stube fand vom 15. bis 20. Juni 2015 eine Festwoche statt. Neben einem besonderen Frühstücksangebot für die Gäste der Einrichtung wurde am 18. Juni ein Projekttag für 180 Aachener Grundschüler sowie am Abend ein Benefizkonzert im Aachener Rathaus durchgeführt.

Um mit möglichst vielen Gästen der Einrichtung zu feiern, gab es eine Woche lang ein besonderes Frühstück in der Franziska-Schervier-Stube. Während des Projekttagess mit 180 Schülern der Aachener Domsingschule erstellten die Ordensschwwestern gemeinsam mit den Kindern verschiedene Unikate wie Stoffbeutel, Kerzen und Schlüsselanhänger, die im Anschluss an das Benefizkonzert verkauft wurden. Darüber hinaus erhielten die Kinder einen Einblick in den Klosteralltag oder lernten bei einer Klosterrallye durch die Innenstadt verschiedene spirituelle Orte kennen. Am Abend des 18. Juni 2015 fand dann im Krönungssaal des Aachener Rathauses, um 19:00 Uhr, unter dem Motto „Jung und Alt gemeinsam gegen Armut“ ein Benefizkonzert statt.

Gemäß dem Motto sangen Sänger verschiedener Generationen gemeinsam für den guten Zweck. Mitwirkende waren der Mädchenchor am Aachener Dom, capella-a-capella sowie der St. Marien-Gesangsverein.

Seit Gründung der Ordensgemeinschaft vor 170 Jahren ist es ein vornehmliches Anliegen, Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten zu helfen.



Das farbenfroh gestaltete Kreuz war schön anzusehen

So gab es bereits zu Zeiten der Ordensgründerin Franziska Schervier die sogenannte Armenspeisung. Bis Januar 1994 wurde diese in der Toreinfahrt abgehalten. Die Speisung wurde allerdings zunehmend dadurch gestört, dass die Besucher

immer wieder von den Bänken aufstehen mussten, wenn Autos die Toreinfahrt passierten. Nach mehrmonatigen Umbauarbeiten konnte im Jahr 1995 die Franziska-Schervier-Stube eröffnet werden. Die Räumlichkeiten befinden sich innerhalb des Klostergebäudes, der Zugang erfolgt weiterhin über das große Tor in der Kleinmarschierstraße. 36 Gäste finden dort gleichzeitig Platz, außerdem verfügt die Einrichtung über Sanitärräume für Frauen und Männer. Eine Kleiderkammer rundet die Versorgung ab. Montags bis samstags wird in der Zeit von 8:15 Uhr bis 11:30 Uhr ein Frühstück angeboten. Die Gäste zahlen hierfür einen symbolischen Betrag von 50 Cent. Zu den Besuchern gehören Wohnungslose, Menschen mit niedriger Sozialhilfe, Suchtkranke, Arbeitslose oder auch stark Vereinsamte. Die Zunahme der Altersarmut ist auch anhand der Besucher der Stube zu erleben. Der überwiegende Teil der Gäste sind Männer im Alter zwischen 20 und 75 Jahren. Täglich besuchen die Stube etwa 80 bis 100 Personen.

bauwens@schervier-orden.de

Erfolgreiche Fortsetzung der workshops für Führungskräfte aller Fachbereiche

von Dr. Klaus Herzberg

Die fünf Module des über ein Jahr lang angelegten Führungstrainings wurden im Rahmen des „Rückenwindprojektes“ der Jahre 2010 – 2013 entwickelt und erprobt. Dank wertvoller Rückmeldungen und Empfehlungen der Teilnehmer/-innen der ersten Runde wurden die umfangreichen Inhalte weiterentwickelt und auf die Themen fokussiert, die für eine gelingende Führungstätigkeit in der Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH relevant sind. Die Modulinhalte werden im Folgenden näher vorgestellt. Darüberhinaus berichten wir über die Echos der Teilnehmer zu den workshops im vergangenen und aktuellen Jahr.

Als christlich geprägte Dienstleistungsunternehmen im Non-Profit-Bereich stehen die Einrichtungen der Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH täglich im Spannungsfeld unterschiedlichster Anforderungen: Zum einen sind sie Wirtschaftsbetriebe mit einer hohen Verantwortung für hunderte Arbeitsplätze und der Verpflichtung, Dienstleistungen mit hoher Qualität für Bewohnerinnen und Bewohner zu erbringen.

Auch, wenn sie dabei nicht primär Gewinnerzielungsabsichten verfolgen, so müssen sie doch sehr sorgfältig die zur Verfügung stehenden knappen Budgets bewirtschaften und damit auskommen. Gleichzeitig orientieren sich unsere Einrichtungen als wertebasierte Organisationen an der Botschaft Jesu und verpflichten sich damit zu einem explizit christlich verantworteten Handeln nach innen und außen. Hierbei gilt es, die Anforderun-

Feedback von Tatjana Boger aus dem Franziskuskloster-Lindenplatz in Aachen



1. Welche Schulung hat Ihnen am besten gefallen?

Am besten haben mir die Module „Führung in Balance“ und „Umgang mit belasteten Mitarbeitern“ gefallen. Das Seminar „Führung in Balance“ war sehr bunt und interessant gestaltet. Alle Teilnehmer kamen aus verschiedenen Einrichtungen und Bereichen zusammen, jeder mit seinen unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven. Trotz dieser Vielfalt hat unser Seminarleiter Herr Schneider für eine angenehme Zusammenarbeit

gesorgt. Der workshop „Umgang mit belasteten Mitarbeitern“ behandelte ein für mich sehr wichtiges Thema. Dort lernte ich, wie man mit belasteten Mitarbeitern umgehen sollte.

2. Welche der vermittelten Inhalte möchten Sie in Ihrer täglichen Arbeit umsetzen?

So einfach kann man diese Frage nicht beantworten. Von allen vermittelten Inhalten möchte ich etwas in meiner täglichen Arbeit umsetzen: Z. B. das „Aktive Zuhören“ bei der Kommunikation mit Bewohnern und Kollegen, das effektive Zeit- und Selbstmanagement, auch indem ich stärker Prioritäten bei meinen Aufgaben setze. Ich habe gelernt viele Themen erst einmal auch aus anderen Blickwinkeln zu betrachten. Dadurch kann ich leichter erkennen, was ich richtig bzw. falsch mache.

gen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den „Kundenanforderungen“ auszubalancieren und zu einer „gelingenden“ Dienstgemeinschaft beizutragen, in der jedes Talent am richtigen Ort zur Geltung kommt und pflegebedürftigen Menschen eine möglichst gute Lebensqualität ermöglicht wird.

Anspruchsvolle Aufträge für unsere Führungskräfte

Den Führungskräften unserer Einrichtungen kommt zusammen mit ihren Teams die anspruchsvolle Aufgabe zu, diese verschiedenartigen Auf-

träge gleichzeitig zu erfüllen und ihnen gerecht zu werden. Führungskräfte sind Mittler zwischen den verschiedensten internen und externen Interessengruppen und tragen nicht zuletzt durch ihre gelingende Kommunikation zum Erfolg der Teams und damit der gesamten Einrichtung bei. Das erfordert ein hohes Maß nicht nur an fachlicher und sozialer sondern auch an besonderer Führungskompetenz, die es zu erwerben und ein Berufsleben lang fortzuentwickeln gilt. Mit dem „Führungstraining“ in fünf Modulen gaben wir dazu Gelegenheit. Es richtete sich

an alle Führungs- und Leitungskräfte aller Fachbereiche in der Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH, die entweder ihre bereits erworbenen Führungskennntnisse und -erfahrungen erweitern und mit anderen austauschen wollen oder die am Anfang ihrer Führungslaufbahn stehen und ihre Führungspotenziale ausbauen und Feedback von Kollegen und Referenten erhalten möchten.

Modul I: Führung in Balance Termin: 25. + 26.09.2014

Inhalte/Lernziele:

- Erwartungen der Interessengruppen erfassen und erfüllen; mit schwierigen Erwartungen souverän umgehen/sich abgrenzen
- schwierige Führungssituationen angemessen einschätzen und stimmig intervenieren/handeln
- mit Beschränkungen konstruktiv umgehen und eigene Handlungschancen erkennen und wahrnehmen
- die eigene Gestaltung der Führungsrolle überprüfen und weiterentwickeln
- Teamzusammenarbeit und Rolle der einzelnen Mitarbeiter im Team analysieren und optimieren
- Kollegiale Beratung einüben

Modul II: Führung und Kommunikation Termin: 04. + 05.11.2014

Inhalte/Lernziele:

- die vier zwischenmenschlich wirksamen Ebenen in der Kommunikation erkennen und differenziert wahrnehmen
- sich klar, wirksam und beziehungsverträglich ausdrücken und auch kritische Aspekte auf eine konstruktive Weise zur Sprache bringen



Feedback zum Führungstraining „Führung in Balance“ von Sigi Getz, Hausmeister im Lourdesheim

1. Welche der workshops fanden Sie am interessantesten?

Die Frage kann ich so nicht eindeutig beantworten. Aus jeder der Einheiten habe ich neue Eindrücke mitgenommen, anhand derer ich vor allem meine eigene Rolle noch einmal reflektieren konnte. Auch wenn ich offen und vorbehaltlos an jedes Modul herangegangen bin, hatte

ich doch im Vorfeld gewisse Erwartungen an die einzelnen Module, die sich nicht immer mit den tatsächlichen Inhalten deckten. Umso überraschter war ich, dass für mich gerade die unerwarteten Facetten, die zu dem sehr umfänglichen Themenbereich „Führung und Leistungsverantwortung“ beleuchtet und bearbeitet wurden, im Nachgang bei mir den stärksten Nachhall hervorriefen. Spannend und sehr lebendig fand ich einen Wettbewerb zwischen zwei Teilnehmergruppen bei dem eine Aufgabe gelöst werden musste, die nur dann mit Erfolg abgearbeitet werden konnte, wenn sich der, willkürlich bestimmte Personenkreis, ganz rasch als Team definierte und zielorientiert zusammenarbeitete. Interessant war dabei zu sehen, wie mit Blick auf das gemeinsam angestrebte Ergebnis, unterschiedliche Rollen ein- und von den jeweils anderen angenommen wurden. Sich selbst dabei zum richtigen Zeitpunkt selbstbewusst einzubringen, um an anderer Stelle wiederum der Gruppe zu vertrauen, hat spielerisch bei mir zu interessanten Einsichten geführt. Wie bei vielen anderen Veranstaltungen waren für mich auch bei diesen Workshops neben den reinen Inhalten und Zielen die „Nebeneffekte“ von Belang. In der Zusammenarbeit und im Miteinander in der fach- und einrichtungsübergreifenden Gruppe habe ich von Veranstaltung zu Veranstaltung ein wachsendes Selbstverständnis der Teilnehmer gespürt, sich über den eigenen Tätigkeitsbereich hinaus als Kollegen des Gesamtunternehmens der Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH zu definieren. Der Mix aus MitarbeiterInnen die z.T. ganz am Anfang einer Leitungsaufgabe stehen, bis hin zu KollegInnen, die seit vielen Jahren die unterschiedlichsten Teams leiten, war in der Nachbetrachtung eine ideale Konstellation für einen lebendigen Austausch und gleichzeitig eine gute Möglichkeit, die eigene Entwicklung nachzuverfolgen und einschätzen zu können. Nach den geschilderten Gesichtspunkten waren für mich alle Module des Workshops gleichermaßen interessant. Es hat mir gut getan, im Rahmen der Veranstaltungen, unter guter Moderation und in einer offenen und kollegialen Atmosphäre meine Arbeit und meine Rolle mit etwas Abstand noch einmal von außen betrachten zu können.

2. Welche der vermittelten Methoden werden Sie am ehesten in Ihrer täglichen Praxis anwenden?

Ganz eindeutig „Das Wertequadrat“. Dieses Instrument habe ich z.B. unmittelbar nach der Absolvierung dieses Schulungsmoduls erfolgreich in einem Teamgespräch einsetzen können. Den seinerzeit thematisierten sehr komplexen Sachverhalt hätte ich ohne dieses Werkzeug vermutlich nicht so gut „aufdröseln“ und anschließend adäquat kommunizieren können. Die Möglichkeit der sachlichen Darstellung einer Problematik erhöht darüber hinaus die Akzeptanz möglicher Lösungswege.

- sich des eigenen Einflusses auf das Zuhören und Empfangen bewusst sein und konstruktiv steuern können
- dem Gegenüber so zuhören, dass er/sie sich verstanden fühlt
- sich in konflikthafter Situation weniger angegriffen fühlen und souverän reagieren
- mit einem klaren Rollenverständnis den äußeren Anforderungen klar und souverän begegnen

- Konfliktgespräche führen
- Als Führungskraft Konfliktgespräche moderieren

Modul IVa: Umgang mit belasteten Mitarbeitern

Termin: 16.03.2015

Inhalte/Lernziele:

- Ein gemeinsames Verständnis von wertschätzender Führung entwickeln

Feedback von Achim Kettenbach aus dem Hausleitungsteam des Seniorenzentrums St. Bihildis in Mainz

Im Workshop Umgang mit belasteten Mitarbeitern ist mir klar geworden, wie wichtig es ist (frühzeitig) zu erkennen, ob und wie Mitarbeiter belastet bzw. überfordert sind. Das erste Gespräch sollte immer unter dem Leitgedanken der Fürsorglichkeit stehen. Immer gut vorbereitet in ein Gespräch zu gehen und einen offenen und ehrlichen Umgang miteinander zu pflegen, waren weitere elementare Aspekte des Seminars. Dabei ist für mich der zur Verfügung gestellte Gesprächsleitfaden mit 10 grundsätzlichen Regeln zum Umgang mit belasteten Kollegen ein wichtiges Hilfsmittel.



- mit Hilfe des Modells vom Inneren Team die eigene innerseelische Vielfalt zu fassen zu bekommen und authentisch sowie situationsgerecht in den Kontakt einbringen

Modul III: Teamentwicklung/Konfliktmanagement

Termin: 12. + 13.01.2015

Inhalte/Lernziele:

- Kennzeichen eines guten Teams
- Teamrollen und Teamzusammensetzung
- Förderung der Zusammenarbeit im Team
- Konflikteskalationsstufen verstehen
- Phasen der Teamentwicklung
- Die eigene Haltung im Umgang mit Konflikten
- Methoden der Konfliktklärung und -bearbeitung
- Konfliktgespräche führen
- Als Führungskraft Konfliktgespräche moderieren
- Anerkennung und Kritik als Führungsinstrumente souverän einsetzen
- Die eigene Einstellung zu Anerkennung und Kritik reflektieren
- Mit sich selber wertschätzend umgehen
- Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema „Umgang mit belasteten Mitarbeitern“
- ein klares Rollenverständnis zum Umgang mit belasteten Mitarbeitern entwickeln
- Indikatoren für psychisch beanspruchte Mitarbeiter kennen und einsetzen
- Interventionsmöglichkeiten zum Umgang mit belasteten Mitarbeitern kennen und anwenden
- Anlassbezogene Gespräche vorbereiten und durchführen
- mit externen Institutionen kooperieren

Modul IVb: Selbstmanagement

Termin: 17.03.2015

Inhalte/Lernziele:

- Führungsaufgaben definieren und priorisieren
- Methoden des Zeit- und Selbstmanagements kennenlernen und einsetzen
- Arbeitstechniken gezielt nutzen
- „Zeitdiebe“ identifizieren und „ausschalten“
- Besprechungen ergebnisorientiert führen
- Hinderliche „Glaubenssätze“ identifizieren und in förderliche „Glaubenssätze“ transformieren
- Produktive Einstellungen und Arbeitshaltungen entwickeln

Modul V: Franziskanisch inspiriert führen und leiten

Termin: 25. und 26. Juni 2015

Inhalte/Lernziele:

- Theologische Impulse zur Reflexion „Wer bin ich?“ und „Was ist meine Aufgabe?“
- Inhalte der Franziskusregel zur Verantwortung des Einzelnen in der Gemeinschaft
- Integration der franziskanischen Grundhaltung in Kommunikation und Führung.
- Übertragbarkeit der franziskanischen Grundsätze auf das eigene Führungsverhalten

Die Veranstaltung „Franziskanisch inspiriert führen und leiten“ fand übrigens im Aachener Mutterhaus statt.

