

PFLEGE BERUFE

AKTUELL!

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

Gute Kräfte für gute Pflege

- Berufe im Überblick
- Interviews
- Arbeitgeber stellen sich vor
- Berufswahl
- Menschen hautnah
- www.pflegeberufe-aktuell.de

Diakonie
Rhein-Kreis Neuss

 carpe diem

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

VINZENZ
GEMEINSCHAFT
NEUSS E. V.
Wohlfühl-Philosophie

 **Deutsches
Rotes
Kreuz**
im Rhein-Kreis Neuss

**DIE
JOHANNITER** 

**Diakonie
Neuss-Süd**

gratis

Die Pflegelandschaft verändert sich

Jahrelang wurde über die Ausgestaltung der Pflege diskutiert - nun nimmt der Dampf Fahrt auf. Wer bisher eine Ausbildung in der Pflege wählte, musste sich zwischen den Berufen „Altenpfleger/in“, „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“ und „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in“ entscheiden. Das Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals sieht für 2020 vor, für Nachwuchskräfte eine generalistische Pflegeausbildung anzubieten. Die Ausbildungsinhalte werden künftig vereinheitlicht, sodass alle Auszubildenden in den ersten zwei Jahren die gleichen Inhalte zur Pflege von Kranken, Alten und Kindern lernen und sich im dritten Lehrjahr entscheiden, worauf sie sich spezialisieren möchten. Ohne Spezialisierung erlangen Auszubildende den Abschluss „Pflegefachmann“ oder „Pflegefachfrau“, mit Spezialisierung auf Kinder- oder Altenpflege die Abschlüsse „Altenpfleger/in“ oder „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in“.

Damit sollen spürbare Verbesserungen im Alltag der Pflegekräfte durch eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege erreicht werden. Mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Das sind die Ziele des Gesetzes zur Stärkung des Pflegepersonals, dem auch der Bundesrat zustimmte.

Doch nicht nur die berufliche Weiterentwicklung soll mehr Nachwuchskräfte in die Pflegeberufe bringen. Bei vielen Auszubildenden ist vor allem die finanzielle Situation prekär. Viele Auszubildenden mussten Schulgeld an Pflegeschulen zahlen und erhielten gleichzeitig keine Ausbildungsvergütung. Im Zuge der Reform wird die Ausbildungsvergütung nicht nur festgeschrieben, sondern auch spürbar erhöht.

Aktuell gibt es in Deutschland über 3,3 Millionen Pflegebedürftige. Davon leben 23,6 Prozent in

einem Pflegeheim und die restlichen 76,4 Prozent werden im häuslichen Umfeld etwa durch pflegende Angehörige, professionelle Pflegekräfte oder ambulante Pflegedienste betreut. Insgesamt knapp 900.000 examinierte Fachkräfte sind derzeit in den Pflegeberufen tätig.

Dass es einen Bedarf an qualifizierten Pflegefachkräften gibt, zeigt die Prognose, wie sich die Zahl der Pflegebedürftigen in den nächsten Jahren entwickeln könnte. Experten rechnen damit, dass es im Jahr 2030 erstmals über vier Millionen pflegebedürftige Menschen gibt. 2050 könnten es sogar 5,32 Millionen sein. Gleichzeitig würden schon 2030 über 130.000 qualifizierte Pflegekräfte fehlen.

Für viele Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege ist die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Die Folgen: Der Krankenstand steigt und Pflegekräfte scheiden frühzeitig aus dem Beruf aus. Mit

einem „Sofortprogramm Pflege“ will die Bundesregierung den Alltag der Pflegekräfte spürbar entlasten. Gleichzeitig soll die pflegerische Versorgung von Patientinnen, Patienten und Pflegebedürftigen noch besser werden. Neueinstellungen sollen gefördert werden. In der Krankenpflege werden künftig die Kostenträger die Ausgaben für jede neue Pflegekraft übernehmen. Das gilt auch für die Aufstockung von Teilzeitstellen. Tarifierhöhungen gehen nicht mehr zulasten der Krankenhäuser, sondern werden von den Kostenträgern finanziert.

Dieses Magazin 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 auch, beispielsweise ein Praktikum in einer Alten- und Pflegeeinrichtung zu machen.

Ihre Redaktion von
Pflegeberufe aktuell

Aus dem Inhalt

Seite 4	Gesagt. Getan. Stimmen aus der Pflegepraxis
Seite 6	Ausbildungsoffensive gestartet Reform der Pflegeausbildung
Seite 7	Perspektiven
Seite 8	Berufsfelder: Ambulante Pflege Berufsfelder: Altenpflegeheim
Seite 9	Berufsfelder: Krankenhaus Berufsfelder: Kur- und Rehaklinik Berufsfelder: Hospiz
Seite 10	Ausbildung reformiert Pflegebedürftigkeit steigt weiter
Seite 11	2020 - das Jahr der Pflegenden Azubis stehen finanziell gut da
Seite 12	Berufsbilder: Krankenpflege Berufsbilder: Krankenpflegehilfe
Seite 13	Arbeitgeber Johanniter
Seite 14	Ausbildungszentrum Pflegepersonal genießt Vertrauen
Seite 15	Pflegeberufe besser als ihr Ruf
Seite 16	Praxisnahe Ausbildung
Seite 17	Perspektiven in der Pflege
Seite 18	Neue Wege in Pflege und Betreuung

Seite 19	Altenpflegeausbildung in Kaarst
Seite 20	Pflegekräfte im Ausland warten nicht
Seite 21	Wert-volle Mitarbeiterführung
Seite 22	Seit 25 Jahren in Altenpflege tätig Sofortprogramm Pflege
Seite 23	Pflege ist Arbeitsmarkt der Zukunft
Seite 24	Fünf Punkte für PflegeKRAFT
Seite 25	Mit Ausbildung durchstarten
Seite 26	Print & Online
Seite 27	Freiwillige bei den Johannitern
Seite 28	Bewegungskonzept in Kaarst
Seite 29	Erfolgreich in allen Bereichen
Seite 30	Diakonie-Pflegedienst: Wege finden Freiwilliges Soziales Jahr
Seite 32	DRK-Pflegedienst Familie und Beruf vereinbaren
Seite 33	Johanniter-Stift Meerbusch
Seite 34	Generalistische Ausbildung
Seite 35	Europaweites Arbeiten möglich Wiedereinstieg möglich?
Seite 36	Das Vorstellungsgespräch
Seite 37	Online oder schriftlich bewerben?
Seite 38	Ansprechpartner und Adressen



Foto: Martina Mauerer

KANN MAN AUCH
ALS EINSTEIGER
SEIN DING MACHEN?
HIER SOLLST DU ES.

Ibrahima S.

Natürlich, als Berufseinsteiger/-in bist du neugierig und voller Tatendrang. Dafür haben wir was: eine fundierte Ausbildung zur Pflegefachkraft; ein erfahrenes Team, das Dir mit Rat und Tat zur Seite steht; und eine gute Bezahlung in einer Branche mit Zukunft. **Besser für alle: ein Job voller Perspektiven, in dem man menschlich und beruflich wächst.**

Wir suchen

Auszubildende (m/w/d) zur Pflegefachperson

Was Sie tun:

Erlernen eines hochqualifizierten Berufs in Theorie und Praxis, d.h.

- Erlangen von umfangreichem theoretisches Wissen im Bereich der Pflege
- Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Senioren
- Begleiten, beraten und unterstützen

Was Sie mitbringen:

- Herz und Verstand
- Liebe zum Menschen

Unsere Leistungen für Sie:

- Attraktive Ausbildungsvergütung, 13. Monatsgehalt, 29 Tage Urlaub und weitere Extras
- Gute Chancen zur Übernahme nach der Ausbildung

www.johanniter.de/senioren/kaarst

- Entwicklungschancen durch ausgezeichnete Fort- und Weiterbildungsangebote auch nach der Ausbildung
- Abwechslungsreiche und spannende Aufgaben in einem super Team
- Theoretische und praktische Anleitung durch unsere Praxisanleiter
- Innovative Konzepte für die Altenpflege

Sie benötigen mehr Informationen zur Ausbildung? Bitte vereinbaren Sie einen Termin mit Silke Bergs.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung und bitten um Zusendung der vollständigen Unterlagen an die unten genannte Adresse.

Johanniter-Zentrum Kaarst
Johanniter-Stift Kaarst
Silke Bergs
Am Sandfeld 35, 41564 Kaarst
Tel. 02131 4067-0
silke.bergs@jose.johanniter.de

Mehr Infos unter: besser-für-alle.de

**DIE
JOHANNITER.**



Gesagt.

Stimmen aus der Pflege-Praxis



Barbara Rieck kommt aus dem Münsterland. Hat als Pflegehelferin ihre berufliche Karriere begonnen. Durch die Liebe ist sie nach Neuss gekommen, heute lebt sie in Dor-
magen. Während der Kinderpause hat sie immer wieder in der Altenhilfe gearbeitet – mit dem Schwerpunkt Betreuung und Entlastung. Später hat sie sich dann doch für eine Altenpflegeausbildung entschieden und diese absolviert, ehe sie im stationären Bereich als Springer eingesetzt wurde. Kurz darauf wechselte sie in die Tagespflege. Heute ist sie Leiterin der Tagespflege „Die Brücke“. Wichtig ist ihr die Begleitung von Senioren mit Blick auf die häusliche Versorgung. Ihr liegt die Beratung der Angehörigen in allen Angelegenheiten – ob Pflegegeld, Einstufungen, Hilfsmittel oder Betreuungsentlastungen – am Herzen. Und zur Tätigkeit gehört auch die spätere Begleitung in der letzten Phase des Lebens – in einer Einrichtung oder auch Zuhause.

Barbara Rieck,
examierte Altenpflegerin,
Leiterin Tagespflege „Die Brücke“
Diakonie Neuss-Süd

Meinen alten Beruf als Buchhändlerin habe ich sehr geliebt und 33 Jahre lang recht erfolgreich ausgeübt. Leider war der Berufsalltag in den letzten Jahren überschattet von Umsatzflauten, damit einhergehenden Personaleinsparungen und drohenden Ladenschließungen, nicht zuletzt durch das Internet. Dem wollte ich mich nicht mehr aussetzen und entschloß mich, mit 53 Jahren eine Umschulung für die Altenpflege zu machen. Die dreijährige Ausbildung war mir in meinem Alter zu gewagt, Es gab aber eine gute Alternative in Form einer einjährigen Ausbildung zur „Hauswirtschaft-/Betreuung-/Pflege-Assistenz“. Diese konnte ich dann (übrigens nach einigen Auseinandersetzungen mit dem Arbeitsamt) auch absolvieren und fing nach gelungenem Abschluß und einigen Praktika im Johanniter-Stift Kaarst als Pflegeassistentin an.

Tatsächlich habe ich das bis heute nie bereut und sogar ein Stellenangebot aus dem Buchhandel abgelehnt. Natürlich ist die Arbeit nicht immer leicht und es gibt auch Kummer und Leid bei den Bewohnern. Aber im Idealfall bin ich hier Freundin und Vertraute und gehe öfter zufrieden nach der Arbeit nach Hause als früher.

Ganz nebenbei bin ich meiner betagten Mutter gegenüber um Einiges geduldiger und nachsichtiger geworden. Jetzt bin ich schon seit fünf Jahren dabei und möchte nicht mehr tauschen!

Susanne Schmäling
Pflegeassistentin
Johanniter-Stift Kaarst



Fotos: Martina Maueer (2), Johanniterstift Meerbusch, Johanniterstift Kaarst

Ich habe den Entschluß, meinen Beruf in der Altenpflege zu wählen, nie bereut. Die Arbeit als examinierte Altenpflegerin macht mir großen Spaß – sowohl die Tätigkeit im direkten Kontakt mit den Kunden als auch im Hintergrund bei den vielfältigen Aufgaben, die dort z. B. bei der Organisation und Dokumentation anfallen. Die Altenpflege ist ein vielseitiger Beruf mit den Schwerpunkten, die Kundenzu pflegen und im Alltag zu unterstützen. Fast täglich stellen sich immer neue Herausforderungen. Es macht mir Freude, die Angehörigen individuell zu beraten und sich dafür Zeit zu nehmen. Auch interessierten Menschen mit Migrationshintergrund kann ich die Altenpflege nur empfehlen – bei uns steht der Mensch ganz im Vordergrund – egal wo er herkommt.

Derya Yildirim,
Examierte Altenpflegerin,
Stellvertretende Pflegedienstleitung
Ambulante Pflege „Die Brücke“
Diakonie Neuss-Süd



Ich liebe meinen Beruf als Einrichtungsleitung, da dieser Beruf den älteren pflegebedürftigen Menschen hilft, auch in der letzten Lebensphase ein Zuhause zu bieten. Die Tage werden nie Langweilig, sondern stellen täglich immer wieder neue Herausforderungen in der Organisation und Führung. Ein motiviertes Team aus Mitarbeitern unterstützt mich dabei in allen Belangen der Bewohner. Man bekommt soviel Dankbarkeit und Freude von den Bewohnern und Mitarbeitern zurück. Es ist ein schönes Gefühl, diese Berufung zu leben.

Detlef Wacker /
Einrichtungsleiter Johanniterstift Meerbusch

Getan.

Mach Karriere als Mensch

Bundesfamilienministerin Franziska Giffey startete bundesweite Ausbildungsoffensive

Um den Fachkräftebedarf in der Pflege in Zukunft decken zu können, hat das Bundesfamilienministerium die „Ausbildungsoffensive Pflege“ ins Leben gerufen. Am 22. Oktober 2019 hat Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey die dazugehörige bundesweite Informations- und Öffentlichkeitskampagne „Mach Karriere als Mensch!“ gestartet. Diese begleitet den Beginn der neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz ab Anfang 2020.

Dr. Franziska Giffey: „Pflege ist ein Zukunftsberuf. Die neue Ausbildung hat viele Vorteile und Chancen. Darauf wollen wir mit der Kampagne aufmerksam machen. Die Motive sind modern und auffällig und sollen vor allem Jugendliche erreichen, die gerade in der Berufsorientierungsphase sind. Ansprechen wollen wir aber genauso Menschen mit dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung. Durch das neue Pflegeberufegesetz ab 2020 wird der Pflegeberuf noch attraktiver: Endlich wird das Schulgeld abgeschafft und überall in Deutschland eine angemessene Ausbildungsvergütung sichergestellt. Mit der generalistischen Ausbildung können die Fachkräfte dann in allen Pflegebereichen von der Kinderkrankenpflege bis zur Altenpflege arbeiten. Und wer will, kann die Ausbildung als Studium absolvieren. Dafür wol-

len wir jetzt Menschen begeistern und gewinnen. Unser Ziel ist, die Zahl der Pflege-Azubis in fünf Jahren um zehn Prozent zu steigern.“

Beratungsangebot erweitert

Zum Start der Kampagne konnten sich Schülerinnen und Schüler im E-Werk Berlin an Informationsständen bei Berliner Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und Pflegeschulen über Ausbildungsmöglichkeiten in der Pflege informieren. Neben Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey diskutierte auch der Bevollmächtigte der Bundesregierung für Pflege, Andreas Westerfellhaus, in einer Podiumsdiskussion über die neue Pflegeausbildung.

Neben der Kampagne hat das Bundesfamilienministerium beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

(BAFzA) das Beratungsteam Pflege, das in ganz Deutschland in den Pflegeschulen und Pflegeeinrichtungen informiert und berät, auf 40 Personen aufgestockt.

Reform der Pflegeausbildung

Die Informations- und Öffentlichkeitskampagne wird gemeinsam mit rund 40 Partnern der „Ausbildungsoffensive Pflege“ umgesetzt, die das Bundesfamilienministerium im Januar 2019 gestartet hatte. Zu den Partnern gehören die in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege relevanten Akteure wie Bund, Länder, Kommunen, Wohlfahrts-, Berufs- und Trägerverbände mit ihren rund 30.000 Mitgliedseinrichtungen, Sozialpartner, Kostenträger und die Bundesagentur für Arbeit.

Durch die Reform der Pflegeberufe wird die Ausbildung zur Pflegefachperson in Deutschland modernisiert und attraktiver ge-

macht sowie der Berufsbereich der Pflege insgesamt aufgewertet. Das vom Bundesfamilienministerium gemeinsam mit dem Bundesgesundheitsministerium vorbereitete und im Juli 2017 verkündete Pflegeberufereformgesetz schafft den Rahmen für den Start der neuen Pflegeausbildungen ab Anfang 2020.

Um die Einführung der neuen Pflegeausbildungen zu flankieren, wurde im Rahmen der „Konzertierten Aktion Pflege“ im Januar 2019 vom Bundesfamilienministerium die „Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023)“ mit insgesamt 111 Maßnahmen gestartet, die unter anderem die Umsetzung einer Informations- und Öffentlichkeitskampagne vorsieht. Ein zentrales Ziel der Offensive ist es, die Zahl der Auszubildenden und auszubildenden Einrichtungen bis 2023 um zehn Prozent zu erhöhen.



Reform der Pflegeausbildung

Grundlagen der Gesundheitspflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege werden zusammen ausgebildet

Am 1. Januar 2020 tritt die Reform der Pflegeausbildung in Kraft und wird nach einer sechsjährigen Einführungsphase erneut auf den Prüfstand gestellt.

Die Reform sieht eine zweijährige allgemeine Pflegeausbildung für die bisher separaten Berufsausbildungen in der Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkranken-

pflege an allen Pflegeschulen vor. Danach sollen die angehenden Pfleger die allgemeine Ausbildung entweder fortsetzen, oder sich im letzten Jahr als Alten- oder Kinderkrankenpfleger spezialisieren können. Nach den sechs Prüfungsjahren soll festgestellt werden, wie viele Auszubildende sich spezialisiert und wie

viele ihren ursprünglichen Berufswunsch während der Ausbildung geändert haben. Sollte sich in dieser Testphase mehr als die Hälfte der Auszubildenden für die allgemeine Ausbildung entscheiden, könnten die Spezialausbildungen abgeschafft werden. ie Kritiker der Reform befürchten ein großes Durcheinander in der

Ausbildung. Statt die Ausbildung attraktiver zu machen, führe die Unübersichtlichkeit dazu, dass Arbeitgeber im Zweifelsfall weniger ausbilden und potenzielle Auszubildende sich nicht zu recht fänden. Außerdem schaffe die Reform nicht das notwendige klare Berufsbild, sondern vergrößere die Unsicherheit.

