



# PFLEGE **BERUFE**

PFLEGE- & BETREUNGSKRÄFTE • AUSBILDUNG • PRAKTIKUM • EHRENAMT • MINIJOBS • JOBBÖRSE



## Gute Kräfte für gute Pflege

- Berufe im Überblick
- Berufswahl
- Interviews
- Menschen hautnah
- Aktuelle Jobs auch im Netz:  
[www.pflegeberufe-aktuell.de](http://www.pflegeberufe-aktuell.de)

rhein  
kreis  
neuss



**gratis**



## WER WIR SIND

Die St. Augustinus-Kliniken sind der große katholische Anbieter von medizinischen und sozialen Dienstleistungen am linken Niederrhein. In insgesamt fünf somatischen und psychiatrischen Krankenhäusern, einer Rehabilitationsklinik, sechs Einrichtungen für Senioren, einer Reihe von ambulanten Gesundheitsangeboten sowie einer Vielzahl an Einrichtungen und Diensten für Menschen mit Behinderung gestalten wir unsere Hilfen im Geist christlicher Nächstenliebe.

### St. Augustinus-Behindertenhilfe gGmbH

#### ■ WAS

In den Einrichtungen und Diensten der St. Augustinus-Behindertenhilfe im Rhein-Kreis Neuss bieten wir Ihnen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in Voll- und Teilzeit in verschiedenen Berufsfeldern.

- Heilerziehungspfleger, -helfer
- Gesundheits- und Krankenpfleger, -helfer
- Heilpädagogen
- Sozialpädagogen
- Erzieher, -helfer

#### ■ BEI UNS FINDEN SIE

- Ausbildungsplätze für Heilerziehungspfleger, -helfer
- Einsatzstellen für BundesFreiwilligenDienst
- Einsatzstellen Freiwilliges Soziales Jahr
- Praktikumsplätze
- Einsatzfelder für ehrenamtliches Engagement

#### ■ WIR BIETEN

Wir bieten interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten in den Tagesstrukturierenden Diensten, im stationären und ambulanten betreuten Wohnen in einem sympathischen multiprofessionellen Team. Ihre Aufgabe ist es, Menschen mit Behinderung in ihrem Alltag zu begleiten und ihnen die benötigte Assistenz zu geben.

Die Vergütung richtet sich nach AVR-C einschließlich einer zusätzlichen Altersversorgung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unterstützt.

#### ■ WIR ERWARTEN

Zu Ihren persönlichen Stärken zählen Kommunikations- und Teamfähigkeit. Verantwortungsbewusstes und selbstständiges Arbeiten ist für Sie selbstverständlich. Ein wertschätzender Umgang sowie Einfühlungsvermögen für die Ihnen anvertrauten Menschen liegt Ihnen am Herzen.

#### ■ KONTAKT

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns über Ihre aussagefähige Initiativbewerbung, bevorzugt über das Bewerberportal unserer Homepage: [www.st-augustinus-behindertenhilfe.de](http://www.st-augustinus-behindertenhilfe.de), unter Job und Karriere, Jobsuche.

Bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich bitte an die

**St. Augustinus-Behindertenhilfe gGmbH**  
Am Hasenberg 46  
41462 Neuss  
T (02131) 5291-9992

### St. Augustinus mobil

#### ■ WAS

Unser ambulanter Pflegedienst St. Augustinus mobil bietet Ihnen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in Voll- und Teilzeit in verschiedenen Berufsfeldern.

- Gesundheits- und Krankenpfleger, -helfer
- Altenpfleger, -helfer
- Medizinische Fachangestellte

#### ■ WIR BIETEN

Eine interessante, abwechslungsreiche, verantwortungsvolle und zugleich spannende Aufgabe wartet auf Sie, verbunden mit der Möglichkeit eigene Ideen einzubringen. Der Pflegedienst wird sich zunächst auf die Versorgung von geistig und körperlich behinderten Menschen konzentrieren.

Die Vergütung richtet sich nach AVR-C einschließlich einer zusätzlichen Altersversorgung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unterstützt.

#### ■ WIR ERWARTEN

Wir suchen engagierte Kollegen (m/w), die Freude an der ambulanten Kundenversorgung haben. Teamfähigkeit, Organisationstalent und eine hohe Kommunikationsbereitschaft zählen zu Ihren persönlichen Stärken. Sie verfügen über gute Kenntnisse in der Pflegeprozessplanung und -dokumentation und sind sicher im Umgang mit dem PC. Der Führerschein der Klasse B ist Voraussetzung. Ein wertschätzender Umgang sowie Einfühlungsvermögen für die Ihnen anvertrauten Menschen liegt Ihnen am Herzen.

#### ■ KONTAKT

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns über Ihre aussagefähige Initiativbewerbung, bevorzugt über das Bewerberportal unserer Homepage: [www.st-augustinus-mobil.de](http://www.st-augustinus-mobil.de), unter Job und Karriere, Jobsuche.

Bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich bitte an

**St. Augustinus mobil**  
Augustinusstr. 33  
41464 Neuss  
T 0152 56 33 08 98



# Gerade jetzt gegen den Trend arbeiten

Alle Welt redet vom Mangel an Pflegepersonal - es sei kein Personal zu finden, Ausbildungsplätze blieben unbesetzt, der Pflegenotstand drohe. Passt da eine Zeitung wie „Pflegerberufe aktuell“ in die Zeit? Ja - und zwar gerade jetzt.

Seit Jahren ist es modern geworden, über die negativen Seiten des Pflegeberufes zu reden und zu berichten. Ein Medium berichtet - und alle anderen schreiben ab. Diese Abwärtsspirale gilt es zu durchbrechen, wenn man in Zukunft noch Pflegekräfte in Deutschland haben möchte. Denn in unserer Pflege ist nicht alles schlecht - ganz im Gegenteil - es ist Vieles gut. Vor allem der Einsatz der in der Pflege beschäftigten Menschen.

Ein Blick in die Fakten: Rund 2,5 Millionen Menschen in Deutschland erhalten Pflegegeld, sie werden von rund einer Million Pflegekräften versorgt. Insgesamt werden deutlich mehr als

20 Milliarden Euro jährlich von den Pflegeversicherungen ausgegeben. Die Pflegenoten der Senioreneinrichtungen und ambulanten Pflegedienste liegen im Landesdurchschnitt bei 1,2 - sind also sehr gut.

Wer sich seine eigenen Schulnoten vergegenwärtigt und mit diesem Ergebnis vergleicht, dürfte kleinlaut werden. Man soll und kann konkrete Mißstände nicht leugnen und schönreden - aber man sollte differenzieren zwischen Mängeln im Pflegesystem und dem tagtäglichen Einsatz der überwältigenden Mehrheit der Pflegekräfte.

Hier setzt diese Zeitung an. Sie will neutral den Status Quo aufzeigen und auch die positiven Seiten der Berufe benennen. Hier wird kompetent und ganzheitlich, mit viel Engagement, Kreativität und Herz gepflegt. Deshalb lohnt es sich, beispielsweise ein Praktikum z. B. in

einer Alten- und Pflegeeinrichtung zu machen. Denn in der praktischen Arbeit im Pflegeteam können Jugendliche herausfinden, ob sie sich in der Altenpflege als Beruf und in der gewählten Einrichtung wohl und gut betreut fühlen.

Für wen ist Altenpflege das Richtige?

In der Altenpflege arbeiten ganz unterschiedliche Frauen und Männer. Ruhige und mitreißende, organisationsstarke und kreative, zierliche Menschen und Kraftpakete. Doch eins verbindet sie: Sie haben nicht nur einen „Job“ gesucht, sondern einen erfüllenden Beruf, in dem sich alles um den Menschen dreht. Sie sind kontaktfreudig, engagiert und bereit, Verantwortung zu übernehmen.

In diesem Sinne soll diese Informationsschrift die gute Arbeit in den Vordergrund stellen, die von den vielen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Kräften

im Rhein-Kreis Neuss geleistet wird. Sie soll die Menschen, die sich diesen Beruf ausgesucht haben, in ihrem Tun bestärken und ihnen Anerkennung geben und letztlich soll diese Information dazu dienen, dieses weite Berufsfeld für die jungen Schulabgängerinnen und Abgänger aber auch Umschüler und Menschen mit Migrationshintergrund positiv darzustellen und interessant zu machen.

Vielleicht entschließt sich auch der Eine oder Andere, eine sinnvolle ehrenamtliche oder nebenamtliche Tätigkeit aufzunehmen.

Eines ist sicher - wer sich für den Beruf und den Einsatz am Menschen entscheidet, kann und muss seine ganze Persönlichkeit in seine Arbeit einbringen.

Er wird dafür belohnt.

Ihre Redaktion von  
Pflegerberufe aktuell

## Aus dem Inhalt

Seite 4	Gesagt - getan. Stimmen aus der Praxis	Seite 21	Gleiche Aufstiegs-Chancen im Job
Seite 5	Pflegerberufe sind besser als ihr Ruf	Seite 22	Hohe Wertschätzung für Pflegerberufe
Seite 6	Im Interview: Paul Neuhäuser	Seite 23	Ausbildung im Fachseminar
Seite 7	Perspektiven	Seite 24	Familie und Beruf vereinbaren
Seite 8	Berufsfelder: Ambulante Pflege	Seite 25	11 gute Gründe
	Berufsfelder: Altenpflegeheim	Seite 26	Freiwillig Bundes-Dienst schieben
Seite 9	Berufsfelder: Krankenhaus	Seite 27	Gesunde Mitarbeiter in der Pflege
	Berufsfelder: Kur- und Rehaklinik	Seite 28	Vielfalt für junge Menschen
	Berufsfelder: Hospiz	Seite 29	Facebook und die Jobsuche
Seite 10	Arbeitsplatz mit Perspektive	Seite 30	Ehrenamtliches Engagement
Seite 11	Zufriedenheit mit der Arbeit		Neues Gesetz zum Ehrenamt
	Arbeitsmarkt der Zukunft	Seite 31	Sport für Mitarbeiter
Seite 12	Berufsbilder: Altenpflegehilfe	Seite 32	Politische Kampagne: „Ich will Pflege!“
	Berufsfelder: Altenpflege	Seite 33	Gespür für die Menschen
Seite 13	Berufsbilder: Krankenpflege	Seite 34	Richtig bewerben
	Berufsbilder: Krankenpflegehilfe	Seite 36	Karrierechancen: „Alles ist möglich!“
Seite 14	Weiterbildung und Studium	Seite 37	Berufsbild „Rettungsassistent“
Seite 15	Weiterbildung in der Krankenpflege	Seite 38	Bewerbungen online oder schriftlich?
	Pflegestudium	Seite 39	Ein Ehrenamt kann spannend sein
Seite 16	Der Verdienst	Seite 40	Das Bewerbungsfoto
Seite 17	Azubis verdienen vergleichsweise gut	Seite 41	Bundesfreiwilligendienst bei der JUH
Seite 18	Ausbildungsoffensive Altenpflege	Seite 42	Das Vorstellungsgespräch
Seite 20	Projekt Bunte Pflege	Seite 44	Ansprechpartner und Adressen



# Gesagt.

Stimmen aus der Pflege-Praxis



Ich habe diesen Beruf ergriffen, weil hier die Möglichkeit besteht meine „soziale“ Einstellung auch in die Alltagsarbeit einzubringen. Ich arbeite in der Ambulanten Pflege, weil hier besonders die Menschenwürde im Alter und/oder bei Krankheit eingehalten werden kann. Durch passende Beratung und Hilfe, sowie Spannen eines Netzwerkes, wie hauswirtschaftliche Versorgung, oder ein Hausmeisterservice, oder einem Hausnotruf u.v.m., kann die Selbstständigkeit und der Verbleib im eigenen Haushalt garantiert werden. An meinem Beruf gefällt mir der

vielfältige Umgang mit den verschiedensten Menschen.  
Joachim Kuhn / Altenpfleger / Inhaber Ambulanter Pflegedienst

„Ich helfe alten Menschen, all das zu tun, was sie noch können. Mir gefällt es, sie zu begleiten, ihre Geschichten zu hören, mit ihnen zu lachen. Wenn man auf ihr Leben eingeht, blühen sie auf.“

Martina Schweren,  
bis Januar Praktikantin,  
jetzt Pflegeassistentin



„Ein tolles Team und die gegenseitige Unterstützung zeichnen meine Arbeit aus. Meine Erfahrungen kann ich jederzeit einbringen und es findet ein reger Austausch statt. Keiner fühlt sich alleine – wir arbeiten immer zusammen.“

Manuela Sandvoß, examinierte Altenpflegerin, absolviert zur Zeit eine Fortbildung zur Praxisanleitung



# Getan.

Mein Name ist Sarah Schrills und ich bin 21 Jahre alt. Im April 2013 habe ich meine Ausbildung im Johanniter Haus angefangen. Es macht mir sehr viel Spaß mit meinen Kolleginnen und Kollegen die Bewohner Tag für Tag in ihrem Alltag zu begleiten. Schon immer wollte ich einen sozialen Beruf ausüben und habe verschiedene Praktika gemacht, was meinen Entschluss, älteren Menschen zu helfen, bestärkt hat. Die Bewohner erzählen mir viel über ihr Leben z.B. welchen Beruf sie erlernt haben. Ich kann mir nicht vorstellen in einem anderen Beruf zu arbeiten.

Sarah Schrills, Azubi zur Altenpflegerin



„Ich arbeite seit neun Jahren für die Johanniter in Kaarst. Seit Januar bin ich in unserem neuen Johanniter-Haus, eine Einrichtung speziell für dementiell veränderte Menschen. Meine Arbeit mit den Bewohnern und Kollegen macht mir große Freude und ist jeden Tag eine neue Herausforderung.“

Doris Reffert, Krankenschwester mit Herz für ältere Menschen

## Pflegeberufe sind besser als ihr Ruf

Studie am Institut für Public Health und Pflegeforschung der Uni Bremen

Schon jetzt ist auf Grund der demografischen Entwicklung klar: In den nächsten Jahren wird es zu einem erhöhten Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Pflege kommen. Doch die Bewerberzahlen sind rückläufig, obwohl Auszubildende durchaus positiv über ihren zukünftigen Job berichten. Eine Studie der Universität Bremen soll dabei helfen, gezielte Strategien für eine Imagekampagne zu entwickeln.

Häufig fehlt es hierfür an zuverlässigen Zahlen über Berufswünsche und -neigungen der Jugendlichen. Die Studie „Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten“ unter der Leitung von Professor Stefan Görres am Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP) der Universität Bremen erhebt erstmals brauchbare Zahlen in Norddeutschland. Auftraggeber ist das Norddeutsche Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege (NDZ). Ziel der Studie ist es, Handlungs-

empfehlungen für eine Imagekampagne für Pflegeberufe zu entwickeln. Im Rahmen der Studie wurden rund 850 Personen unterschiedlicher Zielgruppen befragt - darunter Schüler aus allgemeinbildenden Schulen, deren Eltern und Lehrer, Auszubildende aus Pflegeschulen und Berufsberater aus den norddeutschen Städten Bremen, Hamburg, Hannover, Neumünster, Oldenburg und Schwerin.

### Kenntnisse der Befragten entsprechen oft nur Klischees über Pflegeberufe

Zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Pflegeberufe zurzeit sowohl für Schüler als auch für deren Eltern ein eher negatives Image haben. Die Motivation zur Wahl eines Pflegeberufes ist derzeit bei Schülern äußerst gering ausgeprägt. Deutliche Unterschiede bestehen bei der Motivation zur Wahl eines Pflegeberufes zwischen den Geschlechtern: Hier stehen 1,9 Prozent Jungen 10,4 Prozent Mädchen aus allgemeinbil-

den Schulen gegenüber, die sich potentiell die Wahl eines Pflegeberufes für sich vorstellen können. Die Motivation zur Wahl eines Pflegeberufes differiert auch nach Schultyp. Dabei ziehen 11,4 Prozent der Hauptschüler 5,3 Prozent der Realschüler und lediglich 3,4 Prozent der Schüler aus Gymnasien einen der Pflegeberufe, wie Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder Altenpflege für sich in Betracht. Auch nimmt die Berufswahlneigung für einen Pflegeberuf je nach Tätigkeitsfeld ab. So können sich nur 3,8 Prozent der Schüler den Beruf der Altenpflege vorstellen - gerade in diesem Pflegebereich bestehen aber die größten Personalprobleme. Fehlendes Interesse und fehlende persönliche Voraussetzungen sind die häufigsten Gründe für die ablehnende Haltung. Zudem sind die Schüler insgesamt nur in geringem Maße über Pflegeberufe informiert. Ihre Kenntnisse entsprechen in weiten Teilen bekannten Klischees

über Pflegeberufe. Dies gilt insbesondere für die Jungen.

### Auszubildende Pflegekräfte haben Spaß an ihrem Job

Anders dagegen das Ergebnis einer Befragung derjenigen, die bereits in Pflegeberufen tätig sind: So würden 94,4 Prozent der im Zuge der Studie befragten Auszubildenden den Pflegeberuf wieder wählen. Viele von ihnen betonen dabei den Spaß und die Freude am Beruf. Und das, obwohl sie nach einem Jahr Ausbildung auch die mit Pflegeberufen verbundenen Belastungen kennen. „Klar ist, dass ohne zusätzliche Bemühungen keine Veränderung der Berufswahlmotivation für Pflegeberufe zu erwarten ist“, sagt Professor Stefan Görres vom IPP der Uni Bremen. Politik und Akteure des Gesundheitswesens seien zukünftig stärker als bisher gefragt, vermehrte und gezieltere Bemühungen zur Imagesteigerung vorzunehmen. Weiterführende Informationen: [www.public-health.uni-bremen.de](http://www.public-health.uni-bremen.de)

# „Gute Mitarbeiter werden gesucht!“

Interview mit Paul Neuhäuser, Vorsitzender der Geschäftsführung der Augustinus-Kliniken



**Pflegeberufe-aktuell:** Bereits vor zwei Jahren haben Sie vor dem Fachkräftemangel in der Pflege gewarnt. Wie hat sich seitdem die Personalsituation in Ihren Häusern geändert?

**Paul Neuhäuser:** Der Fachkräftemangel verschärft sich zunehmend auf dem Gesundheitsmarkt. Es wird zusehends schwieriger Stellen zu besetzen. Vor allem in der Altenpflege. Die demographische Entwicklung sorgt dafür, dass Mitarbeiter sich die Stellen aussuchen können - es herrscht unter den Arbeitgebern immer mehr Konkurrenz um gute Mitarbeiter.

**Pflegeberufe-aktuell:** Welche Berufe sind besonders gesucht?

**Paul Neuhäuser:** Es werden vor allem Mitarbeiter mit Fachweiterbildungen wie Intensiv oder OP, aber auch MTRA und, wie eben erwähnt, engagierte Altenpfleger gesucht.

**Pflegeberufe-aktuell:** Wie sieht es mit dem Nachwuchs aus? Haben Sie genügend qualifizierte Bewerber, in welchen Berufen bilden Sie aus?

**Paul Neuhäuser:** Die Arbeit bei den St. Augustinus-Kliniken ist von hoher Motivation, individuellen Entwicklungsmöglichkeiten, christlichem Handeln und nicht zuletzt von der Freude an der Arbeit mit Menschen geprägt. Als großes, christlich geprägtes Gesundheitsunternehmen im Rheinland bieten wir in unseren 18 Einrichtungen

ein einzigartiges, Arbeitsumfeld, nicht nur für Pflege- und Betreuungskräfte, sondern auch für Ärzte, unsere Mitarbeiter im Management und im Service. Daher bewerben sich bei uns fortlaufend viele wirklich gut ausgebildete junge Menschen, die sich vom christlichen Profil, dem menschlich Zugewandten unserer Unternehmensgruppe angesprochen fühlen. Dennoch spüren auch wir den Wandel auf dem Arbeitsmarkt: Pflegeberufe haben - zu Unrecht - noch immer ein schlechtes Image, das schreckt viele ab. Oft beginnen Abiturienten eine Ausbildung, die hinterher doch lieber studieren möchten und gar nicht im Pflegeberuf verbleiben. Hier sind Praktika sinnvoll: Man lernt in kurzer Zeit Berufsbilder kennen und bekommt einen Einblick in den Arbeitsalltag. Das hilft sehr bei einer nachhaltigen Ausbildungswahl.

Was wir bieten? Sowohl die ein- als auch die dreijährige Ausbildung: An der St. Elisabeth-Akademie haben wir 375 Ausbildungsplätze für Gesundheits- und Krankenpfleger, Altenpfleger, Heilerziehungspfleger. Und an der savita-Physioschule lässt sich eine Ausbildung zum Physiotherapeuten absolvieren und im kaufmännischen Bereich bilden wir Kaufleute im Gesundheitswesen sowie Fachinformatiker für Systemintegration aus.

**Pflegeberufe-aktuell:** Mit wel-

## Einer der größten Arbeitgeber in Neuss

Die St. Augustinus-Kliniken beschäftigen rund 4200 Mitarbeiter und sind damit einer der größten Arbeitgeber im Rhein-Kreis Neuss. Allein von 2006 bis 2010 schafften sie über 400 neue Arbeitsplätze.

Als Pluspunkt des Unternehmens sieht Neuhäuser auch die Ausbildungsstätten der St. Elisabeth-Akademie und

den Maßnahmen wollen Sie sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren?

**Paul Neuhäuser:** Wir legen großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Mitarbeiter. Und: Deren individuelle Vorstellungen von Karriere nehmen wir sehr ernst. Hierzu gehören vielfältige Einstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, individuelle Arbeitszeitmodelle, Teilzeit genau so wie ein betriebsnaher Kindergarten, Talentcampus, Ärztecampus, Traineeprogramme sowie eine gezielte Laufbahnplanung gemeinsam mit unserer Personalentwicklung. In einem großen Gesundheits- und Sozialunternehmen wie den St. Augustinus-Kliniken besteht darüber hinaus immer die Möglichkeit, andere, neue Arbeitsfelder kennenzulernen und die Einrichtung zu wechseln.

**Pflegeberufe-aktuell:** Wie sind nach dem Wegfall des Zivildienstes Ihre Erfahrungen mit dem Bundesfreiwilligendienst bzw. dem Freiwilligen Sozialen Jahr?

**Paul Neuhäuser:** Wir haben es nun mit einer anderen Zielgruppe zu tun. Insbesondere Frauen nutzen das Jahr, um sich zu orientieren und ihren Berufswunsch zu festigen. Da der Zwang des Zivildienstes wegfällt, wirkt sich das positiv auf die Motivation aus, denn die Teilnehmer am „Bufdi“ oder „FSJ“ machen den Dienst, weil sie es möchten, und nicht, weil

sie es müssen. Dadurch bringen sie besonders viel Engagement und Einsatzbereitschaft mit. So entlasten sie die Mitarbeiter und können Angebote für Patienten, Bewohner und Klienten machen, die wir sonst nicht bieten könnten. Beide Dienste bieten wichtige Erfahrungen für die persönlichen Entscheidungen zu einer Ausbildung im Pflegebereich.

## Zur Person

Paul Neuhäuser, (54) verheiratet, Vater von vier Kindern (12, 16, 18, 20 Jahre) Diplom-Kaufmann  
Hobbys: Rudern, Radfahren, Kochen, Schützenfest

**Pflegeberufe-aktuell:** Sie sind vierfacher Familienvater. Würden Sie Ihren Kindern empfehlen, einen Beruf im Gesundheitsbereich bzw. in der Pflege zu ergreifen? Und falls ja - warum?

**Paul Neuhäuser:** Auf jeden Fall! Berufe im Gesundheitsbereich sind absolut empfehlenswert, nicht zuletzt, weil sie sichere Arbeitsplätze bieten, da der demographische Wandel dazu führt, dass mehr Menschen in der Pflege benötigt werden. Außerdem sind in diesem Bereich die Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten sehr vielfältig. Nach der Ausbildung ist noch lange nicht Schluss, vielmehr dient sie als Basis für den weiteren beruflichen Werdegang. So kann man sich danach fachlich weiterbilden oder studieren. Den Mitarbeitern diese Möglichkeiten aufzuzeigen, daran arbeiten wir durch individuelle Laufbahn- und Karriereplanungen. Abschließend noch ein Wort: Man sollte sich durch das öffentlich schlechte Image nicht abschrecken lassen und die Pflegeberufe als mögliche Alternative wahrnehmen, denn sie können mehr bieten, als man jetzt vielleicht annimmt.

# Perspektiven

## Ausbildungsberufe

Eine Berufswahl nach dem Schulabschluss fällt oft schwer. Welche Interessen, Ziele und Wünsche soll der Beruf vereinen? Welche Karrierechancen werden durch die Wahl der Ausbildung möglich? Wer auf der Suche nach einem Beruf ist, der abwechslungsreich ist, mit Menschen zu tun hat, berufliche Aufstiegschancen und ein sicheres Einkommen bietet, kann im Bereich der Pflegeberufe, der sozialen oder der hauswirtschaftlichen Berufe seine Wunschausbildung finden. Hier stellen wir Ihnen die verschiedenen Ausbildungsberufe vor – und lassen auch Menschen sprechen, die von ihren Erfahrungen erzählen.