Die Resonanz auf alle erwähnten Seminare war durchaus positiv, was auch die Echos der Teilnehmer deutlich zeigen. Insgesamt also eine sinnvolle Maßnahme und eine gute Investition in die Zukunft!

herzberg@schervier-altenhilfe.de



Der workshop „Franziskanisch inspiriert führen und leiten“ stieß bei den Teilnehmern auf eine gute Resonanz

Feedback von Andrea Schröder, Hauswirtschaftsleitung im Aachener Lourdesheim:

Folgende Aussage aus dem Modul V beschreibt für mich das gesamte Seminar „Franziskanisch inspiriert führen und leiten“ sehr gut: „Leiten kann man lernen, führen muss man wollen.“ Während in den ersten vier Modulen der Schwerpunkt auf dem Erlernen neuer bzw. anderer Methoden des „Leitens“ lag, wurde mir abschließend im letzten Modul noch einmal deutlich, dass ein „Leiten“ ohne „Wollen“ nicht möglich ist.



Ein Novum in der GmbH

Statement zu den Führungsworkshops
von Jochen Schneider

Das Führungskräftetraining war in dieser bereichsübergreifenden und altersgemischten Zusammensetzung ein Novum in der GmbH. Und gerade zu Beginn gab es unter den Teilnehmern eine gewisse Skepsis darüber, ob das Ganze so sinnvoll wäre.

Verständlicherweise fragten sich „gestandene“ Führungskräfte, was ihnen die Teilnahme denn bringen sollte. Und neue Führungskräfte stellten sich die Frage, ob sie denn unter all den „alten Hasen“ ihre eigenen Fragen und Themen einbringen könnten. Hier kam es aus meiner Sicht im Verlauf des Programms bei den meisten Teilnehmern zu einer deutlichen Einstellungsänderung. „Alt“ und „jung“ konnten die Erfahrung machen, dass man voneinander durchaus profitieren kann. Bezüglich der Inhalte des Trainings möchte ich Folgendes anmerken: Natürlich gab es einen roten Faden, durchdachte Ablaufpläne, aber auch positiv kritische TeilnehmerInnen, die sich mit Engagement und Leidenschaft bei spannenden Themen wie Führung und Kommunikation sowie Konfliktmanagement aktiv be-



Blick auf das gemeinsam erarbeitete, konstruktive Führungsmodell

Foto: privat

teiligten, aber auch klar signalisierten, falls Inhalte nicht passen oder der praktische Nutzen nicht erkennbar war. Nicht alles war Gold, was glänzte: Einhelliges Resümee war jedoch, dass das Führungstraining mit den eingebrachten Themen die Gelegenheit bot, die Dienstgemeinschaft jenseits der Einrichtungsgrenzen und abseits der Themen des Tagesgeschäfts neu zu erleben. Aus meiner Sicht hat sich der jetzt eingeschlagene Weg bewährt und ich halte

es für sinnvoll, den Weg des GmbH-internen Führungskräftetrainings weiter zu beschreiben. Wie schon nach der ersten Schulungsreihe möchte ich auch jetzt anregen, Themenwahl und genutzte Methoden kritisch auf den Prüfstand zu stellen, um wieder Schritt für Schritt aus den Erfahrungen zu lernen und es in Zukunft wieder ein klein wenig besser zu machen.

jochen.schneider@kcr-net.de

Zusammenfassung der Rückmeldungen aus der Abschlussrunde zu den gesamten Trainingsmodulen

im Rahmen des Führungskräfteprogramms, gesammelt von Jochen Schneider
(die Rückmeldungen sind nicht thematisch geordnet)

*„Wir sind gut als Gruppe zusammengewachsen.“
„Im Kreis der Kolleginnen habe ich mich richtig wohl gefühlt.“*

„Der Austausch mit Kollegen war sehr wichtig. Gut war die Kombination der Führungskräfte aus den unterschiedlichen Fachbereichen.“

„Sehr viel weiter geholfen haben auch die Gespräche mit den Kollegen aus den Fachbereichen in den Pausen oder am Abend.“

„Gut war zu erkennen, dass wir als Führungskräfte unterschiedlicher Fachbereiche und Einrichtungen doch viele gemeinsame Probleme haben.“

„Das Führungstraining war ein Aufbruch aus der Einzelkämpfermentalität.“

„Es war gut, dass wir Zwei-Tages-Blöcke zur Verfügung hatten. So konnte man sich gut in das Thema einfinden.“

„Genial war, dass die Inhalte des Trainings anschließend in Pausengesprächen oder in informellen Gesprächen am Abend vertieft wurden.“

„Ich bin klarer geworden in meiner eigenen Haltung gegenüber Ansprüchen und Erwartungen anderer.“

„Man pickt sich aus so einem Führungskräfte-Training das für einen selbst Wichtige heraus.“

„Ich habe mich im Führungstraining als Teil der Dienstgemeinschaft erlebt.“

„Ich könnte zwar jetzt keinen Vortrag zum Thema Führung halten, aber im Alltag gibt es immer wieder Situationen, in denen ich mich an Dinge aus dem Führungstraining erinnere.“

„Die Rollenspiele waren für mich das Wichtigste weil ich daraus am meisten für mich profitieren konnte.“

„Die Gruppe war toll.“ **„Wir sind gut als Team zusammengewachsen.“**

„Manches war mir bekannt, aber es gab auch neue Dinge, die ich gelernt habe.“

„Mit den Teilnehmerunterlagen liegt sozusagen ein Register vor, bei dem ich weiß, wann ich es wo ziehen kann.“

„Der Austausch in der Gruppe hat mir Bestätigung im Hinblick auf mein eigenes Führungshandeln gegeben.“

„Ich habe die Gruppe schätzen gelernt. Das Team hat Fahrt aufgenommen und schön wäre es, wenn es in näherer Zukunft ein weiteres Modul geben könnte.“ **„Wichtig war die eigene Rollenreflexion anhand eigener Beispiele.“**

„Beim Thema Selbstmanagement ist es mir so gegangen, dass ich es als Köder aufgefasst habe; mehr davon wäre gut.“

„Ich bin ein Bauchmensch, ich mache einfach viel intuitiv. Aber ich weiß auch, wo Dinge stehen, die ich nachlesen kann.“

Ein anderer Weg

von Prof. Dr. Gregor Thüsing

Keine Streiks, keine Betriebsräte – das Arbeitsrecht der Kirchen in Deutschland steht immer wieder in der Kritik. Warum gilt für die rund 1,2 Millionen Beschäftigten überhaupt ein eigenes Arbeitsrecht? Was unterscheidet etwa ein konfessionelles Krankenhaus von einem in kommunaler Trägerschaft, dass es hier arbeitsrechtliche Unterschiede geben muss? Fragen, die in einer immer weltlicher werdenden Gesellschaft mehr als berechtigt erscheinen. Der Arbeitsrechtler Professor Gregor Thüsing erklärt die Besonderheiten.

Der Begriff ist sicherlich missverständlich. Das kirchliche Arbeitsrecht ist im Grundsatz Arbeitsrecht wie für jeden anderen Arbeitgeber. Ein spezifisch kirchliches Arbeitsrecht, losgelöst vom staatlichen Recht, eine eigenständige Arbeitsrechtsordnung, geschaffen von und für die Kirchen, gibt es nicht. Jedoch hat das Arbeitsrecht in der Kirche seine Besonderheiten. Schon in den Tagen der Weimarer Republik konnten die Kirchen anders als säkulare Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus konfessionellen Gründen kündigen; im Betriebsrätegesetz fand sich eine Ausnahmeklausel zugunsten der konfessionellen Tendenzbetriebe. Diese Besonderheiten haben sich weiterentwickelt und zu festen Institutionen etabliert. Sie sind verfassungsrechtlich abgesichert, denn den Religionsgemeinschaften ist ein Selbstbestimmungsrecht zugewiesen, das auch auf die arbeitsrechtliche Beziehung zu den durch sie Beschäftigten durchschlägt: Die Kirchen haben das Recht zur Ordnung „der eigenen Angelegenheiten“, und dazu gehören nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch die kirchlichen Arbeitsverhältnisse. Daher muss bei der

Wertung, ob ein wichtiger, zur Kündigung berechtigender Grund vorliegt, ob ein Streik erlaubt ist, oder in welcher Form betriebliche Mitbestimmung möglich ist, der Besonderheit eines Arbeitsverhältnisses zur Kirche Rechnung getragen werden. Nur hierum geht es, wenn vom kirchlichen Arbeitsrecht gesprochen wird.

Dritter Weg

Um nun bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts einen Interessenausgleich zwischen den Mitarbeitenden und den Dienstgebern sicherzustellen und gleichzeitig die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes zu berücksichtigen, haben sich die katholische und die evangelische Kirche für den sogenannten Dritten Weg entschieden. Danach werden die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Dienstverhältnisse ganz überwiegend durch paritätisch besetzte Kommissionen nach kircheneigenen Ordnungen festgelegt. Sie sind jeweils besetzt mit Vertretern der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite und beschließen das Arbeitsvertragsrecht in den karitativen Einrichtungen. Der Dritte Weg geht von den Grundsätzen eines partnerschaftlichen und kooperativen Miteinanders, einer gleichberechtigten und gleichwertigen Vertretung jeder Seite im Sinne einer Parität, einer fairen und verantwortlichen Konfliktlösung ohne Arbeitskampf und des im kirchlichen Recht verankerten Prinzips der Lohngerechtigkeit aus. Dies erkennt auch die Rechtsprechung an.

Kirchlich-karitativen Dienst wahren

Dieses nun seit über 30 Jahren erfolgreich praktizierte System erfolgt in Abgrenzung zu einem



Prof. Dr. Gregor Thüsing erläutert die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechtes und des sogenannten Dritten Weges.

Foto: gregor

denkbaren Ersten Weg, in dem der Inhalt der Dienstverhältnisse einseitig durch Leitungsorgane festgelegt wird. Die Kirche schließt aber auch nahezu durchgängig die Gestaltung der Dienstverhältnisse auf einem Zweiten Weg durch den Abschluss von Tarifverträgen aus, auch wenn es im Bereich der Diakonie nun zögerliche Versuche hin zum System des Tarifvertrags gibt – aber auch hier gilt: Im kirchlichen Dienst bestehen keine widerstreitenden Interessen von Kapital und Arbeit. Arbeitskämpfe mit der Möglichkeit von Streiks und Aussperrungen als Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems sind mit dem Wesen des kirchlichen Dienstes, der gemeinsamen Verantwortung für den Auftrag der Kirche, nicht zu vereinbaren.

Der Ausgangspunkt des kirchlichen Arbeitsrechts ist damit klar: Es muss die Wahrung des spezifisch kirchlich-karitativen Dienstes sein. Dieses hat seinen greifbarsten Ausdruck im Gedanken der kirchlichen Dienstgemeinschaft gefunden. Die durch die Kirche und ihre Gliederungen Beschäftigten bilden eine Gemeinschaft, die für die katholische Kirche in der 1993 von der Deutschen Bischofskonferenz verabschiedeten Grundordnung des kirchlichen



Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse verbindlich beschrieben ist: „Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“ (Art. 1 GrO)

Das Bundesarbeitsgericht hat daher jüngst bestätigt: Streik und Arbeitskampf sind ausgeschlossen im kirchlichen Dienst, wenn die Gewerkschaften die Möglichkeit haben, sich in den Gremien des Dritten Wegs einzubringen. Es ist ein verhältnismäßiger Ausgleich zu suchen zwischen Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst und dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. In einer Entscheidung von 2012 heißt es daher: „Verfügt eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sogenannter Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen.

Das gilt jedoch nur, soweit Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist.“

**Mitbestimmung: ja,
Streiks: nein**

Im Ergebnis ist dieser Weg zu begrüßen. Die Gewerkschaften werden in die kirchliche Lohnfindung eingebunden – aber das der Dienstgemeinschaft widersprechende Streikrecht bleibt außen vor. Diesen Weg können beide Seiten akzeptieren. Denn der staatlich anerkannte Freiraum ist nie als Freistellung zur Beliebigkeit verstanden worden. Den Kirchen ist garantiert, dass für die Gestaltung des kirchlichen Dienstes und seiner arbeitsrechtlichen Ordnung eine Regelungsautonomie besteht, damit sie die besonderen kirchlichen Aspekte in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form verwirklichen können.

Zum Ende ein Schritt zurück: Ob das große Engagement der Kirchen nicht zuletzt im sozialen Bereich auch in Zukunft sinnvoll ist, entscheidet freilich weder das Verfassungsrecht noch das Arbeitsrecht, sondern die Art und Weise, wie die Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst ihre Aufgabe begreifen und ausfüllen. Die Wahr-

nehmung des kirchlichen Propriums ist Aufgabe der Kirche und ihrer Mitarbeiter, nicht des Staates. Dieser freilich muss den rechtlichen Rahmen setzen, innerhalb dessen sich kirchlicher Dienst realisieren kann. Trotz dieser jüngsten letzten Fehllinie: Nach wie vor sind die Gerichte bereit, die sich aus dem kirchlichen Selbstverständnis ergebenden Besonderheiten zu berücksichtigen – eine Abkehr in breiter Front von diesem Grundgerüst ist nicht festzustellen. Und dies – wie es scheint – nicht allein wegen der uneinnehmbaren Bastion des Verfassungsrechts, sondern aus einem ernsthaften Bemühen heraus, den Kirchen keine Fesseln anzulegen, die sie in der Erfüllung ihres Sendungsauftrags und ihrer der gesamten Gesellschaft nutzenden karitativen Arbeit unzumutbar behindern könnten – und das ist gut so.

Der Beitrag erschien erstmals in „Leben! Das Magazin der BBT-Gruppe für Gesundheit und Soziales“. Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors.

herzberg@schervier-altenhilfe.de

Prof. Dr. Gregor Thüsing

Seit 2004 Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn. Zudem ist er Stellvertretender Vorsitzender des Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg. Immer wieder wird Thüsing als Sachverständiger bei Anhörungen verschiedener Ausschüsse des Bundestages angefragt.

Curcumin gegen Alzheimer & Krebs: Gesunde Pflanzenstoffe und ihr Transport in den Körper

Hohenheimer Forscher untersuchen, wie Nutraceuticals für den Organismus besser verfügbar gemacht werden können

Kurkuma: Die Inder schwören auf das gelbe Gewürz und sagen ihm heilende Kräfte nach. Es soll vor Krebs schützen und auch dafür sorgen, dass die Alzheimer-Krankheit in Indien weniger verbreitet ist. Wie sich seine Wirkung noch verbessern lässt, das untersucht Dr. Jan Frank von der Universität Hohenheim in Zusammenarbeit mit vier weiteren Wissenschaftlern und fünf Industriepartnern. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert die Verbundforschung mit rund 1,5 Mio. Euro. 462.000 Euro davon gehen nach Hohenheim und machen das Projekt zu einem Schwergewicht der Hohenheimer Forschung.

Ob süß, ob bitter, ob rot, gelb oder grün: Alle Stoffe, die für die Farbe, den Geschmack und den Duft einer Pflanze sorgen, machen sie für den Menschen erst ansehnlich und schmackhaft. Aber sie sind nur das Tüpfelchen auf dem i, sogenannte sekundäre Pflanzenstoffe. Denn pflanzliche Kost liefert dem Körper in erster Linie Nähr- und Mineralstoffe sowie Vitamine. Im Gegensatz zu diesen primären Stoffen nimmt der Körper sekundäre Pflanzenstoffe nur zu einem geringen Teil auf und scheidet sie schnell wieder aus.

Gelegentlich haben gerade diese Substanzen – neudeutsch Nutraceuticals – eine gesundheitsfördernde Wirkung. „Der Organismus erkennt sie aber als körperfremd und versucht sie gleich wieder loszuwerden“, erklärt Dr. Jan Frank vom Institut für Biologische Chemie und Ernäh-

rungswissenschaft der Universität Hohenheim. „Daher arbeiten wir an Strategien, wie wir den Körper überlisten können, damit er die Stoffe stärker aufnimmt oder weniger schnell wieder ausscheidet.“

Das Kurkuma-Gewürz ist ein Gelbwurzextrakt und wesentlicher Bestandteil von Curry-Mischungen. Ihm werden gleich fünf gesunde Eigenschaften zugeschrieben: Es senkt den Cholesterinspiegel, wirkt antioxidativ und ist gut gegen Entzündungen. Außerdem soll es Krebserkrankungen hemmen. Und weil es altersbedingte Veränderungen im Gehirn verlangsamt, 1/3 könnte es das Risiko senken, an Alzheimer zu erkranken.