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
- Pflegefachfrau / -mann

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 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 zahlreiche 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

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 Pflegende 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 oder der 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 Rückfragemög-

lichkeit 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.



Foto: Martina Manerev

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 Sterbegleitung 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 Gesundheitsprozess noch nicht abgeschlossen ist oder beschleunigt werden soll.

Auch in Kur- und Rehakliniken wird in Teams gearbeitet, wenn gleich 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. Gespräche

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 mög-

liche 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.

Pflegebedürftigkeit steigt weiter

Die Bedeutung der ambulanten Versorgung Pflegebedürftiger nimmt zu und der medizinische Behandlungsbedarf in Pflegeheimen steigt. Zunehmend ältere und auch demenziell erkrankte Menschen werden in Krankenhäusern versorgt (ein Plus von 60 Prozent zwischen 2000 und 2018).

Bis zum Jahr 2050 wird mit 88 Prozent mehr Pflegebedürftigen in Deutschland gerechnet. Die Zahl wird von 2,4 Millionen im Jahr 2010 auf 4,5 Millionen im Jahr 2050 steigen.

Das Pflegeberufegesetz reagiert auf die veränderten Anforderungen. Alle Auszubildenden starten gemeinsam. Auszubildende mit einem Vertiefungseinsatz im Bereich Altenpflege oder Kinderkrankenpflege haben nach zwei Jahren ein Wahlrecht: Sie können die generalistische Ausbildung fortsetzen oder eine Spezialisierung wählen. Nach drei Jahren sind sie dann entweder Pflegefachfrau oder Pflegefachmann; Altenpflegerin oder Altenpfleger; oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder -pfleger.

Die neue Ausbildung bietet die Verbesserung der Qualität der Pflegeausbildung durch mehr Praxisanleitung im Betrieb, eine bessere Ausstattung der Pflegeschulen mit Personal und Lehrmitteln und eine moderne, bedarfs- und kompetenzorientierte Ausbildung.

Die Attraktivität der Ausbildung wird erhöht durch die Abschaffung des Schulgelds und die Absicherung einer angemessenen Auszubildendenvergütung.

Der Pflegeberuf und die Ausbildung werden insgesamt aufgewertet.

Eine Weiterentwicklung

Gemeinsame Ausbildung in Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege

Das Pflegeberufegesetz löst ab dem 1. Januar 2020 das Altenpflegegesetz und das Krankenpflegegesetz ab. Ziel ist es, die Ausbildung zur Pflegefachkraft zu modernisieren, attraktiver zu machen und den Berufsbereich der Pflege insgesamt aufzuwerten. Der demografische Wandel prägt und verändert unsere Gesellschaft. Neue Entwicklungen im Berufs- und Beschäftigungsbereich erfordern eine umfassende Reform der Pflegeausbildungen. Eine zukunftsgerechte Berufsausbildung muss Pflegefachkräfte zur Pflege von Menschen aller Altersgruppen in allen Versorgungsformen befähigen. Sie muss berücksichtigen, dass die Pflege auch weiterhin von stetiger Veränderung geprägt sein wird und dass zukünftig in allen Versorgungsbereichen ältere Menschen den größten Anteil an Pflegebedürftigen ausmachen werden. Gegenstand der Reform ist daher die Zusammenführung der bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz geregelten Ausbildungen in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege im Pflegeberufegesetz.

Die Reform betrifft knapp 140.000 Auszubildende.

Kern des Pflegeberufegesetzes ist die Einführung einer dreijährigen, generalistischen beruflichen Ausbildung mit dem Abschluss „Pflegefachfrau“/„Pflegefachmann“. Die schulische und praktische Ausbildung dient der Vermittlung von Kompetenzen für die selbstständige und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in allen Versorgungsbereichen. Damit wird der Wechsel zwischen den einzelnen Pflegebereichen erleichtert. Den Pflegekräften werden wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeiten und zusätzliche Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet.

Neben dem generalistischen Berufsabschluss „Pflegefachfrau“/



Foto: Martina Mauceri

„Pflegefachmann“ können Auszubildende mit Vertiefung im Bereich Altenpflege oder Kinderkrankenpflege für das dritte Ausbildungsjahr auch eine Spezialisierung mit dem Abschluss „Altenpfleger/in“ oder „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in“ wählen.

Die Einführung eines Pflegestudiums in Ergänzung zur beruflichen Pflegeausbildung als weiterer Qualifizierungsweg ist die Antwort der Politik auf die zunehmend komplexeren Anforderungen im Pflegebereich und bietet zusätzliche Karrierechancen.

Bessere Rahmenbedingungen Eine zusätzliche Qualitätsverbesserung soll durch die Modernisierung der Ausbildungsinhalte, durch eine bessere Ausstattung der Pflegeschulen und mehr Praxisanleitung im Betrieb erreicht werden. Für die berufliche Pflegeausbildung ist eine einheitliche Finanzierung unter besonderer Berücksichtigung von Schulgeldfreiheit und des Anspruchs der Auszubildenden auf angemessene Auszubildendenvergütung vorgesehen. Mit der erstmaligen Regelung von Vorbehaltsaufgaben, die aufgrund der dafür benötigten Qualifikation nur von Pflegefachkräften wahrgenommen werden

dürfen, wird die Pflege als eigenständiger Berufsbereich aufgewertet. Die Reform ist daher auch ein wichtiger Schritt zu mehr Anerkennung und Wertschätzung der Pflegekräfte in Deutschland. Davon profitieren gerade Frauen, die die anspruchsvolle Arbeit im Pflegeberuf noch immer ganz überwiegend schultern.

Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz Zur Erarbeitung eines Rahmenlehrplanes und eines Rahmenausbildungsplanes zu den beruflichen Pflegeausbildungen wurde eine Fachkommission aus pflegefachlich, pflegepädagogisch und pflegewissenschaftlich bestehenden Expertinnen und Experten durch das Bundesfamilienministerium und Bundesgesundheitsministerium eingesetzt. Die von der Fachkommission entwickelten Rahmenpläne wurden am 1. August 2019 veröffentlicht.

Die Rahmenpläne enthalten Empfehlungen für die inhaltliche Ausgestaltung der neuen beruflichen Pflegeausbildungen. Sie werden den Pflegeschulen und den Trägern der praktischen Ausbildung kostenfrei zur Verfügung gestellt.

2020 - das Jahr der Pflegenden

Weltweite Würdigung des Pflegefachpersonals

Die WHO in Genf hat beschlossen das Jahr 2020 als weltweites Jahr der professionell Pflegenden und Hebammen auszurufen.

„Das ist eine sehr gute Nachricht, der DBfK als nationaler Berufsverband der Pflegeberufe wird dieses Vorhaben nach Kräften unterstützen“, erklärte DBfK Präsidentin Prof. Christel Bienstein dazu in Berlin. „Immer stärker setzt sich weltweit die Erkenntnis durch, dass die spezifischen Kompetenzen und die am hilfebedürftigen Menschen orientierte Arbeit von Pflegefachpersonen für ein funktionierendes Gesundheitssystem von immenser Bedeutung sind. Wir erwarten, dass jetzt endlich auch in Deutschland die Pflegeberufe an allen wichtigen Entscheidungen im System beteiligt werden. Das Jahr der Pflegenden sollte schon im Vorfeld für kräftige Investitionen in die Profession sorgen, schließlich wurde allzu lange an Pflege gespart. Viele Probleme wie z.B. der flächendeckende Pflegefachkräftemangel, den wir jetzt mühsam zu lindern versuchen, hätte es in diesem Ausmaß gar nicht geben müssen“, sagt die DBfK Präsidentin.

Der Generaldirektor der WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus: „Die WHO ist stolz darauf, 2020 als das Jahr der Pflegenden und Hebammen zu nominieren.“

Diese beiden Gesundheitsberufe sind unschätzbar wertvoll für die Gesundheit der Bevölkerung. Annette Kennedy, die Präsidentin des International Council of Nurses (ICN): „Die 20 Millionen Pflegefachpersonen weltweit werden begeistert sein, ihren Beruf in dieser Weise anerkannt zu sehen.“ Sie wies darauf hin, dass diese Ehrung ganz besonders willkommen sei, weil sich 2020 der Geburtstag der Pionierin der Krankenpflege, Florence Nightingale, zum 200. Mal jährt. „Florence Nightingale nutzte ihre Lampe, um die Orte zu beleuchten, an denen Pflegenden arbeiteten. Ich hoffe, die Würdigung von 2020 als Internationales Jahr der Pflegenden und Hebammen wird uns eine neue Vision 2020 bringen darüber, was Pflegen in einer neuen Ära bedeutet und wie professionell Pflegenden den Weg weisen zu universeller Gesundheitsversorgung und Gesundheit für alle!“



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.

Azubis stehen finanziell gut da!

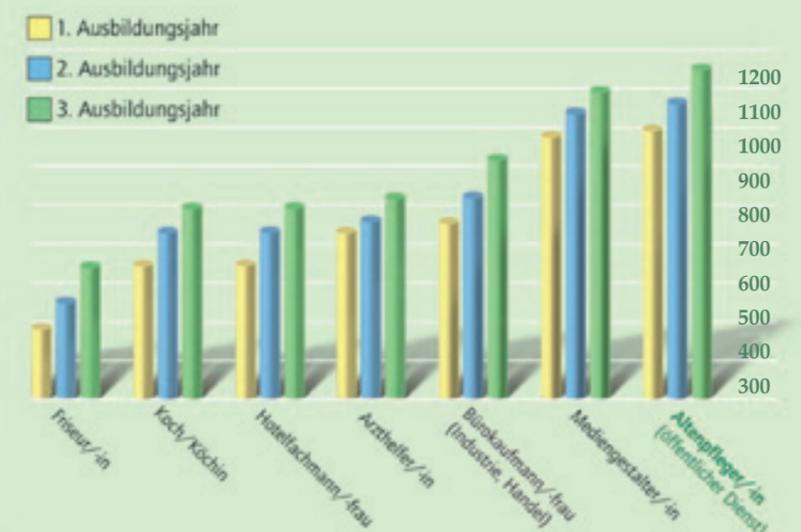
Die monatliche Auszubildendenvergütung in der Alten- oder Gesundheits- und Krankenpflege bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpflege beträgt brutto:

Ab 1. März 2020

- im ersten Ausbildungsjahr 1.160,70 Euro,
- im zweiten Ausbildungsjahr 1.226,70 Euro,
- im dritten Ausbildungsjahr 1.333,00 Euro.“

Urlaub:

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



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 € 2.361 bis € 2.572. 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 Verbandswechsels, 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 Menschen bei Behördengängen und Arztbesuchen. Im Rahmen der ambulanten Pflege arbeiten sie mit den

Familienangehörigen und ehrenamtlichen Helfern zusammen.

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

Altenpfleger/in ist eine bundesweit einheitlich geregelte schulische Ausbildung an Berufs-

fachschulen für Altenpflege. Sie dauert 3 Jahre und führt zu einer staatlichen Abschlussprüfung. 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 € 2.796 bis € 3.297. 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

Arbeitgeber Johanniter

In Deutschland arbeiten 24.000 Beschäftigte und 33.000 Ehrenamtliche für die Hilfsorganisation

Die Johanniter – das ist eine starke Gemeinschaft aus Menschen, die sich ehrenamtlich oder hauptberuflich in den unterschiedlichsten Bereichen engagieren. Seit ihrer Gründung am 7. April 1952 entwickelten sich die Johanniter mit heute mehr als 24 000 Beschäftigten, 33 000 ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern und rund 1,3 Millionen Fördermitgliedern zu einer der größten Hilfsorganisationen Deutschlands. In der Tradition des evangelischen Johanniterordens zählen zu ihren Aufgaben heute unter anderem Rettungs- und Sanitätsdienst, Katastrophenschutz und Erste-Hilfe-Ausbildung. Hinzu kommen soziale Dienste wie die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie die Betreuung und Pflege von älteren und kranken Menschen. International engagieren sich die Johanniter in der humanitären Hilfe, etwa bei Hunger- und Naturkatastrophen. Die Vielseitigkeit macht die Johanniter auch als Arbeitgeber interessant.

Arbeiten im Team

Im Team lassen sich die unterschiedlichsten Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am besten vereinen, um anstehende Aufgaben zu lösen. Es ist daher ein partnerschaftlicher, kooperativer Führungsstil, der das berufliche Wirken bei den Johannitern prägt, bestimmt durch Gespräche, Abstimmungen und gegenseitigen Respekt.

Der Mensch zählt

Für das Wirken zum Wohl des Menschen sind Sozialkompetenz und Kommunikationsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zentraler Bedeutung. Darüber hinaus soll das Berufs- und Familienleben bestmöglich in Einklang gebracht werden: für Mütter, die beruflich qualifiziert sind und erwerbstätig bleiben wollen, ebenso wie für junge Väter, die mehr Verantwortung in der Kindeserziehung wünschen.

Aus- und Weiterbildung

In der Johanniter-Akademie



Foto: Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.

und an zahlreichen johanniter-eigenen Schulungsstätten in ganz Deutschland werden vielfältige Möglichkeiten für die Steigerung der persönlichen Qualifikation, ob in Management und Führung, Pädagogik und Psychologie, Pfl-

ge, Rettungsdienst und Katastrophenhilfe oder in den sozialen Diensten geboten. Die akkreditierte Hochschule bietet darüber hinaus fachlichen Führungskräften die Vertiefung ihres praktischen Wissens durch akademische Stu-

diengänge in den Bereichen Rettungsdienst, Pflegemanagement und Humanitäre Hilfe im Ausland an.

Sicherheit

Als eine der größten Hilfsorganisationen Deutschlands bieten die Johanniter krisenfeste Arbeitsplätze mit Zukunft, denn immer mehr Menschen brauchen Hilfe, sei es aufgrund ihres Alters, ihrer Gesundheit oder ihrer Lebenssituation.

Menschlichkeit

Die Hilfe von Mensch zu Mensch ist das wichtigste Anliegen der Johanniter. Davon ist nicht nur der menschliche Umgang mit unseren Patienten und Kunden geprägt, sondern auch das Miteinander im Team.

www.johanniter.de

Der Johanniter-Hausnotruf. Macht Sie selbständig und sicher!



Mit dem Hausnotruf der Johanniter können Sie sich zuhause sicher fühlen. Ein Knopfdruck und Sie werden mit Menschen verbunden, die für Sie da sind und Ihnen helfen.

Servicetelefon: 02131 7148-00

Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
Regionalverband Niederrhein
Hellersbergstraße 7, 41460 Neuss
hausnotruf.neuss@johanniter.de
www.johanniter.de/niederrhein

DIE JOHANNITER
Aus Liebe zum Leben



Erzbischöfliches Berufskolleg Neuss

Bildungsangebote: u. a. Sozialhelfer(in), Kinderpfleger(in), Erzieher(in). Zweijährige Berufsfachschule. Der Bildungsgang vermittelt den Berufsabschluss einer staatlich geprüften Sozialhelferin/eines staatlich geprüften Sozialhelfers und die Fachoberschulreife. Die Ausbildung beinhaltet pädagogische, pflegerische und hauswirtschaftliche Aspekte.

Erzbischöfliches Berufskolleg Neuss
Kapitelstraße 36, 41460 Neuss
Telefon: (0 21 31) 71 88 66
www.berufskolleg-marienhaus.de

Fachschule des Sozialwesens

Ausbildung zur Staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin/zum Staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger - praxisintegrierte Form -

LVR-Berufskolleg
Am Großen Dern 10
40625 Düsseldorf
Tel.: +49 (0)211 291993-148

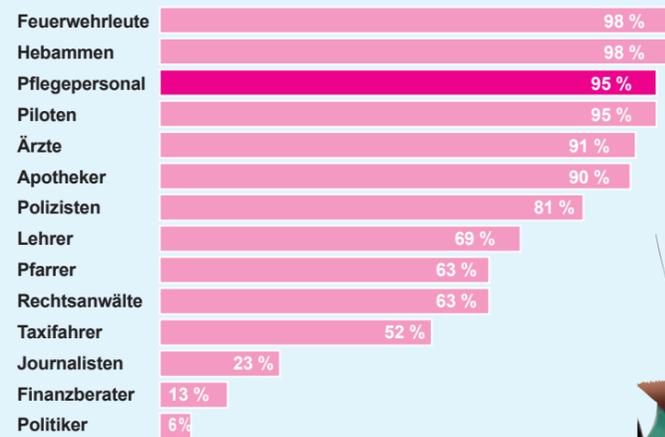
Hephata Berufskolleg

Das Berufskolleg der Evangelischen Stiftung Hephata in Mönchengladbach ist eine staatlich genehmigte private Ersatzschule. Es umfasst Fachschulen des Sozialwesens mit den Fachrichtungen Heilerziehungspflege und seit 2013 Sozialpädagogik, eine zweijährige Berufsfachschule im Berufsfeld Sozial- und Gesundheitswesen und das Angebot einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation mit dem anerkannten Abschluss „geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“.

Hephata Berufskolleg
Schwalmstraße 206
41238 Mönchengladbach
www.hephata-bildung.de

Pflegepersonal genießt mehr Vertrauen als Ärzte

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



Quelle: Gesundheitsmonitor, n = 1565-1700



Ausbildungszentrum

Hildegard Pautsch Bildungszentrum fusionierte mit St. Elisabeth-Akademie

Weil ab 2020 Kranken- und Altenpfleger gemeinsam ausgebildet werden sollen, fusionierte das Fachseminar der Caritas mit der St.-Elisabeth-Akademie. Es entsteht ein Ausbildungsbetrieb mit 750 Plätzen, der weiter wachsen soll.

Seit mehr als zehn Jahren bildet ein Verbund katholischer Krankenhäuser seinen Nachwuchs gemeinsam an der St.-Elisabeth-Akademie in Neuss aus. Nun kommt auch noch die Altenpflege hinzu. Um diese Breite darstellen zu können, hat die Akademie mit Wirkung zum 1. Juli 2018 das Hildegard Pautsch Bildungszentrum für Gesundheitsberufe, das bis 2016 als Fachseminar für Altenpflege geführt worden war, vom Caritasverband übernommen.