**Ausbildungsberufe:**

- Alltagsbetreuung
- Altenpflege
- Altenpflegehilfe
- Arbeitserziehung
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflege
- Gesundheits- und Krankenpflege
- Gesundheits- und Krankenpflegehilfe
- Haus- und Familienpflege
- Hauswirtschaft
- Heilerziehungspflege
- Heilpädagogik

## Weiterbildung in der Pflege

Neue Herausforderungen und neue Aufgabengebiete: In der Pflege stehen viele Türen zu Weiterbildungen offen – je nach eigenem beruflichen Schwerpunkt und den persönlichen Interessen. Hier stellen wir Ihnen Menschen vor, die von ihrer Motivation und ihren Erfahrungen erzählen. Außerdem finden Sie eine Übersicht der Angebote sowie anerkannter Weiterbildungsstätten.

**Weiterbildung in der Pflege:**

- Gerontopsychiatrie
- Hygienefachkraft
- Intensivpflege
- Nephrologie
- Rehabilitation
- Onkologie
- Operations- und Endoskopiedienst
- Pflegedienstleistung für Altenhilfe und ambulante Dienste
- Psychiatrie
- Stationsleitung

## Studiengänge

Auch eine akademische Ausbildung ist ein attraktiver Zugang in den Pflege- und Sozialbereich: In der Pflegepraxis Erfahrungen sammeln, neue Pflegekonzepte wissenschaftlich entwickeln und überprüfen und mit diesen dann wiederum die Pflegepraxis optimieren – die Arbeit in Pflege- und Sozialberufen kann viele Facetten haben. Deutsche Hochschulen bieten dazu eine Vielzahl neuer Studiengänge an, die für Abiturienten interessante Berufsperspektiven bieten.

Und für Studieninteressierte ohne Abitur gibt es seit dem Wintersemester 2010/2011 neue rechtliche Rahmenbedingungen: Pflegekräfte haben je nach Bundesland die Möglichkeit, ein fachlich passendes Studium an ihre Aus- und Weiterbildung (mit Ausnahme der Hygienefachkräfte) anzuschließen.

Neben den hier vorgestellten Studiengängen bieten zahl-

reiche Hochschulen auch Studiengänge wie Soziale Arbeit und Sozialpädagogik an, die ebenfalls zu Tätigkeiten im Bereich der Betreuung qualifizieren.

**Studiengänge:**

- Angewandte Gesundheitswissenschaften (B.A.)
- Pflege (B.A.)
- Pflegepädagogik (B.A.)
- Pflegewissenschaft (B.Sc.)
- Pflege/Pflegemanagement (B.A.)
- Soziale Arbeit in Pflege und Rehabilitation (B.A.)
- Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (B.A.)
- Palliative Care (M.Sc.)
- Pflegewissenschaft (M.A.)

Weitere Informationen zu diesen Berufen finden Sie auf dem Internetportal [www.vom-fach-fuer-menschen.de](http://www.vom-fach-fuer-menschen.de)

## Wo Pflegekräfte

### Die Berufsfelder

der Pflege sind weit und sehr unterschiedlich:

*Ambulante Pflege, Krankenhaus, Kur- und Rehaklinik und das Altenpflegeheim sind die bekanntesten. Aber auch Hospize bieten anspruchsvolle Aufgabenfelder. Wegen ihrer guten Ausbildung sind Pflegekräfte zudem in so unterschiedlichen Bereichen wie z.B. Behörden und Krankenkassen, Behinderteneinrichtungen, Arztpraxen oder auch in der Beratungs- und Prüfbehörde (Heimaufsicht) zu finden.*

*Die Pflegeberufe sind attraktive Berufe. Da wären zum einen die hervorragenden Berufsaussichten: Qualifiziertes Pflegepersonal wird häufig gesucht. Interessant sind auch die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten und - damit verbunden - die guten Aufstiegschancen. Das Wichtigste ist jedoch das Aufgabenfeld der Pflege: der Mensch. Immer steht der direkte und persönliche Kontakt im Mittelpunkt. Viele schöne, aber auch schwere Momente kommen auf Sie zu, wenn Sie sich für die Pflege entscheiden. Die Menschen, um die Sie sich kümmern, brauchen Sie und verlassen sich auf Sie. Das Team, in dem Sie arbeiten, ist ebenfalls auf Sie angewiesen. Keiner schafft die Pflege alleine, und im Team meistern Sie auch schwierige Situationen. Hier einige ausgewählte Berufsfelder in der Übersicht:*

### Ambulante Pflege

Die ambulante Pflege ist in vielen Fällen für die zu Pflegenden die beste Lösung. Auch der Gesetzgeber sieht u. a. im Pflegeversicherungsgesetz vor, diese Art der Pflege zu bevorzugen, und das nicht nur aus Kostengründen. Insbesondere ist es für die betroffenen Menschen wichtig, dass sie in ihrem Umfeld verbleiben können.

Für Pflegenden bedeutet dies: immer unterwegs sein, sich auf die verschiedenen häuslichen Bedingungen einstellen. Direkt im Leben der gepflegten Menschen findet die Pflege statt. Ein hohes Maß an Sensibilität ist nötig, wenn dies reibungslos funktionieren soll. Oft arbeitet die ambulante Pflege mit Familienangehörigen, Nachbarn oder Freunden des zu Pflegenden eng zusammen - nicht selten ist hier auch Beratungsleistung gefragt. Wer in der ambulanten Pflege arbeitet, ist einerseits oft auf sich alleine gestellt - Entscheidungen müssen ohne Rückfragemöglichkeit getroffen werden. Andererseits sind Sie Teil eines umfassenden Netzwerkes. Sie arbeiten direkt mit niedergelassenen Ärzten, Therapeuten und auch Apothekern und Sanitätshäusern zusammen. Das normale Leben organisieren, Pflege damit verweben - so könnte man die Aufgabe der ambulanten Pflege kennzeichnen.



### Altenpflegeheim

Der Umzug in eine Pflegeeinrichtung bedeutet eine schwere emotionale Belastung für die betroffenen Menschen. Wer von seiner gewohnten Umgebung getrennt wird, braucht eine besondere Betreuung. Die Pflegeeinrichtung (oder auch „Pflegeheim“, „Altenheim“, „Seniorenresidenz“ etc.) zur neuen Heimat zu machen - das ist vielleicht die größte Herausforderung der Pflegetätigkeit in einer Einrichtung.

Da zu Pflegenden über Jahre - meist bis an ihr Lebensende - in der Einrichtung bleiben, entsteht oft eine fast familiäre Beziehung. Wichtig ist hier die richtige Ba-

lance zwischen Distanz und Nähe. Auch die Sterbebegleitung ist Teil der Aufgaben in der Altenpflege.

Im Mittelpunkt der Pflege stehen oftmals die alltäglichen Dinge: Körperpflege, An- und Auskleiden, Mobilität. Auch die Beobachtung des Gesundheitszustandes der oft beeinträchtigten Bewohner gehört zu den wichtigsten Aufgaben. Genauso wichtig ist aber die Beschäftigung mit den Menschen, mit ihrer Lebensgeschichte („Biographiearbeit“) und ihren Lebensgewohnheiten und -einstellungen.

Ähnlich wie im Krankenhaus stehen in einer Pflegeeinrichtung verschiedenste hausinterne Abteilungen (Sozialer Dienst, Hauswirtschaft, Technik, Verwaltung) zur Verfügung. Da aber in der Regel die medizinische Versorgung von niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten sowie Therapeutinnen und Therapeuten vorgenommen wird, gilt es, in der Altenpflege auch mit einem externen Netzwerk zu kooperieren.



### Krankenhaus

Das Krankenhaus ist für die zu Pflegenden da, wenn Krankheiten erkannt oder behandelt werden müssen. Die verschiedenen Fachbereiche wie Chirurgie, Innere Medizin, Neurologie oder auch Psychiatrie stellen die unterschiedlichsten gesundheitlichen Dienstleistungen zur Verfügung.

Pflege im Krankenhaus - das ist Arbeit in großen, interdisziplinären Teams. Längst sind die Aufgaben so komplex, dass eine umfangreiche Spezialisierung notwendig ist: Intensivpflege bedeutet auch das Beherrschen einer Vielzahl von Hightech-Geräten, Psychiatrie heißt enge Mitarbeit an den Therapiemaßnahmen. Die staatlich anerkannten Weiterbildungen tragen dem ebenso Rechnung wie die

verschiedenen pflegerischen Grundausbildungen. Ganz wichtig ist neben der Beherrschung des pflegerischen Handwerks und der immer wichtiger werdenden Technologie der gute Draht zu den Angehörigen der Patienten. Menschen pflegen heißt auch, ihre sozialen Bindungen ernst zu nehmen und zu ihrem Wohl zu nutzen.

Das Krankenhaus ist wie ein großer Organismus, in dem alles aufeinander abgestimmt ist: Behandlung und Pflege, hauswirtschaftliche Bereiche, Haustechnik, Sozialdienst, Verwaltung. Gerade weil Krankenhäuser so vielfältige Leistungen erbringen müssen, sind auch die Karriere- und Aufstiegschancen hervorragend, z.B. als Pflegedienstleiter bzw. -leiterin.



### Kur- und Rehaklinik

Prävention (Vorbeugung) und Rehabilitation (Erhaltung und Wiederherstellung) sind die wichtigsten Aufgaben von Kur- und Rehakliniken. Kurkliniken wollen den Gesundheitszustand von Menschen stabilisieren, die in Beruf oder Alltag besonderen Belastungen ausgesetzt sind.

Rehakliniken werden oftmals nach einem Krankenhausaufenthalt aufgesucht, wenn der Gesundungsprozess noch nicht abgeschlossen ist oder beschleunigt werden soll.

Auch in Kur- und Rehakliniken wird in Teams gearbeitet, wenngleich die Schwerpunkte andere sind als in Krankenhäusern. Aktive Pflege in enger Abstimmung insbesondere mit Therapeuten,

aber auch mit Angehörigen ist das Charakteristikum des Arbeitens in Kur- und Rehakliniken. Das Pflegepersonal hat in Kurkliniken oft unterstützende und beratende Funktion. Meist geht es darum, Menschen für das Leben daheim fit zu machen - so fit, dass sie mit ihrer möglicherweise fortbestehenden Beeinträchtigung weiterleben können. In Rehakliniken stehen Themen wie Ernährung, Sport, unter Umständen aber auch Sprechen, Konzentration oder die Nutzung von Hilfsmitteln ganz oben auf der Liste der Aufgaben. Die besondere Form der Frührehabilitation hat Aufgabenbereiche, die gelegentlich an die Versorgung auf der Intensivstation erinnern.

## gebraucht werden

### Berufsfelder in der Pflege

### Hospize

Die palliative Medizin kümmert sich um den sterbenden Menschen. Hospize, die Orte der palliativen Medizin, sind ganz darauf eingerichtet, unheilbar Kranken die bestmögliche Lebensqualität zu geben. Da viele dieser unheilbaren Krankheiten große Schmerzen mit sich bringen, ist die Schmerztherapie ein

wichtiger Baustein der Pflege. Die emotionale Pflege und die psychische Betreuung sterbender Menschen steht ebenfalls im Zentrum der Pflege in Hospizen. Körper und Geist im Blick und - wenn möglich - im Gleichgewicht zu halten, ist eine sehr schwierige Aufgabe, die viel von den Pflegenden abverlangt. Ge-

sprache und Nähe sind manchmal wichtiger als das pflegerische Handwerk. Aber auch die alltäglichen Dinge liegen im Aufgabenbereich der Pflege: An- und Auskleiden, Wechseln von Verbänden, Körperpflege. Gerade in der Phase der Sterbens brauchen unheilbar Kranke, aber auch ihre Angehörigen, jede

mögliche Hilfe. Entsprechend wichtig ist die Kooperation mit Psychologinnen und Psychologen, Seelsorgerinnen und Seelsorgern sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. Gerade weil dies auch für Pflegenden belastend ist, ist die Teamarbeit unabdingbar.

# Arbeitsplatz mit Perspektive

Ausbildung bei den Ambulanten Pflegediensten des Caritasverbandes

Ursprünglich war Michael Konieczny (Foto) in der Autobranche tätig. Er war gut in seinem Job. Aber Konieczny wollte mit Menschen arbeiten, nicht mit Autos. Er entschied sich für einen kompletten Neustart. Bei der Caritas. Als Pflege-Azubi mit Ende 30. Leicht hat sich Konieczny die Entscheidung nicht gemacht, aber heute weiß er: Sie war genau richtig: „Ich bin noch bestärkt worden. Ich habe eine Arbeit, die mich erfüllt und die mir Spaß macht.“



In Kürze wird Michael Konieczny seine Ausbildung abschließen – und danach bei den Ambulanten Diensten der Caritas als examinierte Pflegekraft eingestellt werden. Nach der Entscheidung des Caritasverbandes Rhein-Kreis Neuss, selbst Fachkräfte für die Ambulante Pflege auszubilden, war er vor drei Jahren der erste Azubi bei den Ambulanten Diensten. Inzwischen sind es vier. Drei weitere Auszubildende fangen am 1. Oktober 2013 an.

Sie kommen zu einem Arbeitgeber und in eine Branche mit sehr guten Zukunftsperspektiven. Der Bedarf an Pflegefachkräften steigt stetig. Gerade die Ambulante Pflege bietet eine ebenso reizvolle wie herausfordernde Tätigkeit mit viel Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Interessenten haben die Möglichkeit, Pflege auf sehr vielschichtige Weise kennenzulernen.

In der Ambulanten Pflege ermöglicht die Caritas kranken und älteren Menschen ein selbstbestimmtes Leben im eigenen häuslichen Umfeld. Dazu gehört zum Beispiel Hilfestellung

bei der Körperpflege und beim Ankleiden. Auch Beratung ist Teil des Aufgabenspektrums: So werden in Absprache mit den Klienten oder ihren Angehörigen vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung von Druckgeschwüren und zur Vorbeugung vor Stürzen geplant. Ambulante Pflege bei der Caritas heißt „aktivierende Pflege“:

Ziel ist es, die Fähigkeiten und die Mobilität der Patienten zu erhalten, zu fördern oder neu zu wecken. Ein Aspekt der Pfl egetätigkeit ist die Behandlungspflege. Dies ist eine medizinische Pflege, die beispielsweise die Medikamentengabe, das Anziehen von Kompressionsstrümpfen, Blutzuckermessungen und Injizieren von Insulin oder auch Wundversorgungen umfasst. Außerdem lernen Pflege-Auszubildende bei der Caritas weitere Fachgebiete wie Geriatrie und Gerontopsychiatrie kennen. Möglich sind zudem Hospitationen in den Bereichen Tagespflege, Hausnotruf, Pflegeüberleitung und ambulanter Hospizdienst.

Darüber hinaus sind die Ambulanten Pflegedienste der Caritas anerkannter Palliativdienst. Die Palliativpflege hat es sich zur Aufgabe gemacht, unheil-



Praxisanleitung von Christel Schönig mit Azubi Christian Muschalik

bar kranke und hochbetagte Menschen mit begrenzter Lebenserwartung auf dem letzten Weg zu begleiten, Schmerzen zu lindern, Ängste zu nehmen. Kurz: Es geht darum, ein Sterben in Würde zu ermöglichen, und zwar nicht in einer Krankenstation, sondern im eigenen Zuhause. Das Ziel lautet: Lebensqualität bis zuletzt. Wer in der Ambulanten Pflege arbeitet, kann sich zur Palliativ-Pflegekraft weiterbilden.

Neben der klassischen Pflege bieten die Ambulanten Dienste auch Betreuungsleistungen für allein lebende Personen und Menschen mit Demenz an. Die Caritas-Pflegefachkräfte verfügen über eine umfassende Beratungskompetenz und stehen dem Klienten bei Problemen zur Seite. Den Klienten in seiner ihm vertrauten Umgebung pflegen, heißt, sich individuell auf den Menschen und die vorgegebene Wohnsituation einzustellen. Ziel ist eine bestmögliche professionelle Versorgung unter Berücksichtigung der Wünsche und Gewohnheiten des Klienten. Dies immer wieder individuell in Einklang zu bringen, ist eine spannende Herausforderung. Die Ambulante Pflege bedeutet für die Klienten eine Erleichterung ihrer Lebenssi-

## Oktober und April

Voraussetzung für eine Ausbildung in einem Ambulanten Pflegedienst ist ein Realschul- oder Hauptschulabschluss oder eine andere abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung. Besonderheit in der Ambulanten Pflege: Mitarbeiter brauchen eine gültige Fahrerlaubnis. Ausbildungsbeginn ist der 1. Oktober oder 1. April eines jeden Jahres. Die Ambulante Pflege bei der Caritas eröffnet Perspektiven: Wir bieten Ihnen ein zukunftsorientiertes Berufsfeld, gute Übernahmemechanismen, diverse Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ein breites Stellenangebot.

### Informationen:

Caritas Pflegestation  
Neuss-Mitte/Süd  
Annegrith Grüll  
Rheydter Str. 174  
41464 Neuss  
Tel. 02131/889-144  
cps.neuss-mitte-sued@caritas-neuss.de  
www.caritas-neuss.de

tuation und eine verbesserte Lebensqualität. Dies bedeutet nicht nur für den Klienten eine positive Erfahrung, sondern auch für die Pflegefachkraft. Pflege-Azubis werden während der praktischen Ausbildung immer von einem Praxisanleiter begleitet. Über die vollen drei Jahre erfolgt eine „Eins zu Eins“-Anleitung. So können die Fachkräfte von morgen praxisnah und Schritt für Schritt die nötigen pflegerischen Kenntnisse lernen und anwenden. Sie entwickeln ein Gespür für die Situation des Klienten, können auf seine Bedürfnisse eingehen. So entsteht Sicherheit für die spätere berufliche Praxis. Unter der Devise „Fordern und Fördern“ unterstützt die Caritas jeden Auszubildenden bis zum Examen. Ein erfolgreicher Abschluss ist das gemeinsame Ziel.



## Die Pflege ist ein Arbeitsmarkt der Zukunft.

Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen

Expertinnen und Experten sind sich darin einig, dass wir es in der Pflege mit einem boomenden Markt zu tun haben, der Arbeitsplätze schafft und wirtschaftliche Perspektiven bietet. Angaben des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung zufolge, sind allein durch Einführung der Pflegeversicherung rund 250.000 Arbeitsplätze im Pflegebereich geschaffen worden.

Der demographische und soziale Wandel wird die Nachfrage nach professionellen Hilfs- und Pflegeangeboten sowie nach geronto-medizinischen Leistungen weiter steigern.

Im Juni 2011 präsentierte auf einem Expertenworkshop das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) an der Universität Frankfurt am Main im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) Rheinland-Pfalz die Ergebnisse des „Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe“, Landesleitprojekt der Gesundheitswirtschaft in Rheinland-Pfalz.

Es wurde dabei in verschiedenen Regionen ein teils erheblicher Fachkräftebedarf in den Gesundheitsfachberufen festgestellt. Der zweite Teil des Landesleitprojekts, das Gutachten zum Fachkräftebedarf in den Gesundheitsfachberufen, macht Aussagen zum Bedarf an Fachkräften in den Gesundheitsfachberufen im Jahr 2015, 2020 und 2025. Die

Ergebnisse weisen ebenfalls einen zunehmenden Fachkräftebedarf in den Gesundheitsfachberufen für die Zukunft aus.

## Zufrieden mit der Arbeit

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ kann ein differenziertes Bild zur Arbeitszufriedenheit liefern. Es wurden fünf Kategorien gebildet, in die sich die Befragten einordnen konnten: stabile Zufriedenheit, progressive Zufriedenheit, resignative „Zufriedenheit“, konstruktive Unzufriedenheit und fixierte Unzufriedenheit.

Demnach gelten 17 Prozent der Krankenpfleger/innen und 22 Prozent der Altenpfleger/innen als stabil zufrieden, 47 (bzw. 32) Prozent als progressiv zufrieden, 13 (bzw. 19) Prozent als resignativ zufrieden.

## Zur Sicherheit! Der Johanniter-Hausnotruf.



Zu Hause in vertrauter Umgebung leben und im Falle eines Falles rund um die Uhr schnelle Hilfe bekommen. Rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne.  
Servicenummer: 02131 - 71 48 00

Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.  
Hellersbergstr. 7  
41460 Neuss  
www.johanniter.de/niederrhein

**DIE JOHANNITER**  
Aus Liebe zum Leben



## Altenpflegehilfe

**Aufgaben und Tätigkeiten**  
Altenpflegehelfer und Altenpflegehelferinnen unterstützen die Altenpfleger und Altenpflegerinnen bei ihren Arbeiten

### Einsatzorte

Altenpflegehelfer und Altenpflegehelferinnen arbeiten im medizinisch-sozialen Bereich, zum Beispiel in Seniorenheimen, Altenpflegeheimen, gerontopsychiatrischen Kliniken oder Klinikabteilungen (Gerontologie = Altenforschung; Kliniken, die sich auf die Behandlung von alten Menschen spezialisiert haben) sowie auch im ambulanten Pflegedienst. Hier arbeiten sie auch in Privathaushalten.

### Voraussetzungen

Hauptschulabschluss

### Tipp: Eine Alternative

Wer sich in seiner Berufswahl noch nicht sicher ist, kann auch eine 1-jährige Ausbildung zur Pflegefachhelferin bzw. zum Pflegefachhelfer absolvieren. Interessant für alle, die sich noch beruflich orientieren möchten! Wer sich in der Pflege wohlfühlt und noch weiterkommen möchte, kann anschließend in die 3-jährige Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger starten.

### Verdienst:

Die hier genannten beispielhaften Grundvergütungen dienen der Orientierung. Ansprüche können daraus nicht abgeleitet werden. Bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2, Stufe 3 bis Stufe 5, erhalten Beschäftigte bei den Kommunen ein Monatsbruttoentgelt von € 1.946 bis € 2.128. Das Erreichen der jeweils nächsten Stufe ist von den Zeiten ununterbrochener Tätigkeit in der Entgeltgruppe und der Leistung abhängig.

## Altenpflege

**Altenpflegerinnen** und **Altenpfleger** betreuen und pflegen selbstständig und eigenverantwortlich ältere Menschen. Zu ihren Aufgaben gehören zum Beispiel die Hilfe bei der Körperpflege, beim Essen, bei der Ausführung ärztlicher Verordnungen wie Verbandswechseln, Spülungen und Medikamentenverabreichungen sowie die Anleitung bei Bewegungs- und Atemübungen.

Sie wirken auch bei der Behandlung und Rehabilitation kranker und pflegebedürftiger sowie behinderter und desorientierter älterer Menschen mit. Neben diesen medizinisch-pflegerischen Aufgaben betreuen und beraten sie ältere Menschen in ihren persönlichen und sozialen Angelegenheiten. Sie geben Hilfen zur Erhaltung der selbstständigen Lebensführung, leiten zur Freizeitgestaltung an, organisieren Feiern und Ausflüge und begleiten die älteren Men-

schen bei Behördengängen und Arztbesuchen. Im Rahmen der ambulanten Pflege arbeiten sie mit den Familienangehörigen und ehrenamtlichen Helfern zusammen und leiten diese in der häuslichen Altenpflege an.

### Einsatzorte

Ob in Pflegeheimen, in der Kurzzeit oder Tagespflege, in ambulanten Diensten oder in Rehakliniken: Die Berufe der Altenpflege bieten sichere Arbeitsplätze. Aufstiegsmöglichkeiten werden durch zusätzliche Fachqualifikationen erreicht.

### Voraussetzungen

Mittlerer Schulabschluss, Seiteneinstieg u. U. auch mit einem Hauptschulabschluss möglich. Erfolgreicher Hauptschulabschluss und eine 2-jährige Berufsausbildung oder den erfolgreichen Hauptschulabschluss und eine 1-jährige Ausbildung zur Pflegefachhelferin bzw. zum Pflegefachhelfer (Alten- bzw. Krankenpflege).

### Ausbildung

Die Ausbildung dauert drei Jahre. Dies gilt auch für Umschulungen. Die Ausbildung kann auch als Teilzeitausbildung durchgeführt werden. In diesem Fall kann die Dauer der Ausbildung auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, insbesondere bei Personen, die einen anderen Pflege- oder Pflegehilfsberuf bereits erlernt haben, kann die Ausbildung um bis zu zwei Jahre verkürzt werden.

### Verdienst

Bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7, Stufe 3 bis zur Entgeltgruppe 8, Stufe 6, erhalten ausgebildete Beschäftigte im Pflegedienst bei den Kommunen ein Monatsbruttoentgelt von € 2.481 bis € 2.894. Das Erreichen der jeweils nächsten Stufe ist von den Zeiten ununterbrochener Tätigkeit in der Entgeltgruppe und der Leistung abhängig.

## Berufsbilder in der Pflege

Die Berufsbezeichnungen und Einsatzgebiete sind teilweise nicht scharf abgegrenzt, sondern fließend. Pflegekräfte bekommen die Möglichkeit, je nach Ausbildung bzw. Beruf im Bereich Pflege, z.B.:

- mit Kindern, kranken oder alten Menschen ins Gespräch zu kommen, sie zu unterstützen und zu begleiten,
- bei ärztlichen Untersuchungen zu assistieren,
- Pflegemaßnahmen zu planen und durchzuführen,
- Schulungen im Bereich Gesundheit und Pflege zu entwickeln und durchzuführen,
- Präventionskonzepte auszuarbeiten und umzusetzen,
- Geschäftsführungsaufgaben der Pflegedienstleitung oder Pflegedirektion wahrzunehmen,
- im Qualitätsmanagement, in der Verwaltung oder im Controlling tätig zu sein.