Forschung gegen Alzheimer und Tumorwachstum

Genau diese Eigenschaften des Curcumins (gelber Farbstoff aus dem Kurkuma-Gewürz) überprüfen Dr. Frank und vier Wissenschaftler zusammen mit fünf Partnern aus der Industrie. Das Thema „Gesundes Altern und Prävention altersabhängiger Demenzen“ bearbeiten PD Dr. Gunter Eckert von der Universität Frankfurt und die Professoren Gerald Rimbach und Tilman Grune von den Universitäten Kiel und Jena.

Dr. Eckert untersucht, inwiefern sich durch Curcumin altersbedingte Veränderungen von Gehirnzellen aufhalten lassen. Prof. Dr. Rimbach erforscht, ob die schützende Wirkung des Gewürzstoffes von der persönlichen genetischen Ausstattung



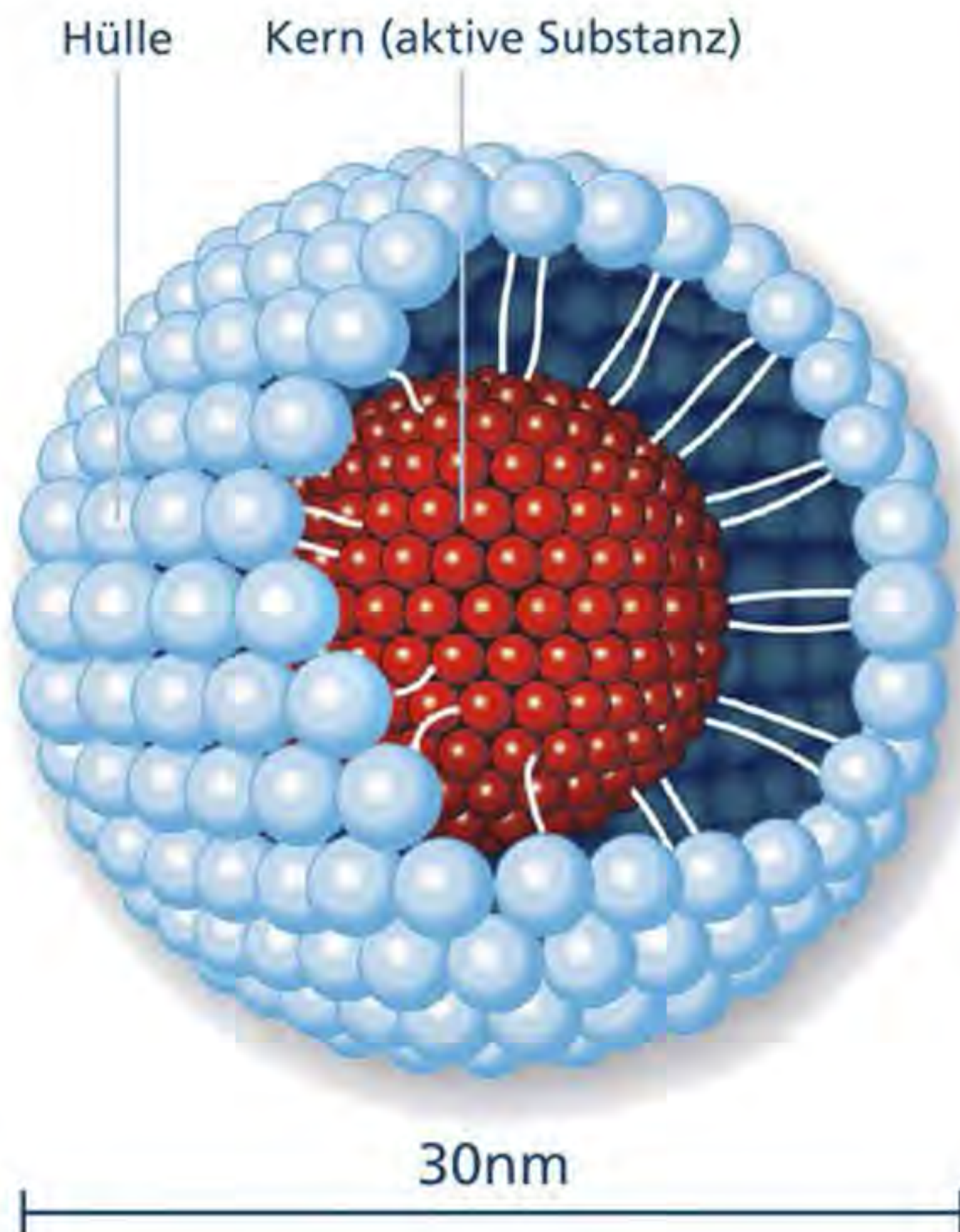
abhängig ist. Prof. Dr. Grune forscht, wie Fresszellen im Gehirn durch Curcumin aktiviert werden und zur Beseitigung von beschädigten Zellbestandteilen beitragen können. Den vierten Forscher, Dr. Jakob Weißenberger von der Uniklinik Frankfurt, beschäftigt die Frage, wie Curcumin das Wachstum von Gehirntumoren hemmt.

Transportsysteme in den Körper

Dr. Frank untersucht die Transportwege in den Körper hinein: „Die Frage ist: Wie können wir wertvolle Nutraceuticals in den Organismus bringen und dafür sorgen, dass sie dort lange genug verbleiben, um sich positiv auf die Gesundheit auszuwirken? Curcumin ist unsere Modellschubstanz, denn sie ist für ihre geringe Bioverfügbarkeit bekannt. Bei Menschen fand man selbst nach der Einnahme von 12 Gramm Curcumin in Kapselform keine messbaren Mengen des Stoffes im Blut.“

Dr. Frank, der das Gesamtprojekt koordiniert, verfolgt zwei grundlegende Strategien: Tarnen oder Ablenken. „Beim Tarnen verpacken wir die Nutraceuticals“, erläutert der Hohenheimer Forscher.

Produkt Mizelle



Mizelle zum Transport von Curcumin,
Quelle: Aquanova AG

Dabei erforscht er zwei Verpackungsmethoden mit Mizellen und Mikronisaten.

„Mizellen befinden sich im Darm. Sie dienen als Transportvehikel für die Aufnahme fettlöslicher Nährstoffe. Deren Funktion können wir mit künstlichen, sogenannten Produktmizellen nachempfinden.“ Die Darmstädter AQUANOVA AG ist auf die Herstellung von Produktmizellen spezialisiert und als Industriepartner an dem Verbundprojekt beteiligt.

Die andere Verpackungsmethode: Mikronisate. Das sind poröse Trägerstoffe. Werden Nutraceuticals auf sie aufgebracht, erhöht sich ihre Löslichkeit und sie gelangen leichter in den

Körper. Die Firma Raps GmbH & Co. KG aus Kulmbach stellt Mikronisate her und bringt sie in das Verbundprojekt ein.

Die zweite Strategie heißt Ablenken: „Wir bieten dem Körper andere Stoffe an, die er verstoffwechseln muss. Wir beschäftigen den Körper quasi mit anderen Stoffen und hemmen somit hoffentlich den Abbau und die Ausscheidung unserer Zielsubstanz Curcumin.“

Nahrung mit Gesundheitswirkung

Die neuen Trägersysteme sind im Verlauf des Projektes noch zu entwickeln. Führen sie zu einer 2/3 verbesserten Bioverfügbarkeit der enthaltenen Wirk-

stoffe, sollen sie schließlich in Getränken, Fruchtsmoothies und Backwaren verwendet werden. Daher sind die drei weiteren Industriepartner mittelständische Unternehmen aus der Nahrungsmittelindustrie: die Bad Vilbeler Hassia Mineralquellen GmbH & Co. KG, die Schwartauer Werke GmbH & Co. KGaA und die Hamburger Kampffmeyer Food Innovation GmbH.

Ihr Ziel ist es, Nahrung mit Mehrwert herzustellen – funktionelle Lebensmittel mit einem zusätzlichen Gesundheitsnutzen für den Endverbraucher. „Bis zur Marktreife solcher funktionellen Lebensmittel haben wir einiges an Arbeit vor uns“, erläutert Dr. Frank. „Wir haben noch zu testen, ob die Bioverfügbarkeit von Nutraceuticals bei jungen und alten Menschen, aber auch zwischen Männern und Frauen unterschiedlich ist.“ Die verbesserte Wirkung der neuen funktionellen Lebensmittel im Vergleich zu herkömmlichen Curcumin-haltigen Lebensmitteln soll in einer Humanstudie untersucht werden.

Hintergrund: Schwergewichte der Forschung

Rund 26 bzw. 32 Mio. Euro an Drittmitteln akquirierten Forscher der Universität Hohenheim allein in den beiden vergangenen Jahren – jeweils rund 20 Prozent mehr als im Vorjahr. In loser Folge präsentiert die Reihe „Schwergewichte der Forschung“ herausragende Forschungsprojekte mit einem Drittmittelvolumen von mindestens einer viertel Million Euro bzw. 125.000 Euro in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Textquelle: Universität Hohenheim, Töpfer

Bericht über das Geschäftsjahr 2014 der Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH

Auszüge aus dem Lagebericht der Geschäftsführung

von Dr. Klaus Herzberg

Die wesentlichen Geschäftsbereiche unserer Gesellschaft haben sich im Geschäftsjahr 2014 nicht verändert: Wir erbringen vollstationäre Pflegeleistungen sowie Leistungen der Unterkunft und Verpflegung nach SGB XI, bieten Seniorenwohnungen / Servicewohnen an und bewirtschaften eigene Immobilien. Zudem sind wir Träger einer Altenpflegeschule.

Abbau von Pflegeplätzen und Personalstellen am Standort Köln

Ebenso unverändert sind wir als eine gemeinnützige Non-Profit-Organisation tätig. Infolgedessen haben sich im Berichtsjahr in den wesentlichen Geschäftsprozessen keine relevanten Veränderungen ergeben. Die Größe unseres Unternehmens, gemessen in versorgungsvertraglich vereinbarten vollstationären Pflegeplätzen verringerte sich infolge der eingeleiteten Teilschließung unseres Standortes Herz Jesu in Köln auf 739 (Vj.: 815). Die neue Zielkapazität werden wir voraussichtlich spätestens im Frühsommer 2015 erreicht haben. Die Anzahl der vermietbaren Seniorenwohnungen in unseren Einrichtungen blieb mit 91 unverändert.

Neustrukturierung unseres Fachseminars für Altenpflege in Aachen

Die Zahl der staatlich anerkannten Schulplätze für Altenpflege, die wir unmittelbar in unserer Trägerschaft bewirtschaften, verringerte sich von 150 im Vorjahr auf 75 im Berichtsjahr, da wir mit Wirkung zum 01.01.2014 unser Fachseminar für Altenpflege in Aachen zusammen mit der Krankenpflege- und Hebammenschule des Evgl. Krankenhausvereins zu Aachen (Luisenhospital) e.V. in eine gemeinsame Gesellschaft eingebracht haben. An dieser halten wir entsprechend der Größe unseres Fachseminars 37 Prozent der Geschäftsanteile. Wir sehen hierin einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit und Weiterentwicklungsmöglichkeit unseres Fachseminars am Vorabend einer bundespolitisch beabsichtigten Zusammenführung der bislang noch verschiedenen Pflegeberufsausbildungen. Zudem sichern wir dadurch auch langfristig den Zugang zu qualifizierten Pflegefachkräften am Standort Aachen.

Wirtschaftsbericht

1. Wirtschaftliche Gesamtentwicklung in Deutschland

Die deutsche Volkswirtschaft erwies sich im Berichtsjahr in einer soliden Verfassung. Mit einem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts um 1,6 % gegenüber dem Vorjahr trotzte sie der ansonsten eher gedämpften Entwicklung in der Eurozone. Der schon im letzten Jahr erreichte Höchststand der jemals erreichten Zahl der Erwerbstätigen konnte mit 42,7 Mio. gehalten werden. Entsprechend positiv entwickelte sich die Finanzlage aller deutschen Sozialkassen: Die Bundesagentur für Arbeit verzeichnete eine erneute hohe Rücklagenstärkung bei stabilen Beitragssätzen (3,0 %). Die soziale Pflegeversicherung konnte bei einem unveränderten Beitragssatz von 2,05 % erneut einen Überschuss erzielen.

Auch die gesetzliche Rentenversicherung konnte bei einem unveränderten Beitragssatz von 18,9 % ihre Rücklagen noch einmal erhöhen. Die von der Großen Koalition beschlossenen Leistungsausweitungen werden künftig aber die Finanzkraft der Rentenversicherung schwächen und den Spielraum für weitere Beitragssatzsenkungen begrenzen.

Die gute Finanzentwicklung der gesetzlichen Krankenversicherungen ließ eine Prämienrückzahlung sowie freiwillige Leistungen an Versicherte in Höhe von ca. 1 Mrd. EURO zu. Der festgelegte Beitragssatz zum „Gesundheitsfonds“ blieb mit 15,5 % bzw. für Arbeitgeber mit 7,3 % stabil.

2. Entwicklung der Branche – Der Pflegebereich

Der vollstationäre Pflegesektor ist – bundesweit gesehen – von einem fortschreitenden Konzentrations- und Kommerzialisierungsprozess gekennzeichnet: So stellen die 30 größten Träger in Deutschland mit insgesamt 138.500 Pflegeplätzen mittlerweile 16 % der vollstationären Pflegekapazitäten und 12,5 % der deutschen Pflegeeinrichtungen. Der Anteil der privat-gewerblichen Träger(ketten) stieg gleichzeitig von 34 % im Jahr 1999 auf 40 % im Jahr 2011. Demgegenüber

ging der Anteil der freigemeinnützigen Träger von 58 % im Jahr 1999 auf 55 % im Jahr 2011 zurück. Aktuelle Zahlen gehen sogar von nur noch 48 % aus. Im selben Zeitraum erhöhte sich die Zahl der vollstationären Pflegeplätze insgesamt um 38 % auf 875.000. Damit wird auch deutlich, dass der Markt für vollstationäre Pflege ein enormes Wachstum zurückgelegt hat, wobei privat-gewerbliche Anbieter stärker wachsen als freigemeinnützige. Prognosen gehen davon aus, dass sich dieses Wachstum – wenn auch möglicherweise in reduziertem Tempo – weiter fortsetzen wird. Ein zusätzlicher Bedarf von mehr als 300.000 Pflegeplätzen (ca. 30 %) bis zum Jahr 2030 wird von einzelnen Autoren für nicht unwahrscheinlich gehalten. Trotz dieser statistischen Bundestrends ergibt sich für unser Ausbreitungsgebiet nach wie vor eine regional mitunter erheblich abweichende Situation, wonach wir vor allem in den Städten Frankfurt und Köln mit einem drastischen Überangebot zwischen 600 und 800 vollstationären Pflegeplätzen konfrontiert sind.

Die bundesdurchschnittliche Auslastung aller deutschen vollstationären Pflegeeinrichtungen verschlechterte sich im Zeitraum 1999 – 2011 von 89,2 % auf 87,1 %, wobei die Pflegesätze in der Regel auf Basis einer Soll-Auslastung von 98 % (z.B. NRW und Hessen) kalkuliert sind. Es gilt daher, weiterhin aufmerksam zu beobachten, inwieweit sich diese Situation auf die Preispolitik, insbesondere der neu in den Markt eintretenden, privat-gewerblichen Anbieter auswirken und ggf. die ohnehin angespannte Kostendeckungssituation in der Branche weiter belasten wird. Dabei ist weithin bekannt, dass freigemeinnützige Einrichtungen gegenüber privat-gewerblichen Anbietern eine eher ungünstige Personalkostensituation ausweisen, da erstere in der Regel im Geltungsbereich des teuren TVöD oder ähnlicher Tarifwerke im kirchlichen Bereich liegen, während letztere überwiegend billigere Haustarife oder überhaupt keine Tarifbindung besitzen. Zusätzlicher Preisdruck geht zudem seit Jahren auch von den Sozialhilfeträgern aus, da diese seit Jahren stabil für etwa 35 – 40 % der Bewohner/-innen von stationären Pflegeeinrichtungen ergänzende finanzielle „Hilfe zur Pflege“ gewähren und – neben den Pflegekassen – bei Preisverhandlungen eine kartellartige Nachfragemacht auf sich vereinen.