Der katholische Wohlfahrtsverband bleibt als vierter Mitgesellschafter in der Verantwortung. Die zehn Caritas-Mitarbeiter der Altenpflegeschule werden übernommen. Die bisherige Leiterin Jutta Zeise bleibt auf dem Posten und wird hinter Monika Huth stellvertretende Akademieleiterin.

Seit 2005 betreiben die St. Augustinus-Kliniken gGmbH in

Neuss, der VKKD - Verbund Katholischer Kliniken Düsseldorf gGmbH, die Katharina Kasper ViSaSalus GmbH und die St. Marien-Krankenhaus GmbH in Ratingen die St. Elisabeth-Akademie. Seit Juli 2018 ist der Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V. ebenfalls Gesellschafter. An vier Akademiestandorten in Düsseldorf, Mönchengladbach-Neuwerk und Neuss arbeiten fast 50 engagierte Mitarbeiter und betreuen über 700 Auszubildende.

Der Anspruch ist eine Pflegeausbildung auf hohem Niveau. Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Förderung von selbst organisiertem Lernen. Synergieeffekte sollen helfen, den Anforderungen des neuen Pflegeberufegesetz zu entsprechen und den gesellschaftlichen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Die Auszubildenden sind bei den jeweiligen Krankenhausträgern,

Senioreneinrichtungen oder ambulanten Pflegediensten angestellt und absolvieren ihre praktische Ausbildung vorwiegend bei ihren Anstellungsträgern. Neben den üblichen somatischen Abteilungen sind dem Gesamtverbund auch eine große psychiatrische Fachklinik sowie Wohnbereiche für behinderte Menschen angeschlossen. Darüber hinaus werden die Auszubildenden zum Teil in einer Rehabilitationsklinik, in verschiedenen Tageskliniken sowie in Hospizen eingesetzt. Auch die ambulante häusliche Pflege lernen die Auszubildenden kennen.

St. Elisabeth-Akademie mit Fachseminar für Altenpflege in Neuss
Buschhausen 16
41462 Neuss
Telefon: (0 21 31) 29 837 - 0
www.elisabeth-akademie.de



Foto: Martina Mauerer

Pflegeberufe 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, Handlungsempfehlungen 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



Foto: Martina Mauerer

norddeutschen Städten Bremen, Hamburg, Hannover, Neumünster, Oldenburg und Schwerin.

Kenntnisse der Befragten entsprechen oft nur Klischees

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 allgemeinbildenden 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 von der Uni Bremen. Weitere Infos: www.public-health.uni-bremen.de

Hohes Potenzial

Pflegeheime: 17.000 offene Stellen können nicht besetzt werden. Der Pflegemangel im Krankenhaus erhöht das Komplikationsrisiko.

„Ich glaube, es gibt ein hohes Potenzial an ehemaligen Pflegekräften, die gerne in ihren alten Job zurückkehren würden, und an Teilzeitkräften, die gerne wieder in Vollzeit arbeiten würden - allerdings nur unter geänderten Rahmenbedingungen“, sagte der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, Andreas Westerfellhaus. Wichtig dafür seien zum Beispiel verlässliche Arbeitszeiten oder neue Arbeitszeitmodelle.

Westerfellhaus schlug unter anderem ein Modell vor, bei dem Pflegekräfte drei Tage arbeiten und dann drei Tage frei haben. Viele ehemalige Pflegekräfte könnten sich eine Rückkehr in den Beruf in einem solchen Modell vorstellen. Früher habe sie oft sieben oder neun Tage am Stück arbeiten müssen. Oft sei sie dabei am Wochenende eingesprungen. „Das war wirklich sehr anstrengend, für den Geist und für den Körper“, sagte eine ehemalige Pflegekraft.

Neue Mitarbeiter feierlich begrüßt

Caritasverband Rhein-Kreis Neuss

Insgesamt 68 neue Mitarbeiter haben zuletzt bei der Caritas im Rhein-Kreis Neuss eine Stelle angetreten. Sie wurden von Vorstand und Abteilungsleitern herzlich bei einer Einführungsveranstaltung begrüßt. Was der katholische Verband alles für seine Mitarbeiter tut und wie groß die Bandbreite von Diensten, Einrichtungen und Angeboten ist, sorgt bei den „Neuen“ immer wieder für Erstaunen.

„Dass in der Pflege generell schlecht bezahlt wird, ist schlicht und einfach ein Vorurteil“, betonte Hans W. Reisdorf, Vorstand der Caritas, bei der Veranstaltung. Die Vergütung bei der Caritas sei überdurchschnittlich

gut. Zudem bietet der Verband seinen Mitarbeitern eine Vielzahl an fachlichen Fort- und Weiterbildungen sowie eine Gesundheitsförderung an.

Die Caritas im Rhein-Kreis Neuss ist breit aufgestellt und mit rund 1000 Mitarbeitern, 80 Diensten und Einrichtungen rund um ambulante und stationäre Pflege, Familien-, Kinder- und Jugendhilfe sowie Beratungsdienste gehört der Verband zu den großen Arbeitgebern im Kreis.



Foto: Caritasverband Rhein-Kreis Neuss

Praxisnahe und kompetente Ausbildung

Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe

Das Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe im Rhein-Kreis Neuss ist die zentrale Ausbildungsstätte der Kreiskrankenhäuser Dormagen und Grevenbroich St. Elisabeth und der Städtischen Kliniken Neuss – Lukaskrankenhaus GmbH. Es bietet 300 Auszubildenden die Möglichkeit einer praxisnahen und kompetenten Ausbildung an.

Mit der Eröffnung des Fachseminars sind am Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe alle drei Pflegeberufe (Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege) unter einem Dach. Es wird zurzeit mit 31 Kooperationspartnern der stationären und ambulanten Altenhilfe zusammengearbeitet.

Die praktischen Einsatzorte liegen u.a. in Neuss, Grevenbroich, Dormagen, Düsseldorf, Kaarst, Meerbusch, Korschenbroich. Den Beteiligten der Ausbildung ist es besonders wichtig, dass eine gute Begleitung sowohl in der Theorie als auch in der Praxis gelebt wird.

Aus diesen Gründen ist eine Pflegeausbildung im Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe interessant:

- Die Träger sind die Kreiskrankenhäuser Dormagen, Grevenbroich St. Elisabeth und die Städtische Klinik Neuss – Lukaskrankenhaus.
- Den Auszubildenden wird ein kostenloser Zugang zur Pflegewissens-Plattform des Thieme-Verlages (Bibliothek, Magazine, Filme und Expertenrat) auch als Heimzugang angeboten.

Warum gerade eine Pflegeausbildung?

- Pflegeberufe sind Berufe mit hoher Arbeitsplatzsicherheit.
 - Es sind Berufe für Teamplayer – Pflegepersonen arbeiten mit und für Menschen.
 - Die Tätigkeit ist interessant, herausfordernd, abwechslungsreich, kreativ und sinnvoll.
 - Die Arbeit ist lebenslang, alltagsbezogen und bietet vielfältige Weiterentwicklungschancen, z. B. Fachpflege Intensiv und Anästhesie, Leitung einer Pflegeeinheit, Fachpflege Psychiatrie oder Onkologie, Studium Pflegemanagement oder Pflegepädagogik.
- Sabina Albrecht freut sich auf Ihre Bewerbung.

Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe im Rhein-Kreis Neuss

Institutsleitung
Carossastraße 1
41464 Neuss
info@bildungsinstitut-neuss.de
Telefon: 02131 13 30 300

Der Johanniter-Hausnotruf. Macht Sie selbständig und sicher!



Mit dem Hausnotruf der Johanniter können Sie sich zuhause sicher fühlen. Ein Knopfdruck und Sie werden mit Menschen verbunden, die für Sie da sind und Ihnen helfen.

Servicetelefon: 02131 7148-00

Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
Regionalverband Niederrhein
Hellersbergstraße 7, 41460 Neuss
hausnotruf.neuss@johanniter.de
www.johanniter.de/niederrhein

DIE JOHANNITER
Aus Liebe zum Leben



Perspektiven in Pflege und Betreuung

Diakonie Neuss-Süd bildet Pflegefachkräfte aus / Freiwilliges Soziales Jahr / Bundesfreiwilligendienst

Unter dem Motto „Ein Haus voller Leben“ betreibt die Diakonie Neuss-Süd ein Seniorenheim, drei Tagespflegeeinrichtungen und zwei ambulante Pflegedienste. „Mit 217 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einer Vielzahl von Ehrenamtlichen und freiwilligen Mitarbeitern im Sozialen Jahr, pflegen, begleiten und betreuen wir auf höchst professionelle Weise alle Menschen die unsere Angebote nutzen und Hilfe benötigen. Bei uns steht der Mensch immer im Vordergrund.“, so die Geschäftsführer Karen Rothenbusch und Rainer Kupper.

Aktuell werden noch Auszubildende im Bereich Pflege gesucht. Diese können selbst entscheiden, ob sie schwerpunktmäßig im ambulanten oder stationären Bereich die Ausbildung absolvieren möchten. Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt neben fachlichen Kompetenzen, wie z. B. Medikamentenvergabe, Körperpflege und Verbänden auf einem individuellen, respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Menschen. Die Pflege und Betreuung ist organisiert nach dem mütterlichen Modell, welches für Azubis viele positive Erfahrungen im täglichen Umgang mit den Bewohnern vermittelt. Weiterhin sorgen 15 ausgebildete und sehr kompetente Praxisanleiter für eine professionelle Ausbildung in der fundierten Grundlagen vermittelt werden. Die Karrierechancen bei der Diakonie Neuss-Süd sind sehr gut. So verdient man am Anfang der Ausbildung ca. 1.140 €. Nach der Ausbildung beträgt das Einstiegsgehalt ca. 2.900 €. Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Aufstiegschancen sind natürlich möglich.

Der Pflegeberuf ist anstrengend, aber auch sehr vielfältig, interessant und durch die Arbeit mit Menschen auch persönlich bereichernd. Neben der Körperpflege der Bewohner und der Versorgung mit Essen und anderen lebensnotwendigen Dingen führt

die examinierte Pflegefachkraft auch medizinische Tätigkeiten, die vom Arzt verordnet werden, durch, zum Beispiel Verbände, Spritzen geben, etc.

Wir arbeiten mit dem BIG, dem Bildungsinstitut für Pflegeberufe in Neuss. Mehrere

erfahrene examinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich als Praxisanleiter intensiv um die Ausbildung und um die Sorgen und Wünsche der Auszubildenden. Die Übernahmechancen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung sind sehr gut.

Die Diakonie Neuss-Süd bietet außerdem Plätze im Freiwilligen Sozialen Jahr sowie im Bundesfreiwilligendienst für Menschen aller Altersgruppen, die Spaß am Umgang mit alten Menschen haben.



Diakonie Neuss-Süd

Du machst deinen Schulabschluss oder suchst eine neue Herausforderung?

Das trifft sich gut – wir suchen DICH für die

Ausbildung zur/m Pflegefachfrau/Pflegefachmann!

In der dreijährigen Ausbildung wirst Du von unseren erfahrenen Praxisanleitern intensiv betreut und begleitet – und in der Pflegeschule von den Lehrern unterstützt.

**Du wirst sehen, wieviel Spaß Pflege macht!
Bewirb Dich jetzt**

Bewerbungen bitte schriftlich - gerne auch per Mail - an

Diakonie Neuss-Süd gGmbH

Gohrer Str. 34

41466 Neuss

Tel. 02131 / 945 150

www.dw-neuss-sued.de

rothenbusch@dw-neuss-sued.de



Diakonie Neuss-Süd

Das Johanniter-Zentrum Kaarst geht neue Wege in Pflege und Betreuung

Mäeutisches Pflege- und Betreuungsmodell im Johanniter Zentrum Kaarst

Pflegende sind Teil eines Systems, das sie nicht wirklich ernst nimmt, ein System, das die Intelligenz und Kreativität der Pflegearbeit nicht wertschätzt. Pflegende werden als Menschen gesehen, die vor allem zupacken, ihre Gefühle, Fertigkeiten und Kenntnisse werden vernachlässigt.

Sie sind auch nicht daran gewöhnt, sich selbst wertzuschätzen. Ihre Belohnung erleben sie dann, wenn sie von ihrer Arbeit erzählen, um sich diese bewusster zu machen und zu lernen, sich den Kollegen gegenüber selbstbewusster darzustellen. Eine Patentlösung gibt es nicht. Jede Erfahrung ist wichtig, um den Bewohner besser zu verstehen. Mit der mäeutischen Didaktik bewegen wir uns also zwischen Bestätigung, Herausforderung, Umwandlung und Emanzipation.

Pflege- und Betreuungskräfte im Johanniter-Zentrum Kaarst wollen diesen Weg gehen. Sie wollen voneinander lernen, sich stärken und ihre Arbeit sichtbar machen, so dass sie spüren, dass ihre Beziehungsarbeit, ihre Intuition und ihr Wissen zum Erfolg führen.

Die Sicherung der Pflegequalität erfolgt nach den neuesten Kenntnissen der Pflegeforschung. Das mäeutische Pflege- und Betreuungsmodell ist Bestandteil dieser Entwicklung.

Das mäeutische Pflege- und Betreuungsmodell

Der Begriff „Mäeutik“ (wörtlich: Hebammenkunst) wird im weiteren Sinne in Anlehnung an die Gesprächstechniken des Philosophen Sokrates im Gespräch mit seinen Schülern im Sinne einer „dialogischen Methode der Wahrheitssuche“ verwendet, die einen Lernenden durch geschick-

tes Fragen selbst zur Erkenntnis führt.

Das mäeutische Pflege- und Betreuungsmodell entstand im Bereich der Geriatrie aus der Frage heraus, wie Menschen mit Demenz bestmöglich betreut werden können. Urheberin ist die Niederländerin Dr. Cora van der Kooij, die Mäeutik in der Pflege als „Hebammenkunst für das Pflegepersonal“ verstand. Ihr lag daran, Lebenserfahrung, Empathie, Intuition, Kreativität und Erfahrungen in der Pflegearbeit als Wissensressourcen zu erkennen, zu reflektieren und eine empathische Grundhaltung in die Pflegearbeit mit einzubeziehen.



Foto: Birgit Bezzelt (2)

Damit kann die Mäeutik in der Pflege einerseits als pädagogisches Verfahren für die Schulung von Pflegenden bezeichnet werden, andererseits bietet sie eine generelle Herangehensweise für den Umgang mit Menschen, die Hilfe und Pflege brauchen. Im Zentrum des mäeutischen Pflege- und Betreuungsmodells steht die „erlebensorientierte Pflege“

(„integrated emotion-oriented care“, IEOC), bei der die Beziehung zwischen Pflegenden und dem Pflegebedürftigen im Mittelpunkt steht und gezielt positive Kontaktmomente geschaffen werden. Das intuitive und empathische Einfühlen in die Bedürfnisse und Erlebnisse der Pflegebedürftigen durch den Pflegenden hat ein besonderes Gewicht. Mit Hilfe der mäeutischen Herangehensweise soll die Beziehung gestärkt werden. Mäeutik steht für die Entwicklung einer „Gefühlssprache“ mit der Pflegende ihre Erfahrungen in Worte fassen und darüber reflektieren können. Eine solche Sprache ist Voraussetzung für (echte)

dadurch wirklich verändert wird.

Menschenbild in der Mäeutik

Das mäeutische Menschenbild betont, dass alle Menschen verletzlich sind, also der Pflegebedürftige und der Pflegenden gleichermaßen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Verletzlichkeit soll der Pflegeperson ermöglichen, die Betroffenen verstehend und einführend zu begleiten. Das zwischenmenschliche Erleben, Handeln und Wirken, das im Pflegeprozess unbewusst stattfindet, soll in Worte gefasst und reflektiert werden. Die gewonnenen Erkenntnisse können dann bewusst gemeinsam weiterentwickelt, beziehungsweise mit theoretischen Inhalten ergänzt werden. Auf diese Weise werden Pflegenden in die Lage versetzt, sich in die Erlebnisse des Pflegebedürftigen einzufühlen, aber auch die eigene Erlebnisse bewusster wahrzunehmen. Spannungen, die sich häufig aus dem Kontakt der beiden unterschiedlichen Erlebnisse ergeben, können dann durch die Pflegenden besser aufgelöst werden, so dass der Kontaktmoment zwischen beiden positiv gestaltet und erlebt werden kann. Mitmenschlichkeit, Zuwendung und das intuitive Pflege-talent werden als eigene Kompetenzen wertgeschätzt.

Anwendungspraxis

Um sich in die individuelle Erlebnisse des Pflegebedürftigen besser einzuleben, werden spezielle Instrumente der Mäeutik verwendet: Ein „Beobachtungsbogen“ mit Fragen zur Biographie, den Gewohnheiten und den besonderen Persönlichkeitsmerkmalen, in den jeder Mitarbeiter Beobachtungen über vier Wochen eintragen kann. Außerdem gehört dazu, dass im Pflegeteam regelmäßige strukturierte „Bewohnerbesprechun-

gen“ zur Reflexion der Pflegeerfahrungen stattfinden: Wer ist dieser Mensch? Wie verhält er sich? Wie erlebt er sich selbst in seiner Situation? Wie ist seine Lebensgeschichte? Was sind seine Bedürfnisse? Die Pflegenden erzählen von positiven Kontaktmomenten, um gemeinsam ein ganzheitliches Bild des Pflegebedürftigen zu entwickeln, sich aus-

Professionalität. Das mäeutische Modell fordert auf, diese Erfahrungswelt durch Worte bewusst zu machen, sie anzuerkennen und wertzuschätzen und sie im Sinne professionellen Sachverständnisses zu nutzen und zu entwickeln. Dabei fängt man in der Praxis an und nutzt Theorien, mit denen die Praxis besser verstanden und

zutauschen, ihn noch besser zu betreuen und Zutrauen in die eigene Pflegekompetenz zu gewinnen. Besonders hilfreich für die Pflegenden ist das „Training on the Job“, d.h. ein Mäeutik-Trainer oder Prozessbegleiter beobachtet einen Mitarbeiter in der Praxis, um ihm ein positives Feedback und auch hilfreiche mäeutische Anregungen zu geben.