### Einsatzorte sind:

- Altenpflegeheime,
- Altenwohnheime,
- Einrichtungen für Menschen mit Behinderung,
- Familien,
- Gesundheitsunternehmen,
- Krankenhäuser,
- Rehabilitationskliniken,
- soziale Dienste.

### Berufsbilder

- Altenpfleger/in
- Altenpflegehelfer/in
- Familienpfleger/in
- Kinderkrankenpfleger/in
- Kinderpfleger/in
- Krankenpfleger/in
- Krankenpflegehelfer/in
- Gesundheits- und Pflegemanagement (B.A.)\*
- Gesundheits- und Pflegepädagogik (B.A.)\*
- Health Care Management (MBA)\*\*
- Bildung im Gesundheitswesen (Master)
- Pflege Dual (B.SC)\*\*\*
- Pflege Dual
- Gesundheitsökonom/in (FH)\*\*\*\*

- \* (B.A.) Bachelor of Arts
- \*\* (MBA) Master of Business Administration
- \*\*\* (B.SC) Bachelor of Science
- \*\*\*\* (FH) Fachhochschule

## Krankenpflege

**Gesundheits- und Krankenpflegerinnen** und **Gesundheits- und Krankenpfleger** pflegen, behandeln und betreuen kranke Menschen rund um die Uhr und beobachten aufmerksam deren körperliches und seelisches Befinden. Sie arbeiten eng mit anderen Berufsgruppen im Gesundheitswesen zusammen, insbesondere mit Ärztinnen und Ärzten. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger tragen Sorge für das Wohlbefinden und die Sicherheit von Patienten. Sie waschen und bewegen Patienten; sie führen umfassende Maßnahmen zur Verhütung von Komplikationen durch, sie machen Verbandswechsel, verabreichen Medikamente und beraten Patienten und Angehörige. Darüber hinaus helfen sie bei ärztlichen Untersuchungen und operativen Eingriffen mit, bedienen und überwachen medizinische Apparate. Auch die Planung von Pflegemaßnahmen, die Pflegedokumentation und die Erledigung von Organisations- und Verwaltungsarbeiten auf der Station gehören zu ihren Aufgaben.

### Einsatzorte

Hauptsächlich arbeiten sie in Krankenhäusern und Kliniken, in ambulanten Pflegediensten, in Pflegeheimen und in Einrichtungen der Rehabilitation. Ihr Arbeitsplatz dort ist meistens die Kranken- bzw. Pflegestation und in der häuslichen Pflege die Patientenwohnung. Auch in Blutspendezentralen und Arztpraxen sowie bei Krankenkassen, Kranken- und Pflegeversicherungen sowie Gesundheitsbehörden finden sie Beschäftigung.

### Voraussetzungen

Vorausgesetzt wird ein mittlerer Bildungsabschluss. Auch Schülerinnen und Schüler mit Hauptschulabschluss können aufgenommen werden, sofern



sie eine mindestens 2-jährige Berufsausbildung oder eine abgeschlossene Ausbildung als Krankenpflegehelfer bzw. Krankenpflegehelferin bzw. die Erlaubnis zur Ausübung dieses Berufs nachweisen können.

### Ausbildung

Gesundheits- und Krankenpfleger/in ist eine bundesweit einheitlich geregelte schulische Ausbildung an Berufsfachschulen für Krankenpflege. Die Ausbildung dauert 3 Jahre. Modellversuche, in denen durch ein Aufbaumodul ein weiterer Abschluss bzw. auch zwei weitere Abschlüsse erworben werden können, sehen eine Ausbildungsdauer von insgesamt 3 1/2 Jahren vor. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, eine Berufsfachschulausbildung als Gesundheits- und Krankenpfleger/in mit einem Hochschulstudium zu kombinieren.

### Verdienst/Einkommen

Das Einkommen der Beschäftigten von Bund und Kommunen richtet sich nach der Eingruppierung in die Entgeltgruppen und Stufen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Manche Einrichtungen und Ar-

beitgeber lehnen ihre Vergütungen an die Vereinbarungen im öffentlichen Dienst an. Auch in der privaten Wirtschaft haben Tarifverträge einen maßgeblichen Einfluss auf den Verdienst. Einkommen werden aber auch unabhängig von Tarifverträgen vereinbart.

Die Zuordnung zu den tariflichen Vergütungsgruppen hängt beispielsweise davon ab, welche Ausbildung vorliegt, ob Weiterbildungen absolviert wurden, wie groß die Verantwortung ist und welche beruflichen Erfahrungen vorliegen. Auch regionale und branchenspezifische Faktoren spielen eine Rolle bei der Einkommenshöhe.

Die hier genannten beispielhaften Grundvergütungen sollen der Orientierung dienen. Bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7, Stufe 3 bis zur Entgeltgruppe 8, Stufe 6, erhalten Beschäftigte im Pflegedienst bei den Kommunen ein Monatsbruttoentgelt von € 2.481 bis € 2.894. Das Erreichen der jeweils nächsten Stufe ist von den Zeiten ununterbrochener Tätigkeit in der Entgeltgruppe und der Leistung abhängig.

## Krankenpflegehilfe

Durch die Mithilfe bei der Pflege und Versorgung der Patientinnen und Patienten entlasten **Krankenpflegehelferinnen** und **Krankenpflegehelfer** die examinierten Pflegefachkräfte auf den Stationen und in der ambulanten Pflege. Dabei sollen sie den Kranken vor allem die Tätigkeiten abnehmen, die diese selbst nicht verrichten können, beispielsweise die Körperpflege. Sie helfen den Kranken beim Essen, begleiten sie zu Untersuchungen und Behandlungen, teilen Essen aus, bereiten Getränke zu und messen Puls, Temperatur und Blutdruck.

### Einsatzorte

Sie sind vor allem in Krankenhäusern, bei ambulanten Diensten und in Pflegeheimen tätig.

### Voraussetzungen

Vorausgesetzt wird mindestens der Hauptschulabschluss. Ohne Hauptschulabschluss wird zugelassen, wer eine Berufsausbildung abgeschlossen hat.

### Ausbildung

Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in ist eine landesrechtlich geregelte schulische Ausbildung an Schulen des Gesundheitswesens und anderen Bildungseinrichtungen. Je nach Bundesland führt die Ausbildung zu unterschiedlichen Abschlussbezeichnungen. Die Ausbildung dauert, je nach Bundesland, 1-2 Jahre.

### Verdienst / Einkommen

Bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4, Stufe 3, bis Entgeltgruppe 6, Stufe 6, erhalten Beschäftigte im Pflegedienst bei den Kommunen ein Monatsbruttoentgelt von € 2.219 bis € 2.657. Das Erreichen der jeweils nächsten Stufe ist von den Zeiten ununterbrochener Tätigkeit und der Leistung abhängig.

# Weiterbildung und Studium

Die Attraktivität eines lebenslangen Berufs hängt auch von seinen Fortbildungsmöglichkeiten ab.

Die Attraktivität eines lebenslangen Berufs hängt auch von seinen Fortbildungsmöglichkeiten ab. Prüfen Sie, was die Pflege Ihnen zu bieten hat: Staatlich anerkannte Fortbildungen, spezialisierte Sonderkurse, Studiengänge und vieles mehr.

## Stichwort staatlich

### anerkannte Weiterbildungen:

Entwickeln Sie sich und Ihre beruflichen Fertigkeiten weiter! Wie wäre es zum Beispiel mit einer Weiterbildung im Bereich der Altenpflege oder einer Weiterbildung im Bereich der Krankenpflege?

## Stichwort Förderung:

Wenn Sie sich für eine der vielen Weiterbildungsoptionen entscheiden, sollten Sie die Fördermöglichkeiten prüfen. Wussten Sie, dass das so genannte „Meister-BAföG“ auch für einige Weiterbildungen in den Pflegeberufen offen steht?

## Stichwort Studium:

Ein Pflegestudium in Deutschland ist an mehreren Hochschulen mit Pflegestudiengängen möglich. Dort können Sie sich



Foto: St. Augustinus-Kliniken gGmbH

gezielt auf Managementaufgaben in der Pflege oder auf Lehrtätigkeiten vorbereiten. Darüber hinaus bietet die Pflegewissenschaftliche Fakultät der

Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar die Möglichkeit der Aufnahme eines Masterstudiengangs und eines Promotionsprogramms an. Ein

Pflegestudium kann auch nach den Bestimmungen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) gefördert werden.

## Weiterbildung in der Altenpflege

Folgende Weiterbildungen stehen für Altenpflegerinnen und Altenpfleger offen:

- Weiterbildung zur Fachaltenpflegerin oder zum Fachaltenpfleger für psychiatrische Pflege
- Weiterbildung zur Fachaltenpflegerin oder zum Fachaltenpfleger für ambulante Pflege
- Weiterbildung zur Leiterin oder zum Leiter einer Pflege- oder Funktionseinheit im Gesundheitswesen und in der Altenpflege
- Weiterbildung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter im Gesundheitswesen und

in der Altenpflege

- Weiterbildung zur Pflegedienstleiterin oder zum Pflegedienstleiter
- Weiterbildung zur Diabetesberaterin oder zum Diabetesberater im Gesundheitswesen und in der Altenpflege

Neben diesen staatlich geregelten Weiterbildungen bieten unterschiedliche „freie Bildungsträger“ eine Vielzahl von fachspezifischen Kursen an, etwa zu Themenbereichen wie Wundversorgung, Sterbebegleitung, Basale Stimulation, Kinästhetik, Stressbewältigung etc.

## Praxisanleitung für Auszubildende

Die Einrichtungen der praktischen Ausbildung in der Pflege stellen die Praxisanleitung der Schülerinnen und Schüler durch geeignete Fachkräfte sicher. Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Schülerinnen und Schüler schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen und die Verbindung mit der Schule zu gewährleisten. Hierzu ist ein angemessenes Verhältnis zwischen der Zahl der Schülerinnen und Schüler zu der Zahl der Praxisanleiterinnen und -anleiter in dem jeweiligen Einsatzgebiet sicherzustellen. Zur

Praxisanleitung geeignet sind Personen, die eine Ausbildung als Pflegefachkraft absolviert haben, die über eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren sowie eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden verfügen.



# Weiterbildung in der Krankenpflege

Weiterbildung in der Gesundheits- und Kranken- bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpflege

Für die Gesundheits- und Kranken- bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeberufe gibt es die verschiedensten Fort- und Weiterbildungen, etwa zu Themenbereichen wie Führungsaufgaben, Krankenhaushygiene, psychiatrische Pflege, Praxisanleitung, Wundversorgung, Sterbebegleitung, Basale Stimulation, Kinästhetik, Stressbewältigung etc.

Was die Art der Anerkennung angeht, sind grundsätzlich drei Arten von Weiterbildungen zu unterscheiden:

- Weiterbildungen mit staatlicher Anerkennung,
- Weiterbildungen mit einer Anerkennung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) sowie
- sonstige Fort- und Weiterbildungen „freier Bildungsträger“.

Die staatlichen Weiterbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege sind in den Ländern in Landesgesetzen über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen und der dazugehörigen Landesverordnung zur Durchführung des Landes-

gesetzes über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen geregelt. Folgende Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen:

- Weiterbildung zur Fach-Gesundheits- und Krankenpflegerin, zum Fach-Gesundheits- und Krankenpfleger, zur Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger für Intensivpflege
- Weiterbildung zur Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger für pädiatrische Intensivpflege
- Weiterbildung zur Fach-Gesundheits- und Krankenpflegerin, zum Fach-Gesundheits- und Krankenpfleger, zur Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger für operative Funktionsbereiche
- Weiterbildung zur Fach-Gesundheits- und Krankenpflegerin, zum Fach-Gesundheits- und Krankenpfleger, zur Fach-Gesundheits- und

Kinderkrankenpflegerin oder zum Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger für Krankenhaushygiene

- Weiterbildung zur Fach-Gesundheits- und Krankenpflegerin, zum Fach-Gesundheits- und Krankenpfleger, zur Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin, zum Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, zur Fachaltenpflegerin oder zum Fachaltenpfleger für psychiatrische Pflege
- Weiterbildung zur Fach-Gesundheits- und Krankenpflegerin, zum Fach-Gesundheits- und Krankenpfleger, zur Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin, zum Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, zur Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin, zum Fach-Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, zur

Fachaltenpflegerin oder zum Fachaltenpfleger für ambulante Pflege

- Weiterbildung zur Leiterin oder zum Leiter einer Pflege- oder Funktionseinheit im Gesundheitswesen und in der Altenpflege
- Weiterbildung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter im Gesundheitswesen und in der Altenpflege
- Weiterbildung zur Pflegedienstleiterin oder zum Pflegedienstleiter
- Weiterbildung zur Lehrerin oder zum Lehrer für Gesundheitsfachberufe
- Weiterbildung zur Diabetesberaterin oder zum Diabetesberater im Gesundheitswesen und in der Altenpflege.

## Voll- und Teilzeit

Umfrage unter Pflegekräften

Die Pflegestatistik des statistischen Bundesamtes bietet Auskunft über die Beschäftigungsform (Vollzeit, lange Teilzeit, kurze Teilzeit, geringfügig) der in ambulanten Pflegeeinrichtungen und in Pflegeheimen Beschäftigten, die ganz oder teilweise nach SGB XI 10 eingesetzt werden. Dies schließt sowohl Altenpfleger/innen und Krankenpfleger/innen als auch anderes Pflegepersonal wie z.B. Kranken- und Altenpflegehelfer/innen ein.

In Einrichtungen der stationären Pflege waren Ende letzten Jahres 573.545 Personen beschäftigt. Der überwiegende Teil war in Vollzeit (202.764 Personen) oder Teilzeit über 50 Prozent (184.596 Personen) beschäftigt (zusammen 68 Prozent). 15 Prozent der Beschäftigten arbeiteten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis unter 50 Prozent (84.666 Personen) und 10 Prozent (58.730 Personen) waren geringfügig

beschäftigt.

### Beschäftigte in Pflegeheimen

#### nach Arbeitszeit:

36% Vollzeit  
32% Teilzeit über 50 %  
15% Teilzeit unter 50 %  
10% Geringfügig  
7% sonstige

In den ambulanten Pflegediensten waren insgesamt 236.162 Personen beschäftigt. Hierunter befinden sich 62.405 Vollzeitbeschäftigte, der Vollzeitanteil ist mit 26 Prozent also deutlich niedriger als in den Pflegeheimen. 33 Prozent der Beschäftigten (77.762 Personen) arbeiten Teilzeit über 50 Prozent, 16 Prozent (36.683 Personen) sind mit unter 50 Prozent beschäftigt und 22 Prozent (53.034 Personen) arbeiten auf geringfügiger Basis

### Arbeitszeit in ambulanten Pflegediensten

26% Vollzeit  
33% Teilzeit über 50 %  
16% Teilzeit unter 50 %  
22% Geringfügig. (destatis)





# Der Verdienst ist oft besser als erwartet

Bundesarbeitsgericht ließ die Vergütungen bei den unterschiedlichen Arbeitgebern vergleichbar machen

Traue keiner Statistik, die Du nicht selbst gefälscht hast. So könnte man auch die Problematik überschreiben, wenn es um die Vergleichbarkeit von Verdienst und Einkünften geht. Allgemein gilt das Vorurteil, dass im Pflegebereich, in dem die öffentlichen Arbeitgeber und Wohlfahrtsverbände stark engagiert sind, relativ geringe Löhne und Gehälter gezahlt werden.

Im Dezember 2012 sorgten zwei Klagen der Gewerkschaft verdi gegen den Marburger Bund mit Einrichtungen der Diakonie vor dem Bundesarbeitsgericht dafür, dass die Entgelte der verschiedenen Träger so aufgearbeitet wurden, dass sie auch für die Richter vergleichbar wurden. Die Berechnungen zeigen, dass Hilfskräfte und Pflegefachkräfte bei den Wohlfahrtsverbänden und bei der Caritas in der Regel besser bezahlt werden als bei anderen Arbeitgebern. Das kirchliche Arbeitsrecht und der Dritte Weg standen im vergangenen Jahr mehrmals im Zentrum der öffentlichen Kritik. Im März 2012 gab es im Ausschuss Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages eine öffentliche Anhörung zu der Frage, ob die Grundrechte der Beschäftigten in kirchlichen



Einrichtungen ausreichend gewahrt werden. Flankiert wurde die Diskussion in den Medien durch Berichte über angeblich schlechte Arbeitsbedingungen und Dumpinglöhne bei kirchlichen Anbietern. In solchen Berichten werden meist Einzelfälle aufgegriffen, die dann oft ohne kritische Prüfung der Fakten verallgemeinert werden.

Mit Tarifvergleichen wurde versucht, die Vergütungssituation von Beschäftigten in unterschiedlichen Tarifwerken für einzelne Tätigkeiten zu vergleichen. Um Tarifvergleiche zu erstellen, gibt es unterschiedliche Methoden, die abhängig von der Zielsetzung und den unterstellten Annahmen zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen führen können. So haben insbesondere die in den Vergleichsberechnungen berücksichtigten Entgeltbestandteile, der gewählte Stich-

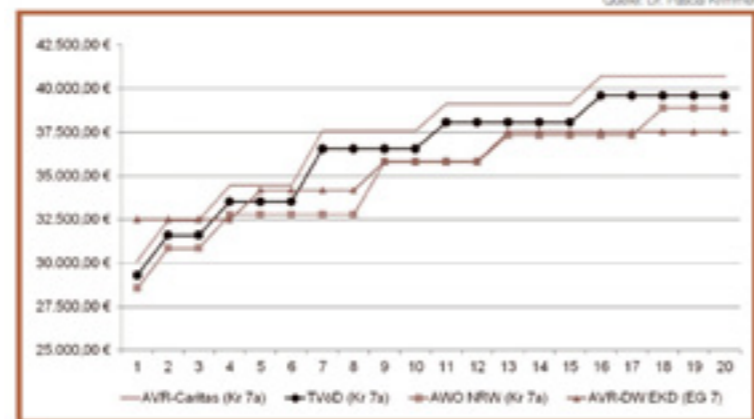
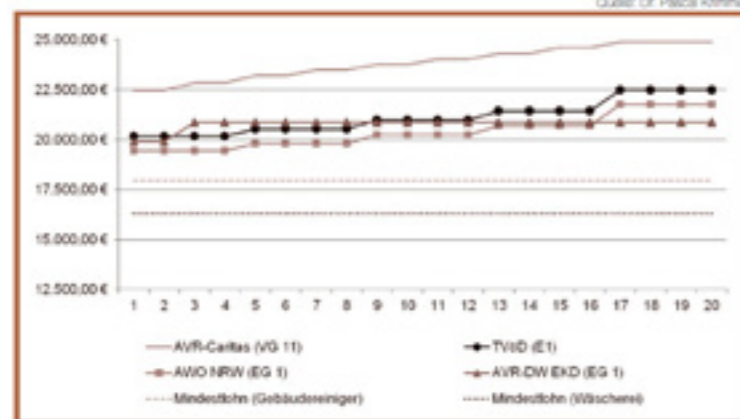
tag des Vergleichs, der Betrachtungszeitraum sowie die Art der Darstellung einen wesentlichen Einfluss auf das Ergebnis. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Annahmen, die einem Vergleich zugrunde liegen, transparent und nachvollziehbar sind und darüber hinaus die Form der Darstellung zum gewählten Betrachtungszeitraum passt.

Wird in einem Vergleich nur auf das monatliche Tabellenentgelt abgestellt, so bleiben viele finanzielle Leistungen wie zum Beispiel tariflich gewährte Zulagen, Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung sowie die Jahressonderzahlung unberücksichtigt. Diese Entgeltbestandteile sind von der Höhe her aber nicht unerheblich und beeinflussen daher sowohl das Monats- als auch das Jahreseinkommen maßgeblich. Insbesondere die Jahressonderzahlung, die oftmals zwischen 50 und

100 Prozent eines Monatsgehaltes beträgt, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe des Jahreseinkommens. Wenn also nicht nur Monatsvergütungen, sondern Jahresvergütungen verglichen werden, greift es zu kurz, die tariflich garantierte Jahressonderzahlung nicht zu berücksichtigen.

## Kirchen, öffentlicher Dienst und AWO im Vergleich

Im Folgenden wird die Bruttojahresvergütung für eine ungelernete Hilfskraft (zum Beispiel Reinigung) sowie für eine examinierte Pflegefachkraft gemäß den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR-Caritas), den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Deutschland (AVR DW EKD), dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Bund und Gemeinden (TVöD) und dem Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt in Nordrheinwestfalen (AWO-NRW) jeweils in der aktuellsten verfügbaren Fassung verglichen. Der Vergleich basiert auf 39 Wochenstunden und betrachtet den Vergütungsverlauf einer am 1. Dezember 2012 eingestellten Kraft über 20 Jahre. Vergütungsveränderungen, die nach diesem Stichtag wirksam werden, sind in den Vergleichsbere-



Vergleich der Bruttojahresvergütung mit Zulagen einer ungelerneten Hilfskraft (links) und einer ausgebildeten Pflegefachkraft auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR-Caritas), den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Deutschland (AVR DW EKD), dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Bund und Gemeinden (TVöD) und dem Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt in Nordrheinwestfalen (AWO-NRW) Quelle: die neue Caritas / Dr. Pascal Krimmer

In großen Boulevardzeitungen und im Internet kursieren Gehalts-Tabellen, deren Vergleichbarkeit aber nur schwer nachvollziehbar sind, weil die Grundannahmen und Berechnungsmethoden nicht transparent sind. An dieser Stelle ein Abdruck aus der Bild-Zeitung. Quelle: Bild online

Durchschnittlicher Bruttoeinkommen in Euro für 96 ausgewählte Berufe					
Beruf	Männer	Frauen	Beruf	Männer	Frauen
Abteilungsleiter/in	2.773	-	Rechenfachkraft/in	1.901	-
Abteilungsleiter/in	1.738	-	Rechner/in	2.828	-
Abteilungsleiter/in	2.088	2.363	Rechner/in	2.081	-
Abteilungsleiter/in	3.725	2.708	Rechner/in	2.846	-
Abteilungsleiter/in	3.461	2.884	Rechner/in	2.780	2.402
Abteilungsleiter/in	1.888	-	Rechner/in	2.301	1.729
Abteilungsleiter/in	2.038	-	Rechner/in	2.944	1.754
Abteilungsleiter/in	3.313	-	Rechner/in	2.387	1.752
Abteilungsleiter/in	1.831	-	Rechner/in	2.528	2.786
Abteilungsleiter/in	2.025	-	Rechner/in	2.850	2.044
Abteilungsleiter/in	3.884	3.225	Rechner/in	2.080	4.177
Abteilungsleiter/in	4.093	3.305	Rechner/in	4.548	4.381
Abteilungsleiter/in	3.537	2.584	Rechner/in	2.805	2.079
Abteilungsleiter/in	3.480	2.736	Rechner/in	1.904	-
Abteilungsleiter/in	2.527	2.213	Rechner/in	1.360	1.486
Abteilungsleiter/in	2.025	1.862	Rechner/in	2.129	1.688
Abteilungsleiter/in	5.296	4.442	Rechner/in	2.582	-
Abteilungsleiter/in	3.491	2.896	Rechner/in	2.548	2.408
Abteilungsleiter/in	4.088	4.123	Rechner/in	1.802	1.703
Abteilungsleiter/in	3.288	3.288	Rechner/in	1.029	-
Abteilungsleiter/in	2.988	-	Rechner/in	5.428	4.470
Abteilungsleiter/in	3.671	3.578	Rechner/in	2.487	-
Abteilungsleiter/in	2.440	2.278	Rechner/in	3.046	3.025
Abteilungsleiter/in	2.475	-	Rechner/in	4.381	4.381
Abteilungsleiter/in	4.870	4.788	Rechner/in	1.904	-
Abteilungsleiter/in	3.103	-	Rechner/in	2.902	2.802
Abteilungsleiter/in	2.025	2.084	Rechner/in	4.740	3.803
Abteilungsleiter/in	2.022	2.405	Rechner/in	2.913	2.034
Abteilungsleiter/in	2.786	2.879	Rechner/in	5.174	4.177
Abteilungsleiter/in	2.382	2.046	Rechner/in	2.284	2.034

nungen nicht berücksichtigt. Unstete Bezüge wie Schichtzulagen und Zuschläge zum Ausgleich für Sonderformen der Arbeit sowie Besitzstände, die zum Beispiel aus früher gewährten Zulagen wie dem Ortszuschlag resultieren, werden in beiden Varianten nicht berücksichtigt. Unterschiede werden deutlich, wenn Zulagen und Zusatzversorgung mit in den Vergleich eingehen. Dann steigt der Bruttojahresverdienst einer Hilfskraft ohne Ausbildung bei der Caritas auf zwischen 22.500 Euro und fast 25.000 Euro.