Im Übrigen erwächst der traditionellen vollstationären Pflegebranche nach unserer Einschätzung ein umso stärkerer Wettbewerb, je leistungsfähiger

die ambulante Versorgungsstruktur in Deutschland wird und noch mehr, je besser diese seitens der Pflegekassen refinanziert wird. Derzeit aber ist festzustellen, dass es hinsichtlich der Geldleistungen der Pflegekassen zwischen den Sektoren ambulant und stationär, zumindest bis zum Jahre 2012 keine nennenswerten Verschiebungen gab. So liegt der Anteil der Leistungen der Pflegekassen für stationäre Pflege an den Gesamtleistungen im Zeitraum 2004 – 2012 bei nur ca. 29 % konstant. Das zum 01.01.2015 in Kraft tretende „Pflegestärkungsgesetz“ beschert Versicherten allerdings zum Teil deutlich höhere Leistungen der Pflegekassen für ambulante und teilstationäre Leistungen.

Resümierend halten wir an unserer Einschätzung fest, wonach sich die vollstationären Pflegeeinrichtungen dauerhaft nur durch eine konsequente Kunden- bzw. Bewohner- sowie Qualitätsorientierung und eine Konzentration auf fachlich hochwertige Leistungen werden bewähren können ohne dabei auf wettbewerbsfähige Kostenstrukturen verzichten zu können.

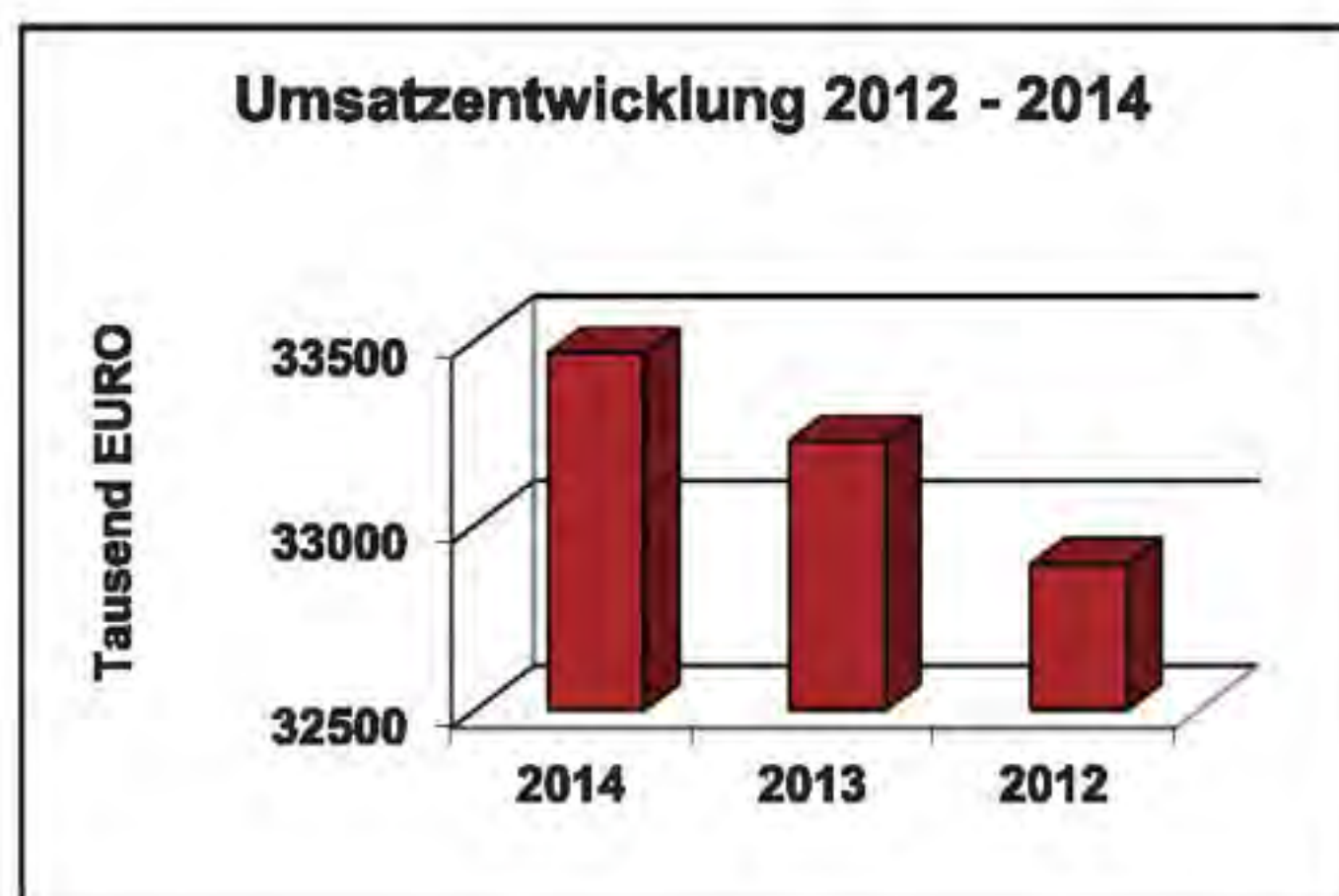
Angesichts der Nahezu-Vollbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt stellt die Beschaffung von qualifizierten und geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Pflegedienst mittlerweile eine immense Herausforderung dar. Wir begegnen dieser Herausforderung durch verschiedenste Maßnahmen: Zum einen intensivieren und professionalisieren wir die Ausbildung von Pflegekräften in unseren eigenen Einrichtungen und Schulen fortlaufend. In diesem Kontext ist auch die Gründung der „Christliche Bildungsakademie für Gesundheitsberufe Aachen GmbH“ zu sehen, die wir schon jetzt als Erfolg bewerten. Weiterhin entwickeln wir potenzialstarke Mitarbeiter gezielt weiter mit der Intention der verstärkten Bindung an unser Unternehmen und eines effizienteren Einsatzes im Team. Unser Versuch, mit Hilfe der im Vorjahr mitgegründeten Genossenschaft „Care Trans Fair“ Pflegefachkräfte vom durch Arbeitslosigkeit gekennzeichneten spanischen Arbeitsmarkt anzuwerben und seriös in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren, müssen wir demgegenüber als misslungen bewerten. Vier von fünf angeworbenen Pflegekräften haben uns leider innerhalb des ersten Jahres wieder, zum Teil in den Krankenpflegesektor, verlassen. Die demografischen Perspektiven in Deutschland lassen vermuten, dass sich der Erfolg oder Misserfolg von Pflegedienstleistern langfristig weniger auf der Nachfrageseite als vielmehr auf dem Arbeitsmarkt entscheiden wird.

3. Geschäftsverlauf der Franziska Schervier Altenhilfe gem. GmbH

3.1. Vergütungs- und Umsatzentwicklung

Das Regime zur Verhandlung und Vereinbarung der hausindividuellen Vergütungssätze bei vollstationärer Pflege unterscheidet sich in unserem Ausbreitungsgebiet (NRW, Rheinland-Pfalz und Hessen) sowohl zwischen den Bundesländern als auch in Abhängigkeit von den einzelnen Entgeltbestandteilen (allgemeine Pflege, Unterkunft & Verpflegung, gesondert berechnetes Investitionsentgelt). Grundsätzlich führen wir für unsere Einrichtungen nach Ablauf der vereinbarten Vergütungszeiträume Einzel-Vergütungsverhandlungen oder beteiligen uns ggf. an unbürokratischen kostenbezogenen Pauschalanpassungen von Vergütungssätzen.

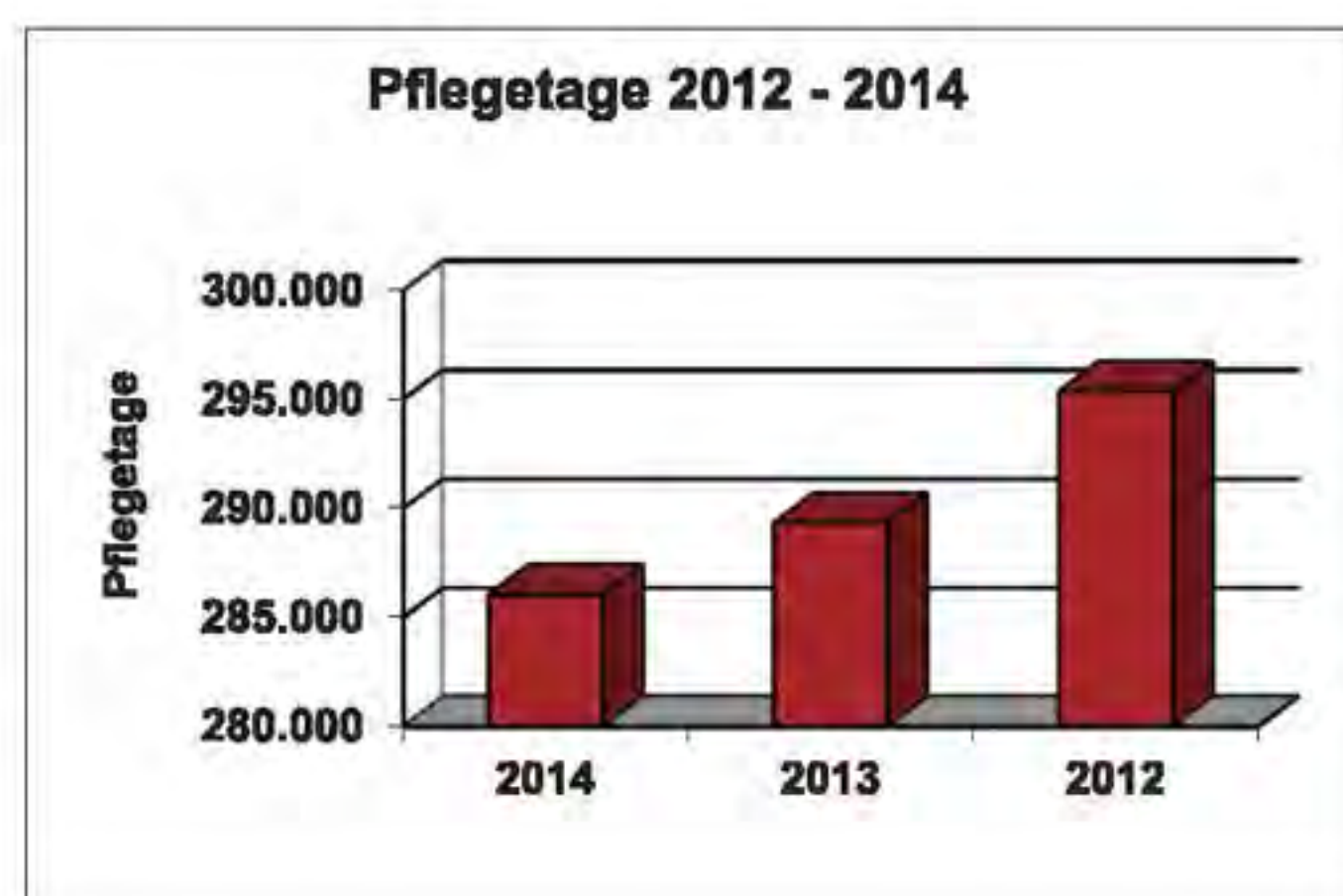
Der Umsatz aus allgemeinen Pflegeleistungen, Unterkunft und Verpflegung sowie aus der gesonderten Berechnung von Investitionsentgelten stieg im Geschäftsjahr nur um schwache 0,7 % (Vj.: 1,0 %) von 33.226 T€ im Vorjahr auf 33.464 T€ im Berichtsjahr. Aufgrund sich länger hinziehender Tarifverhandlungen im AVR-Bereich haben wir erst gegen Ende des Berichtsjahres Pflegesatzverhandlungen geführt, die sich erst im nächsten Jahr erlösmäßig auswirken werden. Zugleich wirkte sich der eingeleitete Platzabbau an unserem Kölner Standort unvermeidbar erlösmindernd aus.



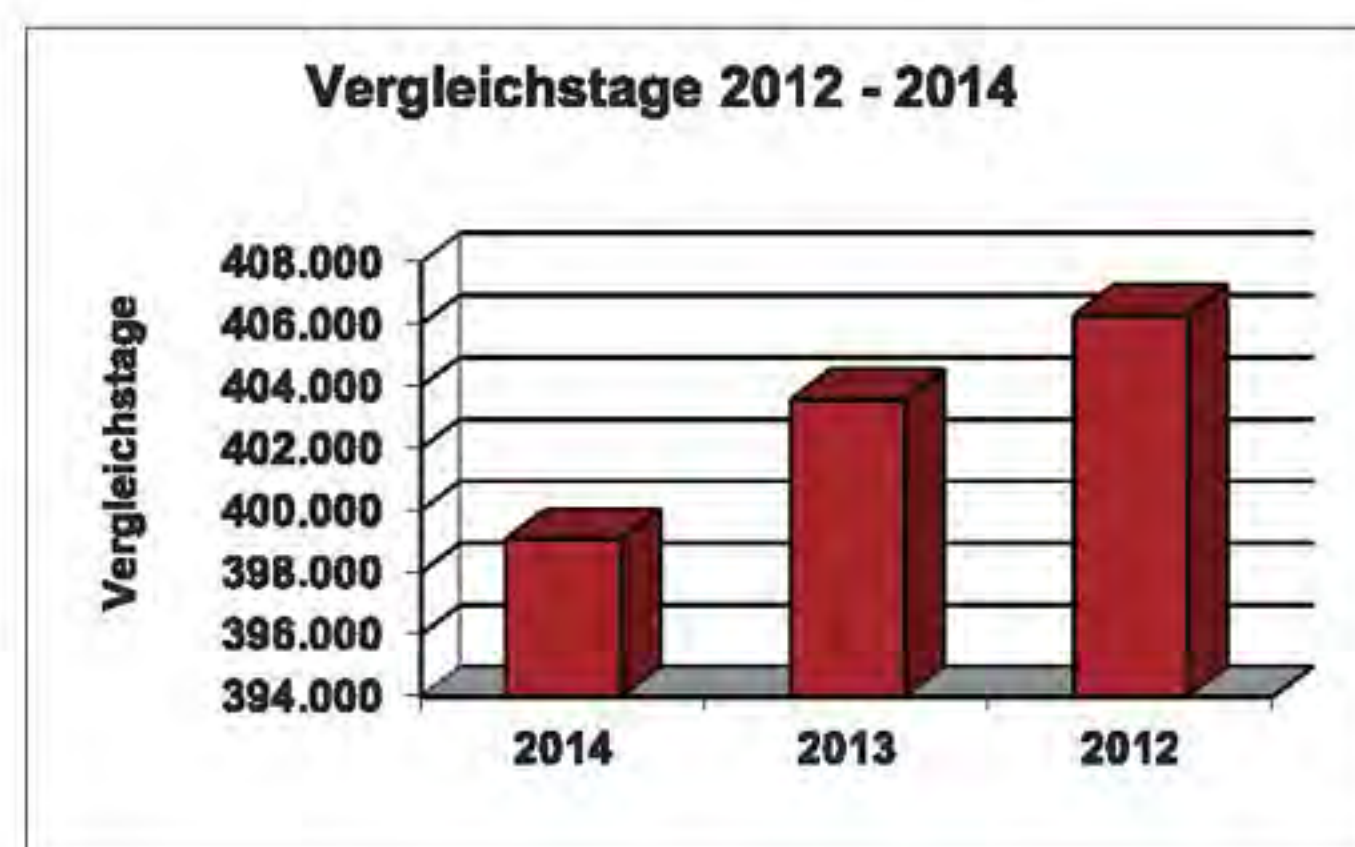
3.2. Leistungsentwicklung

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 286.043 Pflgetage abgerechnet. Hiervon entfielen 98,4 % (98,1 %) auf Anwesenheits- und 1,6 % (1,9 %) auf Abwesenheitstage (in Klammern: Vorjahr). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies insgesamt einem Rückgang um 3.285 Tage (- 1,1 %; Vj.: - 2,0 %). Die Belegungsentwicklung ist ausschließlich auf den im Berichtsjahr eingeleiteten Abbau

vollstationärer Pflegeplätze an unserem Kölner Standort (Herz Jesu) zurückzuführen. Dieser konnte sogar durch Belegungssteigerungen an anderen Standorten zum Teil kompensiert werden.