Im Johanniter-Stift, Johanniter-Haus Kaarst und auch in der Johanniter-Tagespflege Kaarst schulen Mäeutik-Trainer die Mitarbeiter und begleiten sie bei ihrer täglichen Arbeit. Besonders wichtig ist es uns, unsere Auszubildenden im mäeutischen Pflege- und Betreuungsmodell zu schulen, damit sie von Anfang an den Heraus-

forderungen der Pflegetätigkeit gewachsen sind und zu selbstbewussten Fachkräften mit einem ausgeprägten Berufsstolz heranwachsen.

Johanniter Zentrum Kaarst
Rosel Band
Am Sandfeld 35
41564 Kaarst
Tel.: 02131 40670

Facettenreiche Altenpflegeausbildung im Johanniter-Zentrum Kaarst

Auszubildenden werden viele Möglichkeiten geboten

Das Johanniter-Zentrum Kaarst bietet den Auszubildenden vielfache Möglichkeiten einen Ausbildungsplatz zu finden:

- Das Johanniter-Stift Kaarst mit 80 Einzelzimmern im Pflegebereich und 29 Stiftswohnungen des Betreuten Wohnens.
- Das Johanniter-Haus Kaarst ist eine Einrichtung, in dem 24 Menschen mit fortgeschrittener Demenz betreut werden.
- Die Johanniter-Tagespflege Kaarst für 16 Gäste, die ihren Tag mit viel Abwechslung und Freude in Gesellschaft verbringen können.

Wir arbeiten in allen Einrichtungen des Johanniter-Zentrums nach dem mäeutischen Pflege- und Betreuungsmodell (siehe Seite 18).

Pflegfachkraft ein hochkomplexer Beruf mit Zukunft

In jeder Ausbildung wird das Fundament für die zukünftige Ausübung eines Berufes gelegt. Aus diesem Grund legen die Johanniter besonderen Wert auf eine gute und intensive Ausbildung. Für die zukünftigen Pflegefachkräfte sind folgende Lernfelder von besonderer Wichtigkeit:

Hermeneutisches Fallverstehen

Um mit hochkomplexen, diffusen Pflegesituationen umgehen zu können, brauchen Altenpfleger eine hermeneutische Fallkompetenz. Dies heißt für die Auszubil-

denden in der Altenpflege, dass sie innerhalb ihrer Ausbildung auf der Basis der theoretischen Grundlagen, ein möglichst umfassendes Verständnis für die Situationen eines älteren Menschen erhalten. Diese Kompetenz kann nur entwickelt werden, wenn sie systematisch und überwiegend in Einzelfällen in der Praxis erlernt wird.

Respekt vor der Autonomie

Die professionelle Pflege alter Menschen beruht zum einen auf der Anwendung wissenschaftlich fundierten Wissens, zum anderen auf der hermeneutischen Kompetenz. Der Respekt vor der Autonomie der pflegebedürftigen Person und die Fähigkeit des Verstehens und Deutens sind Voraussetzungen für die Ausübung des Pflegeberufs. Die Anerkennung, die Würde und der Wert eines jeden Menschen müssen in jede Entscheidung einfließen. Die Verantwortung der Pflegenden besteht darin, den Pflegebedürftigen bei seiner Entscheidungsfindung zu unterstützen, dies kann z.B. durch fachliche Beratung geschehen. Die Verantwortung der Pflegenden liegt aber auch darin die getroffenen Entscheidungen zu tolerieren. Bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen liegt die besondere Herausforderung des Pflegenden zum größten Teil darin, die Entscheidungen des Pflegebedürftigen zu erkennen



und tolerieren zu können.

Praktische Ausbildung im Johanniter-Zentrum

• Inhouse Schulungen

In jedem Praxiseinsatz wird für die anwesenden Schüler mindestens eine Inhouse Schulung in folgenden Bereichen stattfinden: Mäeutik, Kinästhetik, Demenz, Palliativpflege und Ethik, sowie Hygiene, Expertenstandards. Diese Schulungen werden von internen Experten durchgeführt.

• Mentoren durch

ältere Auszubildende

Jedem Auszubildenden im ersten Lehrjahr wird ein Auszubildender des dritten Lehrjahres als Mentor zur Seite gestellt, um gemeinsam an Projekten zu arbeiten und ggf. schulische Fragen zu klären. Durch diese Mentorentätigkeiten profitieren beide Auszubildenden. Bei dem Mentor wird das Wissen gefestigt und das Selbstbewusstsein gestärkt. Der Auszubildende im ersten Jahr

profitiert von den Erfahrungen des Mentors.

• Lerngruppen

Um das gemeinsame Arbeiten der Auszubildenden des Hauses zu fördern, werden Lerngruppen gebildet. Der Auszubildenden in den verschiedenen Ausbildungsjahren ergibt sich durch den Austausch ein guter Lerneffekt. In jedem Praxiseinsatz steht ein Tag zur Verfügung, an dem eine Aufgabe innerhalb der Lerngruppe ausgearbeitet werden muss.

• Unternehmungen

Einmal jährlich werden Ausflüge mit allen Auszubildenden und ihren Praxisanleitern durchgeführt, z.B. Besuch der Altenpflegemesse, Ausflüge und andere Unternehmungen je nach Wunsch. Wenn Sie Interesse haben, mehr über unsere Ausbildung zu erfahren, wenden Sie sich bitte an das Johanniter-Zentrum Kaarst, Ausbildungs-Koordinatorin Ursula Meurer, Tel: 02131 4067 0.

Flex-Konto der Caritas

Seit Jahren bietet der Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V. seinen Mitarbeitern optional das Caritas-Flex-Konto an. Ein Lebensarbeitszeitkonto, in das die Mitarbeiter Zeit - zum Beispiel Überstunden oder nicht in Anspruch genommene Urlaubstage - oder Geld - in Form von Gehaltsbestandteilen - einzahlen können. Wer sein Konto mindestens drei Jahre lang „bespart“ hat, kann das dort angehäuften Arbeitszeit-„Kapital“ für seine individuelle Lebensplanung nutzen. Möglich ist ein vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand ohne Gehaltseinbußen, eine Freistellung für Qualifizierung, die Verlängerung der Elternzeit, eine Auszeit für die Betreuung häuslicher Pflegefälle oder die Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichem Gehalt. Gemeinsam mit dem Kooperationspartner DBZWK, der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH, hat der Verband das „Caritas-Flex-Konto“ entwickelt und implementiert. Der Partner DBZWK garantiert Insolvenzschutz, Werterhalt und Verzinsung für die Wertguthaben auf Lebensarbeitszeitkonten. „Mitarbeiter, die ihre persönlichen, individuellen Lebenspläne mit ihrer Arbeit besser vereinbaren können, werden zufriedener und motivierter an die Arbeit gehen“, ist Geschäftsführer Norbert Kallen sicher. Und er sieht dabei auch einen klaren Vorteil für den Arbeitgeber: „Angesichts des Fachkräftemangels wächst die Konkurrenz zwischen den Arbeitgebern im Sozialbereich. Inzwischen bewerben wir uns als Arbeitgeber bei den Fachkräften bewerben. Da ist das Caritas-Flex-Konto ein klarer Pluspunkt!“

Pflegekräfte im Ausland warten nicht

Bundesverband fordert die deutsche Politik zum Handeln auf

Ausländische Pflegekräfte können dazu beitragen, den Fachkräftemangel in der Pflege zu verringern. In der Konzertierte Aktion Pflege wurden deshalb Maßnahmen verabredet, um bestehende Hürden zu minimieren und Prozesse zu beschleunigen. Diese Bemühungen fallen nun zusammen mit dem Start der neuen Pflegeberufeausbildung. Der Bund hat dafür fristgerecht den Bundesrahmenlehrplan vorgelegt, aber immer noch nicht alle Bundesländer die nötigen Landeslehrpläne, die aber auch zur Anerkennung ausländischer Pflegefachkräfte nötig sind. Um diesen unnötigen ‚Flaschenhals‘ zu vermeiden, hat der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung angeregt, für eine begrenzte Zeit die Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Abschlüsse nach der bisherigen Systematik fortzusetzen. Der Gesetzgeber hat dies aufgegriffen und am 14. November 2019 eine Übergangszeit bis Ende 2024 beschlossen.

Der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, Staatssekretär

Andreas Westerfellhaus: „Ich freue mich, dass meine Anregung aufgegriffen wurde. Denn bereits ab dem Jahreswechsel hätten ausländische Pflegekräfte sonst ihre Abschlüsse nach der neuen Pflegeausbildung anerkennen lassen müssen – obwohl die noch gar nicht überall umgesetzt wird. Ein solcher Anerkennungsstau wäre eine unnötige Katastrophe geworden. Die nun beschlossene Regelung stellt sicher, dass ausländische Pflegefachkräfte zügig ihren Beitrag zur Versorgung von

Patienten und zu Pflegenden leisten können: als anerkannte qualifizierte Fachkräfte.“ Die Länder können die Gleichwertigkeit ausländischer Pflegeabschlüsse damit weiterhin anhand des Abschlusses zum Gesundheits- und Krankenpfleger oder Altenpfleger prüfen und ggf. Anpassungsmaßnahmen beschneiden. Die ausländischen Pflegekräfte müssen damit nicht erst warten, bis neue generalistische Lehrgänge konzipiert sind und tatsächlich angeboten werden.



Rainer Sturm / pixello.de

50%

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 unbelegt 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 Pflegesatzverhandlungen zwischen der Pflegekasse, den Sozialhilfeträgern und den Heimen verhandelt. In den meisten Fällen sind diese Schlüssel innerhalb eines Bundeslandes gleich, d.h. je

des 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 Pflegegrad 2 liegt bei 1/3, das heißt, dass für drei BewohnerInnen des Grades 2 eine Vollzeitstelle besetzt werden kann. Der Personalschlüssel Pflegegrad 5 liegt bei 1/2, das heißt, dass schon bei zwei Bewohnern hier eine Vollzeitstelle besetzt werden kann.

Wert-volle Mitarbeiterführung

Mitarbeiter sind das größte Kapital

„Was ist uns im Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig?“ „Wie wollen wir Mitarbeiterführung gestalten, damit unsere Mitarbeitenden gerne bei uns arbeiten und sich wohlfühlen?“. Diese Fragen standen am Anfang der Führungskräfteentwicklung in der CaritasSeniordienste Rhein-Kreis Neuss GmbH. Im Laufe des Projektes erarbeiteten die Führungskräfte der sieben Seniorenhäuser die Werte und Grundsätze der Mitarbeiterführung, die nun in allen Einrichtungen verbindlich gelten.

„Mit diesen Führungswerten und Grundsätzen machen wir deutlich, was unser Handeln prägt, was uns wichtig ist und wie wir als Unternehmen die Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten wollen“, erläutert Hans-Werner Reisdorf, Geschäftsführer der Caritas Seniorendienste Rhein-Kreis Neuss GmbH, „Der Wertekatalog gibt Führungskraft und Mitarbeitenden gleichermaßen einen Orientierungsrahmen in der täglichen Arbeit.“

„Loyalität“, „Wertschätzung“ oder auch „Ehrlichkeit“ – dies sind nur einige der Werte, die auf bunten Plakaten in den Einrichtung für die rund 600 Mitarbeitenden und für Bewohner und Angehörige sichtbar sind. In Teamrunden diskutieren Führungskräfte und Mitarbeiter, wie sie diese Werte im Miteinander heute schon erleben, aber auch was getan werden kann, um bestimmte Werte und Grundsätze noch besser umzusetzen. „Wir wollen unseren Mitarbeitenden zeigen, dass sie für uns wertvoll sind“, so Hans-Werner Vetten, Einrichtungsleitung im Caritashaus St. Aldegundis. „Denn in der Altenpflege geht nun mal ohne die Mitarbeiter nichts.“

Und wie erleben die Mitarbeiter dieses Projekt? „Ich finde es sehr positiv, dass diese Werte und Grundsätze verbindlich vereinbart und auch mit uns diskutiert wurden“, erklärt Brigitte Chalupka, Wohnbereichsleitung im Caritashaus St. Josef, „Vieles wird in unserer Einrichtung schon gelebt – aber wir spüren jetzt, dass die Führungskräfte sich noch bewusster mit diesem Thema auseinandersetzen.“

Auch in den regelmäßigen Mitarbeiterjahresgesprächen, die zukünftig in den Caritas Seniorendiensten geführt werden, wird es Gelegenheit geben, sich über diese Werte und Grundsätze auszutauschen.

„Letztlich zielen alle diese Maßnahmen darauf, die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu erhöhen“, so Geschäftsführer Hans-Werner Reisdorf, „Denn zufriedene Mitarbeiter gehen motivierter an die Arbeit und stellen sich mit mehr Elan den vielen alltäglichen Herausforderungen in der Pflege und Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner.“



Als Caritas im Rhein-Kreis Neuss betreiben wir sieben Seniorenhäuser, vier Ambulante Pflegestationen, vier Tagespflegen sowie eine Vielzahl von sozialen Beratungs- und Dienstleistungsangeboten. Wir bieten derzeit mehr als 1.000 Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz und berufliche Perspektiven in vielen Feldern der Sozialen Arbeit. Damit gehören wir zu den großen Arbeitgebern im Rhein-Kreis-Neuss.

Wir suchen zum **Ausbildungsbeginn am 1. April 2020**

Auszubildende zur / zum Pflegefachfrau / Pflegefachmann (m/w/d)

Dein Profil

- Du möchtest mit alten Menschen arbeiten und begegnest ihnen wertschätzend und respektvoll
- Du bleibst auch in stressigen Situationen cool und denkst positiv
- Du hast Langeweile und magst es, wenn jeder Tag neue Herausforderungen bringt
- Du nimmst die Dinge, die Du machst, ernst und bist zuverlässig
- Du hast einen Real- oder Hauptschulabschluss (nach Klasse 10), gegebenenfalls mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung
- Du hast die volle Fachhochschulreife oder Abitur und interessierst dich für ein duales Studium (Ausbildung und parallel Bachelorstudium Pflege B.Sc.)
- Du sprichst gut Deutsch und kannst Dich schriftlich gut ausdrücken

Wir bieten

- eine breit gefächerte, praktische Ausbildung mit Schwerpunktsetzung im stationären Bereich
- Wir vermitteln Dir alles, was Du wissen und können musst, um ältere Menschen selbstständig zu versorgen und zu betreuen
- Du wirst von einer qualifizierten Praxisanleitung in allen Phasen der Ausbildung individuell begleitet und unterstützt
- Wir stehen im engen Kontakt mit der Schule, in der Du deine theoretische Ausbildung machst
- Du erhältst während der Ausbildung eine attraktive Bezahlung:
 - 1. Jahr 1140,69 Euro
 - 2. Jahr 1202,07 Euro
 - 3. Jahr 1303,38 Eur (zzgl. einer monatlichen Zulage von 11,11€)
- Außerdem zahlen wir Dir einen Zuschuss in Höhe von 30€/monatlich zum Young Ticket Plus/VRR bzw. zum Azubi-Ticket/VRS
- Auch wenn das Alter für Dich noch in weiter Ferne liegt. Schon heute zahlen wir zusätzliche Beiträge für Deine betriebliche Rente ein.
- Du hast die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen? Dann bieten wir Dir eine unbefristete Stelle an.

Du willst wissen, was Dich am ersten Tag Deiner Ausbildung bei uns erwartet? Dann schau Dir unseren Film „Dein erster Tag“ an: <https://www.deinerstertag.de/beruf/pflegefachkraft-caritas/>

Wenn Du noch mehr über unsere Ausbildung wissen willst? Hier findest Du alle wichtigen Infos: www.azubi-caritas.de (Bitte bewirb dich ausschließlich über unsere Karriereseite unter www.caritas-neuss.de über den Button „Onlinebewerbung“.) Für telefonische Auskünfte steht Dir Frau Anke Kuthe unter Tel. 02181 238 100 gerne zur Verfügung.

**CaritasSeniordienste
Rhein-Kreis Neuss GmbH
Montanusstr. 40
41515 Grevenbroich**



Seit 25 Jahren in der Altenpflege tätig

Gabriele Hambloch arbeitet im Caritashaus St. Elisabeth / Jeder Tag bietet neue Herausforderungen

Mein Name ist Gabriele Hambloch und ich arbeite als examinierte Pflegefachkraft im Caritashaus St. Elisabeth in Rommerskirchen. Dass ich je in der Altenpflege arbeiten würde konnte ich mir nie vorstellen, bis mich eine Freundin überredete, das mal auszuprobieren. Ich hatte schon immer Spaß und Freude im Umgang mit alten Menschen, aber so einen engen körperlichen Kontakt, wie in der Altenpflege wollte ich nie zu den Senioren haben.

Doch jetzt sind es schon über 25 Jahre, die ich in der Altenpflege arbeite. Ich habe erst 22 Jahre als



Seit 25 Jahren in der Altenpflege: Gabriele Hambloch

Pflegehelferin gearbeitet, doch irgendwann waren die Kinder groß und ich wollte unbedingt wissen, warum manche Dinge gemacht werden, ohne ständig zu fragen. Ich wollte auch mal selbst Dinge entscheiden können. So habe ich mich nach langer Überlegung und vielen Gesprächen mit der Einrichtungsleitung des Caritashauses St. Elisabeth vor vier Jahren dafür entschieden eine Ausbildung zur Altenpflegerin bei den CaritasSeniorenendiensten Rhein-Kreis Neuss zu beginnen. Nach erfolgreichen Examen im April 2019 wurde ich direkt übernommen und im Caritashaus St.

Elisabeth auf dem gerontopsychiatrischen Bereich eingesetzt. Als dann die Einrichtungsleitung auf mich zukam und fragte, ob ich nicht in diesem Bereich die Fachweiterbildung machen wollte, stand schnell meine Entscheidung fest. Seit Oktober habe ich die Weiterbildung zur Gerontopsychiatrischen Pflegefachkraft begonnen. Jeder Tag ist mit unseren Bewohnern eine neue Herausforderung, doch dies ist auch das Reizvoll an meiner Arbeit. Für die CaritasSeniorenendienste sind Unterstützung und die Förderung der Mitarbeiter ein ganz wichtiges Thema.