## Pflegekräfte fahren auf lange Sicht gut bei der Caritas

Für die **examierten Pflegekräfte** ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild. So liegt die Einstiegsvergütung gemäß der AVR-DW EKD in beiden Varianten oberhalb der Vergütung der anderen Tarife. Ohne Berücksichtigung von Zulagen und Zusatzversorgung gilt diese Aussage - mit Ausnahme des vierten Jahres - sogar für die ersten sechs Jahre der Beschäftigung. Erst ab dem siebten Beschäftigungsjahr liegt die Vergütung in AVR-Caritas und TVöD darüber. Dieser Abstand

vergrößert sich dann bei Erreichung der Endstufe ab dem 16. Jahr nochmals deutlich auf circa 2000 Euro pro Jahr. Die Vergütung der AWO-NRW liegt zwischen dem neunten und dem 17. Jahr ebenfalls leicht oberhalb der AVR-DW EKD und mit Erreichen der Endstufe im 18. Jahr dann ebenfalls auf dem Niveau von AVR-Caritas und TVöD. Durch die Berücksichtigung von tariflichen Zulagen und der Zusatzversorgung ergeben sich weitere Unterschiede in den Vergütungshöhen. Die Vergütung nach AVR-Caritas liegt nun nach dem dritten Jahr

der Betrachtung über allen anderen. Dies liegt an der rein arbeitgeberfinanzierten Zusatzversorgung, die mit vier Prozent in den Vergleich eingeht. Der Unterschied zwischen TVöD und AWO-NRW hingegen ist nur zu einem kleinen Teil auf die Zusatzversorgung zurückzuführen. Den größeren Anteil hat hier das Leistungsentgelt in Höhe von 1,75 Prozent, das es nur in TVöD und AVR-Caritas gibt. In den Beispielen liegt die Vergütung gemäß AVR Caritas deutlich oberhalb der anderen betrachteten Tarife. Dies gilt insbesondere für die Tarifvergleiche mit tariflichen Zulagen und Zusatzversorgung. Diese Aussage trifft im Übrigen auch für viele andere, hier nicht abgebildete Tätigkeiten im Bereich der AVR-Caritas zu.

Unabhängig davon zeigen die abgebildeten Tarifvergleiche aber in jedem Fall, dass die bei der Caritas im Dritten Weg ausgehandelten AVR den Beschäftigten in der Regel ein überdurchschnittliches Einkommen gewähren. Dies gilt insbesondere dann, wenn neben der Regelvergütung und der Jahressonderzahlung weitere in den AVR garantierte Entgeltbestandteile einfließen.

Weiterführende Informationen: Dr. Pascal Krimmer neue caritas Ausgabe 02/2013

## Azubis stehen gut da!

Die monatliche Ausbildungsvergütung in der Alten- oder Gesundheits- und Krankenpflege bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpflege beträgt brutto:

- Ab 1. Januar 2013
- im ersten Ausbildungsjahr 876,00 Euro,
- im zweiten Ausbildungsjahr 937,00 Euro,
- im dritten Ausbildungsjahr 1.038,00 Euro.“

### Urlaub:

Nach dem Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) vom 12. Oktober 2006 erhalten Auszubildende einen Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Regelungen, die für die Beschäftigten des Auszubildenden gelten.



# Ausbildungsoffensive Altenpflege

Rund 30 starke Partner machen den Weg frei zum ersten, bundesweiten Ausbildungspakt im Bereich Pflege

Mit der Unterzeichnung des Vereinbarungstextes in dem für die Altenpflegeausbildung zuständigen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist der Startschuss für die Umsetzung der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gefallen. Als starke Gemeinschaftsinitiative stellt sich dieser erste bundesweite Ausbildungspakt für den Bereich der Altenpflege den Herausforderungen für das Ausbildungs-, Berufs- und Beschäftigungsfeld und leistet so einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege.

Als Teil der Offensive nimmt zeitgleich mit der Unterzeichnung der Vereinbarung das „Beratungsteam Altenpflegeausbildung“ seine Arbeit auf. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Teams beraten vor Ort in allen Regionen Deutschlands



Pflegeeinrichtungen, Altenpflegeschoolen sowie alle an der Altenpflegeausbildung Inter-

sowie Netzwerke.

Umgesetzt werden die vereinbarten Maßnahmen in einem Zeitraum von drei Jahren bis Ende 2015. Zu den vielfältigen Zielvereinbarungen gehören u. a. die Steigerung der Ausbildungszahlen in jedem Jahr der Ausbildungsoffensive um zehn Prozent, die Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Laufzeit der Vereinbarung bei gleichzeitiger Stärkung der Möglichkeit zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen, die Nachqualifizierung von bis zu 4.000 Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zur Altenpflegefachkraft, die Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes z. B. durch verbesserte Gesundheitsförderung, einen ausgewogeneren Personalmix, leistungsgerechte Vergütung und eine gemeinsa-

Der Personalschlüssel wird für viele Senioreneinrichtungen zum limitierenden Element. Kann ein Träger die vorgeschriebene Fachkraftquote von mindestens 50 Prozent nicht einhalten, verhängt die Heimaufsicht in aller Regel einen Aufnahmestopp für neue Bewohner, damit die vorhandenen Mitarbeiter weniger Bewohner zu betreuen haben. Wenn aber Heimplätze unbesetzt bleiben, kostet dies den Träger Geld. Ohnehin befindet sich bei den meisten Heimen die Fachkraftquote nur mehr ganz knapp über dem gesetzlichen Mindestmaß.

Überhaupt ist die Personalsituation in der stationären Altenpflege angespannt. Die Personalschlüssel für die Heime werden bei Pflege-satzverhandlungen zwischen der Pflegekasse, den Sozialhilfeträgern und den Heimen verhandelt.

# 50%

In den meisten Fällen sind diese Schlüssel innerhalb eines Bundeslandes gleich, d.h. jedes Heim soll dieselbe Anzahl an Personal vorhalten. Mit den Personalschlüsseln liegt damit eine konkrete und berechenbare Personalbemessung für die Pflegeheime vor.

Der Personalschlüssel orientiert sich nach den durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) ermittelten Pflegestufen. Je höher die Pflegestufe, desto mehr Personal muss vorgehalten werden. Beispiel:

Der Personalschlüssel bei Pflegestufe 1 liegt bei 1/3, das heißt, dass für drei BewohnerInnen der Stufe 1 eine Vollzeitstelle besetzt werden kann. Der Personalschlüssel der Pflegestufe 3 liegt bei 1/2, das heißt, dass schon bei zwei Bewohnern hier eine Vollzeitstelle besetzt werden kann.



me Kampagne zur verstärkten Wertschätzung dieses Berufsfeldes in der Gesellschaft.

#### Kernziele der Vereinbarung:

- Verstärkte Ausbildungsanstrengungen und bedarfsorientierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen
- Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege
- Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter
- Weiterentwicklung der Pflegeberufe
- Verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Pflegebereich
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Familie und Ausbildung in der Altenpflege
- Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege
- Gesellschaftliche Bedeutung des Berufsfeldes durch Öffentlichkeitsarbeit fördern

- Rahmenbedingungen für die Altenpflege verbessern
- Chancen der (Arbeitnehmer-) Freizügigkeit (in der EU) nutzen

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege hatte die Bundesregierung unter Federführung des für die Altenpflegeausbildung zuständigen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im vergangenen Jahr die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ initiiert. In einer auf Fachebene eingesetzten Arbeitsgruppe wurden für zehn Handlungsfelder konkrete Zielvereinbarungen entwickelt, durch die die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege gefördert und die Attraktivität des Berufs- und

Beschäftigungsfeldes erhöht werden soll.

Partner der Offensive sind neben den beteiligten Bundesministerien die korrespondierenden vier Fachministerkonferenzen der Länder (Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Gesundheitsministerkonferenz, Kultusministerkonferenz sowie Jugend- und Familienministerkonferenz), die Wohlfahrtsverbände, die Verbände der privaten Einrichtungsträger, die Berufs- und Fachverbände der Altenpflege, die Kostenträger, die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, die Gewerkschaft ver.di und die Bundesagentur für Arbeit.

Hintergrund der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive ist der durch die demografische Entwicklung wachsende Personalbedarf in der Altenpflege. So wird die Zahl der Leistungs-

bezieher in der sozialen Pflegeversicherung bis zum Jahr 2030 im Verhältnis zum Vergleichsjahr 2011 um knapp 40 Prozent auf dann 3,4 Millionen steigen. Daher wird auch der Bedarf an qualifiziertem Personal in der Altenpflege weiter wachsen. Nach den aktuellen Zahlen kommen jedoch bereits jetzt auf 100 als offen gemeldete Stellen nur noch 37 als arbeitssuchend gemeldete Altenpflegefachkräfte. Gleichzeitig wird die Zahl der dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehenden jungen Menschen zukünftig deutlich sinken.

Am 16.01.2013 hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege beschlossen. Das weitere Gesetzgebungsverfahren soll zügig durchlaufen werden, damit die Regelungen rechtzeitig vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres in Kraft treten können.



Alles andere als langweilig: Wer eine Ausbildung zur Pflegehilfskraft (links) oder zum Altenpfleger (rechts) hat, kann an verschiedenen Arbeitsplätzen und -bereichen tätig sein.

# 14 Teilnehmer am Projekt Bunte Pflege

Praktische Beispiele zeigen, wie sich Menschen mit Migrationshintergrund integrieren können



Wir werden alle immer älter und zunehmend mehr Menschen mit und ohne Migrationshintergrund werden in naher Zukunft auf qualifizierte Pflege und Begleitung angewiesen sein.

Aufgrund des demographischen Wandels sowie des ansteigenden Fachkräftemangels im Pflege- und Gesundheitsbereich wurde das Projekt Integration von Migranten in Pflegeberufe „Bunte Pflege“ im April 2013 ins Leben gerufen. Zu den Förderern des Projektes zählen die Europäische Union (Europäischer Fonds zur regionalen Entwicklung), der Rhein-Kreis Neuss sowie das Jobcenter des Rhein-Kreis Neuss.

„Als Altenpflegerin kann ich meine Lebensqualität verbessern“

(Patricia)

Im Rahmen der Projektarbeit werden die Menschen mit Migrationshintergrund motiviert und befähigt, eine Ausbildung zur Altenpflegerin/ zum Altenpfleger aufzunehmen. Die Teilnehmer werden durch konkrete Lerninhalte wie ein berufsbezogenes Sprachtraining, fachbezogenen Unterricht, Kenntnisse zu Prozessen der interkulturellen Öffnung sowie bestimmte Schlüsselkompetenzen und Bewerbungstraining vorbereitet. Um diese Lerninhalte umzusetzen, stehen dem Projekt qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung. Zudem erhalten sie in Form von

Praktika Einblicke in die unterschiedlichsten Einrichtungen mit dem Fokus auf Pflege und Gesellschaft.

„Ich werde zur starken Frau“

(Vionique)

Ziel dieses Projektes ist es, das Potenzial von ausbildungswilligen Migranten und Migrantinnen im eigenen Land zu heben, sie fokussiert für das Berufsfeld der Altenpflege zu gewinnen und ihnen eine Zukunftsperspektive zu geben. Weiterhin sind unsere in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund meist mehrsprachig und bringen auch die Erfahrung mehrerer Kulturen mit.

#### Fallbericht:

Frau C. ist eine 23-jährige, aus Simbabwe stammende junge und dynamische Frau. Seit zwei Jahren lebt und arbeitet sie in Deutschland. Aufgrund ihrer Kontaktfreudigkeit konnte sie in Deutschland sehr schnell Fuß fassen. Anfangs noch als Au-

„Ich habe Teamfähigkeit gelernt“

(Jaqueline)

pair Mädchen tätig, hat sie sich für ein Freiwilliges Soziales Jahr in einem Heim für behinderte Menschen eingesetzt und bereitet sich nun als Teilnehmerin in dem Projekt gezielt auf die Ausbildung zur Altenpflegerin vor.

Frau C. wird von den anderen Teilnehmerinnen sowie von den Mitarbeiterinnen des Projektes als ehrlich und kollegial

eingestuft. Zudem gelingt es ihr sehr gut, Freundschaften aufzubauen, Rücksicht auf andere zu nehmen, konstruktive Kritik anzunehmen sowie Frustrationen angemessen zu verarbeiten.

5 Monate später: Frau C. beginnt ab September 2013 eine Ausbildung zur Altenpflegerin in einer Gerontopsychiatrie.

#### Bisherige Ergebnisse:

Wie das alles ganz praktisch funktionieren kann, zeigen die nachfolgend aufgeführten Ergebnisse, die das Projekt bisher erzielen konnte:

14 Teilnehmer aus den unterschiedlichsten Kulturkreisen haben sich für das Projekt „Bunte Pflege“ entschieden.

Damit einhergehend bekamen sieben einen Ausbildungsplatz sowie eine das Angebot, ein FSJ

im Caritashaus machen zu dürfen.

„Mein Deutsch wird besser“

(Patricia)

Eine Teilnehmerin arbeitet zurzeit als Pflegehelferin und holt ihren Schulabschluss an einer Abendschule nach, um daraufhin eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin zu absolvieren.

Eine weitere Teilnehmerin macht zurzeit eine Fortbildung als Betreuungsassistentin. Zwei Teilnehmerinnen haben Aussicht auf eine Ausbildung zur Altenpflegehelferin bzw. eine Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistentin.

Ein Teilnehmer arbeitet als Pflegehelfer und beginnt, aller Voraussicht nach die Ausbildung als Altenpfleger im nächsten Jahr.

Kontakt und Information CaritasSozialdienste Rhein-Kreis Neuss GmbH Claudia González Peláez Dipl. Sozialpädagogin und Projektleitung Tel.: 02131/2693-44 claudia.gonzalez@caritas-neuss.de Magdalena Bednarek Dipl. Sozialarbeiterin (M.A.) Tel.: 02131/2693-44 magdalena.bednarek@caritas-neuss.de

Eine Teilnehmerin ist nach ihrem Praktikum zu der Erkenntnis gekommen, dass dieser Beruf keine Perspektive für sie darstellt und hat frühzeitig abgebrochen.

„Ich bin ein Vorbild für meine Kinder“

(Sina)

#### Fazit

Durch dieses Projekt fühlen sich die Menschen mit Migrationshintergrund integriert und angekommen und partizipieren aktiv an dem Leben der deutschen Gesellschaft. Die entstehenden multi-ethnischen Pflegeteams tragen zur Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen und der interkulturellen Öffnung auf vielen Ebenen bei. Aus dieser Perspektive heraus profitieren alle Seiten.

Das Projekt Bunte Pflege freut sich jetzt schon auf die zweite Gruppe ab Oktober 2013.

„Ich werde als Migrantin in Deutschland integriert“

(Chiedza)

Kontakt und Information CaritasSozialdienste Rhein-Kreis Neuss GmbH Claudia González Peláez Dipl. Sozialpädagogin und Projektleitung Tel.: 02131/2693-44 claudia.gonzalez@caritas-neuss.de Magdalena Bednarek Dipl. Sozialarbeiterin (M.A.) Tel.: 02131/2693-44 magdalena.bednarek@caritas-neuss.de



Die Projektgruppe beim Caritasverband zeigt, wie Bunte Pflege ganz praktisch funktionieren kann.

## Gleiche Aufstiegs-Chancen im Job

Menschen mit Migrationshintergrund haben gleiche Karrierechancen / Deutschkenntnisse als Voraussetzung

Menschen mit Migrationshintergrund sind in allen Pflegeteams und bei den alten Menschen willkommen. Nicht nur, weil die Pflege gute Verstärkung braucht. Sondern weil Menschen, die in mehreren Kulturen zu Hause sind, oft wertvolle Einstellungen und Fähigkeiten mitbringen.

Das kann der Respekt gegenüber alten Menschen sein. Die besondere Feinfühligkeit im Umgang mit anderen. Starker Teamgeist. Oder die Freude an der Kommunikation. Nicht zu vergessen: In den Alten- und Pflegeeinrichtungen leben inzwischen auch immer mehr alte Menschen mit Migrationshintergrund. Ihnen können Pflegekräfte, die ihren Kulturkreis kennen und ihre Muttersprache sprechen, besonders gut helfen. Weiterkommen? Na klar. Keine Frage: Menschen mit Migrationshintergrund haben – bei gleicher Leistung und natürlich guten Deutschkenntnissen – in der Altenpflege dieselben Karrierechancen wie Menschen mit deutschen Wurzeln.



Sarah hat ihren Traumjob gefunden. „Als meine Oma mit einem Oberschenkelhalsbruch im Krankenhaus lag, war ich echt erstaunt, wie viel Verantwortung Krankenschwestern haben: Medikamente und Spritzen geben oder Operationen vorbereiten und in Notfällen schnell und richtig reagieren. Ich fand das super spannend und habe noch während der Schulzeit ein Praktikum im Krankenhaus gemacht. Jetzt bin ich im dritten Ausbildungsjahr zur Gesundheits- und Krankenpflegerin und weiß, dass ich die richtige Entscheidung getroffen habe. Ich trage dazu bei, dass meine Patienten wieder gesund werden oder möglichst wenig leiden. Das ist ein gutes Gefühl. Meine Ausbilderin hat mir am ersten Tag gesagt: „Es kommt auf jeden an.“ Das stimmt“.

# Hohe Wertschätzung für Pflegeberufe

Umfrage attestiert Pflegekräften gute Noten

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe e.V. (DBfK) nimmt die veröffentlichten Ergebnisse der Readers-Digest-Studie „European Trusted Brands 2012“ mit großer Freude zur Kenntnis. „Zum wiederholten Mal in Folge wurde den Pflegenden in Deutschland allerhöchstes Vertrauen und große Anerkennung der Bevölkerung ausgesprochen. Die Menschen wissen eben sehr genau, auf wen sie sich in existentiellen Notsituationen wirklich verlassen können“, sagte DBfK-Referentin Johanna Knüppel in Berlin. Dieses Vertrauen sei für Pflegefachpersonen Motivation und Verpflichtung zugleich, sich Tag für Tag kompetent und mit großem Einsatz um die Versorgung hilfebedürftiger Menschen zu kümmern. Leider komme Wertschätzung aber in Gesundheitseinrichtungen und an den

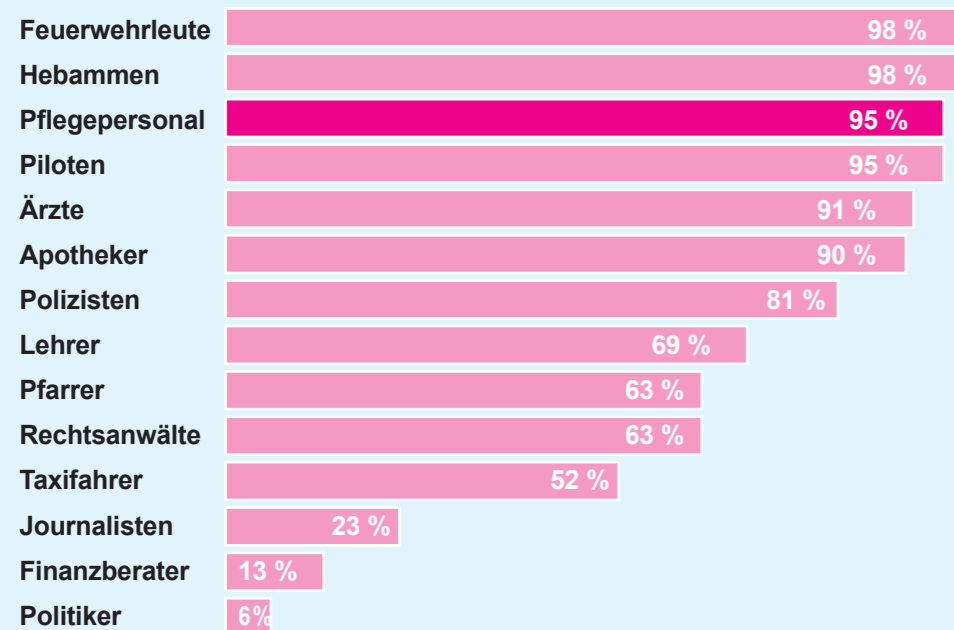
Arbeitsplätzen von Pflegenden kaum zum Ausdruck, so die Referentin.

Der DBfK fordert in seiner Aktion „Tausche wichtigen gegen guten Arbeitsplatz“ Pflegenden auf, schlechte Arbeitsbedingungen nicht länger hinzunehmen. Angesprochen werden aber auch Arbeitgeber und die Verantwortlichen in der Politik. Wenn sie nicht endlich beginnen, konsequent für deutlich bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege zu sorgen, wird der Pflegefachkräftemangel dramatische Ausmaße annehmen. Die Lücke zwischen Fachkräftebedarf und -angebot wird schon jetzt Tag für Tag breiter. Es muss alles dafür getan werden, dass Pflegefachpersonal so lange und so gesund wie irgend möglich im Beruf bleiben und der Pflegeberuf wieder für sich selber werben kann.



## Pflegepersonal genießt mehr Vertrauen als Ärzte

Anteil der Befragten, die folgenden Berufsgruppen sehr hohes und eher hohes Vertrauen entgegenbringen



Quelle: Gesundheitsmonitor 2012, n = 1565-1700



## Ausbildung im Fachseminar

Nachwuchsausbildung seit 20 Jahren

Schon seit längerem zeichnete sich ab, dass der Bedarf an Fachkräften in den Altenhilfe-Einrichtungen des Rhein-Kreises Neuss das Angebot an examinierten Kräften deutlich übersteigt. Daher sind verstärkte Ausbildungsanstrengung und gezielte Werbung für den Beruf erforderlich. Das Fachseminar für Altenpflege bildet seit über 20 Jahren den Altenpflegenachwuchs für den Rhein-Kreis aus. Der Fachkräftemangel führte erneut zu steigenden Schülerzahlen in den Kursen. Alle Teilnehmer der drei Lehrgänge wurden mit Examen entlassen, es starteten drei neue Kurse. Hier spiegelt sich die hohe Bereitschaft der Altenheime, Fachkräfte auszubilden. Deutlich wurde, dass sich auch ambulante Dienste vermehrt mit dem Thema Ausbildung auseinandersetzen.

Die Auszubildenden werden in den berufspraktischen Abschnitten der Ausbildung von examinierten Fachkräften in den Einrichtungen betreut. Am Fachseminar startete eine Gruppe von 18 Pflegefachkräften eine Weiterbildung zum Praxisanleiter. In insgesamt 200 Stunden erwerben sie die didaktischen und methodischen Fähigkeiten, um die Ausbildung der Altenpflegeschüler im Wohnbereich optimal zu gestalten. Eine gute Begleitung in der Praxis gewährleistet den Erfolg der Ausbildung und bindet den Schüler an seine Einrichtung. Die Weiterbildung zum Praxisanleiter leistet auf diesem Wege einen Beitrag zur Gewinnung von beruflichem Nachwuchs.

Wie auch im vorangegangenen Jahr beteiligte sich das Fachseminar an der Werbung für den Beruf des Altenpflegers. Bei Berufsmessen in Grevenbroich und Neuss stellte sich die Schule mit einem Stand dar. Auch bei Berufs-Informationstagen in den Schulen der Region war das Fachseminar vertreten.

Seit einigen Jahren vermitteln die Dozenten den Schülern der Sozialhelferklassen des Berufskollegs Marienhaus pflegerisches Grundwissen für den Einsatz im Altenheimpraktikum. Auch dies ist eine Möglichkeit, Interessenten für den Altenpflegeberuf zu gewinnen. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt war die Überarbeitung des Curriculums für die theoretische Ausbildung. Eine gute Ausbildung muss sich den Veränderungen stellen und die theoretischen und praktischen Inhalte aktualisieren und verbessern. Die Umsetzung des neuen Curriculums in Zusammenarbeit mit den nebenamtlichen Dozenten wird fortgesetzt. Dies gilt ebenso für den Ausbau der Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Altenhilfe.

**Fachseminar für Altenpflege**  
Ansprechpartnerin Jutta Zeise  
Buschhausen 16  
41462 Neuss

Tel.: 02131 - 29 837-0

## Caritas

Der Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V. mit seinen Tochtergesellschaften CaritasSozialdienste und CaritasSeniordienste ist als katholischer Wohlfahrtsverband Träger von über 40 Einrichtungen u.a. der stationären und ambulanten Pflege, von Beratungsstellen, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, der Gefährdeten- und Wohnungslosenhilfe. Der Verband bietet, als einer der größten Arbeitgeber im Rhein-Kreis Neuss derzeit 950 Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz. In unseren sieben stationären Altenhilfeeinrichtungen leben 630 ältere und pflegebedürftige Menschen. Die Dienstleistungen der Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft sind ausgerichtet auf die individuellen Bedürfnisse unserer Bewohner. Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt für die stationäre CaritasSeniordienste Rhein-Kreis Neuss GmbH mit den Caritashäusern St. Aldegundis in Kaarst-Büttgen, St. Barbara in Grevenbroich, St. Elisabeth in Rommerskirchen, Hildegundis von Meer in Meerbusch-Osterath, St. Josef und St. Franziskus in Dormagen-Nievenheim und St. Theresienheim in Neuss-Weckhoven



### Pflegefachkräfte (m/w) in Voll- und Teilzeit

#### Ihre Aufgaben

- Steuerung des Pflegeprozesses
- Durchführung aller Maßnahmen der Grund- und Behandlungspflege
- Anleitung und Überprüfung von Pflegehelfern/Innen
- Ganzheitlich-tagesstrukturierende Begleitung der Bewohner/Innen

#### Ihr Profil

- Examen in der Altenpflege oder Gesundheits- und Krankenpflege
- engagierte, fachkompetente Persönlichkeit
- hohe soziale Kompetenz
- gute Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten

#### Unser Angebot

- eine der Aufgabe und Verantwortung angemessene Vergütung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR)
- Zusatzversorgungskasse zur Verbesserung der Altersbezüge
- fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten durch interne und externe Fortbildungsangebote

Wenn Sie Interesse an dieser verantwortungsvollen Aufgabe haben, Mitglied einer christlichen Kirche sind und eine positive Grundhaltung zum kirchlich-caritativen Dienst haben, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung. Berufsanfänger (m/w) und Wiedereinsteiger (m/w) sind uns sehr willkommen.