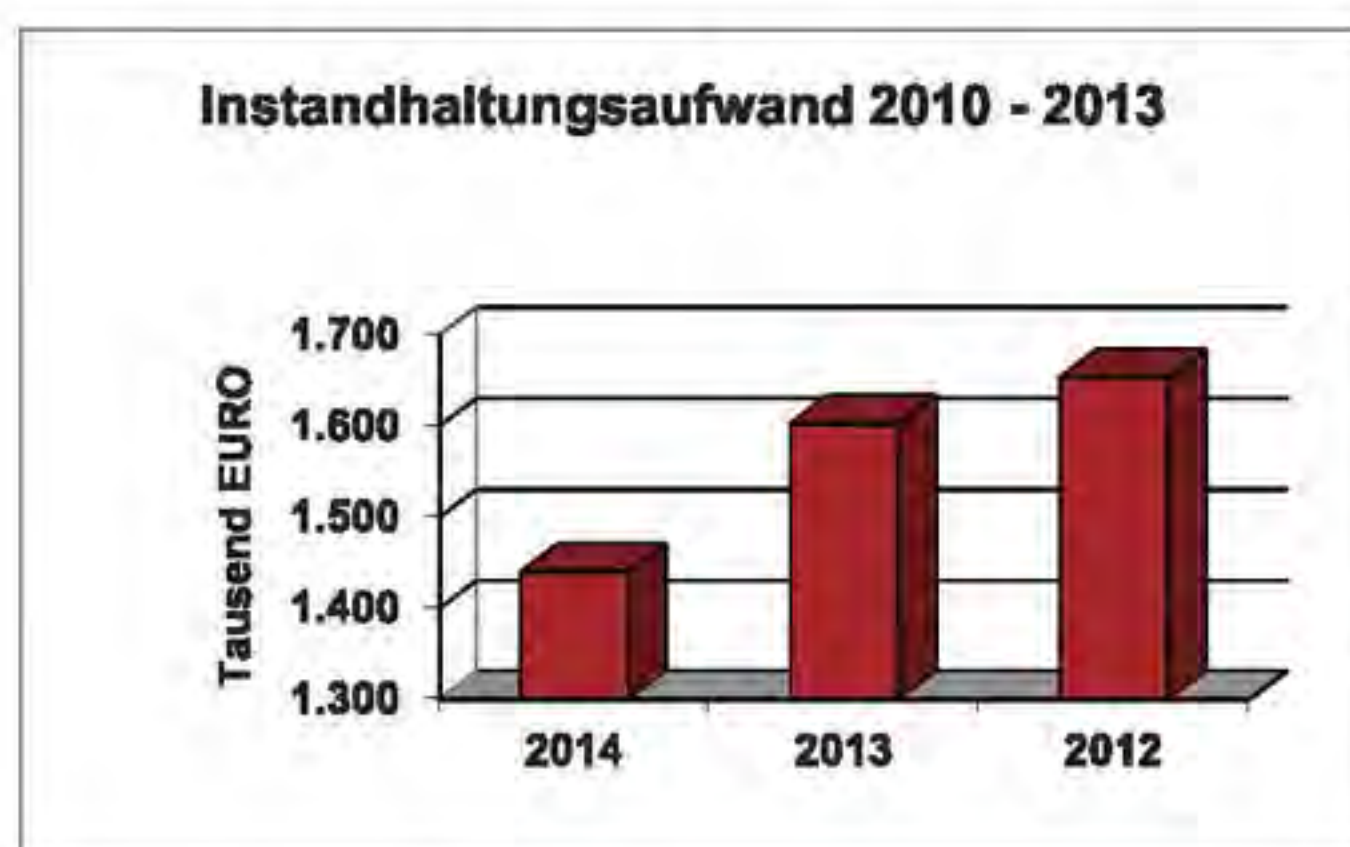
Unter Berücksichtigung der verschlechterten Belegung und der veränderten Pflegestufenstruktur ergibt sich eine gegenüber dem Vorjahr um 1,1 % geringere Leistung in Höhe von 399.083 sog. „Äquivalenztage“ gegenüber 403.585 Tagen im Vorjahr.



Mit einem Anteil von durchschnittlich 27 % (Vj.: 27 %) Bewohnern in Pflegestufe III (ohne Berücksichtigung der nicht eingestuftten Pflegebedürftigen) konnten wir die Einstufungsergebnisse weiterhin deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2011: 20 %) halten. In der niedrigen Pflegestufe I sind in unseren Einrichtungen demgegenüber nur 35 % (Bundesdurchschnitt: 38 %) unserer Bewohner/-innen eingestuft. M.a.W. weisen unsere Einrichtungen insgesamt – bei regional zum Teil erheblichen Unterschieden – eine weit überdurchschnittliche Pflegeleistung im Vergleich zu bundesdurchschnittlichen Einrichtungen auf. In Verbindung mit kürzeren Verweildauern und einem erhöhten Belegungsaufwand trägt dieser Umstand in unseren Einrichtungen zu einer sehr hohen Leistungsdichte für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch zu deren Arbeitsplatzsicherheit bei.

3.3. Investitionen und Instandhaltungen

Für das laufende Investitionsgeschäft (z.B. Anschaffung von Pflegebetten, Fahrzeugen, Mobiliar, Einrichtungsgegenständen, EDV etc.) wurden im Berichtsjahr 518 T€ (Vj. 567 T€) aufgewandt. Weitere 443 T€ investierten wir in neue Bauprojekte, die noch im Bau befindlich sind. Für laufende Instandhaltungen entstanden demgegenüber Aufwendungen in Höhe von 1.440 T€ nach 1.603 T€ im Vorjahr (- 10,2 %).



3.4. Finanzierungsmaßnahmen

Die im Berichtsjahr getätigten Investitionen und Darlehenstilgungen konnten wir aus den erwirtschafteten Finanzmitteln des laufenden Jahres finanzieren. Investitionskostenzuschüsse oder ähnliche Subventionen haben wir auch im Berichtsjahr weder von staatlicher noch von kirchlicher Seite erhalten; diese waren und sind für unsere Branche bzw. für unsere Trägergesellschaft auch nicht vorgesehen. Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten belaufen sich zum Bilanzstichtag auf 22,4 Mio. € (Vorjahr: 23,7 Mio. €).

Die Darlehenstilgungsleistungen der Gesellschaft beliefen sich im Berichtsjahr insgesamt auf 1.353 TEUR (+ 23 T€; 1,7 % z. Vj.). Sie werden in den nächsten Jahren aufgrund noch in Anspruch zu nehmender Darlehensmittel weiter ansteigen und den Druck auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Gesellschaft konstant hoch halten.

3.5. Personal- und Sachkosten sowie Stellensituation

Die Sachkosten waren im Berichtsjahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr u.a. gekennzeichnet durch moderat steigende bis stagnierende Preise bei Energien. Die aufgrund gesetzlicher Ermächtigung erhobenen Umlagen für die Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern in NRW konnten durch entsprechende Pflegesatzerhöhun-

gen an unsere Bewohner/-innen weitergegeben werden. Zyklisch bzw. projektmäßig anfallende Kosten z.B. im Bereich der Qualitätssicherung, der Personalentwicklung oder des Wirtschafts- und Verwaltungsbedarfs haben im Vergleich zum Vorjahr eher zu einer Konstanz der übrigen Sachkosten (insgesamt + 81 T€), allerdings auf hohem Niveau, geführt.

Personalkosten

Die Personalkosten wurden im Wesentlichen durch die lineare Tarifierhöhung ab 01.07.2014 um 3,0 % beeinflusst. Zusätzlich wirkte sich eine noch aus dem letzten Jahr nachlaufende Tarifierhöhung ab 01.02.2013 um + 1,4 % leicht aus; Für den 01.03.2015 ist bereits die nächste Tarifsteigerung der Gehälter um 2,4 % beschlossen. Unverändert hoch sind die ausschließlich vom Arbeitgeber zu finanzierenden Beiträge für die zusätzliche Altersversorgung der Mitarbeiter/-innen (KZVK). So entfallen 4,8 % auf den Regelbeitrag. Dieser wird bis zum Jahr 2024 in vier Schritten auf 7,1 % angehoben werden, was eine drastische Steigerung der Personalkosten zur Folge haben wird. Zusätzlich muss ein sogenanntes „Sanierungsgeld“ an die KZVK abgeführt werden, das derzeit 1,35 % der beitragspflichtigen Gehälter beträgt. Somit entsteht eine ausschließlich arbeitgeberseitige zusätzliche Kostenbelastung für die Altersversorgung unserer Mitarbeiter/-innen in Höhe von 6,15 % der Gehaltssumme.

Aufgrund der guten gesamtwirtschaftlichen Lage Deutschlands blieben uns höhere Kosten zu den Sozialversicherungen im Berichtsjahr erspart. So blieben die Beiträge zur Rentenversicherung mit 18,9 % sowie der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung mit 3,0 % unverändert; ebenso der gesetzlich festgelegte Krankenversicherungsbeitrag zum sog. „Gesundheitsfonds“ (15,5 %). Hiervon trägt der Arbeitgeber unverändert 7,3 %.

Auch die paritätisch zu finanzierenden Pflegeversicherungsbeiträge blieben mit 2,05 % bzw. 2,3 % für kinderlose Versicherte unverändert. Die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungen ist dagegen für uns unter Kostengesichtspunkten eher von nachrangiger Bedeutung.

Die Personalkosten unseres Unternehmens stiegen um 1,4 % von 23,7 Mio. € im Vorjahr auf 24,0 Mio. € im Berichtsjahr. Hierin enthalten sind bereits geleistete sowie noch erwartete Abfindungszahlungen an Mitarbeiter/-innen, die aufgrund der Teilschließung unseres Kölner Hauses ihren Arbeits-

platz verloren haben bzw. verlieren werden. Bei nur 0,7 %igem Anstieg des Umsatzes trägt dieser Sachverhalt zu einer starken Ergebnisbelastung bei.



Das Beschäftigungsvolumen blieb im Berichtsjahr (ohne Berücksichtigung von Bundesfreiwilligendienstlern bzw. Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres) im Vergleich zum Vorjahr mit 500,0 Vollzeitkräften (Vj. 498,6) nahezu konstant. Darüber hinaus bildeten wir 49,3 (Vj.: 45,4; + 9 %) in Vollzeitkräfteanteilen umgerechnete Auszubildende im Fachbereich Pflege aus und beschäftigten ca. 9 Absolventen im Freiwilligen Sozialen Jahr bzw. im Bundesfreiwilligendienst.

Die Zahl der beschäftigten Mitarbeiter/-innen sank hingegen deutlich von 796 im Vorjahr auf 717 im Berichtsjahr. Ursächlich hierfür ist ein drastischer Abbau der Stellen für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter/-innen infolge einer tariflich bedingten Verteuerung ihrer Vergütung. Als Konsequenz haben wir Stellenumfänge bereits beschäftigter Mitarbeiter/-innen erhöht und Hinzuerdienstmöglichkeiten für Studenten, Rentner oder nebenberuflich Beschäftigte zurückführen müssen.

Fachkraftquote steigt kontinuierlich an

Die Fachkraftquote im Fachbereich Pflege betrug im Durchschnitt aller Einrichtungen im Berichtsjahr 54 % nach 52 % im Vorjahr. Hinzu kommen noch die Fachkräfte in den Sozialkulturellen und Betreuenden Diensten. Die Mitarbeiterfluktuation im Fachbereich Pflege stieg leicht von 13 % im Vorjahr auf 15 % im Berichtsjahr. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaften stieg von 45,7 Jahren im Vorjahr auf 47,1 Jahren im Berichtsjahr. Im Fachbereich Pflege stieg sie von 41 Jahren um 2,3 Jahre auf 43,3 Jahre.

Ungebrochene Ausbildungsanstrengungen

Die Ausbildungsquote unseres Unternehmens liegt mit 9,7 % nahezu unverändert auf sehr ho-

hem Niveau (Vorjahr: 9,1 %) und weit über dem branchenübergreifenden Bundesdurchschnitt von 6,5 %. Damit kommen wir sowohl unserer gesellschaftlichen als auch unserer unternehmerischen und fachlichen Verantwortung zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und zur Sicherstellung einer ausreichenden Zahl an Fachkräften im Pflegebereich in überdurchschnittlicher Weise nach. Im Verlaufe des Berichtsjahres ergab sich ein Personalwechsel auf der Ebene der Pflegedienstleitung unseres Lourdesheims.

Aufgrund der finanziellen Folgen der Verkleinerung unseres Standortes in Köln sind wir mit der Entwicklung des zurückliegenden Jahres insgesamt nicht zufrieden. Gleichwohl war die Entwicklung an einzelnen Standorten unterschiedlich, mitunter auch positiv.

3.6. Nicht-finanzielle Leistungsindikatoren, Qualitätsmanagement

Alle Einrichtungen der Gesellschaft unterzogen sich im Berichtsjahr erneut und erfolgreich der jährlichen Überwachung ihres Qualitätsmanagementsystems gemäß der international anerkannten Norm DIN EN ISO 9001:2008 durch den TÜV Rheinland. Die im Rahmen der MDK-Qualitätsprüfungen auch im Berichtsjahr wieder erzielten sehr guten „Pflegenoten“ aller unserer Einrichtungen sowie auch die Nachschauergebnisse der lokalen Heimaufsichtsbehörden bestätigen uns darin, dass wir uns mit der frühzeitigen Ausrichtung unserer Organisation auf die Methode und Philosophie eines von außen kontrollierten QM-Systems in der richtigen Weise zukunfts fest gemacht haben. Dies schließt nicht aus, dass wir durch Kontrollen gelegentlich auf Einzelfehler hingewiesen werden, die jedoch nicht systematisch bedingt sind, sondern in Dienstleistungsunternehmen immer wieder vorkommen. Vier unserer Einrichtungen haben sich erneut mit Erfolg an der Qualitätsbewertung durch die „Bundesinteressenvertretung der Nutzerinnen und Nutzer von Wohn- und Betreuungsangeboten im Alter und bei Behinderung e.V.“ (BIVA) beteiligt und den sog. „Grünen Haken“ erhalten.

Die im Jahr 2012 unternehmensweit eingeführte Internet-basierte QM-Plattform („Q.Wiki“) hat uns im Berichtsjahr hinsichtlich der Angleichung und Optimierung von Prozessen sowie der Effizienzsteigerung unseres QM-Systems weiter deutlich vorangebracht. Die Plattform unterstützt uns wirksam bei unserem Ziel, langfristig den unternehmensinternen „Know-How-Transfer“ sicherzustellen und die „Best-Practice“ zu sichern.

Für den Bereich unseres „Kerngeschäfts“ forcieren wir die Betreuung der demenziell erkrankten Bewohner/-innen entweder nach dem psychobiografischen Pflegemodell (enpp) oder nach dem Konzept der Selbsterhaltungstherapie (SET). Mittlerweile wurde die Umsetzung der Konzepte in fünf unserer Einrichtungen zertifiziert. Auch die zweite Säule unserer Kernleistungen, nämlich die Umsetzung einer integrierten „Palliative-Care“, zählt mittlerweile weitgehend zu den Alltagsroutinen unserer Einrichtungen. Diesbezüglich haben wir die Reihe unserer Themenbroschüren um eine weitere Ausgabe mit dem Titel „Entscheidungen am Lebensende“ ergänzt. Die genannten Maßnahmen sind Teil unserer Strategie, uns als Qualitätsführer am Markt zu profilieren und dazu geeignete pflegfachliche Schwerpunkte zu identifizieren und zu besetzen. Wir stellen uns darauf ein, dass stationäre Pflegeeinrichtungen langfristig nur Bestand haben werden, wenn es ihnen gelingt, Leistungen anzubieten, die nicht in adäquater Weise ambulant erbracht werden können.

Prognose-, Chancen- und Risikobericht

1. Prognosebericht

Der Standort Köln wird auch in den nächsten Monaten weiterhin organisational und finanziell von der vorgenannten Teilschließung gekennzeichnet sein. Umsatzverluste werden auch das Jahresergebnis 2015 entsprechend stark belasten, obgleich wir den erforderlichen Kostenabbau gleichzeitig intensiv aber dennoch asynchron vorantreiben.

Am Standort „Lourdesheim“ in Aachen haben wir die im Jahr 2013 aufgenommenen Überlegungen zur Planung für einen Ersatzneubau wieder aufgenommen, nachdem die NRW-Landesregierung zum Ende des Berichtsjahres neue gesetzliche Rahmenbedingungen für Investitionsmaßnahmen im vollstationären Pflegebereich geschaffen hat. Wir haben uns entschieden, gegen die StädteRegion Aachen bzw. das Land NRW ein Klageverfahren vor dem Verwaltungsgericht anzustrengen, da die Kapazität unseres Ersatzneubaus auf 80 Plätze begrenzt werden soll und wir somit gezwungen wären, den Standort Lourdesheim um die Hälfte der Pflegeplätze und Personalstellen zu verkleinern.