Sofortprogramm in der Pflege

Konkrete Maßnahmen sollen Pflegekräfte-Exodus stoppen

Pflege ist derzeit ein Kernthema in der Gesundheitspolitik der Bundesregierung. Nach den Leistungsverbesserungen für Pflegebedürftige durch die Pflegeförderungs- und Pflegeförderungs-Gesetze steht nun die extrem angespannte Fachkräftesituation in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen im Vordergrund. Der sich selbst beschleunigende Pflegekraft-Exodus muss schnellstmöglich durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Köpfe in der Pflege gestoppt und umgekehrt werden. Als erste Maßnahme hat Bundesminister Spahn mit dem Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz (PpSG) unter anderem vorgesehen, zusätzliche Stellen für Pflegefachkräfte im Krankenhaus und in der Altenpflege zu finanzieren. Das Gesetz ist seit 1. Januar 2019 in Kraft.

Für die Altenpflege sind folgende Maßnahmen geplant:

Mehr Personal: Alle ca. 13.000 vollstationären Pflegeeinrichtungen erhalten Zuschüsse von der Krankenversicherung (ca. 640 Mio. Euro) für zusätzliche Pflegekräfte im Verhältnis 1:80, d.h. je 80 Plätze eine Vollzeitstelle.



Foto: Martina Mauerer

Damit verbunden sind also keine Kostensteigerungen für die Pflegeheimbewohner oder den Sozialhilfeträger. **Digitalisierung:** Soll Pflegekräfte unterstützen und entlasten. Für entsprechende Maßnahmen bspw. zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation, Abrechnung von Pflegeleistungen,

Zusammenarbeit zwischen Ärzteschaft und Pflegeheimen oder zur Dienst- und Tourenplanung beteiligt sich die Pflegeversicherung bis 2021 mit 40 % (max. 12.000 Euro je Einrichtung und anerkannter Maßnahme). **Kurzer Draht:** Die Zusammenarbeit von niedergelassenen Ärzten mit stationären Pflegeeinrichtungen

soll verbessert werden. Die Kassen(zahn)ärztlichen Vereinigungen müssen auf Antrag verbindliche Kooperationsverträge binnen 3 Monaten vermitteln. Darüber hinaus werden Sprechstunden per Video ausgebaut. Die **betriebliche Gesundheitsförderung** für Pflegekräfte wird gestärkt. Dazu sollen die Krankenkassen zusätzliche 70 Mio. Euro bereitstellen.

Ebenso werden Maßnahmen der Arbeitgeber zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für Pflegekräfte in der Kranken- und Altenpflege bis 2024 finanziell unterstützt (ca. 100 Mio. Euro). Mehr Geld für **längere Wege:** Die Wegezeiten in der häuslichen Krankenpflege und der ambulanten Pflege sollen insbesondere im ländlichen Bereich besser honoriert werden (ca. 50 Mio. Euro) **Faire Preise** für Beratungsbesuche: Die Honorierung der für Pflegegeldbezieher verpflichtenden Beratungsbesuche soll zukünftig zwischen den Vereinbarungspartnern ausgehandelt werden. Die bislang gesetzlich festgelegten Preise werden abgelöst (ca. 50 Mio. Euro).

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 gerontomedizinischen 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



Foto: Martina Mauerer

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.

VINZENZGEMEINSCHAFT NEUSS E. V.

WOHN- UND PFLEGEHÄUSER

„In unserer Mitte — der Mensch“

- Pflege & Betreuung aus einer Hand
- Persönliche Bedürfnisse und Wünsche jedes Einzelnen stehen bei uns im Vordergrund

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 Einrichtungen und den Ambulanten Dienst suchen wir

- Pflegefachkräfte
- Mitarbeiter/innen im Pflege- und Betreuungsdienst

in Vollzeit/Teilzeit und auf der Basis geringfügiger Beschäftigung.

Wir wünschen uns freundliche, engagierte Mitarbeiter/innen, die unsere bestehenden Teams im Vinzenz-Haus Kaarst, im Haus Nordpark Neuss sowie in unserem St. Vinzenz-Ambulanten Pflegedienst ergänzen und die neben Freude an ihrem Beruf, eine christliche Einstellung und einen liebevollen Umgang mit älteren Menschen mitbringen. Sie haben Freude an der Arbeit mit älteren Menschen. Sie sind schon über 50 Jahre? Sie wollen wieder in ihrem Beruf einsteigen oder sind Berufsanfänger/in? Sie suchen einen Ausbildungsplatz, eine Praktikumsstelle oder sind noch in der beruflichen Findungs- oder Neuorientierungsphase? Dann sind Sie bei uns richtig!

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

Sie suchen einen Ausbildungsplatz für 2020 oder zu einem späteren Zeitpunkt. Dann bewerben Sie sich jetzt um einen Ausbildungsplatz:

• Ausbildung Altenpflege

Sie möchten im sozialen Bereich arbeiten oder Sie sind noch in der beruflichen Findungsphase, dann kommen Sie zu uns und engagieren sich im

- Bundesfreiwilligendienst,
- Freiwilligen Sozialen Jahr oder
- Praktikum im Bereich Pflege, Soziale Betreuung oder Hauswirtschaft

Entsprechend den Anforderungen bieten wir eine leistungsgerechte Vergütung (u. a. mit Sozial- und Leistungszulagen, betriebliche Altersvorsorge) nach AVR-Caritas und ein weitreichendes Angebot an Fortbildungs- und Förderungsmaßnahmen. Wir freuen uns auf Ihre schriftliche Bewerbung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an:

Fünf Punkte für PflegeKRAFT

Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung erneuert konkrete Forderungen

Jeder kennt die Zahlen und düsteren Prognosen. Wir haben in der Pflege einen Fachkräftemangel. Die Pflegeeinrichtungen haben schon jetzt Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Und gleichzeitig steigt der pflegerische Bedarf, da es immer mehr chronisch- und mehrfacherkrankte Menschen gibt.

Dazu kommt, dass viele Pflegefachkräfte mit ihrem Beruf unzufrieden sind und ihre Arbeitszeit verkürzen oder sogar ganz in andere, vermeintlich attraktivere Bereiche abwandern. Und eben weil viele Pflegekräfte aus dem Beruf flüchten, verteilt sich die steigende Arbeitslast auf immer weniger Schultern.

Diese Entwicklung muss schnellstmöglich durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Pflegekräfte gestoppt und umgekehrt werden. Die Regierungskoalition hat dies erkannt und wird ein Sofortprogramm Pflege auflegen, das u.a. die Finanzierung zusätzlicher Stellen für Pflegefachkräfte im Krankenhaus und in der Altenpflege vorsieht. Gesundheitsminister Spahn hat dazu inzwischen einen Entwurf vorgelegt.

Als Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung schlägt Staatssekretär Andreas Westerfellhaus fünf Punkte „Mehr PflegeKRAFT“ für Pflegefachkräfte und Einrichtungsbetreiber vor, um die entsprechend dem Referentenentwurf finanzierten zusätzlichen 13.000 Stellen in der Altenpflege und alle zusätzlichen Pflegestellen in Krankenhäusern auch tatsächlich besetzen zu können.

Pflegefachkräfte, die den Beruf verlassen haben, sollen in die Pflege zurückkehren. Pflegefachkräfte, die aktuell in Teilzeit arbeiten, sollen motiviert werden, ihre Arbeitszeit aufzustocken. Gleichzeitig enthält „Mehr PflegeKRAFT“ konkrete Maßnah-

men, um die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der Pflege tatsächlich spürbar zu verbessern. Denn ein Sofortprogramm kann nur dann nachhaltig sein, wenn Pflegefachkräfte ihren erlernten Beruf zufrieden ausüben und gerne in der Pflege bleiben.

1. Prämie für Rückkehrer und Aufstocker

Attraktive, steuerfreie Prämien dafür, eine unbefristete Tätigkeit in der Pflege aufzunehmen oder auszubauen:

5000 € für Berufsrückkehrer und 3.000 € für Teilzeitkräfte, die aufstocken, 3000 € für Ausbildungsabsolventen bei Ersteinstellung, 3000 € für Einrichtungsbetreiber,

2. 80 Prozent Arbeit bei 100 Prozent Lohn (80:20-Modell)

In einem auf drei Jahre befristeten Flächenmodell erhalten alle Pflegefachkräfte die Möglichkeit, bei 80 Prozent Arbeitszeit 100 Prozent Lohn zu erhalten. Bisherige Vollzeitkräfte können dabei wählen zwischen einem Treuebonus als Gehaltszuschlag bei Beibehaltung von 100 Prozent Vollzeit oder Reduzierung auf das 80:20-Modell bei gleichblei-

bendem Lohn. In der freien Zeit darf keine Nebentätigkeit ausgeübt werden, sie soll der Regeneration dienen.

3. Bonus für gute Arbeitgeber

Pflege braucht faire und moderne Arbeitsbedingungen. Der Wettbewerb der Betreiber um die besten Arbeitsbedingungen und um die größte Wertschätzung für Pflegekräfte muss dazu gestärkt werden. Kostenträger und Einrichtungen in der Altenpflege sollen deshalb die Möglichkeit erhalten, in den Vergütungsverhandlungen Zuschläge für die Einführung innovativer Konzepte für attraktive Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Mit einem solchen Bonus können Maßnahmen eines Arbeitgebers für mehr Dienstplanstabilität und weniger Rückrufen aus dem Frei, mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsförderung der Beschäftigten, jährliche Fortbildungen der Führungskräfte mit Personalverantwortung, Weiterqualifikation von Pflegehelfern zu Pflegefachkräften oder Entbürokratisierung der Pflegedokumentation gefördert und belohnt werden.

4. Mehr Freude am Pflegeberuf

Pflegefachkräfte sind, wie der Name sagt, Pflegeprofis. Sie sind keine Handlanger und können weit mehr als An- und Verordnungen ausführen. Deshalb ist es an der Zeit, ihnen unter Maßgabe konkreter Qualifikationsanforderungen gezielt heilkundliche Aufgaben zu übertragen. In Betracht kommen beispielsweise Aufgaben im Bereich der Versorgung chronischer Wunden, spezifischer Infusionstherapien und der Versorgung von Diabetes mellitus Typ 1 oder Typ 2. Die mit diesen Aufgaben verbundene höhere Verantwortung wird dem modernen Pflegeberuf gerecht und stärkt seine Attraktivität und Autonomie.

5. Ausbilden! Ausbilden!

Ohne eine Stärkung der Ausbildung in der Pflege wird sich der Fachkräftemangel nicht eindämmen lassen. Neben der Umsetzung des neuen Pflegeberufgesetzes kommt es auch darauf an, für die Arbeitgeber Anreize zur Ausbildung zu setzen. Einrichtungsbetreiber sollten Ausbildungskonzepte „von der Assistenz bis zum Master“ entwickeln. Um dies zu fördern und mehr Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen, soll der Kostenanteil der Pflegeeinrichtungen an der neuen Pflegeausbildung gesenkt werden. Das kommt durch sinkende Pflegesätze auch den Pflegebedürftigen zugute. Die Kosten für „Mehr PflegeKRAFT“ sollten nicht einseitig durch die Pflegebedürftigen getragen, sondern auf möglichst breite Schultern verteilt werden. Sie werden sich schnell auszahlen, denn überlastungsbedingte Personalausfälle sowie der Einsatz teurer Leasingkräfte werden verringert. Dem Pflegebevollmächtigten ist es wichtig zu betonen, dass die außerdem im Koalitionsvertrag vereinbarten sowie weitere Schritte darüber hinaus unbedingt folgen müssen.

So wird in der Pflege bezahlt

Durchschnittlicher Stundenlohn für



Quelle: Schildmann, Vass 2018

Hans-Böckler-Stiftung

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 weiterbildet 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.

..... **Kommunikation aus einer Hand - wir machen das für Sie!**

Wir betreuen und gestalten auch Ihren digitalen und analogen Auftritt.

Lassen Sie uns darüber reden!

NORBERT KÜPPING
Werbeagentur und Verlag

Werbeagentur und Verlag
Norbert Küpping
Einsteinstr. 136 • 41464 Neuss
Tel. 02131-6653254

mail: nkuepping@pressthemen.de
www.unsere-besten-jahre.de

PRINT & ONLINE AKTUELL!

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

Ihr direkter Draht:

- Redaktion
- Heftbestellungen
- Anzeigenabteilung

Werbeagentur und Verlag
 Norbert Küpping
 Tel.: 02131 - 66 53 254
 nkuepping@pressethemen.de



Aktuelle Stellenangebote und Infos www.pflegerberufe-aktuell.de

PFLEGERBERUFE!

Die Freiwilligendienste der Johanniter

Freiwilliges Soziales Jahr und Freiwilligendienst sind zwei Möglichkeiten sich sozial zu engagieren

Es gibt bei den Johannitern zwei verschiedene Arten des freiwilligen Engagements: das Freiwillige Soziale Jahr (18 bis 26 Jahre) und den Bundesfreiwilligendienst nach Erfüllung der Schulpflicht.

Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)
 Das Angebot, ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) zu leisten, ist einmalig im Leben und kann nur im Alter zwischen 18 und 26 Jahren wahrgenommen werden. Bis heute haben bundesweit bereits über 100.000 junge Menschen ihre Chance genutzt und sich im Rahmen eines FSJ im karitativen oder sozialen Bereich engagiert. Die Johanniter bieten hierfür verschiedene Einsatzgebiete an: In der Regel entscheiden Sie sich verbindlich für zwölf Monate. Das FSJ gibt nach der Schule oder in anderen Übergangsphasen Raum und Zeit, eigene Stärken und Schwächen kennen zu lernen und sich als Persönlichkeit zu entfalten. Es dient aber nicht nur der Orientierung, sondern man sammelt von Anfang an wertvolles Wissen und konkrete Praxiserfahrungen für die Zukunft und wertet nicht zuletzt auch den Lebenslauf auf. Außerdem bekommt man im FSJ bei den Johannitern

ein Taschengeld, Verpflegungsgeld und nach Möglichkeit eine frei Unterkunft, Fahrtkostenerstattungen oder -ermäßigung, Beiträge zur Sozialversicherung, je nach Anspruch Kindergeld oder Fortsetzung der Waisenrente, 24 Tage Urlaub sowie mindestens 25 Seminartage und pädagogische Begleitung.

Bundesfreiwilligendienst (BFD)
 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. Die Freiwilligendienste bei den Johannitern geben einem das schöne Gefühl, gebraucht zu werden. Gutes tun und davon selbst profitieren, lautet das Motto! Sie



Foto: Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.

bieten gute Einblicke in die praktische Arbeit der Johanniter. Begleitet wird der praktische Einsatz durch Seminare, in denen nicht nur die sozialen Kompetenzen gestärkt, sondern auch wertvolle Qualifikationen für die weitere berufliche Entwicklung erworben werden können. In einigen Bereichen besteht die Möglichkeit, sich den Einsatz als Vorpraktikum anerkennen zu lassen. Alle Freiwilligen werden zudem in Erster Hilfe ausgebildet. Auch Fortbildungen in den Bereichen Rhetorik und Kommunikation stehen auf dem Programm.

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 ist in der Tradition christlicher Nächstenliebe seit Jahrhunderten die Hilfe von Mensch zu Mensch. Mit mehr als 24 000 Angestellten und etwa 33 000 ehrenamtlichen Aktiven ist die Johanniter-Unfall-Hilfe eine der größten Hilfsorganisationen Europas. 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. Informationen zu den Freiwilligendiensten bei den Johannitern erhalten Sie unter den folgenden Kontaktdaten:

Einsatzbereiche bei den Johannitern
 Die Johanniter bieten viele verschiedene Einsatzmöglichkeiten für ein FSJ oder BFD:

- Krankentransport
- Behindertenfahrdienst
- Hausnotruf
- Kindertageseinrichtungen

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

Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.
 Regionalverband Niederrhein
 Hellersbergstr. 7
 41460 Neuss
 Tel.: 02131 - 71 48 00
 freiwilligendienste.niederrhein@johanniter.de
 www.johanniter.de/niederrhein

Die Johanniter-Freiwilligendienste. Eine Erfahrung fürs Leben!

FREIWILLIG

Bereiche für ein FSJ/BFD

- Fahrdienst
- Krankentransport
- Hausnotruf
- Medizinischer Transportdienst

Hier gibt's mehr Infos:
 0800 8811220 (gebührenfrei)
 www.johanniter.de/niederrhein

DIE JOHANNITER
 Aus Liebe zum Leben

Bewegung mit Konzept

Der Name VIV-ARTE® bedeutet Lebenskunst und steht für Bewegungsqualität und Freude am gemeinsamen Lernen. KINÄSTHETIK-PLUS ist eine praxisorientierte Weiterentwicklung der Kinästhetik nach Hatch/Maietta und wurde von 1995-1999 durch Heidi Bauder-Mießbach entwickelt und erprobt. Für Programmentwicklung, Forschung und Ausbildung kooperiert die VIV-ARTE® Bewegungsschule seit 1998 mit dem Universitätsklinikum Ulm.

Vordergründig ist die individuelle Bewegungsförderung während der täglichen Pflege und in pflegetherapeutischen Interventionen. Pflegende und Bewohner lernen gemeinsam Alltagsbewegungen zu vereinfachen und für beide Seiten gesundheitsunterstützend in körperlicher und psychischer Hinsicht zu gestalten. Die professionelle Interaktion und Kommunikation über Bewegung und Berührung schafft eine gegenseitige vertrauensvolle Beziehung.

Bewegungsförderung wird als kontinuierlich gegenseitiger Lernprozess zwischen Bewohnern und Pflegenden verstanden. Die individuelle Förderung beruht auf einer differenzierten Beurteilung der Ausgangssituation. Daraus wird der individuelle Handlungsbedarf abgeleitet, ausgerichtet auf die Kernproblematik des Bewohners. Die Bewegungsförderung erfolgt integriert in die tägliche Pflege und falls notwendig in speziellen Förderinterventionen. Die Bewegungsunterstützung schließt Heben/Ziehen/Schieben aus und erfolgt immer in natürlichen Bewegungen mit kontinuierlicher Be- und Entlastung wie z.B. beim Gehen.

Was uns bewegt

VIV-ARTE®-KINÄSTHETIK-PLUS / Pflegekonzept im Johanniter-Zentrum Kaarst

Mein Name ist Agnes Harmel und ich arbeite seit Mai 2007 im Johanniter-Stift Kaarst als Pflegefachkraft. Meine Ausbildung als Krankenschwester lag zu diesem Zeitpunkt mehr als 25 Jahre zurück. Nach einer 20jährigen Berufspause in der Pflege und einer kurzen Einarbeitungszeit arbeitete ich mich in viele Themen mit besonderem Interesse ein. Da unsere Einrichtung den Mitarbeitern fachspezifische Fort- und Weiterentwicklung ermöglicht, durfte ich ab 2008 an den Modulschulen zur VAP-Nurse bei Elli Kirchner teilnehmen. 2011 schloss ich die Ausbildung mit der Facharbeit zur VAP-Nurse ab.