Für erste telefonische Auskünfte steht Ihnen Frau Anke Kuthe, Telefon: 02181- 238 200, zur Verfügung.

Senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen an:

**CaritasSeniordienste**  
**Rhein-Kreis Neuss GmbH**  
Frau Gerda Mayer  
Montanusstr. 40, 41515 Grevenbroich  
E- Mail: gerda.mayer@caritas-neuss.de





## Familie und Beruf besser vereinbaren

Arbeitgeber wollen die Pflege-Berufe attraktiver machen / Flexible Arbeitszeitmodelle sind gefragt

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht bei modernen Arbeitgebern ganz oben auf der Agenda. Im Bereich der Pflegeberufe, in denen überproportional viele Frauen beschäftigt sind, stellt eine familienfreundliche Ausrichtung der Beschäftigungsverhältnisse ein echtes Attraktivitätsmerkmal dar. Gerade in den Pflegeberufen lassen sich flexible Arbeitszeitmodelle finden. So arbeiten in den Pflegeheimen 36% Vollzeit, 32% Teilzeit über 50 %, 15% Teilzeit unter 50 %, 10% geringfügig und 7% sonstig. Ganz klar: Zur Altenpflege gehört Schicht- und Wochenenddienst. Das bedeutet, auch mal morgens um 5.30 Uhr aufzu-

### Flexible Arbeitszeitmodelle

Benjamin P., 22 Jahre, frisch examinierter Altenpfleger, arbeitet Vollzeit (38,5 Stunden/Woche = 7,7 Stunden/Tag).

Frühdienst	6.30 bis 14.53 Uhr
Spätdienst	13.30 bis 20.53 Uhr
Nachtdienst	20.30 bis 6.45 Uhr
geteilter Dienst	6.30 bis 10.30 Uhr und 16.30 bis 18.53 Uhr

Susanne B., 40 Jahre, verheiratet, arbeitet Teilzeit im Wechseldienst (19,25 Stunden/Woche = 3,85 Stunden/Tag). So bleibt viel Zeit für Familie, Haushalt und Sport. In den Beispielen sind auch Pausenzeiten berücksichtigt.

Frühdienst	6.30 bis 10.15 Uhr
Spätdienst	16.30 bis 20.15 Uhr
Zwischendienst	10.30 bis 14.15 Uhr

stehen. Das bedeutet aber auch: lange Nachmittage im Freibad. Und freie Werkstage, an denen man ganz in Ruhe einen Stadtbummel machen kann ... Altenpflegekräfte, die sich weiterbilden oder z. B. eine Familie gründen möchten, schätzen die flexiblen Teilzeitmodelle. Die nebenstehenden Beispiele geben eine Übersicht über die Schichtdienste und individuelle Arbeitszeitmodelle. Und noch ein Plus weisen gerade soziale Arbeitgeber auf. Sie verfügen oft über eigene Kindertagesstätten oder pflegen gute Beziehungen zu ihnen, so dass sie zumindest bei der Kinderbetreuung behilflich sein können.

## 11 gute Gründe

- 1 Sinnvoll.** Alten Menschen helfen – das bringt ein gutes Gefühl – und viel Respekt von anderen.
- 2 Ganzheitlich.** Es geht um den ganzen Menschen: Körper, Geist und ganz viel Herz gehören dazu.
- 3 Lebendig.** Altenpflegekräfte begleiten Menschen oft lange Zeit: Da können echte Freundschaften wachsen.
- 4 Im Team.** Mit Gleichaltrigen arbeiten, angeleitet von erfahrenen Fachkräften: So macht der Job Spaß und bringt jede Menge Erfahrung.
- 5 Sicher.** Die Betreuung alter Menschen wird immer wichtiger: Altenpflege ist ein Beruf mit Zukunft.
- 6 Umfassend.** An der Berufsschule lernen Azubis alles z. B. über Psychologie, Medizin und Management in der Pflege; in der Pflegeeinrichtung wenden sie ihr Wissen an.
- 7 Fair.** In der Altenpflege verdienen Azubis ca. 800 Euro bis 960 Euro. Ausgebildete Pflegekräfte verdienen in der Regel zwischen 2000 und rund 3500 Euro.
- 8 Überall.** Pflegeeinrichtungen und Berufsschulen gibt es in allen Regionen. Die Chance ist gut, wohnortnah einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu finden.
- 9 Flexibel.** Die unterschiedlichen Arbeitszeit-Modelle sind interessant, wenn man sich beispielsweise weiterbilden oder eines Tages eine Familie gründen und Teilzeit arbeiten möchte.
- 10 Voller Möglichkeiten.** Alte Menschen werden nicht nur in Einrichtungen der Pflege und für ältere Menschen betreut und gepflegt. In dem breiten Berufsfeld können Pflegekräfte die Stelle finden, die ihnen entspricht.
- 11 Nach oben offen.** Zahlreiche Fort- und Weiterbildungsangebote öffnen neue Türen und interessante Karrierechancen.

### VINZENZGEMEINSCHAFT NEUSS E. V. WOHN- UND PFLEGEHÄUSER

#### Stellenangebote

„In der Mitte – der Mensch“ - Dieser Leitgedanke ist für unsere Einrichtungen in Kaarst und Neuss die Arbeits- und Handlungsgrundlage. Daher orientieren sich unsere Dienstleistungen an den individuellen Bedürfnissen des einzelnen Menschen. Für unsere Häuser suchen wir mehrere

- Pflegefachkräfte
- Pflegehelfer/innen
- Servicekräfte

in Teilzeit und auf der Basis geringfügiger Beschäftigung (bis zu 400€/Monat)

Wir wünschen uns freundliche, engagierte Mitarbeiter/innen, die unser bestehendes Team ergänzen und die neben Freude an ihrem Beruf auch Erfahrung im Umgang mit älteren Menschen mitbringen. Entsprechend den Anforderungen bieten wir eine leistungsgerechte Vergütung. Wir freuen auf Ihre schriftliche und aussagekräftige Bewerbung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an:

VinzenzGemeinschaft Neuss e.V.  
- Zentralverwaltung -  
Detlef Rath

Wilhelm-Raabe-Straße 7  
41564 Kaarst  
Tel. 02131 - 79 57 20

www.vinzenzgemeinschaft.de  
Mail: info@vinzenzgemeinschaft.de

Mitarbeiter/innen im Rahmen des

- Bundesfreiwilligendienstes &
- Freiwilligen Sozialen Jahres

für verschiedene Dienste

Ausbildung Altenpflege

- Ausbildungsplatz in 2013/2014  
zur/zum Altenpflegerin/Altenpfleger

Sie möchten unser bestehendes Team ergänzen und haben Freude an der Arbeit mit älteren Menschen.

Sie suchen eine

- Praktikumsstelle im Bereich  
Pflege, Soziale Betreuung & Hauswirtschaft

# Freiwillig Bundes-Dienst schieben

Viele Teilnehmer möchten sich beruflich orientieren / Auch ältere Menschen und Senioren können teilnehmen

Was kommt eigentlich nach der Schule? Die Schreinerlehre oder doch lieber auf den richtigen Studienplatz warten? Was mit Tieren oder irgendwie Medien? Fragen, die sich viele Jugendliche nach dem Ende ihrer Schulzeit stellen. Denn längst nicht alle wissen gleich wie es weiter gehen soll. So ein wichtiger Schritt will schließlich gut durchdacht sein. Der neue Bundesfreiwilligendienst schafft jetzt Zeit und Gelegenheit, die eigenen Interessen zu erforschen und sich in Ruhe zu orientieren!

Der Bundesfreiwilligendienst bietet die Möglichkeit, sich nach der Schule für einen Zeitraum zwischen sechs und 24 Monaten gesellschaftlich zu engagieren – in vielen verschiedenen Bereichen: vom Umwelt- und Naturschutz über Sport, Integration und Kultur zu Bildung und dem sozialen Bereich.

Von einem Engagement profitieren Jugendliche gleich doppelt: Engagierte sammeln wichtige Erfahrungen in einem potentiellen Berufsfeld und tun etwas für sich und die Gesellschaft. Der Bundesfreiwilligendienst kann außerdem als Wartesemester für das Studium angerechnet werden. Mögliche Einsatzstellen gibt's im Netz: Auf der bundesweiten Platzbörse unter [www.bundesfreiwilligendienst.de](http://www.bundesfreiwilligendienst.de) sind freie Plätze in ganz Deutschland veröffentlicht. Es lohnt sich auch bei denen nachzufragen, die bis Ende 2011 Zivildienstleistende im Rahmen der damals weggefallenen Wehrpflicht beschäftigt haben: In den Monaten des Bundesfreiwilligendienstes kann sich jeder Freiwillige ausprobieren und gleichzeitig viele wichtige Dinge über das Miteinander in unserer Gesellschaft lernen. Wer sich engagiert, lernt außerdem mögliche Berufsfelder kennen und bekommt jede Menge prak-

tische Erfahrung, die für später nützlich ist.

Den Bundesfreiwilligendienst können alle Bürgerinnen und Bürger, die ihre Pflichtschulzeit erfüllt haben, absolvieren: Junge Menschen nach der Schule, Menschen in mittleren Jahren und Seniorinnen und Senioren. Alter, Geschlecht, Nationalität oder die Art des Schulabschlusses spielen dabei keine Rolle.

Beispiele aus dem sozialen Bereich:

- In einem Seniorenheim ältere Menschen betreuen, ihnen vorlesen, mit ihnen spielen oder sie in ihrem Rollstuhl spazieren fahren.
- In einem Kinderhort mit Kindern mit und ohne Behinderung das Mittagessen verteilen und
- die Fußball AG für Mädchen betreuen
- Im Rettungsdienst Erste Hilfe leisten
- Im Obdachlosencafé den Küchendienst einteilen und Menschen ohne Wohnsitz bei Behördengängen unterstützen

Beispiele aus dem ökologischen Bereich:

- Die Ranger in einem Nationalpark dabei unterstützen, bedrohte Tierarten zu beobachten und Wanderwege in Stand zu halten
- In einem gemeinnützigen Gartenprojekt ökologische Landwirtschaft kennen lernen
- Im Zoo und dort im Bereich Bildung und Naturschutzzerziehung mitwirken und bei Besucherführungen, Aktionstagen oder Kindergeburtstagen assistieren

Beispiele aus den Bereichen Kultur, Sport und Integration

- In einem Museum die Museumspädagogin bei Führungen unterstützen und in der Verwaltung mitarbeiten

- Im Theater die theaterpädagogischen Angebote unterstützen und in den Bereich Ton-technik reinschnuppern
- Seinen Sportverein unterstützen und Jugendmannschaften und Schul-AGs leiten und nebenher den Übungsleiter-schein im Breitensport machen
- In einem Stadteilladen Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund unter die Arme greifen und nachmittags im Integrationscafé mitmachen

Je nach Einsatzstelle erhält ein Freiwilliger bis zu 348 € Taschengeld, außerdem nach Absprache mit der Einsatzstelle auch Bekleidung, Unterkunft und Verpflegung oder stattdessen entsprechende Geldersatzleistungen. Alle Freiwilligen werden vor Ort durch eine Fachkraft betreut, angeleitet und in bestehende Teams integriert. In Seminaren werden die Kenntnisse vertieft. Und einen Urlaubsanspruch gibt's natürlich auch!



Bei den Sozialversicherungen ist der Bundesfreiwilligendienst einem Ausbildungsverhältnis gleichgestellt. Die Beiträge für Renten-, Unfall-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zahlt die Einsatzstelle. Die Regeldauer sind 12 Monate.

Man kann den Dienst aber auch auf 6 Monate verkürzen oder auf 18 Monate verlängern, maximal möglich sind 24 Monate Dienstdauer. Menschen, die älter als 27 Jahre sind, können auch in Teilzeit (mehr als 20 Stunden pro Woche) tätig werden. Insgesamt stehen 35.000 Plätze zur Verfügung. Das Ziel, im ersten Jahr diese 35.000 vom Bund geförderten Plätze im Bundesfreiwilligendienst zu besetzen, wurde überraschend früh erreicht. Aufgrund der starken Nachfrage ist es aber notwendig geworden, die Neubesetzung der noch freien Plätze stärker zu steuern.

Um das große Interesse am Bundesfreiwilligendienst frühzeitig mit den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln abzugleichen, hat jede Zentralstelle zwischenzeitlich eine bestimmte Platzzahl und eine daraus errechnete Zahl von „Einsatzmonaten“ erhalten, über die sie für ihren Bereich verfügen kann. Das heißt: Im laufenden Jahr können nicht mehr alle freien BFD-Plätze sofort besetzt werden. Wer also einen BFD absolvieren möchte, muss eventuell damit rechnen, dass sein Traum-Platz nicht direkt verfügbar ist. Hier empfiehlt sich der direkte Kontakt mit der Einsatzstelle: Wer nicht sofort einen Platz bekommt, sollte sich unbedingt erkundigen, wann er nachrücken kann – denn der flexible Einstieg in den BFD bedeutet auch, dass in den kommenden Monaten immer mehr BFDler ihren Freiwilligendienst abschließen werden und neue Plätze frei werden.

Das verbleibende Kontingent an freien Plätzen wird von 19 Zentralstellen verwaltet. Diese sind Ansprechpartner für die Einsatzstellen. Nach Abschluss des BFD erhalten die Freiwilligen ein qualifiziertes Zeugnis. [www.bundesfreiwilligendienst.de](http://www.bundesfreiwilligendienst.de)

# Gesunde Mitarbeiter in der Pflege

AOK startet bundesweite Kampagne zur Gesundheitsförderung für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen

Mit einer bundesweit angelegten Kampagne „Gesunde Mitarbeiter - Erfolgsfaktor in der Pflege“ engagiert sich die AOK für gesunde Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Das Angebot richtet sich dabei speziell auf den Bereich der stationären Altenpflege. Damit widmet sich das AOK-Engagement in der betrieblichen Gesundheitsförderung erstmals gezielt einer bestimmten Branche.

Einen detaillierten Einblick in die gesundheitliche Situation der Beschäftigten gibt der zum Auftakt der Kampagne veröffentlichte „Report Pflege“. Der Alltag von Menschen in Pflegeberufen ist demnach von großen körperlichen und psychischen Belastungen geprägt - oft mit negativen Folgen für die eigene Gesundheit. Während der durchschnittliche Krankenstand von AOK-Mitgliedern 2009 bei 4,8 Prozent lag, mussten Mitarbeiter in Alten- und Pflegeheimen deutlich häufiger der Arbeit fern bleiben (rund sechs Prozent).

Nach Expertenschätzungen werden 2020 allein im stationären Bereich bundesweit rund 50.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt. Es zeichnet sich jedoch schon heute ein gravierender Fachkräftemangel ab. „Hier sind alle Beteiligten aufgefordert, Ideen für eine Trendumkehr zu entwickeln“, betont Dr. Herbert Reichelt, Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes. „Der AOK liegt die Gesundheit von Menschen, die sich für die Alten und Kranken einsetzen und sie pflegen, ganz besonders am Herzen. Wir müssen alles dafür tun, dass die Angestellten die schwere körperliche Arbeit und die emotionalen Belastungen ausgleichen können und die Freude an ihrem Beruf nicht verlieren.“

Schwerpunkt von „Gesunde Mitarbeiter - Erfolgsfaktor in

der Pflege“ ist die Umsetzung gesundheitserhaltender und -fördernder Maßnahmen in Unternehmen gemeinsam mit der AOK.

Durch Arbeitsplatzbegehungen oder Mitarbeiterbefragungen wird der Bedarf von Betrieben in der Pflegebranche ausfindig gemacht und analysiert. Darauf aufbauend werden anschließend gemeinsam mit den AOK-Experten wirksame passgenaue

Maßnahmen aufgesetzt, die sowohl organisatorische Gegebenheiten eines Betriebes als auch das Verhalten von Führungskräften und der Mitarbeiter selbst betreffen. Daneben sieht das AOK-Angebot spezifische Leistungen, gerade für Mitarbeiter mit hohen physischen und psychischen Belastungen, vor.

Dazu zählen unter anderem Kurse zur Stressvermeidung

durch den Umgang mit Zeitdruck oder spezifisches Hebe-Training beim Transport oder Umlegen von hilfsbedürftigen Menschen.

Zum Startschuss der Aktion hat die AOK auch eine Neuauflage der Informationsbroschüre aus der Reihe „Produktionsfaktor Gesundheit“ herausgegeben. Die aktuelle Ausgabe zeigt zehn bewährte Praxisbeispiele aus der Pflegebranche.

## Hausnotruf.



Aus Liebe zum Menschen.

## Lange gut leben.

Meine Mutter will ihre Unabhängigkeit, ich will ihre Sicherheit.

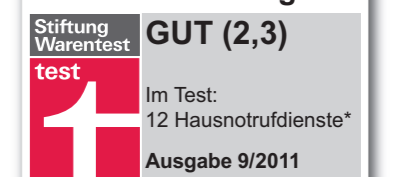
Rufen Sie uns an.  
**02131 / 745 95-14**

Ihre Ansprechpartnerin ist Nina Daumann.

DRK-Kreisverband Neuss e. V. · Am Südpark · 41466 Neuss

[www.drk-neuss.de](http://www.drk-neuss.de)

Hausnotrufdienste des DRK sind Testsieger



\*Die Stiftung Warentest hat im Großraum Berlin und München 12 Anbieter von Hausnotrufdiensten getestet. Hierbei schnitten die Hausnotrufdienste des DRK als Testsieger ab.

# Vielfalt für junge Menschen

Freiwilligendienste im In- und Ausland / Praktische Berufsorientierung für junge Menschen

Nach dem Schulabschluss gibt es für Jugendliche und junge Erwachsene viele Möglichkeiten, sich zu engagieren. Unter anderem besteht die Möglichkeit, einen Jugendfreiwilligendienst zu absolvieren.

Dazu zählen das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), etwa in einer Kindereinrichtung, einer Pflegestation, beim Sportverein oder im Museum, und das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) zum Beispiel bei einem Tierschutzverein, einer Umweltstiftung oder in einem landwirtschaftlichen Betrieb.

Die vielfältigen Angebote in den Jugendfreiwilligendiensten ermöglichen interessierten jungen Menschen bis zum Alter von 27 Jahren in der Regel über einen

Zeitraum von 12 Monaten nicht nur etwas Nützliches zu tun, indem sie sich für die Gesellschaft engagieren, sondern bieten auch Orientierung: Ist beispielsweise ein Pflegeberuf für mich eine dauerhafte Perspektive? Bin ich handwerklich geschickt genug für meinen Traumberuf?

Die Jugendfreiwilligendienste sind Bildungsdienste und verbessern die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit. Während des gesamten Dienstes werden die Freiwilligen pädagogisch begleitet; neben individueller Betreuung bedeutet dies bei einem zwölfmonatigen Dienst den Besuch von mindestens 25 Seminartagen, die durch die Freiwilligen auch mitgestaltet werden können. Die Teilneh-

merinnen und Teilnehmer eines Freiwilligendienstes erwerben wichtige soziale und personale Kompetenzen, die unter anderem auch als Schlüsselqualifikationen am Arbeitsmarkt gefragt sind. Freiwillige leisten somit einen wertvollen Beitrag - nicht nur für die Gesellschaft, sondern auch für sich selbst.

## FSJ und FÖJ können auch im Ausland geleistet werden

Freiwillige im FSJ/FÖJ sind grundsätzlich gesetzlich sozialversichert. Die Beiträge für die Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung leisten die Träger beziehungsweise die Einsatzstelle. Darüber hinaus besteht grundsätzlich bis zum 25. Lebensjahr ein Anspruch auf Kindergeld und alle

daran geknüpften staatlichen und tariflichen Folgeleistungen. Während des Einsatzes erhalten die Freiwilligen normalerweise ein Taschengeld. Unterkunft und Verpflegung können gestellt beziehungsweise durch Geldersatzleistungen erstattet werden. Das Bundesfamilienministerium fördert bis zu 200 Euro pro Monat die pädagogische Begleitung der Freiwilligen.

Die Servicestelle Jugendfreiwilligendienste beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) steht Trägern, Einsatzstellen und Freiwilligen unterstützend zur Seite.

[www.bafza.de](http://www.bafza.de)

# Facebook und die Jobsuche

Schnell die passenden Kontakte finden / Über eine Milliarde Menschen im Socialnetwork aktiv

Über eine Milliarde Menschen sind auf Facebook aktiv. Und doch war das weltgrößte Social Network bislang recht uninteressant für Personaler und Recruiter. Zwar gab es bereits integrierte Jobbörsen und Apps, mit denen sich Jobsuchende auf Facebook vernetzen konnten.

Doch einen Kontakt auf Basis von Interessen, Berufserfahrung und weiteren Merkmalen zu finden, das war über die alte Suche nahezu unmöglich. Mit der Social Graph Search ändert sich das schlagartig. Dafür sind Jobsuchende mehr als zuvor in der Pflicht.

Für Kritiker ist die neue Facebook-Suche ein Privacy-Albtraum: Details zu Vorlieben, besuchten Orten oder Hob-

bies - alles öffentlich! Das muss nicht sein. Das Social Network bietet Möglichkeiten, sein Profil aus der Suche auszuschließen. Aber warum nicht den anderen Weg gehen und sich bestmöglich mit der Social Graph Search verknüpfen? Denn mit dem weltweiten Rollout bietet die vertikale Suche jede Menge neuer Möglichkeiten, Kontakte zu knüpfen. Lief diese Vernetzung bisher über die Empfehlung von Freunden und Freundesfreunden ab, können Nutzer andere Nutzer jetzt auf Basis passender Interessen und einer Vielzahl weiterer Kriterien aus dem Meer an potenziellen Kontakten herausfischen.

Weil das Tool nicht nur nach Namen und Seiten suchen kann, bietet die Social Graph Search

viele Möglichkeiten für Recruiter. So ist es beispielsweise möglich, nach Kontakten zu suchen, die für ein bestimmtes Unternehmen gearbeitet haben, über die richtigen Interessen verfügen, das passende Studium absolviert haben und am richtigen Ort wohnen.

Damit hat die Suche für Personaler gleich mehrere Vorteile: sie können checken, ob sich eventuell Facebook-Nutzer mit fremden Federn schmücken und eine Anstellung im Unternehmen vortäuschen, haben aber zudem die Möglichkeit, zielgenau nach Personen zu suchen, die zu ihrem Unternehmen passen und die notwendige Berufserfahrung mitbringen.

Bislang funktioniert die Graph Search allerdings nur mit Benut-

zerkonten in englischer Sprache. Deswegen müssen Sie die Sprache in der rechten Spalte auf der Facebook-Startseite von "Deutsch" auf "English (US)" umstellen.

Dann sind umso mehr auch Job-Interessenten in der Pflicht, ihr Facebook-Profil umfassend mit Informationen zur eigenen Person zu füllen. Denn nur wer Angaben zur Ausbildung, bestehenden und ehemaligen Arbeitgebern, Sprachkenntnissen und weiteren Interessen macht, kann über die Social Graph Search auch gefunden werden. Wie Sie das eigene Profil oder aber die eigene Facebook-Seite fit machen für die Super-Suche, haben wir in einem Stück zusammengefasst.

Quelle: Meedia.de

SENIORENHAUS  
KORSCHENBROICH



## Engagierte Pflegefachkräfte gesucht

Um alten und kranken Menschen liebevolle Pflege und Betreuung mit Würde und Respekt zukommen zu lassen, benötigen wir engagierte examinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die genau das in ihren beruflichen Alltag integrieren wollen.

### Was wir erwarten:

- Abgeschlossene Berufsausbildung zur examinierten Pflegefachkraft
- Freude am Beruf, Freundlichkeit und Offenheit
- Teamfähigkeit
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ideen und konstruktiven Vorschlägen

### Was wir bieten:

- Tarifentgelt inkl. einer Jahressonderzahlung
- Leistungsentgelt
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Stadtnähe
- Weltanschauliche Ungebundenheit
- einen erfolgreichen und zuverlässigen Träger

Bewerbungen von Schwerbehinderten um die vorgenannten Stellen werden bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt. Auf die Möglichkeit zur Besetzung der Stellen in Teilzeit wird gemäß § 8 Abs. 6 LGG NW hingewiesen. Dabei muss eine vollsichthige Besetzung des Arbeitsplatzes gewährleistet sein.