Die vor einigen Jahren von einer Expertenkommission in einem breiten Konsens ausgearbeitete Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs blieb auch im Berichtsjahr aus; sie wurde nunmehr

von der Großen Koalition für 2017 in Aussicht gestellt. Eine Leistungsausweitung der Pflegeversicherung hat zum 01.01.2015 primär für den ambulanten und teilstationären Sektor stattgefunden, ohne dass allerdings die höheren Erstattungsbeiträge für die Versicherten in höhere Entgelte für die Leistungserbringer einfließen würden.

Erfreulich wird sich die verbesserte Personalausstattung im Bereich unserer Betreuungsassistenten gem. § 87b SGB XI für unsere Bewohnerinnen und Bewohner auswirken. So stehen uns künftig deutlich mehr Zeitressourcen für die Alltagsbegleitung zur Verfügung.

Die durch das Pflegeeneuausrichtungsgesetz intendierte und wünschenswerte Vermeidung von Mehrfachprüfungen der Pflegeeinrichtungen von MDK und Heimaufsicht durch obligatorische Abstimmungsmaßnahmen ist bis heute nicht gelungen. Sie verursacht nach Schätzungen von Fachkreisen bundesweit einen hohen zweistelligen Millionenaufwand. Die einrichtungsseitigen Kosten für die Bereitstellung von Personalressourcen für die Begleitung der Prüfer/-innen sind darin noch nicht eingerechnet und im höchsten Maße ärgerlich und ineffizient. Die Dichte der gesetzlich vorgeschriebenen unangemeldeten Qualitätsprüfungen durch Heimaufsicht und MDK beeinträchtigt zunehmend die Tagesabläufe unserer Mitarbeiter/-innen und haftet der Pflegebranche zusehends das Image eines „Dauerverdächtigen“ an. Sie ist als übermäßig und unverhältnismäßig zu bezeichnen. Die vom neuen „Pflegebeauftragten für die Bundesregierung“ beabsichtigte Abschaffung der „MDK-Pflegenoten“ bewegt die Öffentlichkeit mehr als uns. Seit vielen Jahren liegt eine von allen relevanten bundesdeutschen Experten konsentierende Alternative für die Messung von Ergebnisqualität in der stationären Pflege auf dem Tisch bzw. in der Schublade und wird von der Politik konsequent ignoriert. Unsere Einrichtungen beteiligen sich aktiv an der Erprobung dieses Instrumentes (EQisA). Die mit diesem Instrument und der beabsichtigten neuen Pflegestufenbemessung sachlogisch verknüpfte Personalbemessung bleibt weiterhin im „Giftschrank“ unter Verschluss.

2. Risiken

Generell bewerten wir die wirtschaftlichen Risiken, denen unsere Gesellschaft sich ausgesetzt sieht, als unverändert hoch und weiter zunehmend. Im Bereich der Personalkostenentwicklungen sind wir in den Jahren 2015/2016 mit einer erneuten Tariflohnsteigerung von mehr als 6 %

konfrontiert. Die jährlichen Kosten für die zusätzliche Altersversorgung unserer Mitarbeiter/-innen werden sich in den nächsten Jahren bis zum Jahr 2024 c. p. um 800 T€ auf ca. 1,6 Mio. € erhöhen. Gleichzeitig wird die betriebswirtschaftlich völlig abstruse „Versäulung“ der Finanzierung von Pflegeeinrichtungen (Pflege – Unterkunft & Verpflegung – Investitivbereich) zumindest in NRW weiter vorangetrieben. In der Folge wird es künftig nicht mehr möglich sein, ein ausgeglichenes Gesamtbudget einer Einrichtung durch (temporär) eventuell notwendige Finanzausgleiche zwischen den einzelnen Leistungsbereichen herzustellen. Was für „normale“ Wirtschaftsunternehmen selbstverständlich ist und sein muss, wird für Pflegeunternehmen gleichsam für illegal befunden und gesetzlich ausgeschlossen mit der Folge einer dramatischen Erhöhung der Verlust- und Insolvenzrisiken. Umgekehrt erschwert der in Teilen unseres Ausbreitungsgebietes stattfindende Verdrängungswettbewerb in Kombination mit unseren hohen Tarifgehältern die Durchsetzung von mittlerweile gesetzlich zulässigen Gewinnaufschlägen auf unsere Pflegesätze und Entgelte. Dennoch werden wir uns entscheiden müssen, ob wir diesen Weg zur Sicherung ausgeglichener Budgets gehen werden. Dabei ist zu bemerken, dass die für uns geltenden AVR-Tarife schon jetzt bundesweit zu den höchsten zählen. Aufgrund unserer Tarifbindung und der rechtlich geltenden, in den Einrichtungen vorzuhaltenden und nachzuweisenden Personalmindestmengen sind uns zudem hinsichtlich unserer mengenmäßigen Anpassungsfähigkeit an diese Situation enge Grenzen gesetzt.

Mit unseren Einrichtungen bewegen wir uns in einem Umfeld einer weiterhin strukturellen Unterfinanzierung des Sektors Pflege und lokaler Angebotsüberhänge. Gleichzeitig reguliert der Gesetzgeber den Pflegesektor immer weiter und engt die letzten noch vorhandenen wirtschaftlichen Spielräume weiter ein. Bürokratische Anforderungen nehmen von Jahr zu Jahr zu. Zudem wird der häusliche Pflegesektor finanziell zunehmend interessanter ausgestaltet und durch privat beschäftigte Arbeitnehmer, vorwiegend aus Osteuropa, substanziell gestützt, was die Nachfrage nach stationären Pflegeleistungen tendenziell abschwächt und auch künftig abschwächen wird. Wir werden diesen Belegungsrisiken unserer Einrichtungen auch künftig durch die konsequente Ausrichtung unserer Arbeit auf die Sicherung und Weiterentwicklung eines hohen Qualitätsstandards sowie u.a. durch die Umsetzung der genannten Restrukturierungsmaßnahmen in Köln und der Modernisierungsmaßnahme in Aachen

begegnen, ohne dabei die damit verbundenen wirtschaftlichen Risiken aus dem Auge zu verlieren. Zugleich werden wir auch in Zukunft alle Möglichkeiten der Kosten- und Erläsoptimierung nutzen. Kernelemente unseres Qualitätsentwicklungsprozesses werden unverändert die Optimierung und Weiterentwicklung spezialisierter Betreuungskonzepte für demenziell erkrankte Bewohner sowie des integrierten Palliative-Care-Konzeptes für somatisch schwerstpflegebedürftige Bewohner sein, die spürbar zu einer guten Betreuungs- und Versorgungsqualität für Menschen beitragen, die im häuslichen Umfeld nicht mehr adäquat betreut und versorgt werden können.

3. Chancen

Potenzielle Chancen sehen wir für unsere Einrichtungen in einer demografisch bedingt wachsenden Nachfrage nach pflegerischen und betreuerischen Dienstleistungen („cure & care“) für ältere Menschen. Aufgrund der völligen Überregulierung dieses Sektors und der vielfältigen Einschränkungen der Handlungsfreiheiten der Akteure auf diesem Markt sind allerdings die Grenzen für die Erschließung dieses Marktes sehr eng gesetzt. Unser bisheriges Angebot an vollstationären Pflegeplätzen werden wir weiterhin um Angebote des Betreuten Wohnens ergänzen oder bei Bedarf auch ersetzen.

Chancenreich sehen wir auch die hohe Motivation und Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihrer ausgeprägten Bewohnerorientierung und Leistungsmotivation ist es zu verdanken, dass wir das Geschäftsjahr 2014 insbesondere hinsichtlich der Qualitätsanforderungen unserer Kundengruppen erneut haben erfolgreich bestehen können. Ihnen gebührt daher auch in diesem Jahr wieder unser ganz besonderer Dank und unsere besondere Anerkennung.

Zusammenfassend ist allerdings auch in den vor uns liegenden 2 Jahren und darüber hinaus mit einem sehr schwierigen Umfeld bei sich abschwächender Ertragskraft für unser Unternehmen zu rechnen.

herzberg@schervier-altenhilfe.de

„Unterwegs mit Ruth Scharlemanje“

von Sr. Dolores Haas

Seit sechs Jahren werden die Dienstjubilare und -jubilarennen ins Mutterhaus eingeladen, um dort gemeinsam zu feiern. Das Treffen findet immer um den 28. April statt, da an diesem Tag Franziska Schervier im Jahr 1974 in Rom seliggesprochen worden war.

Aachen zeigte sich den Anreisenden von seiner schönsten Seite. Strahlende Sonne! Allerdings wehte ein eisig kalter Wind. Doch das beeinträchtigte die Jubilare, die persönlichen Gäste, Schwester Katharina Maria, Schwester Dolores und Herrn Dr. Herzberg nicht im Geringsten, den ersten Teil des Programms wahrzunehmen. Mit dickem Schal und Händen in den Taschen begaben sich alle zur Rathautreppe, wo Ruth Scharlemanje bereits wartete.

Bekanntschaft mit der Ex-Frau Karls des Großen

Weil Karl der Große, dessen Todestag vor 1200 Jahren im vergangenen Jahr gefeiert wurde, sein ganzes Geld in das Aachener Münster oder in Kriege gesteckt hat, muss sich seine Ex-Frau Ruth mit Stadtführungen über Wasser halten. Zu ihrem Leidwesen ist allerdings Frau Teufel stets mit dabei. Zunächst bläute uns Ruth Scharlemanje, die in einem sehr ärmlichen Outfit erschien, allgemeine Verhaltensregeln ein. Sie warnte uns vor ihrer Begleiterin Frau Teufel, die ohnehin nur lügen würde und wir sollten ihr keineswegs glauben. Dann warnte sie uns eindringlich während ihrer Führung zu lachen oder sich mit der Nachbarin zu unterhalten: „Wer auch nur das Gesicht verzieht und zum Lachen ansetzt, fliegt

aus meiner Führung raus!“ Wie ernst diese Warnung gemeint war, erfuhr eine Teilnehmerin einige Stationen später. Ruth Scharlemanje beschimpfte sie heftig und gab ihr eine letzte Chance dabei zu bleiben. Ein zweites Mal würde sie nicht mehr zimperlich sein und sie aus der Führung werfen. Allerdings führte dieser Tadel nur zu weiteren Lachattacken der gesamten Gruppe. Nun denn, Ruth Scharlemanje führte unsgekonnt durch die Geschichte Aachens. Immer wieder kam sie auf ihren geliebten Karl den Großen, der in dieser Stadt so grandios regiert habe. So sah sie es wenigstens. Ganz anders als das heutige, angeblich demokratische, Verständnis von Regierung im städtischen Rathaus. Sie lobte Karl in den höchsten Tönen. Frau Teufel meinte korrigierend, dass dieses geliebte Karlemännchen sie immerhin verlassen habe. Als Folge müsse sie nun diese Stadtführungen anbieten um zu überleben. All die Zwischenrufe von Frau Teufel tat Ruth völlig ab. Vor dem Museum Centre Charlemagne machte Ruth deutlich, wie sehr ihr Name doch entstellt worden sei von diesen Menschen der Verwaltung, denn dort stand groß und deutlich „Route Charlemagne“ das sei doch eindeutig falsch geschrieben, immerhin hieße sie Ruth Scharlemanje. Am Schluss der äußerst kurzweiligen Führung erhielten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie könnte es in Aachen anders sein, eine Kostprobe der Aachener Printen, natürlich mit der dazugehörigen Sage. Es blieb noch eine knappe Dreiviertelstunde bis zur Feierstunde in der Mutterhauskapelle, die alle wohl benötigten, um sich vom eisigen Wind ein wenig aufzuwärmen,



Ruth Scharlemanje, die Ex-Frau Karls des Großen, muß sich mit Stadtführungen über Wasser halten. Begleitet wird sie stets von Frau Teufel.

An der Feierstunde nahmen alle Schwestern des Mutterhauses teil. Herr Dr. Herzberg würdigte mit sehr persönlichen Worten die einzelnen Jubilare und überreichte ihnen zusammen mit Schwester Katharina Maria eine Ehrenurkunde. Im Refektorium, dem Speisesaal des Klosters, erwartete alle ein festliches Abendessen mit einem guten Tropfen Wein. Schier unerschöpflich schien der Gesprächsstoff an den einzelnen Tischen. Der spätere Abend stand den Jubilarinnen und ihren Gästen zur freien Verfügung. Einige nutzten die Zeit, um diesen herrlichen Frühlingsabend in der Altstadt zu verbringen. Am anderen Morgen, der mit einem gemeinsamen Frühstück begann, gab es einen Einblick ins Klosterleben. Beginnend mit einer kurzen Rückschau auf die geschichtliche Entwicklung des Ordens und seiner Werke. Anschließend ging es mehr um die spirituellen Inhalte des Lebens im Kloster: Was versteht man unter den

Dienstjubilare feierten im Mutterhaus



Wir gratulieren allen Jubilaren recht herzlich und wünschen alles Gute!

drei Evangelischen Räten? Wie konkretisieren sich diese heute? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus? Wie gestaltet sich das gemeinschaftliche Leben? Schwester Dolores verlebendigte den Vortrag mit Erlebnissen und Erfahrungen ihres eigenen

Ordenslebens. Somit eröffnete sich eine Sicht auf das Klosterleben, die den meisten Menschen fremd ist. Beim abschließenden Mittagessen erhielten die Jubilarinnen und der Jubilar ein Paket mit Aachener Spezialitäten. „Eigentlich schade, dass nicht alle

Jubilare diese Einladung angenommen haben!“ meinten einige Teilnehmerinnen.

dolores@schervier-orden.de

Fotos: Dr. Klaus Herzberg

25-jähriges Dienstjubiläum feierten:

Elisabeth Rummel	Seniorenzentrum Franziskuskloster, Aachen
Birgit Ligensa	Seniorenzentrum Franziskuskloster, Aachen
Danielle Wolf	Seniorenzentrum Lourdesheim, Aachen
Jürgen Gaida	Christliche Bildungsakademie für Gesundheitsberufe, Aachen
Maria Theresia Böhm	Seniorenzentrum Herz-Jesu, Köln
Wladyslaw Gornik	Pfarrer-Münzenberger-Haus, Frankfurt
Christine Arndt	Seniorenzentrum St. Bilhildis, Mainz

30-jähriges Dienstjubiläum feierten:

Renate Hirschauer	Seniorenzentrum Franziskuskloster, Aachen
-------------------	---

50-jähriges Dienstjubiläum feierten:

Sr. M. Hieronyma Obst	Seniorenzentrum Lourdesheim, Aachen
-----------------------	-------------------------------------

TÜV-Überwachungsaudit 2015 erfolgreich absolviert

von Ortrud Pohl

AKTUELLES

Vom 18. bis 20. Mai dieses Jahres fand in unserer GmbH die jährliche Überprüfung des QM-Systems durch den TÜV Rheinland statt. Ziel dieses Überwachungsaudits ist die Aufrechterhaltung der bestehenden, jeweils für drei Jahre gültigen Verbundzertifizierung.

Die jährlichen Audits finden jeweils in zwei anderen Einrichtungen statt, so dass innerhalb von drei Jahren alle Häuser einmal an der Reihe sind. In diesem Jahr wurden unsere beiden Aachener Seniorenzentren Franziskuskloster-Lindenplatz und Lourdesheim ausgewählt.

(K)eine ganz normale Woche im Arbeitsjahr einer Qualitätsbeauftragten

Schon Ende 2014 haben wir in allen KVP-Gruppen der Einrichtungen überlegt, welche Vorbereitungen in Q.Wiki und bei der täglichen Arbeit denn wohl noch erforderlich sind. Ich habe mir Gedanken gemacht, ob es denn gelingen wird, alle Beteiligten zu den notwendigen Bearbeitungen zu motivieren. Dann klappte dies aber wesentlich leichter als gedacht. Ein großes Lob an die Mitarbeiter aller Einrichtungen und vor allem auch an die Teams der beiden in diesem Jahr vor Ort auditierten Häuser in Aachen!

Der Auditplan kam dann von der TÜV-Auditorin, Frau Ackermann, etwa 2 Wochen vor den vereinbarten Auditterminen. Ich habe die E-Mail geöffnet und gehofft, dass wir keines der darin aufgeführten Themen bei der Vorbereitung übersehen hatten. Erleichtert habe ich festgestellt, dass nichts Unerwartetes aufgeführt war. Die GmbH hat ja nun schon mehrjäh-

rige Erfahrung mit dem Verfahren. Geplant war für den ersten Tag die Auditierung des Lourdesheims, für den zweiten Tag der Besuch im Franziskuskloster und am dritten Tag sollten die zentral organisierten Abteilungen des Trägers, Personalabteilung und Rechnungswesen, die Geschäftsführung und auch mein Bereich Qualitätsmanagement im Fokus stehen.