Mittlerweile arbeite ich als Qualitätsbeauftragte und bin interne Multiplikatorin zur Umsetzung des Strukturmodells. Ich schule Mitarbeiter im Pflegeprozess und begleite sie bei der Umsetzung. 2017 durfte ich zusammen mit einer Kollegin die Ausbildung zum VAP-Advisor absolvieren. Im Anschluss daran bot sich für mich die Chance, unterstützt durch unsere damalige Einrichtungsleitung Rosel Band, zur Ausbildung zur VAP-Teacherin. Ich habe seinerzeit ohne zu Zögern dieses Angebot und die Herausforderung angenommen.

Mit der Ausbildung zur VAP-Teacherin geht für mich eine langjährige Herzensangelegenheit in Erfüllung. Ich möchte den Geist und den Elan von Heidi Bauder-Mießbach und ihrer langjährigen Mitarbeiterin Elli Kirchner in unserem Zentrum weitertragen und die Bewegungsförderung mit VAP und VAT durchführen. In den Fort- und Weiterbildungen wollen wir die medizinisch eingeleitete Gesundheitsentwicklung der Patienten im grundlegenden Gegenstandsbereich der Bewegung und Funktion fachkompetent, individuell und kontinuierlich unterstützen. Dabei sollen die geführten und angelei-



Im Johanniter-Zentrum Kaarst wird das Pflegekonzept von VIV-ARTE® KINÄSTHETIK PLUS eingesetzt

teten Bewegungen während der täglichen Pflege und in speziellen pflegetherapeutischen Interventionen die Patienten in körperlicher und psychischer Hinsicht unterstützen und helfen, ihm dabei helfen, das Krankheitsgeschehen zu verarbeiten.

Meine Motivation für die Ausbildung zum VAP-Teacher ist es, kontinuierlich sowohl die Gesundheit und die Fachkompetenz der Mitarbeiter durch eine fundierte Weiterbildung zu unterstützen als auch für die Förderung der Autonomie unserer Bewohner/Gäste durch eine gezielte Bewegungsförderung während der täglichen Pflege zu sorgen. Seit Dezember 2018 finden Fortbildungstage, Work-Shop's und Praxisbegleitungen für 30 Mitarbeiter statt, damit sie Bewegungskompetenz erlangen und Praxiserfahrungen sammeln können.

Ich möchte meine Kollegen so begeistern, dass sie Lust haben die gewohnten, schwierigen, steinigen Wege zu verlassen, um neue, weniger anstrengende Wege zu gehen, die gemachten Erfahrungen in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Die schon in VAP-Nurse zertifizierten Mitarbeiter möchte ich durch Work-Shops und Praxisbegleitungen weiter motivieren und unterstützen. Mir wurde schon in der Ausbil-

dung zur VAP-Nurse klar, wie wichtig Bewegungsförderungen während der täglichen Alltags-handlungen für Menschen in dieser Altersgruppe sind. Wenn wir Muskeln und Gelenke der Bewohner/Gäste aktiv oder passiv bewegen, können wir es Ihnen ermöglichen, sich als Mensch zu erfahren und sich aktiv am Leben zu beteiligen. In den Forderungen des § SGB XI (2) steht: „Auch nach Eintritt der Pflegebedürftigkeit haben Leistungsträger ihre medizinischen und ergänzenden Leistungen zur Rehabilitation im vollen Umfang einzusetzen und darauf hinzuwirken, die Pflegebedürftigkeit zu überwinden, zu mindern sowie Verschlimmerungen zu verhindern.“ Dieser Forderung werden wir in vollem Umfang gerecht, wenn wir das VAP Pflegekonzept in unserem Zentrum weiter implementieren und leben.

Für präventive und rehabilitative Pflege benötigen Pflegende fachspezifisches Wissen und ein breites Bewegungsverständnis. In einer Mobilisation nach VAP werden beide Komponenten vernetzt. Deshalb werden wir unsere Mitarbeiter und Bewohner/Gäste in der Bewegung fördern, damit sie sich als Mensch erfahren und aktiv am Leben teilhaben können.

Agnes Harmel

Foto: Johanniter Zentrum Kaarst

carpe diem - erfolgreich in allen Bereichen

2600 Mitarbeiter und 160 Auszubildende kümmern sich an 26 Standorten um Menschlichkeit und Qualität

Mit mehr als 2600 Mitarbeitern und 160 Auszubildenden bietet die carpe diem Gesellschaft für den Betrieb von Sozialeinrichtungen mbH ihre Dienstleistungen und Produkte deutschlandweit in über 26 Standorten an. Neben Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Pflege, Ergotherapie und Hauswirtschaft hält das Unternehmen eine Reihe weiterer Chancen für Ihre berufliche Zukunft bereit. Durch den Betrieb der eigenen, öffentlichen Café-Restaurants Vier Jahreszeiten und Großküchen werden auch interessante Laufbahnen im Rahmen des Gastronomiebetriebes geboten. Sei es als Küchenchef, Koch oder Kellner. Ihre Stärken liegen eher im Bereich des Housekeepings? Dann unterstützen Sie das wachsendes

Team der Hauswirtschaftlichen Dienstleistungen. Und auch im administrativen Bereich ist man breit aufgestellt. Es werden beispielsweise Kaufleute, Fachinformatiker, Qualitätsmanager sowie Finanz- und Lohnbuchhalter beschäftigt.

Durch das stetige Wachstum ist das Unternehmen deutschlandweit auf der Suche nach motivierten und selbstständigen Mitarbeitern um das Team in den unterschiedlichsten Bereichen zu verstärken.

Insgesamt verfügt carpe diem derzeit über 2.000 stationäre Pflegeplätze, ca. 800 betreute Wohnungen, Tagespflegereinrichtungen mit ca. 350 Tagespflegelägen, ambulante Wohngemeinschaften, ambulante Pflegedienste, mobile Mahlzei-

ten- und Wäschedienste sowie eigene gastronomische Einrichtungen mit den dazugehörigen Großküchen-, Wäscherei- und Reinigungsbetrieben.

Nutze den Tag - dies ist der Grundgedanke für das neuartige Konzept, welches in den Senioren-Parks der carpe diem Gesellschaft für den Betrieb von Sozialeinrichtungen mbH verwirklicht wurde und an der Maxime „So viel Selbstständigkeit wie möglich bei so viel Betreuung und Pflege wie nötig“ ausgerichtet ist. Im täglichen Leben genauso wie bei den zahlreichen Aktivitäten stehen Kommunikation und gemeinschaftliches Erleben im Vordergrund.

Alles Handeln wird begleitet von der Fürsorge, zu der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer ganzen Kompetenz

verpflichtet fühlen. Dazu gehören auch eine gute medizinische Versorgung und vielseitige Therapiemöglichkeiten. Zusammen mit der modernen Ausstattung der Senioren-Parks bildet dies die Voraussetzung für eine optimale Betreuung und Pflege.

Durch die Vielzahl der angebotenen Dienstleistungen haben Sie jederzeit die Möglichkeit Ihre Karriere in eine neue Richtung zu lenken, andere Tätigkeitsfelder zu übernehmen oder sich in Ihrem Fachbereich weiterzubilden. Durch die Integrationsabteilung gelingt es in diversen Senioren-Parks (schwer)behinderten Menschen passende Jobs anzubieten und diese somit ins Arbeitsleben zu integrieren. Die Mitarbeiter werden auch aktiv im Bereich der Gesundheitsförderung gefördert.



Alle aktuellen Angebote unter jobs.senioren-park.de
Nur ein Klick zur neuen Karriere!

Arbeiten bei carpe diem

Das nicht nur in der Pflege!
Wir stellen uns vor. Alles über uns als Arbeitgeber und Ihre Karrierechancen bei carpe diem.

Wir bilden aus

Flexibel, neugierig und lernbereit?
Du suchst eine Ausbildung mit Zukunft in einem deutschlandweit agierendem Unternehmen? Bewirb dich jetzt!



... attraktive Arbeitsplätze!

Study & Work

Diakonie-Pflegedienst: Wege finden

Der Ambulante Pflegedienst der Diakonie Rhein-Kreis Neuss legt Wert auf fortlaufende Qualifizierung

Die Mitarbeiterinnen des ambulanten Pflegedienstes der Diakonie Rhein-Kreis Neuss gehen täglich in ganz unterschiedliche Haushalte, um Menschen pflegerisch zu versorgen und zu betreuen. Sie brauchen ein Gespür für die Anliegen und Sorgen der Menschen und deren Familienangehörigen.

Von einem Augenblick zum anderen kann sich das Leben völlig verändern. Häufig ist eine ganze Familie betroffen, wenn ein

Familienangehöriger auf Pflege und Betreuung angewiesen ist. Ohne den Zusammenhalt in den Familien wäre die Pflege und Betreuung oft nicht möglich.

Immer mehr demenziell veränderte Menschen benötigen eine 24 Stunden Betreuung in den Bereichen Pflege und Betreuung. Häufig steht die Betreuung im Vordergrund für Angehörige eine hohe zeitliche und emotionale Belastung, oft schwer vereinbar mit Berufstätigkeit, Kin-

derversorgung und der eigenen Alltagsgestaltung und dennoch eine Herausforderung, die die eigenen Gewohnheiten in der Lebensgestaltung in Frage zu stellen vermag.

Die Mitarbeiter des Pflegedienstes entlasten pflegende Angehörige bei der Pflege und Betreuung. Die Betreuungskräfte sind häufig stundenweise im Einsatz, damit Angehörige auch etwas Zeit für sich haben um wieder Kraft zu tanken. Wie die Belastung von

Angehörigen und Betroffenen in der Realität aussieht, zeigt das Beispiel von Renate B.: Sie wird den Tag nie vergessen. Es war wenige Monate, nachdem ihr Mann in den Ruhestand gegangen war und sie langsam begannen, die neue Lebensphase zu genießen mit Reisen, kulturellen Erlebnissen, eben viel Zeit für sich und ihre Interessen.

Und dann der Schlaganfall bei ihrem Mann! Für Renate B. lief alles wie hinter einem Vorhang

Freiwilliges Soziales Jahr bei der Diakonie

Ein Freiwilliges Soziales Jahr ist Orientierungs- und Bildungsjahr für Menschen zwischen 16 und 25

Etwa 20 junge Menschen absolvieren bei der Diakonie Rhein-Kreis Neuss ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ). Sie nutzen die Zeit, um sich nach der Schulzeit beruflich zu orientieren, in soziale Berufe hineinzuschmecken oder die Zeit bis zum Studien- oder Ausbildungsbeginn sinnvoll zu gestalten – für sich und für andere.

Das FSJ kann in Einsatzstellen in ganz unterschiedlichen Bereichen absolviert werden. Im Fachbereich **Altenpflege** z.B. helfen „FSJler“ im Tagesablauf der Einrichtung mit, beschäftigen sich mit den Bewohner/innen und gestalten deren Freizeit mit ihnen. Die ehemalige FSJlerin Saskia sagt über

ihre Zeit in einem Pflegeheim: „Ich backe z.B. mit den Bewohnerinnen oder führe einfach nur Gespräche mit ihnen. Das macht mir und den Bewohner/innen Spaß!“.

Einen bemerkenswert offenen Einblick in die Sicht der Freiwilligen auf das Thema „Alt sein“ erhält man auf der Webseite perspektivealtsein.net – hier berichten FSJler aus unserer Pflegeeinrichtung „Flieger-Haus“ über ihre Erfahrungen, Erlebnisse und Gedanken aus ihrer FSJ-Zeit. In

unserem Fachbereich Psychiatrie haben wir verschiedene stationäre und ambulante Einrichtungen für Menschen, die psychisch erkrankt sind oder waren. Die Freiwilligen begleiten die Rehabilitanden und unterstützen sie bei der Gestaltung ihres Alltags. „Ich werde ins Team mit einbezogen, habe das Vertrauen der Mitarbeiter und erhalte verantwortungsvolle Aufgaben“, fasste Romina die Eindrücke ihres FSJ zusammen.

Weitere FSJ-Stellen gibt es in

unseren **Nachbarschaftstreffs**. Die Freiwilligen unterstützen das Team aus Haupt- und Ehrenamtlichen in der Stadtteilarbeit bei vielen unterschiedlichen Angeboten für Kinder und Erwachsene. „Hier ist immer was los und ich kann mich richtig nützlich machen. Ich erhalte viele interessante Einblicke in die Lebensgeschichten der Besucher/innen“, zieht Melina eine Zwischenbilanz ihres FSJ.

Ein FSJ in einer Kita ist interessant für diejenigen, die sich gerne mit Kindern beschäftigen und sie in ihren ersten Lebensjahren begleiten möchten. Als Freiwillige/r unterstützt man die Fachkräfte bei der Gestaltung und Organisation des Tagesablaufs, erhält einen intensiven Einblick in die Arbeit einer Erzieherin und erlebt die Entwicklung der Kinder innerhalb eines Jahres mit.

Wir freuen uns auf Bewerbungen von jungen Menschen, die unsere Teams bereichern wollen!

Freiwilliges Soziales Jahr
Diakonie Rhein-Kreis Neuss
Venloer Straße 68,
41462 Neuss
Tel.: 02131 / 56 68 24
info@diakonie-neuss.de
www.diakonie-rkn.de



Foto: Diakonie Neuss

Freiwilliges Soziales Jahr

- Alter: 16-25 Jahre, nicht mehr schulpflichtig
- Dauer: 12-18 Monate
- Taschengeld: 400,- € mtl. + Fahrtkostenzuschuss
- Sozialversichert
- 39-Stunden-Woche
- 30 bezahlte Urlaubstage
- 25 Seminartage
- Einstieg jederzeit möglich

ab, so, als ob sie gar nicht beteiligt sei an dem, was geschah. Die Tochter war aus Amerika zu Besuch gewesen, - welch ein Glück - und hatte geistesgegenwärtig den Notarzt informiert. Frau B. ist nicht sicher, ob sie zu einer schnellen Reaktion in der Lage gewesen wäre, so geschockt war sie vom Anblick ihres Mannes, der da hilflos am Boden lag. Selbst die Wochen im Krankenhaus und der Reha-Einrichtung ließen sie nur schwer realisieren,

was geschehen war. Als der Arzt dann sagte, sie solle sich nach einem Heimplatz für ihren Mann umsehen, die Pflege werde sie zu Hause nicht schaffen, da kam sie in ihrem neuen Leben allmählich an.

In ein Heim wollte sie ihren Mann nicht geben, aber schon nach wenigen Tagen der Pflegeversuche merkte Renate B., wie hilflos sie in der gesamten Situation war. Alles schien ihr über den Kopf zu wachsen. Also doch ein Heim?



Foto: Diakonie Neuss

Dann gab ihr eine Bekannte die Telefonnummer des Diakonie-Pflegedienstes.

Seitdem kommt eine Schwester morgens und abends, übernimmt einen großen Teil der Pflege. Was Frau B. aber besonders wichtig ist, sie erhält immer wieder Ratschläge für die Zeit, in der sie mit ihrem Mann alleine ist. „Ich bin auch schon beinahe eine Pflegeexpertin dank der guten Einweisung“, lächelt sie und fühlt sich nun viel sicherer, sicherer auch deshalb, weil sie täglich einen Ansprechpartner hat, mit dem sie die gesundheitliche Situation ihres Mannes besprechen kann. „Am Anfang hatte ich ständig Angst, dass mein Mann wieder einen Schlaganfall bekommt“, sagt Renate B.

Dankbar hat sie das Angebot des Pflegedienstes angenommen, zweimal pro Woche eine Haushaltshilfe zu bekommen. Und sie hat gelernt, dass sie auch Zeit für sich braucht, den Kaffeeklatsch mit den Freundinnen nicht aus-

fallen lassen muss. Der Pflegedienst schickt in dieser Zeit eine Betreuungskraft, die bei ihrem Mann bleibt. Ihr Sohn kommt einmal in der Woche und nimmt ihr Bankwege ab und kauft die Getränke ein.

„Ich habe nicht gewusst, was ein Pflegedienst außer der reinen Pflege noch alles anbietet, zum Beispiel für neue Verordnungen beim Arzt sorgt, auch einmal mit der Pflegekasse spricht, Pflegehilfsmittel beschafft“, sagt Frau B. und ergänzt: „Den Vorwurf, die pflegen nur im Minutentakt und sind schon wieder weg, kann ich so nicht bestätigen. Natürlich müssen die Schwestern ihre Arbeit schaffen, aber mein Mann und ich, wir fühlen uns als Menschen be- und geachtet und für ein freundliches Wort ist immer Zeit.“

Ohne die Hilfe des Pflegedienstes und die meines Sohnes wäre die Pflege und Betreuung meines Mannes Zuhause nicht möglich.“

Diakonie Rhein-Kreis Neuss

Die Diakonie Rhein-Kreis Neuss verfolgt den biblischen Auftrag, junge und alte, gesunde und kranke Menschen zu begleiten und in ihren individuellen Lebenssituationen beizustehen.

Zur qualitativen Erweiterung unserer Angebote zur Pflege und Begleitung von alten, kranken und behinderten Menschen suchen wir in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung

Exam. Pflegefachkraft (m/w/d) & Exam. Pflegekräfte (m/w/d)

Wenn

- Ihnen die Arbeit mit Menschen Freude macht,
- Sie denken, dass nur Körperpflege für eine gute Lebensqualität nicht reicht,
- Sie neue Wege gehen möchten und den Alltag mit den Ihnen anvertrauten Personen gestalten wollen,
- Sie es mögen auch mit Gruppen von Bewohnern zu arbeiten und
- Sie sich mit dem christlichen Auftrag der Diakonie identifizieren können,

dann richten Sie bitte Ihre aussagefähige Bewerbung an den Vorstand des Diakonischen Werkes Neuss, Venloer Straße 68, 41462 Neuss oder per E-Mail an: bewerbung@diakonie-rkn.de.