Kontakt und Vorabinfos:

Seniorenhaus Korschenbroich  
des Rhein-Kreises Neuss  
Petra Sommerhäuser  
Freiheitsstraße 14  
41352 Korschenbroich  
Telefon: 02161 - 475 95-0  
[www.SeniorenhausKorschenbroich.de](http://www.SeniorenhausKorschenbroich.de)

rhein  
kreis  
neuss

SENIORENHAUS  
LINDENHOF



## Engagierte Pflegefachkräfte gesucht

Um alten und kranken Menschen liebevolle Pflege und Betreuung mit Würde und Respekt zukommen zu lassen, benötigen wir engagierte examinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die genau das in ihren beruflichen Alltag integrieren wollen.

### Was wir erwarten:

- Abgeschlossene Berufsausbildung zur examinierten Pflegefachkraft
- Freude am Beruf, Freundlichkeit und Offenheit
- Teamfähigkeit
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ideen und konstruktiven Vorschlägen

### Was wir bieten:

- Tarifentgelt inkl. einer Jahressonderzahlung
- Leistungsentgelt
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Stadtnähe
- Weltanschauliche Ungebundenheit
- einen erfolgreichen und zuverlässigen Träger

Bewerbungen von Schwerbehinderten um die vorgenannten Stellen werden bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt. Auf die Möglichkeit zur Besetzung der Stellen in Teilzeit wird gemäß § 8 Abs. 6 LGG NW hingewiesen. Dabei muss eine vollsichthige Besetzung des Arbeitsplatzes gewährleistet sein.



Bewerbungen und Vorabinfos:

Seniorenhaus Lindenhof  
des Rhein-Kreises Neuss  
Barbara Kremers-Gerads  
Auf der Schanze 3  
41515 Grevenbroich  
Telefon: 02181 - 234-0  
[www.SeniorenhausLindenhof.de](http://www.SeniorenhausLindenhof.de)

rhein  
kreis  
neuss

## Beim Skat reizen vor allem die Herren

Ehrenamtliches Engagement im Haus Tabita / Männerstammtisch trifft sich einmal in der Woche

Der Schwiegervater ist es „schuld“. Wegen, nein besser durch ihn fand Karl-Heinrich Olbrich zum Haus Tabita. Seit dem 3. April 2005 ist er als Ehrenamtler tätig.

Zu dieser Zeit waren wenige Bewohner des Hauses Männer – und die suchten nach einer Abwechslung. Skat hieß das Zauberwort. Schnell fand Karl-Heinrich Olbrich als Gründer der Skatrunde mit den Herren Kuhlen und Dr. Heim leidenschaftliche Mitspieler. Später kam auch noch Herr Krämer dazu. Aus der Skatrunde entwickelte sich im Laufe der Zeit ein richtiger Männerstammtisch. In dieser Runde wurde über „Gott und die Welt“ diskutiert. Und einer war immer dabei – Karl-Heinrich Olbrich.

Inzwischen wendet er sich auch den Damen im Hause Tabita zu. „Ich möchte für alle da sein“ – so sein Wahlspruch. So ist es kein Wunder, dass man seinen Namen auch mit Festen, Ausflügen oder als sehr persönlicher Begleiter und Gesprächspartner in Verbindung bringt. Das Verhalten von Karl-Heinrich Olbrich ist vorbildlich. Seine Stim-



me hat Gewicht, seine Meinung ist gefragt, seine Begleitung und

Zuwendung wird gerne angenommen und beliebt ist er bei

den Bewohnern schon seit langer Zeit.

## Neues Gesetz zum Ehrenamt

Der Gesetzgeber möchte ehrenamtliches Engagement stärker unterstützen / Auch steuerlich gefördert

Der Bundestag hat Anfang 2013 das Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes verabschiedet. Neben steuerrechtlichen Erleichterungen sollen Vereine künftig leichter Geld ansparen können, Haftungsrisiken werden klar definiert und Bürokratie abgebaut.

„Damit das Ehrenamt auch in Zukunft eine starke Säule unserer Gesellschaft bleibt“, werde die Tätigkeit von über 23 Millionen engagierten Menschen konkret erleichtert.

Jeder vierte Deutsche engagiert sich ehrenamtlich in einem von

über 600.000 Vereinen, Stiftungen, Senioreneinrichtungen und Ehrenamtszentralen. Ohne solche Menschen wäre das bunte, vielfältige gesellschaftliche Leben unserer Gesellschaft nicht möglich.

Ein wichtiger Punkt in dem Gesetz ist die Anhebung der Pauschalen im Steuerrecht: Übungsleiter wie etwa Sporttrainer und Betreuer können künftig bis zu 2.400 Euro jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten. Aber auch andere ehrenamtlich Tätige, wie Kassierer oder Platzwarte, werden durch

eine erhöhte Ehrenamtszuschusschale von 720 Euro begünstigt. Das ist nicht nur eine steuerliche Entlastung für Eltern, Übungsleiter oder Chorleiter. Es bedeutet auch weniger Belegsammelei und weniger Bürokratie für die Ehrenamtlichen selbst, für die Vereine und für die Finanzämter.

Bei dem Maßnahmenpaket geht es nicht darum, dass der Staat sich aus der Verantwortung zurückziehe, sondern darum, dass bessere Rahmenbedingungen für das Engagement aus der Mitte der Gesellschaft heraus geschaf-

fen würden.

Die Frage des Haftungsrisikos hat viele Menschen davon abgehalten, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Bislang konnte eine falsch angebrachte Weihnachtsgirlande bei einem Unfall zu einem Rechtsstreit führen, bei dem nicht klar war, wer die Haftung übernehmen muss. Im neuen Gesetz ist die Beweislast besser, transparenter und freundlicher für die ehrenamtlich Tätigen geregelt worden. Dadurch wird die Haftungsfrage endlich „fair und transparent“ ausgestaltet.

## Sport hält jung

Nach der Premiere im Vorjahr trat auch im letzten Jahr wieder eine Diakonie-Mannschaft beim Neusser Sommernachtslauf an. Insgesamt neun Läuferinnen und Läufer aus allen Fachbereichen nahmen sich die 5-Kilometer-Distanz vor, die zum ersten Mal in zwei Läufe aufgeteilt war: der „Schnelle Fünfer“ und der „Comfort Fünfer“. Drei Läu-

fer schafften den schnellen Lauf unter 25 Minuten, aber auch die anderen Teilnehmer/innen blieben unter 30 Minuten! Allen gemeinsam war die Freude und der Stolz über das Erreichte.

Fußballturnier

Der Betriebsrat von UPS Deutschland lud zu einem Fußballturnier ins Stadion des VfR



Neuss ein. Der Kontakt zwischen UPS und dem Diakonischen Werk besteht schon seit langem, da die UPS-Deutschland-Zentrale sich im RheinparkCenter direkt neben unserem „Treff 3“ befindet. Es fand sich schnell eine Mannschaft aus Diakonie-Mitarbeitern, die sich zum Training im Jahnstadion traf und beim Turnier gegen Mannschaften wie den „FC Landtag“, das Swissôtel und das „UPS Dreamteam“ antrat. Zu einem Sieg hat es nicht ganz gereicht, so dass die Finalrunde ohne uns stattfand und der Pokal an die Mannschaft der Rheinland Versicherung ging. Vielen Dank an den UPS-Betriebsrat für die Ausrichtung des Turniers! „Es hat uns viel Spaß gemacht und wir sind jederzeit gerne wieder mit dabei!“

### »Hand in Hand«

der ambulante Pflegedienst  
der Lebenshilfe Neuss e.V.

#### Wir arbeiten für

- Menschen mit und ohne Behinderungen
- Junge und Alte

#### Unsere Leistungen sind

- Häusliche Pflege
- Behandlungspflege
- Kinderkrankenpflege
- Betreuungsleistungen
- Haushaltsnahe Dienstleistungen

Haben Sie Interesse bei uns mitzuarbeiten?

Ihren Ansprechpartner  
Benedict Hohensee erreichen  
Sie unter der Telefonnummer  
(02131) 3 69 18-55.

© www.hppr.de

Lebenshilfe – Mehr als 40 Jahre Hilfe zum Leben

www.pflege-in-neuss.de

**Lebenshilfe**  
Neuss



# Politische Kampagne „Ich will Pflege!“

Der Deutsche Pflegerat e. V. mobilisiert gegen den Pflegenotstand

Der Deutsche Pflegerat e.V. (DPR), als führende Interessenvertretung der beruflich Pflegenden in Deutschland, fordert Lösungen für den Pflegenotstand in Deutschland. Dazu hat der DPR eine bundesweite Kampagne unter dem Titel „Ich will Pflege!“ initiiert. Sie soll engagierte Pflegefachpersonen sowie Bürgerinnen und Bürger dazu motivieren, Druck auf die Verantwortlichen in der Gesundheitspolitik auszuüben, damit endlich Lösungen zur Zukunftssicherung der Pflege erarbeitet werden. „Der Pflegenotstand muss als drängendes gesamtgesellschaftliches Problem anerkannt werden, seine Lösung darf nicht länger von Legislaturperiode zu Legislaturperiode verschoben werden“, sagte Andreas Westerfellhaus, Präsident des DPR. „Deutschland braucht jetzt ein parteiübergreifendes Commitment zur Neustrukturierung der professionellen Pflege – unabhängig von Legislaturperioden, Regierungskoalitionen und Parteiinteressen.“ Die Kampagne setzt darauf, der neuen Bundesregierung bereits vor ihrem Amtsantritt die Forderungen der Berufsangehörigen der Pflege deutlich zu machen.

Aktuellen wissenschaftlichen Prognosen zufolge steht Deutschland vor dramatischen Entwicklungen hinsichtlich der Pflege-Versorgung in den nächsten Jahrzehnten. Wie Prof. Fritz Beske, Gründer und Direktor des Fritz Beske Instituts für Gesundheits-System-Forschung Kiel, in seiner neusten Schrift errechnet, wird die absolute Zahl Pflegebedürftiger von 2009 bis 2060 von 2,34 auf 4,51 Millionen Menschen steigen – dies entspricht einer Steigerung von 93 Prozent. Damit wird sich von 2009 bis 2060 der Bedarf an Pflegepersonal mehr als verdoppeln, von 629.600 auf 1,4

Millionen Vollzeitbeschäftigte. Waren 2009 noch 1,3 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der Altenpflege tätig, werden 2060 dann 4,3 Prozent gebraucht. „Die Versorgung Pflegebedürftiger muss auch in Zukunft gesichert sein“, sagte Beske. „Dabei wird es an beidem fehlen, an Geld und an Fachpersonal. Ansprüche, die nicht erfüllt werden können, erzeugen Unruhe. Dies muss berücksichtigt werden, wenn die Versorgung Pflegebedürftiger von morgen zur Diskussion steht.“

Große Unruhe herrscht bereits heute unter den Pflegefachpersonen in Deutschland. Sie stellen mit rund 1,2 Mio. Personen die größte Berufsgruppe innerhalb des deutschen Gesundheitswesens dar, werden jedoch übermäßig belastet und vergleichsweise schlecht bezahlt. „Hohe Arbeitsbelastung, große Verantwortung, Schicht-

arbeit, unangemessene Entlohnung und keine Perspektive auf Veränderung – den Pflegenden in Deutschland reicht es einfach“, sagt Andrea Lemke, Präsidiumsmitglied des DPR und Pflegedirektorin im Waldkrankehaus Berlin Spandau. „Sie suchen jetzt nach einem Ventil für ihren Protest gegen die Untätigkeit der Politik.“ Insbesondere der Mangel an qualifiziertem Nachwuchs sei ein Problem, das den täglichen Arbeitsalltag für die Pflegenden zur dauernden Herausforderung macht. „In der Altenpflege, die einen der größten Bereiche der Pflege ausmacht, stehen wir mit dem Rücken zur Wand“, sagt Ulrike Döring, Präsidiumsmitglied des DPR und Vorstand der Arbeitsgemeinschaft christlicher Schwesternverbände und Pflegeorganisationen in Deutschland e.V. (ADS). „Leidenschaft und Begeisterung für unseren Beruf allein reichen jetzt wirk-

lich nicht mehr aus, was wir brauchen, sind bessere Personalschlüssel und eine Attraktivitätssteigerung dieses Berufs.“ „Angesichts des bereits bestehenden und noch weitaus brisanter werdenden Personalproblems ist es eine wichtige Aufgabe für die gesamte Gesellschaft, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten“, meint auch Dr. Rolf Koschorrek, MdB, Mitglied im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages. „Die Stichworte dazu lauten angemessene Vergütung, Vereinheitlichung der Ausbildung (u.a. für bessere Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten), schnellere Anerkennung von Qualifikationen, Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf, mehr Durchlässigkeit z.B. für Berufsrückkehrer und Pflegehelfer und nicht zuletzt die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Für die Zukunft der Pflege hat der DPR konkrete Forderungen erarbeitet, die in Form von Wahlprüfsteinen an die Politik gerichtet werden. Die Kampagne selbst setzt auf die Aktivitäten der 15 Mitgliedsverbände des DPR und der Landespflegeräte. Andreas Westerfellhaus hofft, dass mit dieser breiten Mobilisierung auch die Bereitschaft der Politik gesteigert wird, sich mit dem schwierigen Thema zu befassen. „Eine systematische Aus- und Weiterbildung, attraktive Weiterentwicklung- und Karriereperspektiven bei leistungsgerechter Entlohnung, eigenverantwortliche Handlungsbereiche entsprechend der individuellen Qualifikation, flexiblere Arbeitszeitmodelle und eine realistische und angemessene Personalausstattung – das ist das, was die Politik jetzt für die Pflege schaffen muss“, sagt er.

[www.ichwillpflege.de](http://www.ichwillpflege.de)



Ich will Pflege ...  
für mich!  
für dich!  
für alle!

Professionelle Pflege in Deutschland braucht endlich tragfähige Lösungen für die Zukunft.

Fordern Sie die Politik zum Handeln auf!  
Geben Sie der Pflege Ihre Stimme!

Informieren und mitmachen:  
[www.ichwillpflege.de](http://www.ichwillpflege.de)

Eine Kampagne des Deutschen Pflegerats e.V.

# Gespür für die Menschen

Der Ambulante Pflegedienst der Diakonie Neuss legen Wert auf fortlaufende Qualifizierung ihrer Mitarbeiter



Wer - wie die Mitarbeiterinnen des Ambulanten Pflegedienstes der Diakonie Neuss - täglich in ganz unterschiedlichen Haushalten Menschen betreut und pflegerisch versorgt, braucht ein Gespür für die Anliegen und Sorgen der Menschen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich nun um die Pflegebedürftigen selbst oder deren Angehörige handelt. Natürlich sind die Pflege- und Betreuungskräfte gehalten, alles was sie tun, zu dokumentieren, Veränderungen zu registrieren und festzuhalten. Aber reicht das? Ob Menschen ihre Anliegen vortragen, ob und wie sie bei der Versorgung mitwirken, hängt auch von der Art ab, wie der Kontakt gestaltet wird. Ein freundliches Wort, eine Nachfrage, wirkliches Interesse am Befinden wirken immer noch Wunder und können durch keinen Qualitätsfahrplan

ersetzt werden.

Neben einer ausgezeichneten Ausbildung, die bei der Einstellung der Mitarbeiterinnen voraus gesetzt wird, und gutem Zeitmanagement, sorgt die Diakonie für fortlaufende Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen, damit sie für jede pflegerische Anforderung gerüstet sind. Jeder Patient erhält seine vereinbarte Leistung zum vereinbarten Tag und Zeitpunkt. Die Pflege- und Betreuungsleistungen werden auf einem hohen Niveau erbracht. Das zeigt die Bewertung des MDK, der den Dienst mit 1,0 benotet hat.

Es ist dem Team ein Anliegen, den zu pflegenden und betreuenden Menschen in seiner häuslichen Umgebung aktiv zu fördern und seine Eigenständigkeit so lange wie möglich zu erhalten.

Sie beraten jeden Menschen

kompetent und individuell über die jeweiligen Möglichkeiten, z. B. bei der Beantragung der Pflegestufe oder begleitenden Diensten. Dabei sind die übrigen vielfältigen Angebote und Dienstleistungen des Diakonischen Werkes der Ev. Kirchengemeinden Neuss e.V. in ihrer Vernetzung eine große Hilfe. Besonders zu erwähnen ist die Beratungsstelle für Fragen im Alter. Die Vielzahl der Anfragen zeigt, dass zunehmend auch pflegende Angehörige Informationen nach Unterstützung im weitesten Sinne suchen. Alle Angebote der Beratungsstelle sind kostenlos.

Viele ältere Menschen brauchen neben der Pflege auch Unterstützung im Haushalt und vor allem einen Gesprächspartner, daher

werden neben den Pflegefachkräften auch Haushalts- und ausgebildete Alltagsassistenten beschäftigt. Die Aufgaben reichen vom Gardinenaufhängen bis zur Begleitung beim Gang zum Arzt oder zur Behörde, Spaziergänge, Vorlesen oder einfach nur Zuhören bei einer Tasse Kaffee. Hiermit erhalten die Patienten viele Leistungen aus einer Hand. Dies bietet ihnen Sicherheit und Vertrauen und den Angehörigen eine Entlastung.

**Diakonisches Werk  
der Evangelischen  
Kirchengemeinde Neuss e. V.**  
Gnadentaler Allee 15  
41468 Neuss  
Tel. 02131 / 16 51 03  
[www.diakonie-neuss.de](http://www.diakonie-neuss.de)



**Diakonisches Werk  
der Ev. Kirchengemeinden Neuss e.V.**  
Plankstr. 1, 41462 Neuss • Tel. 02131/5668-0 • Fax 5668-49  
[www.diakonie-neuss.de](http://www.diakonie-neuss.de) • [info@diakonie-neuss.de](mailto:info@diakonie-neuss.de)

Das Diakonische Werk der Ev. Kirchengemeinden Neuss ist Mitglied der freien Wohlfahrtsverbände in Deutschland und als gemeinnütziger Verein anerkannt. Wir verfolgen den biblischen Auftrag, junge und alte, gesunde und kranke Menschen zu begleiten und in ihren individuellen Lebenssituationen beizustehen.

Für unseren ambulanten Pflegedienst suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**eine/n neue/n Mitarbeiter/in  
in Voll- oder Teilzeit, unbefristet.**

Individualität, persönliche Betreuung und die Einbeziehung von Angehörigen und anderen Bezugspersonen sind uns sehr wichtig.

#### Ihre Aufgaben:

- Behandlungspflege (direkte Pflege)
- Grundpflege

#### Ihr Profil:

- abgeschlossene Ausbildung zum/zur exam. Altenpfleger/in oder zur Gesundheits- und Krankenpfleger/in
- Führerschein Kl. B (alt FS 3) zwingend erforderlich, PKW wird vom Arbeitgeber gestellt

#### Sie sind:

- engagiert, flexibel, teamfähig
- patientenorientiert
- freundlich, zugewandt
- zuverlässig und fachkompetent

Wenn Sie sich mit dem christlichen Auftrag der Diakonie identifizieren können, dann richten Sie bitte Ihre aussagefähige Bewerbung an die Geschäftsführung des Diakonischen Werkes Neuss, Plankstr. 1, 41462 Neuss oder per E-Mail an [gumprich@diakonie-neuss.de](mailto:gumprich@diakonie-neuss.de).

# Der erste Eindruck: Richtig bewerben

Worauf es beim Bewerbungsschreiben ankommt / Tipps und Hinweise für ein aussagekräftiges Anschreiben

## Aussagekräftiges Foto

Das Foto ist in Deutschland einer der wichtigsten Aspekte im Lebenslauf. Man sollte logischerweise auf Bilder aus dem Privatarchiv verzichten - also keine Strandbilder, keine Familienportraits, keine Facebook-Profilbilder und keine Passfotos! Ein aussagekräftiges Bewerbungsfoto sollte speziell für diesen Zweck von einem

Fotografen gemacht werden. Bei Bewerbungsfotos - im Gegensatz zum Vorstellungsgespräch - gibt es kein „overdressed“.

Welcher Personaler würde schon sagen: „Nein, den laden wir nicht ein, der sieht zu schick aus“? Hemd bzw. Bluse sollte daher Pflicht sein und Anzug und Krawatte können bei Männern auch nicht schaden.

Wichtig ist jedoch, dass das Motiv kein klassisches Portrait, also nur Gesicht inkl. Schulterbereich, sein muss. Wichtig ist ein seriöses, aber auch aussagekräftiges Foto.

## Ein Lebenslauf ist kein Design-Wettbewerb.

Der Lebenslauf ist das Aushängeschild. Mit diesem möchte sich der Leser einen schnellen

Überblick verschaffen, daher braucht er ein ansprechendes Layout. Ob man den Lebenslauf mit einem Deckblatt gestaltet, ist umstritten. Im Endeffekt sagt es nicht viel aus, und der Personaler muss einmal mehr umblättern.

Der eigentliche Lebenslauf sollte natürlich tabellarisch aufgebaut und übersichtlich sein. Von der Länge her ist eine Seite (zusätzlich zum optionalen Deckblatt) ausreichend. Wer schon über sehr viel Erfahrung verfügt, kann gegebenenfalls noch eine zweite Seite gestalten. Wichtig ist, dass das Layout nicht zu kreativ ist. Der Lebenslauf sollte übersichtlich und schlicht bleiben. Wesentlich ist der Inhalt, nicht die Form.

## Der Aufbau.

### Chronologisch, ja oder nein?

Was die Struktur des Lebenslaufes angeht, gibt es keine allgemeingültigen Vorgaben. Üblich ist, die Stationen der Ausbildung, der praktischen Tätigkeiten und der Berufserfahrung voneinander zu trennen. Auch Auslandserfahrung oder ehrenamtliche Tätigkeiten können als einzelne Oberpunkte aufgenommen werden. Üblich ist zudem, Computer-Kenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse, weitere Qualifikationen, Führerscheine und Hobbies (kann inzwischen auch weggelassen werden) unter dem Oberpunkt „Sonstiges“ zu bündeln.

Diskutiert wird auch über die Reihenfolge der Stationen innerhalb der Oberpunkte. Es hat sich in den letzten Jahren eingebürgert, die neuesten Punkte an den Anfang zu stellen, also die Stationen in umgekehrter chronologischer Reihenfolge aufzulisten. Dies macht insofern Sinn, als dass die meist wichtigeren kürzer zurückliegenden Tätigkeiten



und Bildungswege oben stehen und somit betont werden. Es soll aber auch noch Personaler geben, die die klassische chronologische Reihenfolge bevorzugen.

## Auch für den Lebenslauf gilt: Kopieren verboten.

Man sollte den Fokus auf die Erfahrungen legen, die zur angestrebten Stelle passen. Beschrieben werden die einschlägigen Erfahrungen mit kurzen Stichpunkten, also neben dem Ort und der Organisation auch die Aufgaben.

## Formalitäten

Unter den letzten Eintrag gehört sowohl der Ort als auch das Verfassungsdatum. Darunter kommen Namen und Unterschrift. Bei digitalen Bewerbungen sollte darauf geachtet werden, dass ein qualitativer Scan der Unterschrift eingebunden wird.

Vor dem Absenden der Bewerbung diese einmal ausdrucken. Auch in schwarz/weiß. So kann man sicherstellen, dass z.B. bunte Grafiken auch in Graustufen noch lesbar sind.

Der erste Eindruck zählt, daher: Auch die Briefmarke gerade kleben.

Darauf achten, dass es keine doppelten Leerzeichen gibt und Zeilenumbrüche untereinander sind, eingerückte Zeilen sollten ebenfalls untereinander stehen. Auf Fehler gegenseitig lassen.

## Große Zukunft!



Wann auch immer Sie Ihren Berufswunsch entdeckt haben: Im Pflegeteam der Johanniter sind Sie mit Ihrer ganzen Leidenschaft und Kompetenz willkommen!

Für das Johanniter-Stift-Kaarst suchen wir:

**Examinierte Altenpfleger (m/w)**  
**Pflegehelfer (m/w)**  
**Küchen-/ Zimmerservice** (auf 400,- € Basis)

Sie sind engagiert und teamfähig und legen Wert auf einen wertschätzenden und fachkompetenten Umgang mit pflegebedürftigen Menschen? Dann bieten wir Ihnen gerne einen Arbeitsplatz an!

**Ihr berufliches Umfeld:** Eine zukunftsorientierte Altenpflegeeinrichtung im Verbund der Johanniter. Wir verfügen über 80 Einzelzimmer und 29 barrierefreie Wohnungen.

**Unsere Leistungen für Sie:** Ein interessantes, verantwortungsvolles Arbeitsumfeld, selbstständiger und innovativer Handlungsspielraum, ein innovatives und engagiertes Team, Vergütung nach AVR-J mit Zusatzversorgung sowie gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen:

**Johanniter-Stift-Kaarst**  
 Frau Rosel Band  
 Am Sandfeld 35, 41564 Kaarst  
 info-kaarst@johanniter-stift.de  
 www.johanniter.de

**DIE JOHANNITER**  
 Aus Liebe zum Leben



## Große Zukunft!



Wann auch immer Sie Ihren Berufswunsch entdeckt haben: Im Pflegeteam der Johanniter sind Sie mit Ihrer ganzen Leidenschaft und Kompetenz willkommen!