In den Tagen vor dem Audit habe ich nochmals geprüft, ob unsere Dokumente in Q.Wiki aktuell und im Wesentlichen vollständig sind. Es kamen noch einige Rückfragen aus den Einrichtungen, die mir gezeigt haben, wie viele Mitarbeiter sich bemühen, ein gutes Ergebnis zu erzielen. Aus einer Einrichtung, die in diesem Jahr nicht besucht wurde, erhielt ich am Vortag eine Mail mit folgendem Inhalt: „Viel Erfolg für diese Woche – wir drücken die Daumen – und viele Grüße“.

Die ersten beiden Audittage gingen dann wie im Fluge vorüber. Ich war ziemlich stolz auf die vielen beteiligten Mitarbeiter, die der Auditorin kompetent ihre Arbeit zeigten, umfassend Auskunft geben konnten und zu meiner Freude sogar ganz souverän die dazu passenden Prozesse in Q.Wiki präsentiert haben. Es war sehr schön, das Gefühl zu haben, dass wir alle doch an einem Ziel arbeiten. Sogar einige Bewohner haben der Auditorin erzählt, dass sie an einem guten Ort leben würden. Nun hatten die beiden Einrichtungen die Audits erfolgreich bestanden und ich wurde ein bisschen scherzhaft mit den Worten verabschiedet, was denn wäre, falls wir nun, wegen des dritten Audittags, bei der Geschäftsfüh-



Ortrud Pohl, Zentrale Qualitätsbeauftragte der Franziska Schervier Altenhilfe gGmbH

rung, der Personalabteilung und der Qualitätsbeauftragten noch „durchfallen“ würden.

Am nächsten Tag wurde dann also auch meine Arbeit schwerpunktmäßig betrachtet. Sind z.B. Prozesse und Audits so vorhanden, dass sie zu den Anforderungen der DIN ISO 9001 passen? Haben wir angemessene Qualitätsziele und verfolgen wir diese dann auch? Nun war ich nicht mehr nur eine ZuhörerIn, die punktuell unterstützt, sondern konnte gut nachvollziehen, wie es den Mitarbeitern ging, die an den Vortagen ihre Tätigkeiten demonstriert und erläutert hatten. Auch ich habe das Gespräch aber dann als sehr angenehm empfunden. Wir haben dabei auch in die Zukunft geblickt und darüber gesprochen, wie die Inhalte der DIN ISO 9001, nach der wir ja zertifiziert sind, sich ab dem nächsten Jahr verändern.

Wir werden also in Bewegung bleiben und uns weiterentwickeln. Am Ende des Audittages wussten wir dann definitiv:

PINNWAND Das Überwachungsaudit wurde – ohne Abweichungen – erfolgreich absolviert und das Zertifikat allen Einrichtungen für ein weiteres Jahr verliehen. Darüber freue ich mich sehr und danke den beteiligten Mitarbeitern.

PS: Da nach dem Audit bekanntlich vor dem nächsten Audit ist, freue ich mich schon auf die Zeit der Auditvorbereitung mit den im nächsten Jahr vom TÜV am 9.–11. Mai 2016 besuchten Häusern, dem Seniorenzentrum

St. Elisabeth in Frechen und dem Seniorenzentrum Herz Jesu in Köln.

pohl@schervier-altenhilfe.de

Echos unserer Kollegen zu den TÜV-Audits in beiden Aachener Häusern

Eine bunte Palette unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen

Ergebnis bestätigt den täglichen Einsatz

von Sandra Lotze und Marion Sensen, Bewohnerverwaltung im Franziskuskloster

Wir haben unseren Arbeits- und Aufgabenbereich nach dem Auditplan gesichtet und in Q-Wiki die entsprechenden Prozesse nochmals verinnerlicht.

Vor dem Audit herrschte eine kleine Anspannung, die sich jedoch während des Audits durch das nette Gespräch mit Frau Pohl und Frau Ackermann gelöst hat.

Die Überprüfung durch den TÜV war für uns eine gute Bereicherung, um anhand der diskutierten Vorschläge manche Prozesse nochmals auf ihre Aktualität hin zu überprüfen.

Die Zusammenarbeit haben wir als sehr angenehm empfunden. Das Ergebnis hat uns in unserem täglichen Einsatz bestätigt.



Pflege: Noch'n Audit – noch'n Erfolg?

von Renate Kraus, Pflegedienstleitung im Franziskuskloster

Ja, so könnte man fast denken, hat das Seniorenzentrum Franziskuskloster-Lindenplatz in Aachen doch in den letzten Jahren immer sehr gute Ergebnisse erzielt in all den vielen Audits und Überprüfungen, seien es die vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen, der Heimaufsicht oder eben – wie jetzt kürzlich – die vom TÜV, als dieser das Qualitätsmanagement im Haus prüfte. Und immer stand die Pflege im Mittelpunkt! Aber trotz dem guten Stand in der Pflege und der vielen Erfahrung mit solchen Überprüfungen: So ein Audit ist immer wieder sehr aufregend. In den Tagen und Wochen davor werden doch alle Mitarbeiter in der Pflege etwas angespannter. Noch einmal werden wichtige Dinge intern geprüft. Alles ok? Der eigene Anspruch im Haus ist oft höher als der Maßstab der Prüfer, weshalb in der Vergangenheit von den Auditoren oft praktisch keine Mängel festgestellt wurden. Dieses Leistungsniveau sollte allerdings von allen Pflege Mitarbeitern immer wieder neu errungen werden. Kleine Mängel kommen dabei immer mal vor, nur muss im Pflege team dann rasch etwas dagegen unternommen werden.

Und auch beim letzten Audit hat es wieder gut geklappt, trotz der Nervosität und des Stresses während der Überprüfung. Danach spürten es alle: Es hat sich wieder gelohnt! Und wir alle wissen: Die Güte eines Pflege teams erkennt man zwar auch an guten Audit ergebnissen, aber vor allem daran, dass die Mitarbeiter ihr Bestes geben, wenn eine Herausforderung auf sie zukommt. Ein gutes Gefühl zu diesem Team zu gehören!



Aktuelles aus dem Wohnbereich Gertrud
von Christel Dohlen, Wohnbereichsleitung im
Franziskuskloster

Prüfungszeit – Auditzeit

Alle im Hause sind nervös und angespannt
Wochen, Tage, Stunden, Minuten der Vorbereitung
Teamgeist ist gefragt!
Wo sind die Kompetenzen stark?
Freiwillige vor!
Verantwortung übertragen, umsetzen,
visitieren, reflektieren, loben, tadeln, wieder loben
1-mal, 2-mal und mehr ...
Welcher Bewohner könnte mitmachen?
Einverständnis dazu einholen. Angehörige
mit ins Boot holen und um Unterstützung
bitten.

Teil 2 des Audits von Christel Dohlen

Jetzt der Stationsrundgang, mit gezielten Fragen an die
Wohnbereichsleitung.
Hoffentlich können wir fachkompetent antworten!
Wieder geschafft.
Nun kommt die Zeit des Wartens.
Nach Kundgabe des Ergebnisses gratulieren wir uns
gegenseitig.
Alle Mitarbeiter des Wohnbereiches freuen sich riesig.
Selbst Mitarbeiter, die frei hatten, waren trotzdem präsent,
riefen an und fragten interessiert nach.
Wir haben es geschafft unsere Fachkompetenz
wieder zu zeigen. Weiter so!!!
Die nächste Prüfungssituation steht schon wieder vor
der Tür: Die Zertifizierung nach Böhm im April 2016.

Der Tag der Prüfung von Christel Dohlen

Teil 1 des Audits – Beginn 9:00 Uhr:
Bewohner ist sehr unruhig, was nun?
1 zu 1 Betreuung ist notwendig –
Bewohner wird ruhiger –
Spaziergang durch das Haus war ange-
sagt.
Wir – das Team – werden auch unruhiger.
Motivierende Worte der Wohnbereichsleitung:
„Das wird schon, bleiben wir nur ruhig und bedacht!“
Wir wünschten uns allen viel Glück, mit den Worten,
wir sind bereit, wir können das, wir wollen das
schaffen!
Ruhig läuft es ab nach der Begrüßung.
Ein Lob an die Auditorin – Frau Ackermann!
Viele Augen im Schwesternzimmer auf
den eigentlichen Ablauf gerichtet.
Selbst unser Stationshund Maggie,
der sonst so entspannt unter dem Schreibtisch liegt,
ist nervös.
Er kommt ab und zu mal vor und schaut sich um.
Nach gegebener Zeit: Alles gut gelungen,
Bewohner ist zufrieden.
Er freute sich nun auf sein wohlverdientes Frühstück
(Rührei mit Speck).
Der gute appetitanregende Duft liegt in der Luft
und macht Hunger.



Ein kleiner Teil eines guten Gesamtergebnisses

von Daniela Pankrath,
Pflegefachkraft im Franziskuskloster

Mein Name ist Daniela Pankrath.
Seit August 2004 bin ich als Pflege-
fachkraft in unserem Haus tätig. Bei unserer diesjährigen TÜV-
Prüfung habe ich eine Blutzuckerkontrolle und Insulingabe bei
einem kognitiv eingeschränkten Bewohner vorführen können.
Diese Tätigkeiten sind natürlich unser tägliches Brot, aber
bei solch einer Prüfung blicken plötzlich 5 Profis auf meine
Hände, um zuzuschauen und festzustellen, ob diese Tätigkeit
auch fachgerecht durchgeführt wird.

Natürlich ist das für mich ein sehr aufregendes Ereignis. In
kurzer Zeit musste ich es schaffen, einen guten Zugang zum
betreffenden Bewohner zu erlangen und gleichzeitig meine
fachliche Versiertheit zu präsentieren. Natürlich mochte
ich nicht nur dem TÜV beweisen, dass ich diese Verrich-
tung fachgerecht meistern konnte, sondern auch meinem
Vorgesetzten und vor allem mir selbst. Im Nachhinein habe
ich sehr positive Rückmeldung bekommen und freue mich
darüber, dass ich einen kleinen Teil zu einem guten
Gesamtergebnis beitragen konnte.



Prüfungssituationen ...

von Simone Schornstein und Ottmar Schmitt, Wohnbereich Schervier III im Franziskuskloster

Wie häufig haben wir dies schon durchgemacht, wie häufig hatten wir schlaflose Nächte, wie häufig bekamen wir Magendruck ...

All dies hat uns wieder voll „erwischt“ – das Überwachungsaudit der GmbH stand an. Schon Wochen vorher fingen die Überlegungen an: Wen stellen wir in der Behandlungspflege als Bewohner vor? Welche Thematik wählen wir? Wir entschieden uns dieses Mal für eine Wundversorgung.

Jetzt mussten wir die Pflegeplanung überprüfen: Stimmt alles noch? Wurde jede Eintragung gemacht, ärztliche Anordnungen gut umgesetzt und schriftlich festgehalten? Wie gehen wir vor, während der Versorgung? Wann machen wir den Handschuhwechsel, wann desinfizieren wir nochmals – vorher, nachher? Alles Routine und doch etwas anders, wenn wir uns überlegen, dass alle Kollegen in der ganzen GmbH uns im Fokus haben und unsere Fehler Auswirkung auf alle hätten.

Wir waren uns unserer Verantwortung bewusst.

Prüfungssituationen haben ihre eigenen Regeln und in der ganzen Zeit haben wir überlegt, ob nichts vergessen wurde, und auch jede Ecke geputzt war.

Wir, Frau Schornstein und Herr Schmitt, konnten am Überprüfungsaudit routiniert unsere Behandlungspflege durchführen, alle Fragen beantworten und den Wohnbereich Schervier III gut repräsentieren – meinte die Prüferin Frau Ackermann. Das Ergebnis war eine Leistung des ganzen Teams, denn jeder hatte Tage vorher gute Arbeit geleistet und die Dinge in seiner Zuständigkeit mit überprüft. Diese guten Ergebnisse werden uns, auch über die Überprüfungszeit hinaus, Sicherheit geben. Denn eines ist gewiss – die nächste Prüfung kommt bestimmt!



Gemeinsamer Pizzaputztag sorgt für Hochglanz

vom Pflegeteam des Lourdesheims (im Bild: v. l.: Alexander Franzmann, Ursula Remy-Vassen und Christian Müller)

Dem Überwachungsaudit waren Monate der umfangreichen Vorbereitung vorausgegangen. Es wurden von den Fachbereichsleitungen, mit Unterstützung der zentralen QM-Beauftragten Frau Pohl, Strukturen und Prozesse überprüft und noch ausstehende Arbeiten zu Ende gebracht. Die Mitarbeiter des Lourdesheims organisierten in der Vorwoche des Audits einen „Pizzaputztag“: Zuerst haben wir uns beim gemeinsamen Pizza-Essen gestärkt, um dann die Wohnbereiche auf Hochglanz zu bringen. Alle arbeiteten Hand in Hand, um bei der Überprüfung eine gute Visitenkarte des Hauses abzugeben. Unterstützung kam auch aus einer Einrichtung, die letztes Jahr in das Vor-Ort-Audit einbezogen war. Frau Lehmann aus St. Bilhildis in Mainz absolvierte ihr Praktikum im Rahmen der Ausbildung zur Hygienebeauftragten im Lourdesheim und unterstützte uns tatkräftig bei der Einführung des Hygieneplans.



Am Audittag standen zwei Pflegekräfte zur Verfügung, um einen Verbandwechsel und eine Blutzuckermessung mit Insulingabe bei Bewohnern zu demonstrieren. Auf diesen Auditbestandteil hatten sie sich im Vorfeld detailliert vorbereitet: es wurden Standards nochmals intensiv in Q.Wiki studiert und die konkrete Durchführung beim jeweiligen Bewohner in einer Fachbegleitung durch die Wohnbereichsleitungen evaluiert.

Umso schöner, dass die Anstrengungen dadurch belohnt wurden, dass das Audit ohne Abweichungen absolviert werden konnte.

Gemeinsam sind wir stark!

von Harald van Donzel, Hausleiter im Franziskuskloster und Lourdesheim

Eigentlich scheint ja alles wie gewohnt vor dem TÜV-Audit zu sein. Aber im Grunde merkt man schon die Anspannung im ganzen Hause. Was ist, wenn wir es nicht schaffen? Wir werden ja schließlich für die ganze GmbH geprüft. Und eigentlich sind ja auch einige Baustellen im Lourdesheim und im Franziskuskloster zu bewältigen. So das Denken mancher Angestellten. Aber gemeinsam sind wir stark. Sowohl die Fachbereichsleitungen als auch die übrigen Angestellten unserer Häuser sind ein starkes Team und werden diese Prüfungen meistern.

Dank der Zusammenarbeit mit Frau Pohl und innerhalb der Belegschaft ist es uns im Vorfeld auch recht einfach gefallen, die offenen Aspekte rechtzeitig zum TÜV-Audit zu klären. Und Frau Ackermann, die TÜV-Auditorin, schaffte es, allen Mitarbeitern schnell die Angst zu nehmen. Es war eine angenehme Atmosphäre.

Und jetzt sind wir in der glücklichen Lage es geschafft zu haben. Wir konnten ein weiteres Jahr das Zertifikat für die GmbH aufrecht erhalten.

Auf diesem Wege möchte ich allen Audit-Teilnehmern und allen Angestellten unserer beiden Häuser (Franziskuskloster und Lourdesheim) ein herzliches Dankeschön aussprechen. Ohne die gute Zusammenarbeit hätten wir alles nicht so einfach erreichen können.

Da bestätigt sich der Satz „Gemeinsam sind wir stark“ in vollem Maße.

DANKE AN ALLE!



Lange Liste zu erledigender Dinge

von Christian Breuer, Küchenleiter im Franziskuskloster und Lourdesheim

(im Bild v. l. : Christian Breuer, Sabina Kittel und Ronny Kühner)

Die Vorbereitungen für die Audits gingen gut voran, warfen jedoch noch eine Menge Fragen auf, die kurzfristig mit Hilfe unserer QMB Frau Pohl zügig gelöst werden konnten. Da vor dem Audit die Prozesse für beide Häuser, sprich Lourdesheim und Franziskuskloster, noch angepasst werden mussten, war die Liste der zu erledigenden Dinge nicht gerade kurz, doch durch die gute Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Mitarbeitern konnten wir alles fristgerecht erledigen. Besonderer Dank gebührt den beiden Teams und den leitenden Mitarbeitern, die durch viele Kontrollen und die akribische Arbeit das Bestehen des TÜV-Audits erst möglich gemacht haben.