Diakonie Rhein-Kreis Neuss
Venloer Str. 68, 41462 Neuss • Tel. 02131/5668-0 • Fax 5668-49
www.diakonie-rkn.de • bewerbung@diakonie-rkn.de

DRK-Pflegedienst im Rhein-Kreis Neuss

Gut versorgt in den eigenen vier Wänden / Pflege ist nicht gleich Pflege

Zuhause bleiben können und trotzdem gut versorgt sein – das ist doch der Wunsch der meisten kranken oder pflegebedürftigen Menschen. Und das ist natürlich auch für die Angehörigen das wichtigste Bedürfnis. Das Leistungsangebot des DRK-Pflegedienstes in der Stadt Neuss umfasst medizinische, pflegerische sowie betreuende Aufgaben und bietet den Menschen die Sicherheit, fachgerecht und kompetent versorgt zu werden. Und das an 365 Tagen im Jahr. Ganz gleich, ob es sich um permanente Pflege oder die Betreuung während einer kurzzeitigen Erkrankung handelt.

Pflege ist nicht gleich Pflege

Denn was wir leisten, ist genau genommen als „aktivierende Pflege“ zu bezeichnen. Konkret bedeutet das: Wir versuchen, die Fähigkeiten unserer Patienten zu erhalten, zu fördern oder – im besten Fall – neu zu wecken. Es mag sich nur nach einem kleinen begrifflichen Unterschied anhören, ist aber in

der Sache ein äußerst wichtiger Aspekt. Denn in erster Linie ist es unser Ziel, die Selbstständigkeit von pflegebedürftigen Menschen zu erhalten.

Unser Pflegedienst:

Kompetenz & Menschlichkeit

Seit 25 Jahren bieten wir Pflegeleistungen auf höchstem Niveau an und verfügen deshalb über eine umfassende Erfahrung. Uns ist es ganz besonders wichtig, dass unser Pflegepersonal regelmäßig an Weiterbildungen teilnimmt. Nur so ist es uns möglich, einen Pflegedienst anzubieten, dessen Personal sich auf einem qualifizierten und aktuellen Ausbildungsstand befindet. Zudem stehen wir in einer vertrauensvollen Beziehung zu Ärzten, Kliniken und anderen sozialen Diensten, sodass wir Ihnen eine umfassende und kompetente Pflege garantieren können.

Die Leistungen unseres Pflegedienstes – rundum gut versorgt
Unser Pflegedienst bietet Ihnen



Foto: DRK Kreisverband Neuss

Angebote in den Bereichen Behandlungspflege, Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung. Zur Behandlungspflege gehören z.B. Injektionen, Verbände, Dekubitusbehandlung und andere Maßnahmen, die ärztlich verordnet sind. Die Grundpflege umfasst die Körperpflege, Hilfe bei der Mahlzeitenzubereitung und Nahrungsaufnahme, die Entlastung der Angehörigen bei der Pflege des kranken oder alten Menschen, die Verhinderungspflege sowie die Pflichteninsätze der Pflegeversicherung. Die hauswirtschaftliche

Versorgung betrifft beispielsweise die Reinigung der Wohnung und eine Einkaufshilfe.

Der wichtige Ersttermin

Wir nehmen uns die Zeit, bei einem umfassenden Erstbesuch den konkreten Hilfsbedarf zu ermitteln und eine individuelle Pflegeplanung zu erstellen.

DRK-Pflegedienst im Rhein-Kreis Neuss
Alexandra Langhorst
Telefon 02181 / 65 00 23
Marina Mänz
Telefon 02131 / 745 95 80

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 aufzuste-

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

hen. Das bedeutet aber auch: lange Nachmittage im Freibad. Und freie Werktage, 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.

Ihr Arbeitgeber: Johanniter-Stift Meerbusch

Pflegeberufe, Sozialer Dienst, Betreuung, Hauswirtschaft, Verwaltung, Ausbildung, Freiwilliges Sozialer Jahr oder Ehrenamt



Foto: Andrea Burch / Johanniter-Stift Meerbusch

Das Johanniter-Stift Meerbusch ist eine Einrichtung mit 120 Pflegeplätzen in dem die Bewohner nach modernen Konzepten der Johanniter gepflegt, betreut und versorgt werden. Zusätzlich werden 30 Stiftswohnungen im Alltag begleitet.

Seit Oktober 2015 wurde ein Palliative Zimmer in der Einrichtung etabliert. Die Einrichtung ist zertifiziert nach DIN ISO, Diakonie Siegel Pflege und in der Arbeitssicherheit. Verschiedene gelebte Konzepte (z.B. Palliative Care, SIS; Pro Doku, Kinästhetik, Expertenstandards) werden ständig intern und extern geschult. Zusätzlich werden weitere Fortbildungen zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter angeboten.

Wir bilden in unserer Einrichtung bis zu 15 Azubis mit 5 Praxisanleitern im Bereich der examinieren Altenpflege und 1 Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen mit verschiedenen Kooperationspartnern (z. B. Duales Studium) aus.

Wir suchen immer wieder Mitarbeiter die ihren Beruf als Berufung wertschätzen und ihre Erfahrung in unserem Team einbringen, um eine ständige Verbesserung zum

Wohle der Einrichtung, Mitarbeiter und Bewohner zu erzielen.

Eine tarifliche Entlohnung nach AVR-J mit vielen zusätzlichen Gratifikationen, z.B. Altersvorsorge, ist bei uns selbstverständlich.

Das Johanniter-Stift Meerbusch sucht Pflegefachkräfte (w/m) in Voll- und Teilzeit, wünschenswert mit Zusatzqualifikation.

Außerdem engagierte Menschen, die im Freiwilligen Sozialen Jahr oder auch ehrenamtlich in verschiedenen Funktionen, im Team und unserer Arbeit für die Bewohner mitwirken. Loyalität, Wertschätzung, ständiges Lernen, Reflektion, Soziale Kompetenz und Intuition sind ständiger Begleiter im Rahmen unserer täglichen Arbeit und des Leitbildes. Gerne können Sie bei uns hospitieren um Ihren neuen Arbeitgeber und Ihr zukünftiges Arbeitsumfeld vorab kennen zu lernen.

Wir freuen uns auf Ihre Initiativbewerbung.

Johanniter-Stift Meerbusch

Schackumerstr. 10, 40667 Meerbusch
Ansprechpartner: Detlef Wacker (Einrichtungsleitung)

Große Zukunft! Im Team der Johanniter.



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

Für unsere Einrichtung in Meerbusch suchen wir für die Zukunft:

Pflegefachkraft (m/w) in Voll- und Teilzeit

wünschenswert mit

- Zusatzqualifikation Palliative Care oder
- Zusatzqualifikation Gerontopsychiatrie

Auszubildende zur Examinieren Pflegefachkraft

Sie verfügen über einen stattlich anerkannten Abschluss in der Kranken- oder Altenpflege, sind engagiert und teamfähig, haben Freude am Umgang mit älteren, hilfsbedürftigen Menschen? Sie verfügen außerdem über gute Kenntnisse in der Umsetzung der Expertenstandards bzw. haben keine Scheu diese zu erwerben? Dann sind Sie bei uns genau richtig!

Ihre Aufgaben: Die Förderung der Lebenszufriedenheit und –qualität der Bewohner durch individuelle, ganzheitliche aktivierende Pflege und Betreuung.

Ihr Arbeitsumfeld: Eine moderne und zukunftsorientierte Altenpflegeeinrichtung im Verbund der Johanniter. Wir verfügen über 120 vollstationäre Pflegeplätze. Angeschlossen sind 30 barrierefreie Wohnungen für Senioren.

Unsere Leistungen für Sie: Ein interessantes Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit mit einem vielseitigen Aufgabenbereich, ein engagiertes Team, Vergütung nach AVRJ mit Zusatzversorgung sowie gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen:

Johanniter-Stift Meerbusch
Frau Maria Schwedt, Pflegedienstleitung
Schackumer Str. 10, 40667 Meerbusch
Tel.: 02132 - 135-0
Maria.schwedt@jose.johanniter.de

DIE JOHANNITER.
Aus Liebe zum Leben

Generalistische Ausbildung

Pflegeberufereformgesetz fasst Ausbildungen der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege zusammen

Es ist beschlossene Sache: Ab dem 1. Januar 2020 werden laut Pflegeberufereformgesetz die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildungen zu einer generalistischen Pflegeausbildung zusammengefasst.

Generalistische Pflegeausbildung

Ein Altenpfleger benötigt für seine tägliche Arbeit in der Regel Fachwissen in der Krankenpflege. Und Krankenpfleger haben oftmals mit älteren Menschen oder Kindern zu tun. Wäre es nicht sinnvoll, eine generalistisch ausgelegte Ausbildung anzubieten, um einheitliche Standards zu schaffen?

Gesagt, getan. Die neue Pflegefachausbildung soll Auszubildende zur Pflege von Menschen aller Altersstufen in allen Versorgungsbereichen befähigen. Sie bekommt mehr Praxisbezug, ist für Azubis kostenlos und wird mit einem Ausbildungsgehalt vergütet.

Die Neuerungen in der Pflegefachausbildung basieren auf dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (PflBRefG), das am 17. Juli 2017 erlassen wurde. Sie gelten für alle neu begonnenen Pflegeausbildungen ab 1. Januar 2020. Neu ist die einheitliche Finanzierung der generalistischen Pflegeausbildung ab 2020 über Landesfonds – über ein Umlageverfahren zahlen u.a. alle Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser in diesen Ausgleichsfond, Träger der praktischen Ausbildung erhalten finanzielle Entlastungen.

Voraussetzung für die neue Ausbildung in der Pflege ist eine zehnjährige allgemeine Schulbildung (Realschulabschluss). Junge Erwachsene mit Hauptschulabschluss können nach neun Jahren Schule eine Ausbildung zum Pflegehelfer beziehungsweise Pflegeassistenten absolvieren.



Im Anschluss können auch sie eine Ausbildung zur Pflegefachkraft machen, ein Drittel der Ausbildungszeit wird angerechnet. Auch wer nach dem Hauptschulabschluss schon eine andere Berufsausbildung absolviert hat, kann sich für eine Ausbildung in der Pflege bewerben.

Wieso die Reform der Pflegeausbildung?

Die demografische Entwicklung verändert unsere Gesellschaft massiv. Der Pflegebedarf steigt, ebenso die Anforderungen an das Pflegepersonal. Ziel der Reform ist, allen Anwärtern eine qualitativ hochwertige, zeitgemäße und vor allem zukunftsfähige Ausbildung für die Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege mit einheitlichem Abschluss anzubieten. Der Berufszweig soll attraktiver werden und perspektivisch mehr berufliche Einsatz-, Wechsel- und Entwicklungsmöglichkeiten in allen Bereichen der Pflege bieten.

Was war vorher anders?

Die Pflegeausbildungen in der Kranken- und Kinderkrankenpflege waren bisher getrennt geregelt, obwohl sie sich inhaltlich

stark überschneiden. Maßgeblich waren das Alten- und das Krankenpflegegesetz. Im neuen, reformierten Pflegeberufegesetz werden sie zusammengeführt.

2026, also sechs Jahre nach Beginn der neuen Pflegeausbildung, wird die Reform genau geprüft, und der Bundestag entscheidet, ob die generalistische Pflegeausbildung bleibt oder aufgehoben wird. Die neue Ausbildungsform bietet einen einheitlichen Abschluss für die Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege.

Generalistische Pflegeausbildung: Der Lehrplan

Die neue Pflegefachkraftausbildung dauert drei Jahre. Die Azubis sind nach erfolgreichem Abschluss der generalistische Ausbildung Pflegefachfrau oder Pflegefachmann. Der theoretische Unterricht findet an Pflegeschulen, die praktische Ausbildung in mehreren Ausbildungseinrichtungen mit unterschiedlichen Pflegebereichen statt.

In den ersten beiden Jahren ist die Ausbildung für alle Teilnehmer gleich. Die Azubis haben allerdings ein Wahlrecht und können sich so spezialisieren. Sie müssen

dafür einen sogenannten Vertiefungseinsatz im Ausbildungsvertrag vereinbaren. Vier bis sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels können sie einen Schwerpunkt setzen und damit den Abschluss mit der Spezialisierung „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ oder „Altenpflege“ erwerben.

Nach zwei Dritteln der Ausbildungszeit findet zudem eine Zwischenprüfung statt, um die Kompetenzen zu überprüfen.

Die neue Form der Pflegefachausbildung soll Azubis besser auf den Arbeitsmarkt vorbereiten, die Aufstiegschancen erhöhen und letztlich ein höheres Gehalt ermöglichen. Die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann bietet besonders viele Einsatzmöglichkeiten, Personen mit Abschluss können in allen stationären und ambulanten Einrichtungen der Gesundheitsversorgung arbeiten

Weiterer Pluspunkt: Der neue Abschluss ist in der gesamten Europäischen Union automatisch anerkannt. Das ermöglicht es, auch im EU-Ausland zu arbeiten.

Europaweites Arbeiten möglich

Die neuen Ausbildungsabschlüsse werden europaweit anerkannt

Die berufliche Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht an Pflegeschulen und einer praktischen Ausbildung bei einer Ausbildungseinrichtung (sogenannter Träger der praktischen Ausbildung) und weiteren Einrichtungen aus den unterschiedlichen Pflegebereichen. Unterricht und praktische Ausbildung wechseln sich ab.

Der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung erfolgt beim Träger der praktischen Ausbildung, also dem Ausbildungsbetrieb, mit dem der oder die Auszubildende den Ausbildungsvertrag geschlossen hat. Im Rahmen der praktischen Ausbildung finden Einsätze in allen Versorgungsbereichen statt, also im Krankenhaus, in Pflegeeinrichtungen, bei ambulanten Pflegediensten sowie in der psychiatrischen Pflege und in der Versorgung von Kindern und Jugendlichen.

Generalistische Pflegeausbildung

Kern des Pflegeberufegesetzes ist die Einführung einer generalistischen Pflegeausbildung. Diese befähigt die Auszubildenden, Menschen aller Altersstufen in allen Versorgungsbereichen zu pflegen. Die generalistische Pflegeausbildung schließt nach drei

Jahren mit dem Berufsabschluss „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ ab.

Da die Absolventinnen und Absolventen nach der Ausbildung in allen Versorgungsbereichen der Pflege arbeiten können, stehen ihnen vielfältige Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten offen. Zudem wird der Berufsabschluss automatisch EU-weit anerkannt.

Gesonderte Abschlüsse in Alten- und Kinderkrankenpflege

Alle Auszubildenden starten mit dem im Ausbildungsvertrag festgelegten Berufsziel „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“. Auszubildende, die den Schwerpunkt ihrer Ausbildung von Anfang an auf die Pflege alter Menschen durch eine entsprechende Wahl des Trägers der praktischen Ausbildung gelegt haben und deshalb ihren Vertiefungseinsatz im Bereich der Langzeitpflege gewählt haben, erhalten vor Beginn des letzten Drittels ihrer Ausbildung ein Wahlrecht. Sie können entscheiden, ob sie die begonnene generalistische Ausbildung zur „Pflegefachfrau“ bzw. zum „Pflegefachmann“ fortsetzen oder ob sie ihre Ausbildung auf einen Abschluss als „Altenpfleger / Altenpflegerin“ ausrichten. In diesem Fall werden sie im letzten Drittel der Ausbildung speziell zur Pflege alter Menschen

ausgebildet. Auszubildende mit dem Schwerpunkt Pädiatrie können entsprechend die Spezialisierung in der Kinderkrankenpflege wählen. Berufsabschluss ist dann „Gesundheits- und Kinderpflegerin“ bzw. „-pfleger“.

Der Ausbildungsvertrag ist bei Ausübung des Wahlrechts an den neuen angestrebten Berufsabschluss anzupassen. Das Wahlrecht kann frühestens sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels mit Wirkung für das letzte Ausbildungsdrittels ausgeübt werden. Bis dahin hat die oder der Auszubildende alle maßgeblichen Einsatzbereiche bereits einmal kennengelernt.

Anders als beim generalistischen Berufsabschluss werden die Abschlüsse in der „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ sowie in der „Altenpflege“ nicht automatisch EU-weit anerkannt. Vor Aufnahme der Berufstätigkeit in einem anderen EU-Mitgliedstaat muss daher im Einzelfall geprüft werden, inwieweit die deutsche Ausbildung anerkannt wird. Nach einer Anerkennung besteht auch mit den gesonderten Abschlüssen die Möglichkeit, im EU-Ausland als Pflegefachkraft arbeiten zu können.

Der Bedarf für diese gesonderten Abschlüsse wird sechs Jahre nach

Beginn der neuen Pflegeausbildung überprüft. Der Deutsche Bundestag entscheidet dann, ob die jeweiligen Regelungen aufgehoben oder beibehalten werden. Ausbildungsvertrag

Der Träger der praktischen Ausbildung schließt mit der bzw. dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag. Dieser muss unter anderem das Berufsziel der Ausbildung (Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann) und der gewählte Vertiefungseinsatz, einen Hinweis auf das Wahlrecht, den Beginn und die Dauer der Ausbildung, den Ausbildungsplan mit der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung, die Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, die Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung und eventuell zu erstattende Weiterbildungskosten, die Dauer der Probezeit, die Dauer des Urlaubs und die Voraussetzungen der Kündigung des Ausbildungsvertrages enthalten.

Dauer der Ausbildung

Eine Ausbildung dauert drei Jahre als Vollzeitausbildung. Wird sie als Teilzeitausbildung durchgeführt, kann sie bis zu fünf Jahre dauern. Die Ausbildung kann je nach Voraussetzung auf Antrag verkürzt werden.

Wiedereinstieg bei besseren Strukturen?

Knapp die Hälfte der Pflegekräfte, die in den vergangenen Jahren aus dem Beruf ausgeschieden sind, kann sich einen Wiedereinstieg in die Pflege vorstellen.

Das geht aus der PflegeComeback-Studie vor, die das Institut Psyma Health & Care im Auftrag des Medizin- und Pflegeprodukteherstellers Hartmann

erstellt hat und für die 71 Pflegekräfte befragt beziehungsweise interviewt wurden.