Für das neu errichtete Johanniter-Haus Kaarst suchen wir:

**Examinierte Altenpfleger (m/w)**  
**Pflegehelfer (m/w)**  
**Alltagsbegleiter (m/w)**

**Ihr berufliches Umfeld:** Eine neu errichtete und zukunftsorientierte Altenpflegeeinrichtung im Verbund der Johanniter. Wir verfügen über 24 vollstationäre Pflegeplätze, speziell für an Demenz erkrankte Menschen.

**Unsere Leistungen für Sie:** Ein interessantes, verantwortungsvolles Arbeitsumfeld, selbstständiger und innovativer Handlungsspielraum, ein innovatives und engagiertes Team, Vergütung nach AVR-J mit Zusatzversorgung sowie gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen:

**Johanniter-Haus Kaarst**  
 Frau Rosel Band  
 Am Sandfeld 35, 41564 Kaarst  
 info-kaarst@johanniter-stift.de  
 www.johanniter.de

**DIE JOHANNITER**  
 Aus Liebe zum Leben



## Karrierechancen: „Alles ist möglich“

Ambulante Pflege der Caritas mit attraktiven Arbeitszeitmodellen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Karriere bei der Caritas? Warum nicht? Die Ambulante Pflege bietet ein sehr interessantes Tätigkeitspektrum und vielversprechende Zukunftsperspektiven. Adriana Wrobel ist das personalisierte Beispiel für die Chancen und Freiheiten, die der Caritasverband Rhein-Kreis Neuss ermöglicht.

Die examinierte Krankenschwester kam 2006 als Berufseinsteigerin in die Ambulante Pflege des Caritasverbandes Rhein-Kreis Neuss. Heute ist die 33-Jährige Leiterin der Caritas-Pflegestation Grevenbroich/Rommerskirchen. Möglich war das durch persönliche Eignung und Motivation, aber auch durch gezielte Förderung. Nach einer Weiterbildung zur Palliativ-Pflegefachkraft und dem erfolgreichen Abschluss einer Leitungsqualifikation übernahm Adriana Wrobel zunächst die stellvertretende Leitung der Caritas-Pflegestation Neuss-Nord. Nicht nur in ihrem Fall

legt die Caritas großen Wert auf Aus-, Fort- und Weiterbildung, betont Karola Fischer-Wolff als Gesamtverantwortliche für die Ambulanten Dienste: „Alles ist möglich, wenn man die Fähigkeiten und die Motivation hat, sich weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen.“

Mit attraktiven Arbeitszeitmo-



Adriana Wrobel, Leitung der Caritas-Pflegestation Grevenbroich/Rommerskirchen

dellen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet die Caritas sehr gute Rahmenbedingungen für ein spannendes Berufsfeld. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hier keine Phrase. Adriana Wrobel erhielt noch während ihrer Schwangerschaft das Vertrauen, die Leitung der Pflegestation Grevenbroich/Rommerskirchen

zu übernehmen. Nach Ende der Elternzeit fand sie lückenlos Anschluss. Was sie an ihrem Arbeitgeber besonders schätzt: „Der wertschätzende Umgang miteinander – gegenüber den Patienten wie auch auf Mitarbeiterebene. Ich habe mich bewusst für die Caritas entschieden – weil hier der Mensch im Mittelpunkt steht. Der Mitarbeiter ist in erster Linie

Mensch und nicht Leistungsmaschine.“ Caritas-Pflegekräfte arbeiten selbstständig. Gerade wegen der hohen Eigenverantwortung sind die Rückkopplung und Rückversicherung zu Teamkollegen und Leitung wichtig und auch jederzeit möglich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass ihr Arbeitgeber ihnen Vertrauen entgegenbringt.

### Kontakt

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an:

Karola Fischer-Wolff, Leitung Ambulante Dienste, Tel.: 02131 889 111

Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e. V. Ambulante Dienste Rheydter Str. 174 41464 Neuss



Pflegefachkraft Alexander Boes gut gelaunt bei der Arbeit

## „Rettungsassistent“ soll erweitert werden

Erweiterte Ausbildung geplant / Ausgebildete Rettungsassistenten können upgraden

Manchmal ist es unbekannt, dass der Rettungsassistent in Deutschland eine umfangreichere Ausbildung als der Rettungsassistent hat. Während es sich bei einem Rettungsassistenten um ein Tätigkeitsfeld handelt, das im Rahmen eines 520-stündigen Lehrgangs (vgl. 13 Wochen bei 40-Std.-Woche) zu erlernen ist und keinen anerkannten Ausbildungsberuf darstellt, ist für den Berufsabschluss als Rettungsassistent eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren (Insellösung: drei Jahre) erforderlich.

Rettungsassistenten arbeiten eigenverantwortlich auf Kranken- und Rettungswagen. Als Helfer des Arztes verfügt der RA über eine umfangreiche notfallmedizinische Ausbildung.

In staatlich anerkannten Schule für Rettungsassistenten wird die Berufsausbildung in unterschiedlichen Varianten angeboten: als Vollzeitlehrgang für Berufseinsteiger, als Aufbaulehrgang für Rettungsassistenten oder als Ergänzungslehrgang für Krankenpfleger.

Für Berufstätige stehen oft Lehrgänge als attraktive Abend- und/oder Wochenendvariante an. Am Ende der Lehrgänge sind die Absolventen fit für das Staatsexamen und den Einsatz im praktischen Anerkennungs-

jahr. Derzeit laufen Gespräche und Überlegungen, ob ab 2014 oder eventuell später die Ausbildung zum Rettungsassistenten weggelassen und durch die umfangreichere, dreijährige Ausbildung zum Notfallsanitäter ersetzt werden soll. Ausgebildete Rettungsassistenten haben sieben Jahr Zeit, sich durch eine Zusatzprüfung zum Notfallsanitäter höher zu qualifizieren.

Notfallsanitäter ist eine Qualifikationsbezeichnung für Personen im Rettungsdienst. Während der Begriff in Österreich bereits seit 2002 existiert, wird er in Deutschland derzeit noch geprüft und diskutiert. Er soll dort künftig den Beruf des Rettungsassistenten ersetzen.

Der Beruf des Notfallsanitäters soll in Deutschland den bisherigen Rettungsassistenten als höchste nichtärztliche Qualifikation im Rettungsdienst ablösen. Die neue Ausbildung soll umfangreicher werden und von zwei auf drei Jahre verlängert werden. Die Neuregelung der seit 1989 unveränderten Ausbildung wird seit längerem für überfällig gehalten.



Als Zugangsvoraussetzung soll der Hauptschulabschluss zukünftig nicht mehr genügen, sondern mindestens ein mittlerer schulischer Bildungsabschluss vorgewiesen werden müssen. Hauptschüler müssen zusätzlich eine mindestens zweijährige Berufsausbildung absolviert haben. (§ 8 Nr. 2 Entwurfsfassung).

Rettungsassistenten können ihre Berufsbezeichnung binnen sieben Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes nach aktuellem Entwurf durch eine Ergänzungsprüfung umschreiben lassen. Geplant ist, das Gesetz zum 1. Januar 2014 in Kraft treten zu lassen - ein späteres Inkrafttreten ist wegen der Diskussion nicht unwahrscheinlich.

### Zur Sicherheit! Der Johanniter-Hausnotruf.



Zu Hause in vertrauter Umgebung leben und im Falle eines Falles rund um die Uhr schnelle Hilfe bekommen. Rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne.  
Servicenummer: 02131 - 71 48 00

Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.  
Hellersbergstr. 7  
41460 Neuss  
www.johanniter.de/niederrhein

**DIE JOHANNITER**  
Aus Liebe zum Leben



## Die größten Fehler

**Kein Ansprechpartner**

Vermeiden Sie in Ihrem Anschreiben die Grußformel „Sehr geehrte Damen und Herren“. Eine unbestimmte Ansprache erweckt immer den Eindruck, dass Ihnen egal ist, wer Ihre Bewerbung bekommt. Erkundigen Sie sich vorher beim Unternehmen, wer der zuständige Mitarbeiter ist, und schreiben Sie ihn persönlich an.

**Falscher Adressat**

Gefahr bei Massenbewerbungen – Sie schreiben an Herrn Müller von der Siemens-Personalabteilung, schicken die Bewerbung aber zu Airbus.

**Keine Motivation**

Warum fällt die Wahl auf ein ganz bestimmtes Unternehmen? Wer das nicht überzeugend erklären kann, ist schon durchgefallen.

**Dateinamen**

Geben Sie Ihren Dateinamen einen eindeutigen Namen. So lassen sich die Dokumente auch losgelöst von der E-Mail einfach zuordnen.

**Peinliche E-Mail-Adresse**

Unseriöser geht's kaum: E-Mail-Adressen wie MausNRW@gmx.de sind bei Bewerbungen absolut tabu. Ideal: Vorname.Nachname@Provider.de

**Löcher im Lebenslauf**

Vermeiden Sie Lücken im Lebenslauf. Wer etwa eine Zeit lang arbeitslos war, sollte auch dazu stehen. Beim Arbeitgeber kommt Ehrlichkeit immer besser an als Heimlichtuerei.

**Unpassendes Foto**

Wer sich als Fitnesstrainer bewirbt, muss auf dem Bewerbungsfoto nicht im Anzug erscheinen. Aber: Verwenden Sie niemals Freizeit- oder Partyfotos.

**Schreibfehler**

Bitte Sie einen guten Freund, Ihre Bewerbung nach Tippfehlern zu durchforsten. Nichts wirkt abschreckender als eine Bewerbung mit Flüchtigkeitsfehlern. Quelle: www.welt.de

# Online oder schriftlich?

Wie bewerbe ich mich richtig / online-Bewerbungen sparen Kosten

Online-Bewerbungen sind praktisch, preiswert und professionell. Aber nur mit der perfekten digitalen Bewerbungsmappe haben Sie optimale Chancen auf den Traumjob.

Der Trend geht zur digitalen Bewerbung per E-Mail oder Internet-Formular.

Kein Job ohne Bewerbung – das gilt für junge Absolventen ebenso wie für erfahrene Profis oder Nebenjobber. Klar, einige Firmen erwarten noch dicke Mappen mit bedrucktem Papier per Post. Aber der Trend geht deutlich zur digitalen Bewerbung per E-Mail oder Internet-Formular.

## Wie funktioniert die Online-Bewerbung?

Es gibt zwei Möglichkeiten, eine Online-Bewerbung einzureichen:

Per E-Mail: Ideal für spontane Anfragen („Initiativ Bewerbung“) oder falls es auf der Firmen-Webseite kein Formular gibt.

Per Formular: Bewerbungsformulare auf firmeneigenen Karriere-Portalen sind besonders praktisch: Der Arbeitgeber legt so fest, was er braucht, und der Bewerber kann nichts vergessen.

Die Online-Bewerbung bietet zumindest klare Vorteile für alle Beteiligten:

Eine elektronische Bewerbung spart Papier, Druckertinte und Portokosten.

Die Bewerbung kommt sofort beim Arbeitgeber an.

Der Arbeitgeber kann die Unterlagen einfach verwalten.

Vorteile im Kampf um den Job gibt's dadurch aber nicht. Wie Sie in fünf Schritten Ihre perfekte Online-Bewerbung zusammenstellen:

## Online-Bewerbung seriös gestalten

Eine Online-Bewerbung, die schon bei ihrem Eintreffen im

Posteingang der Personalabteilung für Probleme sorgt, hat kaum eine Chance – egal wie gut der Bewerber fachlich auch sein mag. Um das zu vermeiden, sollten Bewerber auf folgende Punkte ganz besonders achten:

**Adresse:** Schon in der Absender-E-Mail-Adresse sollten Personal den richtigen Namen des Bewerbers sehen können. Ideal sind daher Adressen in der Form „Vorname.Nachname@E-Mail-Anbieter.de“.

Damit der vollständige Name zusätzlich zur E-Mail-Adresse angezeigt wird, müssen Sie gegebenenfalls bei E-Mail-Programmen wie Outlook das entsprechende Feld in den Absenderangaben ausfüllen.

**Format:** Bewerber sollten auf E-Mails im HTML-Format verzichten, da nicht alle E-Mail-Programme das Format richtig darstellen. Dazu müssen Sie zum Beispiel bei Outlook das Format im Optionsmenü auf „Nur Text“ umstellen.

**Betreff:** Beschreiben Sie Ihr Anliegen kurz und knackig in der Betreffzeile, etwa „Bewerbung als Pflegefachkraft“.

**Anschreiben:** Das Anschreiben gehört zu den wichtigsten Seiten einer Bewerbung. Darin sollten Bewerber kurz darauf eingehen, in welcher Form sie die geforderten Qualifikationen erfüllen. Das Anschreiben sollte maximal eine DIN-A4-Seite lang sein und kann direkt im E-Mail-Text stehen.

Zweite Möglichkeit: Im E-Mail-Text verweist der Bewerber auf die komplette Bewerbung samt Anschreiben im Anhang. Übrigens: Bewerbungsratgeber speziell für Auszubildende oder Berufserfahrene gibt's auf [www.bewerbung.de](http://www.bewerbung.de).

**Anhang:** Am Ende der E-Mail gehört eine Aufzählung der angehängten Dateien. Im Idealfall handelt es sich dabei nur um

eine einzige PDF-Datei – andere Dateiformate sollten Sie nicht verwenden.

**Kontaktdata:** Den Abschluss der E-Mail bildet die Signatur mit Name, Post-Adresse, Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Bewerbers.

**Lebenslauf**

Der persönliche Lebenslauf ist eine Auflistung der schulischen und beruflichen Laufbahn, oft kombiniert mit dem Bewerbungsfoto. Darauf sollten Sie beim Lebenslauf achten:

**Bewerbungsfoto**

Bewerbungsfotos haben großen Einfluss auf die Annahme oder Ablehnung eines Bewerbers. Darum ist es so wichtig, dass das Foto optisch ansprechend und angemessen ist.

**Zeugnisse und Bescheinigungen**

Zeugnisse und Bescheinigungen sind Belege der eigenen Kompetenz. Achten Sie daher auch beim Scannen der Dokumente auf die Qualität. Scannen Sie Zeugnisse am besten in der Einstellung „Farbe“ oder „Graustufen“. Ein reiner Schwarz-weiß-Scan führt oft zu hässlichen dunklen Flecken und Schlieren.

**Bewerbungsmappe erstellen**

Digitale Anschreiben, Lebensläufe und Zeugnisse sind nur halb so elegant, wenn sie als einzelne Dateien im Anhang einer E-Mail landen. Gerade bei Initiativbewerbungen ist es besser, aus den Dokumenten eine komplette Bewerbungsmappe im PDF-Format zu machen. So hat der Arbeitgeber eine kompakte Bewerbung in digitaler Form auf dem Monitor.

Aber auch, wer sich per Online-Formular bewirbt, sollte zum Beispiel einzeln eingescannte Zeugnisse zu einer Datei zusammenfassen.

Quelle: [www.welt.de](http://www.welt.de)

# Ein Ehrenamt kann spannend sein

Die Johanniter Neuss bieten verschiedene Betätigungsmöglichkeiten an

Die vielen Millionen Menschen, die sich in Deutschland ehrenamtlich engagieren, sind ein unverzichtbarer Faktor für gelebte Demokratie und menschliches Miteinander. Allein die Arbeit der Johanniter wird von über 20.000 Ehrenamtlichen unterstützt. Man kann sich auf vielfältige Weise ehrenamtlich bei den Johannitern engagieren:

**Im Rettungsdienst**

Unfall, Notfall oder plötzliche schwere Erkrankung kann jeden ereilen. Oft entscheiden wenige Sekunden über Leben und Tod. Haupt- und ehrenamtliche Rettungssanitäter und -assistenten der Johanniter arbeiten eng mit Notärzten zusammen, um in Not geratenen Menschen schnell zu helfen. Die hohen Qualitätsstandards der Notfallmedizin verlangen eine gründliche Schulung der Helfer.

**Im Bevölkerungsschutz**

Bevölkerungsschutz bedeutet Schutz und Hilfe bei allen Arten von Gefahren, Natur- und Umweltkatastrophen und Großschadensereignissen. Der Schwerpunkt der Johanniter beim Bevölkerungsschutz liegt vor allem in der medizinischen und psychischen Betreuung von Betroffenen. Die logistischen Aufgaben übernehmen Helfer mit technischer oder handwerklicher Begabung.

**In der Seniorenhilfe**

Manchmal wird das Leben im Alter recht einsam. Wenn die Beine nicht mehr richtig mitmachen oder die Sehkraft nachlässt, werden viele liebe Gewohnheiten unmöglich. Einkaufen gehen, lesen, Gespräche mit Freunden – vieles gehört scheinbar der Vergangenheit an. Durch die Hilfe Ehrenamtlicher

werden diese Aktivitäten wieder möglich. Vorlesen, gemeinsam musizieren oder spazieren gehen wünschen sich ältere Mitbürger. Andere Möglichkeiten der Unterstützung sind die Hilfe beim Schriftverkehr oder in der Hauswirtschaft.

**Als Ausbilder**

Derjenige, dem es Spaß macht, Wissen zu vermitteln und anderen etwas beizubringen, sollte Erste-Hilfe-Ausbilder bei den

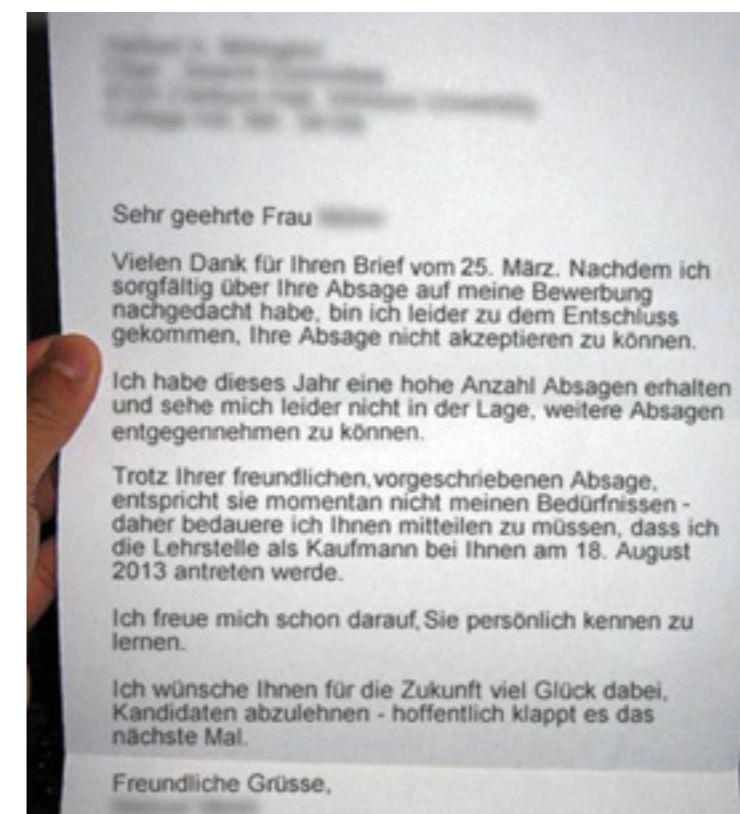
Johannitern werden. Die besonders fundierte pädagogische Ausbildung sichert einen Doppelnutzen für das private und berufliche Fortkommen.

**Mit der Jugend**

Gemeinsam lachen, Ausflüge machen, zelten und im Sanitätsdienst anderen helfen. Bei der Johanniter-Jugend kann man anderen helfen und dabei jede Menge erleben.



Übung beim Blaulichttag



Den wahrscheinlich mit Photoshop arrangierten Brief hat der beliebte Blogger und Elektro-Musiker Ronny Kraak von Kraftfuttermischwerk zuerst unter die Nutzer gestreut. Die Kommentare dazu auf seiner Facebook-Seite reichen von „genial!“ über „Wäre mal einen Versuch wert!“ bis hin zu: „Den würde ich sofort als Lehrling nehmen“. Fazit an alle Jobsuchenden: Nur Mut und raus mit den Ideen!



## Voller Einsatz! Ehrenamtlich bei den Johannitern.

Über 20.000 Ehrenamtliche unterstützen unsere Arbeit. Und auch Sie können sich auf verschiedenste Art engagieren.

Wir freuen uns, wenn Sie mitmachen. Rufen Sie uns an!  
Servicenummer:  
**02131 - 71 48 00**

**Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.**  
Hellersbergstr. 7  
41460 Neuss  
[www.johanniter.de](http://www.johanniter.de)

**DIE JOHANNITER**  
Aus Liebe zum Leben

# Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte

Worauf es beim Bewerbungsfoto ankommt / Tipps und Hinweise für ein aussagekräftiges Portrait



Um das richtige Bewerbungsfoto ranken sich zahlreiche Mythen und Legenden. Schließlich sagt ein Bild mehr als tausend Worte und für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance. Soweit jedenfalls die gängigen Klischees. Lassen Sie sich davon aber nicht beirren. Sich bei der Bewerbung mit einem optimalen Bewerbungsfoto ins rechte Licht zu rücken, ist keine Hexerei. Vorausgesetzt, Sie beachten ein paar Grundregeln und überlegen sich vorher genau, welche Wirkung Sie auf den Betrachter erzielen wollen.

Das Bewerbungsfoto ist seit Einführung des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) zwar nicht mehr Pflichtbestandteil einer Bewerbung, dennoch sollten Sie ein Bild beifügen. Dabei geht es freilich weniger darum, dass der- oder diejenige Sie besonders anziehend findet. Vielmehr sollte der erste Eindruck so sein, dass Sie zur angestrebten Position passen. Ein konservatives Bewerbungsporträt eignet sich somit weniger für einen Kreativberuf und umgekehrt. Verstehen Sie das aber nicht falsch: Beim Bewerbungsbild geht weder um Kostümierung noch um eine theatralische Inszenierung, sondern um ein insgesamt stimmiges Bild – im doppelten Wortsinn.

## Tipps und Beispiele für das Bewerbungsfoto

Das beginnt schon bei den Feinheiten, die jeder Betrachter mindestens unterschwellig wahrnimmt und die dennoch großen Einfluss auf Ihre Wirkung haben. Etwa, ob Sie auf dem Bewerbungsbild lächeln oder nicht. Das kann bereits einen Riesenunterschied ausmachen. Zu solchen subtilen Tricks gehört aber auch, dass die Haare ordentlich gekämmt sind, dass die Kleidung fleckenfrei und fussel-frei ist und keine unschönen Falten wirft (wird tatsächlich oft vergessen!). Schlampig gebundene Krawattenknoten oder Make-up-Kontraste zwischen Hals und Gesicht sind ebenfalls tabu. Genauso verbietet es sich, ein altes Bewerbungsfoto zu verwenden. Spätestens beim Vorstellungsgespräch sorgt der optische Widerspruch mindestens für Irritationen. Schlimmstenfalls leidet Ihre gesamte Glaubwürdigkeit darunter.

## Formelle Regeln für das Bewerbungsfoto

### Qualität.

Man kann es nicht oft genug sagen: Das Bewerbungsfoto sollte weder aus einem Automaten noch aus dem Urlaub stammen. Das sieht immer billig aus und entwertet Sie bereits mit dem ersten Blick. Geiz

ist hier definitiv fehl am Platze, denn er dokumentiert nur, dass Sie nicht einmal bereit sind, in Ihre persönliche Zukunft zu investieren. Und was könnte wohl wichtiger sein? Deshalb: Lassen Sie ein solches Portraitfoto (nie Ganzkörperaufnahmen!) immer von einem Fotografen beziehungsweise Profi machen. Lassen Sie sich aber vorher Beispiele zeigen. Es gibt Fotografen, die versuchen Ihnen Kunst zu verkaufen. Die mögen dann zwar gut aussehen, wenn man sie auf ein mal ein Meter vergrößert und an die Wand hängt. Für die Bewerbung eignen sie aber ebenso wenig wie Filzstifte für Online-Formulare.

**Größe.** Die heute gängigen Formate variieren zwischen 6 mal 4 oder 9 mal 6 Zentimeter. Beide entsprechen dem sogenannten goldenen Schnitt und wirken daher besonders schön. Hochformat ist dabei die Regel, mit Querformat fallen Sie aber mehr auf – jedoch nur, wenn Sie den Ausschnitt des Bewerbungsfotos gekonnt wählen. Wer hier nicht sicher ist, sollte lieber einen Profi zu Rate ziehen.

### Farbe.

Farbig oder Schwarzweiß? Das ist letztlich reine Geschmacksache. Monochrome Bilder wirken in der Regel eleganter, können aber auch gekünstelt aussehen. Zudem treten hier die Konturen mehr in den Vordergrund. Das schmeichelt eher ebenen Gesichtern. Wer dagegen ein kantiges Konterfei besitzt, wirkt darauf oft noch härter. Hier sind Farbfotos die bessere Wahl. Sie wirken in der Regel authentischer und natürlicher, je nach Beleuchtung aber auch misstönend. Auch deshalb ist es wichtig, hier einem Profi die Fotos machen zu lassen. Bei Farbfotos müssen Sie zudem auf die richtige Kleiderwahl achten. Also auf gedeckte und harmonische Farben, die zu Ihrem Typ und zum Gesamtensemble passen. Bei Schwarzweiß-Fotos zählt hingegen mehr die Form und der Kontrast. Wer das Budget dafür hat, sollte beide Varianten anfertigen lassen und anschließend Freunde fragen, welche Alternative sie sympathischer finden.