Audit-Befindlichkeit:

• ZUVOR:



• DABEI:



• DANACH:



Den Zug aufs richtige Gleis gesetzt

von Christoph Grub (FBL SKD, Lourdesheim, im Bild links)

und Franz-Josef Wolf (FBL Seelsorge, Lourdesheim, im Bild rechts)

Die Soziale Betreuung im Lourdesheim wurde ab dem 01.01.2014 unter Hinzunahme der Betreuungsassistenten und FSJ/BFD umstrukturiert und personell erweitert.

In geduldiger Arbeit wurde das Jahr 2014 dazu genutzt, das neu entstandene Team hinsichtlich der internen und externen Vorgaben und der besonderen räumlichen Ausdehnung des Lourdesheims neu aufzustellen. Das umfasst auch die Kooperation mit der Seelsorge.

Nach der MDK-Überprüfung und dem Systemaudit im Februar 2015 war der TÜV die dritte Kontrollinstanz innerhalb von vier Monaten, die uns bestätigte, dass wir, bildlich formuliert, den Zug aufs richtige Gleis gestellt und in die richtige Richtung in Bewegung gesetzt haben. Das motiviert. Danke an alle, die mitgewirkt haben!





Einiges zu organisieren und zu aktualisieren

von Bärbel Königs (Bild links) und Ursula Bergrath (Bild rechts) aus der Verwaltung des Lourdesheims

Im Vorfeld des TÜV-Audis sind wir in der Verwaltung recht gelassen gewesen, weil Frau Bergrath ja schon einiges an Erfahrung auf diesem Gebiet nachweisen konnte. Trotzdem hieß es auch für uns einiges zu organisieren und auf einen aktuellen Stand zu bringen. Dank Frau Ackermann, die das TÜV-Audit abhielt, fiel es uns nicht schwer, den entsprechenden Prüfungspunkten gerecht zu werden und sie zu erfüllen. Im Nachhinein sind wir froh, dass alles so gut gelaufen ist und wir eine Re-Zertifizierung erhalten haben. Außerdem merken wir, dass im gesamten Hause eine große Anspannung sich deutlich verringert hat.



Zufrieden einen Haken hinter die Überprüfung setzen

von Sigi Getz, Leiter der Haustechnik im Lourdesheim

„Ich habe den Audit-Plan gesehen, die Haustechnik steht nicht darauf, ihr werdet nicht geprüft“, teilte mir eine Kollegin mit. Mir war ganz kurz so als ob in diesem Satz nonverbal die Botschaft „Glück gehabt!!“ mitschwang. Richtig und Falsch, dachte ich mir, als ich selber einen Blick auf den Plan geworfen hatte. Richtig – es war wirklich kein Zeitfenster für die Prüfung der Haustechnik vermerkt. Falsch – weil wir als Einrichtung schließlich in allen Betriebsteilen zertifiziert sind und mir somit klar war, dass auch unsere Arbeit überprüft wird. Und um zu schauen, ob nach den Kriterien von DIN ISO 9001 in der Haustechnik des Lourdesheims gut gearbeitet wird, braucht man sich nicht unbedingt die Werkstatt anzuschauen oder ein Gespräch mit dem Hausmeister zu führen. Das Ergebnis der Arbeit des Fachbereiches kann auch sehr gut vor Ort in den Bereichen, in den Gewerken oder der Peripherie überprüft werden. Zum Beispiel kann man durch Stichproben der Prüfsiegel an Geräten und Betriebsmitteln herausfinden, ob die Prüfungen nach BGV oder MPG fristgerecht durchgeführt werden. Ebenso, ob Leitern regelmäßig auf ihre Sicherheit hin überprüft werden. Um einzuschätzen, ob relevante Prozesse, die in der Verantwortlichkeit der Haustechnik liegen, vorgabengemäß bearbeitet und gepflegt werden, können die entsprechenden Informationen auf der gemeinsamen Plattform Q-Wiki abgerufen werden. Ebenso hat jeder Berechtigte die Möglichkeit, durchgeführte Lieferantenbewertungen einzusehen, die auf den Servern abgespeichert sind. Als letztes Beispiel könnte man, im Rahmen der Überprüfung der Personalabteilung, in den entsprechenden Nachweisen schauen, ob in der Haustechnik im Lourdesheim neue Mitarbeiter gemäß dem Einarbeitungskonzept gründlich eingewiesen wurden. Rückmeldungen und Nachfragen seitens der Prüferin während des Audits belegten, dass ich mit meiner Einschätzung zur Ergebnisüberprüfung wohl richtig gelegen habe. Jetzt, wo das Ergebnis des Audits bekannt ist und es darin bezüglich des Fachbereiches Haustechnik keine festgestellten Abweichungen zu den Vorgaben des QM gibt, kann ich zufrieden einen Haken hinter die aktuelle Überprüfung setzen.



Keine Beanstandungen durch regelmäßige Prozessoptimierung

von der Aachener Personalverwaltung (Dirk Schröder, Bild links und Andreas Franzen, Bild rechts)

Nachdem die Pflegeeinrichtungen ihre Audit-Tage abgeschlossen hatten, fand am 20. Mai 2015 das TÜV-Audit der zentralen Bereiche der Franziska Scher-vier Altenhilfe gem. GmbH mit Frau Ackermann als Prüferin statt. Somit wurden auch wir, die zentrale Personalabteilung der NRW-Einrichtungen, ebenfalls stellvertretend für die Einrichtungen in Frankfurt und Mainz, auditiert. Nervös oder angespannt waren wir vor diesem Termin eher weniger, da wir bereits im letzten Jahr beim ersten Verbundzertifizierungsaudit sehr positive Erfahrungen mit dieser Situation sammeln konnten. Es war auch diesmal wieder ein gutes Gespräch bei dem die zentralen Prozesse der Abteilung nämlich die „Einstellung neuer Mitarbeiter“, der „Austritt von Mitarbeitern“ und die „Controllingaufgaben der Personalabteilung“ im Fokus standen. Da es kaum grundlegende Neuerungen oder Änderungen in diesen Prozessen gab und wir im ganzen zurückliegenden Jahr durch regelmäßige Gespräche mit unserem Geschäftsführer, Herrn Dr. Herzberg, und den Austausch mit den Verantwortlichen in den Einrichtungen, die erwähnten Prozesse optimiert hatten, gab es auch keine Beanstandungen. Wir freuen uns mit allen Kolleginnen und Kollegen über das gute Ergebnis und warten gespannt auf unsere Überprüfung im nächsten Jahr.

Ihre Aachener Personalverwaltung



Gemeinsam sind wir stark!

von Harald van Donzel, Hausleiter im Franziskuskloster und Lourdesheim

Eigentlich scheint ja alles wie gewohnt vor dem TÜV-Audit zu sein. Aber im Grunde merkt man schon die Anspannung im ganzen Hause. Was ist, wenn wir es nicht schaffen? Wir werden ja schließlich für die ganze GmbH geprüft. Und eigentlich sind ja auch einige Baustellen im Lourdesheim und im Franziskuskloster zu bewältigen. So das Denken mancher Angestellten. Aber gemeinsam sind wir stark. Sowohl die Fachbereichsleitungen als auch die übrigen Angestellten unserer Häuser sind ein starkes Team und werden diese Prüfungen meistern.

Dank der Zusammenarbeit mit Frau Pohl und innerhalb der Belegschaft ist es uns im Vorfeld auch recht einfach gefallen, die offenen Aspekte rechtzeitig zum TÜV-Audit zu klären. Und Frau Ackermann, die TÜV-Auditorin, schaffte es, allen Mitarbeitern schnell die Angst zu nehmen. Es war eine angenehme Atmosphäre.

Und jetzt sind wir in der glücklichen Lage es geschafft zu haben. Wir konnten ein weiteres Jahr das Zertifikat für die GmbH aufrecht erhalten.

Auf diesem Wege möchte ich allen Audit-Teilnehmern und allen Angestellten unserer beiden Häuser (Franziskuskloster und Lourdesheim) ein herzliches Dankeschön aussprechen. Ohne die gute Zusammenarbeit hätten wir alles nicht so einfach erreichen können.

Da bestätigt sich der Satz „Gemeinsam sind wir stark“ in vollem Maße.

DANKE AN ALLE!



Lange Liste zu erledigender Dinge

von Christian Breuer, Küchenleiter im Franziskuskloster und Lourdesheim

(im Bild v. l. : Christian Breuer, Sabina Kittel und Ronny Kühner)

Die Vorbereitungen für die Audits gingen gut voran, warfen jedoch noch eine Menge Fragen auf, die kurzfristig mit Hilfe unserer QMB Frau Pohl zügig gelöst werden konnten. Da vor dem Audit die Prozesse für beide Häuser, sprich Lourdesheim und Franziskuskloster, noch angepasst werden mussten, war die Liste der zu erledigenden Dinge nicht gerade kurz, doch durch die gute Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Mitarbeitern konnten wir alles fristgerecht erledigen. Besonderer Dank gebührt den beiden Teams und den leitenden Mitarbeitern, die durch viele Kontrollen und die akribische Arbeit das Bestehen des TÜV-Audits erst möglich gemacht haben.



Audit-Befindlichkeit:

• ZUVOR:



• DABEI:



• DANACH:



Den Zug aufs richtige Gleis gesetzt

von Christoph Grub (FBL SKD, Lourdesheim, im Bild links)

und Franz-Josef Wolf (FBL Seelsorge, Lourdesheim, im Bild rechts)

Die Soziale Betreuung im Lourdesheim wurde ab dem 01.01.2014 unter Hinzunahme der Betreuungsassistenten und FSJ/BFD umstrukturiert und personell erweitert.

In geduldiger Arbeit wurde das Jahr 2014 dazu genutzt, das neu entstandene Team hinsichtlich der internen und externen Vorgaben und der besonderen räumlichen Ausdehnung des Lourdesheims neu aufzustellen. Das umfasst auch die Kooperation mit der Seelsorge.

Nach der MDK-Überprüfung und dem Systemaudit im Februar 2015 war der TÜV die dritte Kontrollinstanz innerhalb von vier Monaten, die uns bestätigte, dass wir, bildlich formuliert, den Zug aufs richtige Gleis gestellt und in die richtige Richtung in Bewegung gesetzt haben. Das motiviert. Danke an alle, die mitgewirkt haben!





Liebe Leserinnen und Leser der Hauspost!

Bereits seit vielen Jahren finden Sie auf der letzten Seite der Hauspost einige Zeilen, die Sie zum Nachdenken einladen wollen. In diesem Jahr blickt die Ordensgemeinschaft auf ihre 170-jährige Geschichte zurück. Franziska Schervier gründete Pfingsten 1845 unsere Gemeinschaft. So kam der Gedanke auf, künftig das letzte Wort in der Hauspost ihr zu übergeben. Gewiss liegen ihre Worte über ein Jahrhundert zurück, doch es lohnt sich zu fragen, ob diese sich in unsere Zeit übersetzen lassen. Franziska spricht in aller Einfachheit. Sie kannte die Sorgen der Menschen und ging auf sie ein.

In den kommenden Ausgaben werden wir unter dem Titel EINFACH LEBEN dehalb jeweils einen spirituellen Gedanken Franziskas vorstellen, der bei der Gründung des Ordens und innerhalb ihres Werkes lebendig war.

Als Lese- bzw. Übersetzungshilfe wird von verschiedenen Schwestern oder anderen Personen ein Impuls zu lesen sein.

Ich hoffe, dass damit der Geist und die Tatkraft der Gründerin weiterhin in unserer Zeit Wurzeln schlagen kann.

Mit herzlichem Gruß!
Ihre
Sr. Dolores Haas

EINFACH LEBEN

„Worte allein vermögen nichts;
was mit fortreißt, ist das Beispiel.“

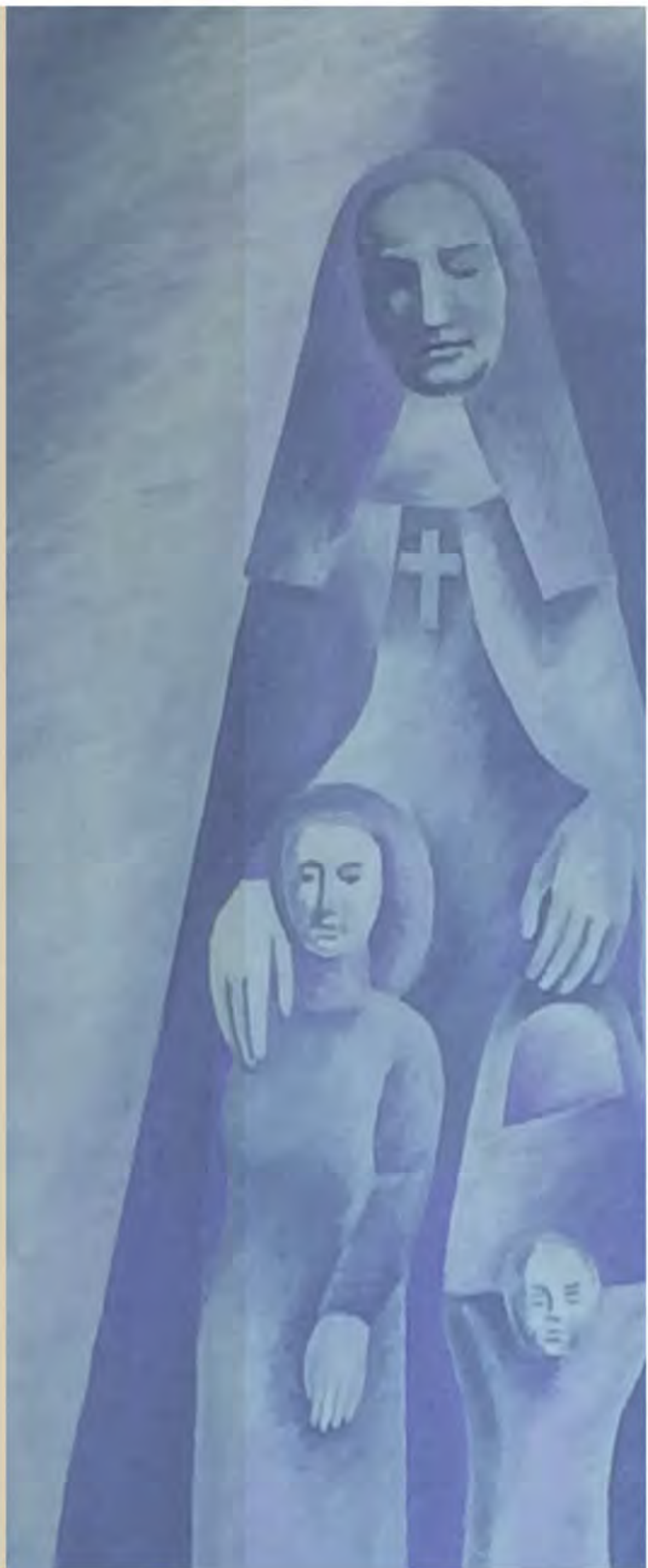
sagte Franziska Schervier am
18. Mai 1869

Franziska wendet sich in ihrer Ansprache an die Schwestern, die eine Leitungsaufgabe wahrnehmen. Sie verdeutlicht, dass es darauf ankommt, den Worten Taten folgen zu lassen. Erst dann kann etwas erreicht werden.

Bereits der griechische Philosoph Epiktet sagte: „Nicht die Sprüche sind es, woran es fehlt; die Bücher sind voll davon. Woran es fehlt, sind Menschen, die sie anwenden“.

Nicht mit großen Worten verändert sich etwas in unserer Welt. Worte werden oft viel zu viele gemacht. Worte können leere Hülsen sein. Glaubwürdigkeit gewinnen sie erst im Engagement mit Menschen in Not - nicht in großen Worten. Taten sind notwendig im Großen wie im Kleinen. Handgreiflich werden – im positiven Sinne. Phantasie ist angesagt!

Bild von H. Lückerrath, 11. 1969



Ich wünsche Ihnen und Ihren Angehörigen
ein schöne Sommerzeit!

Ihre
Sr. Dolores Haas SPSF
Dolores@schervier-orden.de