### Position.

Wer die Abzüge in seine Bewerbungsmappe integriert, sollte das Foto direkt auf dem ersten Blatt des Lebenslaufs einfügen – und zwar oberhalb der ersten Zeile. Ob rechts oder links, hängt davon ab, in welche Richtung die Nase zeigt. Die Faustregel: immer in die Seite hineinschauen, nie heraus!

### Befestigung.

Befestigt wird das Bewerbungsfoto mit einem Klebestift, nicht mit einer Büroklammer! Das sieht hässlich aus und wirkt als wollten Sie das Lichtbild später noch einmal verwenden. Genau diese Botschaft darf eine Bewerbung jedoch nie vermitteln: Ich bin eine Massenwurfsendung, die eventuell recycelt wird. Wer das Foto digital in den Lebenslauf integriert, sollte wiederum auf zwei Dinge achten: eine möglichst hohe Auflösung wählen, damit der Druck besser wird und möglichst fototaugliches hochwertiges Papier verwenden. Ansonsten könnten Sie ebenso gut eine Fotokopie einschicken. Und das wäre eher kontraproduktiv. Ihre hohe Berufsqualifikation und Arbeitsqualität soll sich schließlich schon im Foto spiegeln.

### Extra-Tipp:

Falls das Bewerbungsbild trotzdem nur aufgeklebt ist, bitte auf dessen Rückseite den eigenen Namen schreiben. Sollte sich das Foto versehentlich von den Bewerbungsunterlagen lösen, kann es so leicht wieder zugeordnet werden.

Quelle: www.karrierebibel.de / Foto: Canon

# Bundesfreiwilligendienst bei der JUH

Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst sind zwei Möglichkeiten, sich sozial zu engagieren

Neben dem Freiwilligen Sozialen Jahr gibt es durch den Bundesfreiwilligendienst (BFD) eine weitere Möglichkeit, sich sozial zu engagieren. Der BFD steht Freiwilligen aller Generationen offen, die sich einbringen oder berufliche Einblicke gewinnen möchten. Auch Menschen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, können als Bundesfreiwillige arbeiten. Im Unterschied zum FSJ dürfen die Teilnehmer des BFD älter als 27 Jahre sein. Als zentrale Voraussetzung reicht der Nachweis, die Schulpflicht vollendet zu haben.

## Warum Bundesfreiwilligendienst?

Jeder weiß, wie wichtig es ist, eine sinnvolle Aufgabe zu haben. Für Menschen, die ihr eigentliches Berufsleben bereits hinter sich haben oder gerade arbeitslos sind, bietet der BFD bei den Johannitern viele Chancen.

Der Freiwillige Dienst bei den Johannitern gibt einem das schöne Gefühl, gebraucht zu werden. Gutes tun und davon selbst profitieren, lautet das Motto!

Der BFD bietet gute Einblicke in die praktische Arbeit. Es lassen sich fundierte Qualifikationen erwerben, auch dank der begleitenden Seminare und Weiterbildungsangebote, die die Johanniter speziell für die ältere Zielgruppe vorbereitet haben. In unseren Erfahrungsberichten erzählen die Johanniter-Freiwilligen über Ihre Erlebnisse im Jugendclub, im Kindergarten und in der Pflege.

Beginn und Dauer des Bundesfreiwilligendienstes können individuell vereinbart werden. Bundesfreiwillige sind sozial- und unfallversichert und erhalten ein Taschengeld. Wer mindestens zwölf Monate Bundesfreiwilligendienst leistet, hat zudem einen Anspruch auf Ar-



beitslosengeld.

## Bei den Johannitern steht der Mensch im Mittelpunkt

Die Johanniter-Unfall-Hilfe ist in den unterschiedlichsten sozialen und karitativen Bereichen aktiv, ob in der ambulanten Krankenpflege, in der Kinder- und Jugendarbeit oder bei internationalen Hilfsprojekten und bietet daher auch eine Fülle von spannenden und individuell gestaltbaren Möglichkeiten, einen Freiwilligendienst zu absolvieren.

Und immer steht dabei der Mensch im Mittelpunkt. Die Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. ist ein Werk des evangelischen Johanniterordens, dessen wichtigstes Anliegen seit Jahrhunderten die Hilfe von Mensch zu Mensch ist und der bis heute der Tradition christlicher Nächstenliebe folgt. Über die zeitgemäßen Mittel und die 60-jährige Erfahrung hinaus sind es also vor allem die Menschen, durch die die Johanniter-Unfall-Hilfe zu einer der größten europäischen Hilfsorganisationen geworden ist. Allein in Deutschland umfasst die Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. mehr als 13 000 fest angestellte Mitarbeiter, 30 000 ehrenamtlich Aktive, rund 12 000 Jugendliche und etwa 1,4 Millionen Fördermitglieder.

zudem in Erster Hilfe ausgebildet. Auch Fortbildungen in den Bereichen Rhetorik und Kommunikation stehen auf dem Programm.

## BFD –Einsatzbereiche bei den Johannitern

Die Johanniter bieten den sogenannten Budfis viele verschiedene Einsatzmöglichkeiten. Das Spektrum der Tätigkeitsfelder ist groß.

Dazu zählen:

- Rettungsdienst /Kranken-transport
- Behindertenfahrdienst
- Hausnotruf
- Ausbilder
- Jugendarbeit
- Kindertageseinrichtungen

Informationen bei Fragen oder Wünschen nach Hintergrundinformationen sowie Bewerbungen für den Bundesfreiwilligendienst gibt es vor Ort bei

## Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.

Hellersbergstr. 7  
41460 Neuss  
Tel.: 02131 - 71 48 00  
www.johanniter.de

## Bundesfreiwilligendienst Freiwilliges Soziales Jahr



Wir geben dir die Chance, dein Engagement und deine Ideen auszuprobieren und mit einer richtigen Aufgabe zu verbinden. Dazu bieten wir dir viele interessante Möglichkeiten. Werde auch du Teil des Johanniter-Teams!

Mehr Informationen unter:  
02131 - 71 48 00  
www.johanniter.de

**DIE JOHANNITER**  
Aus Liebe zum Leben



# Das Vorstellungsgespräch - es wird ernst

Worauf es beim Vorstellungsgespräch ankommt / Tipps und Hinweise für einen aussagekräftigen Auftritt

## Erscheine persönlich!

Das Wichtigste beim Vorstellungsgespräch ist Authentizität - man sollte ehrlich sein und nicht versuchen, jemand zu sein, der man nicht ist. Ein Professor antwortete einmal auf die Frage eines Studienbewerbers, ob er einen Tipp für das Auswahlgespräch habe, mit "Erscheinen Sie persönlich!". Das Auswendiglernen irgendwelcher Antworten aus Bewerbungsbüchern bringt nichts. „Sei du selbst!“ Das Vorstellungsgespräch startet in der Regel, nachdem man gefragt worden ist, ob man etwas trinken möchte, mit einer Vorstellungsrunde. Zunächst stellen sich die Anwesenden des Unternehmens vor und erzählen ein wenig über ihre Position und Aufgaben im Unternehmen. Anschließend ist der Bewerber an der Reihe. Jetzt muss er etwas über sich und seinen Werdegang erzählen. Im Anschluss werden einige Fragen gestellt, mit denen das Unternehmen herausfinden möchte, ob der Kandidat geeignet ist.

## Ziehe dich angemessen an.

Krawatte kann bei einem Vorstellungsgespräch übertrieben sein. Die Art der Kleidung sollte dem Unternehmen angepasst werden. Wichtig ist, dass man sich in seiner Kleidung wohlfühlt, also sich weder under- noch overdressed vorkommt.

## Bereite dich auf das Unternehmen vor.

Bevor man zum Vorstellungsgespräch geht, sollte man sich gründlich mit dem Unternehmen auseinandergesetzt haben. In der Regel wird man gefragt, was man über das Unternehmen und die betreffende Abteilung weiß.

## Bereite dich auf mögliche Fragen zu deiner Person und deinem Lebenslauf vor.

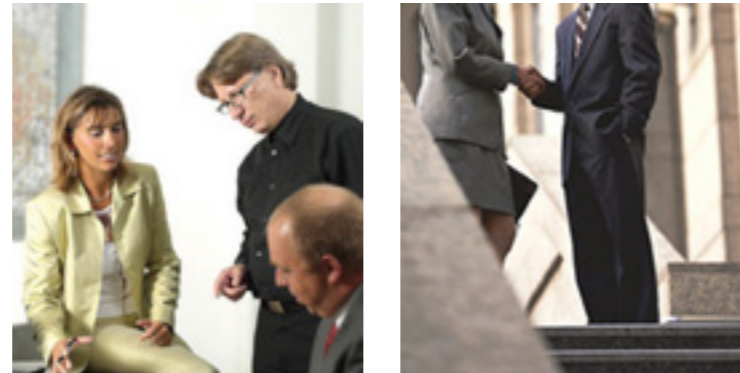
Wenn man mit seinen Bewerbungsunterlagen einen ersten guten Eindruck hinterlassen hat, möchte der Personaler und der zukünftige Chef durch das Vorstellungsgespräch den Kandidaten besser kennenlernen. Aus diesem Grund werden Fragen zur Person aber auch zum bisherigen Werdegang gestellt. Dabei sollte man ehrlich bleiben und Schwachstellen in seinem Lebenslauf nicht übermäßig beschönigen. Meistens ist ein ungewöhnlicher Werdegang interessanter als ein Werdegang aus dem Bilderbuch, denn glatt gebügelte Lebensläufe werden oft genug erzählt.

## Was sind Stärken. Und was Schwächen?

Diese Frage kommt relativ häufig. Man sollte, genau wie im Anschreiben, keine standardisierten Antworten wie „zu meinen Stärken gehören Ausdauer, Kreativität und Durchsetzungswille. Zu meinen Schwächen würde ich meine große Ungeduld zählen“ geben. Diese Antworten gibt wahrscheinlich jeder zweite und wurden von den Personalern schon unzählige Male gehört. Man sollte sich überlegen, was einen wirklich auszeichnet. Dazu kann man auch Freunde und Familie fragen. Und wenn eine Schwäche für Schokolade besteht, dann sollte man das sagen! Ein wenig Humor im Vorstellungsgespräch (sehr dezent platziert) ist gut und lockert die Atmosphäre auf.

## Sei früher als pünktlich da.

Sollte man zu einem Vorstellungsgespräch zu spät kommen, schwinden die Chancen, die Stelle zu bekommen, erheblich. Ein schlechter



erster Eindruck ist fatal. Man sollte lieber 20 Minuten zu früh dasein und versuchen, evtl. noch mit Leuten ins Gespräch zu kommen, die etwas über das Unternehmen erzählen können. Man sollte auch bedenken, dass – insbesondere bei großen Unternehmen – man sich auf einem großen Firmengelände zurechtfinden muss, evtl. noch einen Besucherschein an der Pforte ausfüllen und dann noch das Büro im richtigen Gebäude finden muss. Das alles kostet sehr viel Zeit.

## Überlege dir spannende Fragen. Wirke interessiert.

An das zuletzt Gehörte werden sich die Anwesenden am besten erinnern! Daher sollte man einen guten Abschluss des Gesprächs hinlegen: Spätestens am Ende des Vorstellungsgesprächs wird man gefragt, ob noch Fragen offen sind. An dieser Stelle sollte man sein Interesse mit interessanten Fragen unterstreichen. Aber auch während des Vorstellungsgesprächs kann man mit Zwischenfragen signalisieren, dass man sich interessiert.

## Fragen, auf die du dich vorbereiten solltest.

Viele Fragen der Personaler tauchen immer wieder auf. Einige dieser Fragen sind:

Beschreiben Sie Ihren Werdegang / erzählen Sie etwas über sich selbst.

Was wissen Sie über unser Unternehmen bzw. unsere Abteilung?

Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?

Auf was legen Sie im Beruf/Leben wert?

Was unterscheidet Sie von anderen Bewerbern?

Was ist Ihr eigenes Verständnis von der Stelle, auf die Sie sich bewerben?

Wie erfolgreich waren Sie bisher nach Ihren eigenen Maßstäben?

Welche schulischen Fächer/Studienfächer haben Ihnen besonders Spaß gemacht, welche nicht?

Arbeiten Sie lieber alleine oder im Team?

Wie beurteilen Sie Ihre Kenntnisse im Bereich xyz?

Beschreiben Sie eine Situation, in der Ihre Arbeit oder Idee kritisiert wurde.

Bewerten Sie sich auf einer Skala von 1 bis 10.

Stellen Sie sich vor, Sie müssten einem Mitarbeiter einer anderen Abteilung sagen, dass Sie mit den Arbeitsergebnissen nicht zufrieden sind und eine Änderung wünschen. Wie würden Sie das machen?

Stellen Sie sich vor, Sie würden einen Mitarbeiter Ihrer Abteilung um die Zusendung bestimmter Dokumente bitten. Auch nach einer Woche haben Sie keine Antwort. Wie gehen Sie vor?

Was sind Ihre beruflichen Pläne?

Was sind Ihre beruflichen Pläne?

Was sind Ihre beruflichen Pläne?



## Wir suchen Teamplayer für unsere Mannschaft – vom Azubi bis zur Pflegefachkraft

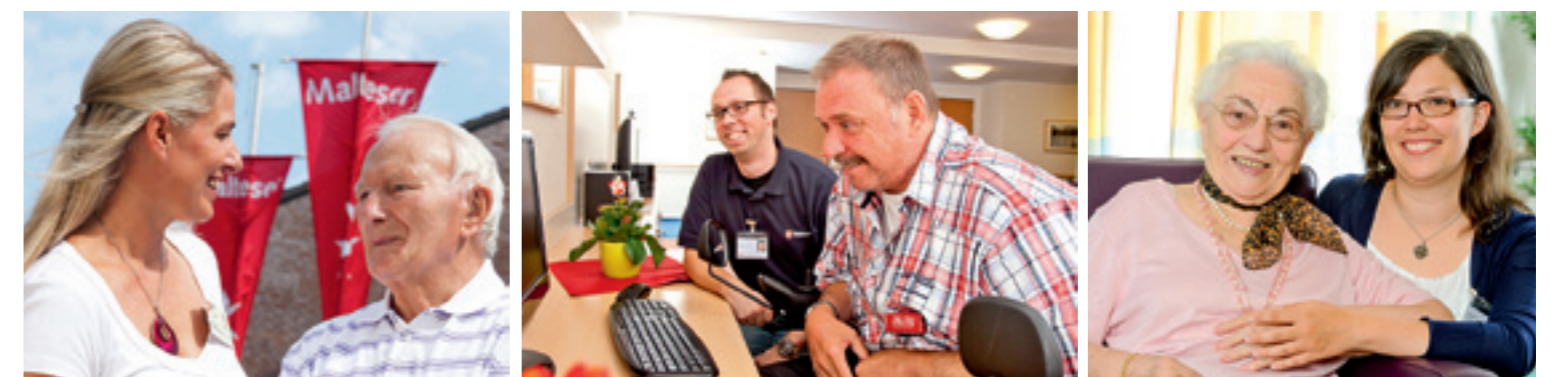
Die beiden Malteserstifte im Rhein-Kreis Neuss – das Malteserstift St. Katharina in Dormagen-Hackenbroich und das Malteserstift St. Stephanus in Meerbusch-Lank – bieten einen sicheren Arbeitsplatz und gute Karrierechancen bei einem der größten Arbeitgeber im Gesundheitswesen. Haben Sie Interesse an der Mitarbeit in einem jungen, motivierten Team? Dann sprechen Sie uns an! Wir freuen uns, Sie kennen zu lernen.

### Malteserstift St. Katharina

- | Vollstationäre Pflege, auch für demenziell veränderte Bewohner
- | Kurzzeit-/Urlaubspflege
- | Schwerpunktpflege für junge pflegebedürftige Menschen
- | Wohnen mit Service (zertifiziert)

### Malteserstift St. Stephanus

- | Vollstationäre Pflege, auch für demenziell veränderte Bewohner
- | Kurzzeit-/Urlaubspflege
- | Schwerpunktpflege für Menschen im Wachkoma und für Beatmungspatienten
- | Betreutes Wohnen (zertifiziert)



Malteserstift St. Katharina | Dr.-Geldmacher-Straße 24  
41540 Dormagen-Hackenbroich

Telefon: 02133 5068-105 | Hausleiterin: Barbara Caron

Malteserstift St. Stephanus | Am Wasserturm 8-14  
40668 Meerbusch-Lank

Telefon: 02150 913-0 | Hausleiterin: Elke Jahn-Engelbert

[www.malteserstifte-rhein-ruhr-ems.de](http://www.malteserstifte-rhein-ruhr-ems.de)



 **Malteser**  
... weil Nähe zählt.



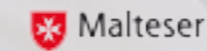
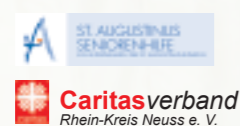
# PFLEGE BERUFE !

PFLEGE- &amp; BETREUNGSKRÄFTE • AUSBILDUNG • PRAKTIKUM • EHRENAMT • MINIJOBS • JOBBÖRSE



## Gute Kräfte für gute Pflege

- Berufe im Überblick
- Interviews
- Aktuelle Jobs auch im Netz: [www.pflegeberufe-aktuell.de](http://www.pflegeberufe-aktuell.de)
- Berufswahl
- Menschen hautnah

rhein  
kreis  
neuss

gratis

## TUN, WORAUF ES ANKOMMT - MIT IHNEN!

Perspektive. Förderung. Engagement.



### WER WIR SIND

Die St. Augustinus-Kliniken sind ein Unternehmen, in dessen Adern Herzblut fließt – das von fast 4.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ohne ihre Begeisterung, ihre Kompetenz, ihren Mut und ihre Persönlichkeit würde das Unternehmen nicht dort stehen, wo es heute steht: Mit insgesamt 18 Einrichtungen – Krankenhäusern, Psychiatrien, Seniorenhäusern sowie einer Vielzahl an Einrichtungen und Diensten für Menschen mit Behinderung – gehört es inzwischen zu den größten Gesundheits- und Sozialunternehmen am Niederrhein und wächst stetig weiter. Kommen Sie zu uns – und Sie werden Teil einer Kultur, in der Talent gefördert, Christlichkeit gelebt, Vielfalt begrüßt und herausragende Leistung belohnt wird.

Für demnächst eröffnende Seniorenhäuser sucht die St. Augustinus-Seniorenhilfe gGmbH

### Altenpfleger/innen Gesundheits- und Krankenpfleger/innen sowie Betreuungskräfte

in Voll- und in Teilzeit

### WIR BIETEN

Wir bieten eine verantwortungsvolle, abwechslungsreiche Tätigkeit in Zusammenarbeit mit einem multiprofessionellen Team. Bei uns können Sie Ihre Stärken neben dem normalen Arbeitsalltag in verschiedenen, modernen Fort- und Weiterbildungsprogrammen und Projekten ausleben. Die Vertragsgestaltung und die Vergütungsregelungen richten sich nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes AVR/C inklusive einer zusätzlichen Altersversorgung. Wir unterstützen Sie aktiv mit allen Möglichkeiten eines Unternehmens, das zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zertifiziert ist.

### WIR ERWARTEN

Sie verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung in der Alten-, Gesundheits- oder Krankenpflege, haben wünschenswerter Weise mehrere Jahre Berufserfahrung und bringen die Bereitschaft mit, im Schichtdienst zu arbeiten. Neben hohen qualitativen Anforderungen an Pflege- und Betreuung stehen menschliche Zugewandtheit und Freundlichkeit im Fokus – und das von der ersten Begegnung an.

### KONTAKT

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Sind Sie neugierig darauf, ob Sie mit Ihren besonderen Stärken bei uns etwas für Ihr Leben und das Anderer bewegen können?

Dann freuen wir uns über Ihre aussagefähige Bewerbung, bevorzugt über das Bewerberportal unserer Homepage: [www.st-augustinus-kliniken.de](http://www.st-augustinus-kliniken.de) unter Job & Karriere, Jobsuche.

### St. Augustinus-Kliniken gGmbH

Personalabteilung  
Postfach 10 03 64  
41403 Neuss  
Tel.: 02131 529 15 00



ST. AUGUSTINUS  
SENIORENHILFE  
EIN UNTERNEHMEN DER ST. AUGUSTINUS-KLINIKEN



# Caritas

Die Ambulanten Dienste des Caritasverbandes sind führender kirchlicher Anbieter ambulanter Leistungen im Rhein-Kreis Neuss und setzen sich aus fünf Caritas-Pflegestationen, der Caritas Palliativpflege im Rhein-Kreis Neuss, dem Mahlzeitendienst in Kaarst und dem Haus-Notruf-Dienst zusammen. Insgesamt werden von den Caritas-Pflegestationen ca. 750 Klienten gepflegt und betreut. Der Haus-Notruf-Dienst verfügt über ca. 525 Teilnehmer. Für unsere Caritas-Pflegestationen suchen wir zum nächst möglichen Termin



**examinierte Gesundheits-  
und Krankenpfleger/innen  
examinierte Altenpfleger/innen**  
gerne auch mit Palliativpflegefachausbildung



#### Ihre Qualifikationen:

- Sie verfügen über fachliche und soziale Kompetenzen,
- Sie sind verantwortungsbewusst, zuverlässig und teamorientiert,
- Sie verfügen über kommunikative Kompetenz im Umgang mit Patienten, Angehörigen und Kollegen,
- Sie zeigen große Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Belastbarkeit,
- Sie verfügen über bedarfsorientiertes Denken und Handeln,
- Sie besitzen den Führerschein Klasse B und verfügen über eine mehrjährige Fahrpraxis.

Ihren Beschäftigungsumfang können Sie individuell mit uns absprechen. Berufsanfänger und Berufsrückkehrer sind uns herzlich willkommen. Wir stimmen die Einarbeitung auf Ihre persönlichen Bedarfe ab.

#### Sie möchten uns kennen lernen?

Bei Rückfragen steht Ihnen Frau Karola Fischer-Wolff, Leitung Ambulante Dienste, gerne unter der Rufnummer: 02131 889 111 zur Verfügung.

Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte an den

**Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e. V.**  
Ambulante Dienste  
Rheydter Str. 174  
41464 Neuss



**Caritasverband**  
Rhein-Kreis Neuss e. V.

#### Wir bieten Ihnen:

- unterschiedliche Arbeitszeitmodelle (z.B. je nach Stellenumfang eine Woche Dienst, eine Woche frei),
- einen Arbeitsplatz mit Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. Karriereplanung),
- eine intensive Einarbeitung nach Standard,
- die Mitarbeit bei themenbezogenen Arbeitsgruppen, denn Ihre Meinung ist uns wichtig,
- eine Vergütung nach AVR (für ambulante Einrichtungen) mit Sozialleistungen wie kirchliche Zusatzversorgung sowie tariflich vereinbarte Sonderleistungen,
- abgestimmte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- ein gutes Arbeitsklima,
- Teilnahme an religiösen Angeboten

# Caritas

Die Ambulanten Dienste des Caritasverbandes sind führender kirchlicher Anbieter ambulanter Leistungen im Rhein-Kreis Neuss und setzen sich aus fünf Caritas-Pflegestationen, der Caritas Palliativpflege im Rhein-Kreis Neuss, dem Mahlzeitendienst in Kaarst und dem Haus-Notruf-Dienst zusammen. Insgesamt werden von den Caritas-Pflegestationen ca. 750 Klienten gepflegt und betreut. Der Haus-Notruf-Dienst verfügt über ca. 525 Teilnehmer. Für unsere Caritas-Pflegestationen suchen wir zum nächst möglichen Termin



**examinierte Gesundheits-  
und Krankenpfleger/innen  
examinierte Altenpfleger/innen**  
gerne auch mit Palliativpflegefachausbildung



#### Ihre Qualifikationen:

- Sie verfügen über fachliche und soziale Kompetenzen,
- Sie sind verantwortungsbewusst, zuverlässig und teamorientiert,
- Sie verfügen über kommunikative Kompetenz im Umgang mit Patienten, Angehörigen und Kollegen,
- Sie zeigen große Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Belastbarkeit,
- Sie verfügen über bedarfsorientiertes Denken und Handeln,
- Sie besitzen den Führerschein Klasse B und verfügen über eine mehrjährige Fahrpraxis.

Ihren Beschäftigungsumfang können Sie individuell mit uns absprechen. Berufsanfänger und Berufsrückkehrer sind uns herzlich willkommen. Wir stimmen die Einarbeitung auf Ihre persönlichen Bedarfe ab.

#### Sie möchten uns kennen lernen?

Bei Rückfragen steht Ihnen Frau Karola Fischer-Wolff, Leitung der Ambulanten Dienste, gerne unter der Rufnummer: 02131 889 111 zur Verfügung.

Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte an den

**Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e. V.**  
Ambulante Dienste  
Rheydter Str. 174,  
41464 Neuss



**Caritasverband**  
Rhein-Kreis Neuss e. V.