Nach Hochrechnungen des Unternehmens könnte es sich dabei um 120.000 bis 200.000 Pflegekräfte handeln. Sieben von zehn der Befragten könnten sich dabei sogar vorstellen, wieder in derselben Einrichtung zu arbeiten, aus der sie ausgeschieden sind. Als Voraussetzung, um wieder in ih-

rem alten Job zu arbeiten, fordern etwa 40 Prozent der Befragten andere Strukturen und Arbeitsbedingungen. 36 Prozent wünschen sich dafür die Einstellung von mehr Personal. 30 Prozent wollen eine bessere Bezahlung.

Neue Arbeitszeitmodelle Die Bekämpfung des Pflegemangels ist derzeit eines der wichtigsten Themen im gesundheitspolitischen Berlin. Nachdem in

dem vor kurzem verabschiedeten Pflegepersonal-Stärkungsgesetz die Grundlage dafür geschaffen wurde, dass Pflegestellen künftig von den Krankenkassen vollständig refinanziert werden, suchen Experten unter der Leitung von drei Bundesministerien derzeit nach Möglichkeiten, diese Stellen auch wirklich zu besetzen.

Bitte lächeln:
Das Bewerbungsfoto



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. Sich bei der Bewerbung mit einem optimalen Bewerbungsfoto vom Profi ins rechte Licht zu rücken, ist keine Hexerei. Das Bewerbungsfoto ist seit Einführung des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) zwar nicht mehr Pflichtbestandteil, dennoch sollten Sie ein Bild beifügen. Dabei 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. Dazu gehört es auch, dass die Haare ordentlich gekämmt sind, dass die Kleidung fleckenfrei und fusselrei ist und keine unschönen Falten wirft. Schlampig gebundene Krawattenknoten oder Makeup-Kontraste zwischen Hals und Gesicht sind ebenfalls tabu. Genauso verbietet es sich, ein altes Bewerbungsfoto zu verwenden.

Falls Sie das Bewerbungsbild aufkleben, notieren Sie auf der Rückseite den eigenen Namen. Sollte sich das Foto versehentlich lösen, kann es so leicht wieder zugeordnet werden.

Das Vorstellungsgespräch - es wird ernst

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!“

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 unter- 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 genau 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?

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?

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 Personaler 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: Schreiben 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.

Anhang: Ans Ende der E-Mail gehört eine Aufzählung der an-

gehängten Dateien. Im Idealfall handelt es sich dabei nur um eine einzige PDF-Datei - andere Dateiformate sollten Sie nicht verwenden.

Kontaktdaten: 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

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 Dateianhängen 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 MausIN-RW@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

Bitten Sie einen guten Freund, Ihre Bewerbung nach Tippfehlern zu durchforsten. Nichts wirkt abschreckender als eine Bewerbung mit Flüchtigkeitsfehlern.

Quelle: www.welt.de

Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e. V.
Montanusstr. 40,
41515 Grevenbroich
Telefon 02181 / 238-00
www.caritas-neuss.de

Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Neuss e. V.
Am Südpark, 41466 Neuss
Telefon 02131/ 7 45 95 - 0
www.drk-neuss.de

Diakonie Rhein-Kreis Neuss e. V.
Venloer Str. 68, 41462 Neuss
Telefon 02131/ 56 68-0
www.diakonie-rkn.de

Diakoniewerk Neuss-Süd e. V. Gohrer Str. 34, 41466 Neuss
Telefon 02131/ 945-0

Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.
Hellersbergstr. 7, 41460 Neuss
Telefon 02131 / 71 48 00
www.johanniter.de

Sozialdienst katholischer Frauen
Bleichstr. 20, 41460 Neuss
Telefon 02131 / 92 04 0
www.skf-neuss.de

Sozialdienst Katholischer Männer e. V.
Hammer Landstr. 5, 41460 Neuss
Telefon 02131 / 92 48 0
www.skm-neuss.de

Rhein-Kreis Neuss
Sozialamt, Lindenstr. 2-16
41515 Grevenbroich
Telefon 02181 / 601 -0
www.rhein-kreis-neuss.de

Stadt Neuss Sozialamt
Promenadenstr. 43-45
Telefon 02131 / 90 50 69
Infotheke
Telefon 02131 / 90 53 36
www.neuss.de

Hospizbewegung Dormagen e. V.
Knechtstedener Str. 20
41540 Dormagen
Telefon 02133/47 86 61 oder 53 04 96
hospizbewegung-dormagen.de

SAPV Dormagen
Weilerstr. 18, 41540 Dormagen
Telefon 02133 / 26 60 916

Ambulanter Pflegedienst Grüber-Haus
Hüttenstraße 26
41466 Neuss-Weckhoven
Telefon 02131 / 945-111
www.dw-neuss-sued.de

Ambulanter Pflegedienst Die Brücke
Oststr. 17, 41564 Kaarst
Tel. 02131 - 52 13 100
www.dw-neuss-sued.de

Caritas-Palliativpflege im Rhein-Kreis Neuss
Rheydter Str. 174, 41460 Neuss
Telefon 02131/ 889 144

Diakonie-Pflegedienst
GnadentalerAllee 15, 41468 Neuss
Telefon 02131/ 165-103

Diakonie Tagespflege
GnadentalerAllee 15, 41468 Neuss
Telefon 02131/ 165-126

DRK Hausnotruf im Rhein-Kreis Neuss
Am Südpark, 41466 Neuss
Telefon 02131 / 745 95 14
Am Flutgraben 63, 41515 Grevenbroich
Telefon 02181 / 65 000

DRK Pflegedienst im Rhein-Kreis Neuss
Am Südpark, 41468 Neuss
Telefon 02131/ 745 95 80
Am Flutgraben 63, 41515 Grevenbroich
Telefon 02181 / 65 00 23

Ambulante Krankenpflege Neuss
Glehner Weg 41,
41464 Neuss
Telefon 02131/ 400 50

Lebenshilfe Neuss gGmbH
Pflegedienst „Hand in Hand“
Hamtonwall 16,
41460 Neuss
Telefon 02131 / 36 918-55
www.lebenshilfe-neuss.de/pflegedienst

Frauen pflegen Frauen
Singer, Krämer, Schmitz
Rheydter Str. 43,
41464 Neuss
Telefon 02131/ 27 70 27

Häusliche Krankenpflege Hellendahl
Adolf-Flecken-Str. 7,
41460 Neuss
Telefon 02131/ 10 47 50

Kurs für pflegende Angehörige Ambulante Dienste, Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e. V.
Rheydter Str. 174,
41460 Neuss
Telefon 02131 / 889 112

Bildungszentrum für Gesundheitsberufe
Buschhausen 16, 41462 Neuss
Tel.: 02131 - 29 837-0
www.elisabeth-akademie.de

Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe im Rhein-Kreis-Neuss
Carossastraße 1, 41464 Neuss
Telefon: 02131 / 13 30 30 - 0
www.rhein-kreis-neuss.de

Netzwerke für Menschen ab 55 (Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e. V.)
• **Netzwerk Neuss**
Friedrichstr. 42, 41460 Neuss
Tel.: 02131 / 27 21 38
• **Netzwerk Jüchen**
Alleestr. 5, 41363 Jüchen
Tel. 02165 / 91 28 86
• **Netzwerk Dormagen**
Unter den Hecken 44, 41539 Dormagen
Tel. 02133 / 25 00 108

Wohn- und Begegnungszentrum Fliedner-Haus
Diakonisches Werk Neuss
Kurzzeitpflege / Tagespflege
Stationärer Mittagstisch und

Johanniter-Stift Kaarst
Am Sandfeld 35, 41564 Kaarst
Tel. 02131/40670

Johanniter-Haus Kaarst
Ober'm Garten 20a,
41464 Kaarst
Tel. 02131/40670

Vinzenz-Haus
Wilhelm-Raabe-Str. 7, 41564 Kaarst
Tel. 02131/795720

Caritashaus St. Aldegundis
Driescher Str. 33, 41564 Kaarst
Tel. 02131/6610-0

Elise-Averdieck-Haus
Wingenderstr. 26, 1462 Neuss
Tel. 02131/7502120

Fliedner Haus
Gnadentaler Allee 15, 41468 Neuss
Tel. 02131/1650 74

Heinrich-Grüber-Haus
Gohrer Str. 34, 41466 Neuss
Tel. 02131/945150

Caritashaus St. Theresienheim
Theresienstr. 4-6, 41466 Neuss
Tel. 02131/7183-0

St. Josefs-Altenheim
Cyriakusstr. 62, 41468 Neuss
Tel. 02131/38050

Haus Nordpark
Neusser Weyhe 90, 41462 Neuss
Tel. 02131/228090

Haus Maria Frieden
Jakobusweg 1, 41363 Jüchen
Tel. 02165/1730

Carpe Diem Jüchen
Garzweiler Allee 160, 41363 Jüchen
Tel. 02196/721440

Caritashaus St. Elisabeth
Elisabethstr. 4, 41569 Rommersk.
Tel. 02183/4175-0

Carpe Diem Jüchen
Garzweiler Allee 160, 41363 Jüchen
Tel. 02165/37 62-0

Haus Tabita
Dietrich-Bonhoeffer. 2,
41352 Korschenbroich
Tel. 02161/57440

Haus Timon
Dietrich-Bonhoeffer. 2,
41352 Korschenbroich
Tel. 02161/57440

Albert-Schweitzer-Haus
Am Ständehaus 10, 41515 Grevenbroich
Tel. 02181/6051

Caritashaus St. Barbara
Montanusstr. 42, 41515 Grevenbroich
Tel. 02181/23802

Seniorenzentrum Bernardus
Mathias-Esser-Str. 21,
41515 Grevenbroich
Tel. 02181/21 34 100

Alloheim Haus Dormagen
Virchowstr. 2, 41539 Dormagen
Tel. 02133/256050

Caritashaus St. Josef
Conrad-Schlaun. 18b, 41542 Dormagen
Tel. 02133/296700

Caritashaus St. Franziskus
Conrad-Schlaun. 18, 41542 Dormagen
Tel. 02133/296701

Seniorenzentrum Markuskirche
Weilerstr. 18a, 41540 Dormagen
Tel. 02133/ 26 605

Malteserstift St. Katharina
Dr. Geldmacher-Str. 24, 41540 Dormagen
Tel. 02133/50 680

Caritashaus Hildegundis von Meer
Bommershöfer Weg 50, 40670 Meerbusch,
Tel. 02159/5250

Malteser-Stift St. Stephanus
Am Wasserturm 8-14, 40668 Meerbusch
Tel. 02150/913-0

Johanniter-Stift Meerbusch
Schackumer Str. 10, 40667 Meerbusch
Tel. 02132/1350

Treffpunkt für Männer, Väter und Jungen,
Kapitelstr. 30, 41460 Neuss
Telefon 02131/ 369 28 30

Frauenhaus SKF Neuss
Telefon 02131/15 02 25

Weißer Ring Neuss
Telefon 02131 / 8 56 69

SkF Neuss esperanza
Beratungs- und Hilfsnetz, vor, während
und nach einer Schwangerschaft
Dunantstr. 36b, 41468 Neuss
Telefon: 02131- 79 18 40

JUBS Jugendberatungsstelle
Am Konvent 14,
41460 Neuss
Telefon 02131 / 27033
www.jubsneuss.de

Haus Lebensbrücke - Stadt Neuss
Normannenstr. 40,
41462 Neuss
Telefon: (02131) 56 859-10

CaritasSozialdienste Rhein-Kreis Neuss GmbH
• **Caritas-Kaufhaus Neuss**
Schulstr. 6,
41460 Neuss
Telefon 02131/ 27 54 35
• **Caritas-Kaufhaus Grevenbroich**
Bergheimer Str. 54,
Grevenbroich
Telefon 02181 / 81 99 199
• **Caritas-Secondhand-Shop**
Kölner Str. 36 e,
41539 Dormagen
Telefon 02133 / 39 37

DRK-Laden
Friedrichstr. 33
41460 Neuss
Telefon 02131 / 66 52 822

Häuslicher Hospizdienst Diakonie Rhein-Kreis Neuss e. V.
Am Konvent 14, 41460 Neuss
Telefon 02131 / 75 45 74

Hospizbewegung Kaarst
Am Jägerhof 4a, 41564 Kaarst
Telefon 02131 / 60 58 06

Marienheim Hospiz
Giemesstr. 4a, 41564 Kaarst
Telefon 02131 / 79 75 20

Jona Hospizbewegung e. V.
Ostwall 1,
41515 Grevenbroich
Telefon: 02181 / 706 458
www.jona-hospizbewegung.de

Initiative Schmetterling Neuss e. V.
www.schmetterling-neuss.de
Am Fließ 14,
41363 Jüchen
Tel. 0700/35 10 35 10

Neusser Tafel
Düsseldorferstr. 50,
41460 Neuss
Tel.: 02131 - 87 05

Freiwilligen-Zentrale
Meerhof L 20
41460 Neuss
Telefon: 02131 / 16 62 06
www.freiwilligenzentrale-neuss.de

Gemeindec Caritas / Ehrenamt
Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V.
• **Fachberatung Neuss**
Rheydter Str. 176
41464 Neuss
Telefon 02131 / 889 / 152
• **Fachberatung Grevenbroich**
Montanusstr. 42
41515 Grevenbroich
Telefon 02181 / 81 99 207
• **Fachberatung Dormagen**
Unter den Hecken 44
41539 Dormagen
Telefon 02133 / 25 00 107

Freiwilligen Agentur Diakonisches Werk Rhein-Kreis Neuss
Knechtstedenerstr. 20,
415 39 Dormagen
Telefon 02133 / 53 92 20

Ambulantes Zentrum Paracelsus-Klinik Neuss
Hafenstr. 68-76,
41460 Neuss
Telefon 02131/ 26 95-0

Städt. Kliniken Neuss Lukaskrankenhaus GmbH
Preußenstr. 84,
41464 Neuss
Telefon 02131 / 88 80

Hier gibt es viel zu tun für

- > Azubis
- > Fachkräfte,
- > Bufdies,
- > Ehrenamtliche

Johanniter-Unfall-Hilfe.V.,
RV Mittlerer Niederrhein,
Hausnotruf, Ambulante Pflege
Tel.: 02131 - 71 48 00

Kurt-Burckhardt-Haus (Tagespflege)
Hüttenstr. 26a,
41466 Ne-Weckhoven
Telefon 02131 / 945-260

Tagespflege Die Brücke
Oststr. 17,
41564 Kaarst
Telefon 02131- 76 19 680
www.dw-neuss-sued.de

Tagespflege Paul-Schneider-Haus
Bedburger Str. 86,
41469 Neuss
Telefon 02131 / 945-0

St. Vinzenz-Ambulanter Pflegedienst
Wilhelm-Raabe-Str. 5/7
41564 Kaarst
Tel. 02131 / 79 57 22 00

Café Kränzchen
Gnadentaler Allee 15, 41468 Neuss
Tel.: 02131 / 16 51 02

Beratungsstelle für Fragen im Alter Diakonie Rhein-Kreis Neuss
Betreutes Wohnen
Senioren-Wohngemeinschaft
Gnadentaler Allee 15, 41468 Neuss
Tel.: 02131 / 16 61 02

Landhausküche
apetito zuhaus
Telefon 02131 / 8 86 20 30

Caritas-MahlzeitenService
„Essen auf Rädern“ in Grevenbroich,
Dormagen und Rommerskirchen
Unter den Hecken 44, 41539 Dormagen
Telefon 02133 / 25 00 555

Caritas-Mahlzeitendienst Kaarst
Kaarst, Driescher Str. 15
Telefon 02131 / 98 95 98



Foto: Martina Mauerer

Johanna-Etienne-Krankenhaus
Am Hasenberg 46,
41462 Neuss
Telefon 02131 / 5295-00

Kreiskrankenhaus Grevenbroich
Elisabeth-von-Werth-Str. 5
41515 Grevenbroich
Telefon 02181 / 600 -1

Kreiskrankenhaus Dormagen
Dr. Geldmacher-Str. 20
41538 Dormagen-Hackenbroich
Telefon 02133 / 66-1

IMPRESSUM

PFLEGE BERUFE !

Herausgeber:
Agentur und Verlag
Norbert Küpping
Einsteinstr. 136, 41464 Neuss
Tel. (02131) 66 53 254
Fax (02131) 66 53 269
www.pressethemen.de
nkuepping@pressethemen.de

Redaktion:
Norbert Küpping (verantwortl.),
Martina Mauerer,
in Zusammenarbeit mit dem
Rhein-Kreis Neuss und den Wohlfahrtsverbänden
Titelfoto:
Martina Mauerer
Fotos:
Norbert Küpping, Martina Mauerer,
Caritas, Peter Wirtz, Diakonie
Rhein-Kreis Neuss, Diakonie
Neuss-Süd, Rhein-Kreis Neuss,
Rainer Sturm, Pixelio.de, Fotolia.
com, Johanniter Unfallhilfe, Jo-
hanniterstift Meerbusch, Bundes-
familienministerium, Johanniterstift
Kaarst, Kunden, Archiv, privat, u. a.;

Anzeigengestaltung:
Martina Mauerer
Tel. (02131) 57 047
Fax: (02131) 406 68 56
martina-mauerer@t-online.de

DTP: Norbert Küpping

Verteilung:
Kostenlose Auslage über Wohlfahrts-
verbände, soziale Einrichtungen,
städtische und kommunale Einrich-
tungen, Sparkassen, Krankenhäuser,
Rettungsdienste, Apotheken,
Krankenhäuser, Sozialstationen,
sonstigen öffentlichen Einrichtungen,
ausgesuchten Firmen und Dienst-
leistern, Buchhandel, Jobbörsen,
Arbeitsagentur, ausgesuchten Schulen
und Pflegeseminaren usw.;

Die von uns gesetzten, gestalteten
und veröffentlichten Texte, Fotos und
Anzeigen dürfen nur mit ausdrück-
licher, schriftlicher Genehmigung des
Verlages reproduziert oder - auch in
Auszügen - nachgedruckt oder elektronisch
aufbereitet werden. Keine Haftung für
unverlangt eingesandte Manuskripte.
Gültig ist die Anzeigenpreisliste Nr. 2
vom 1. 3. 2014, Redaktionsstand: 10. 12.
2019, für alle Angaben und Rufnummern
keine Gewähr.

 **Deutsches
Rotes
Kreuz**
im Rhein-Kreis Neuss



 **Deutsche
Rote
Pflege**

WIR SIND DA, WENN ÄLTERE UND
KRANKE MENSCHEN UNS **BRAUCHEN.**

INFORMIEREN SIE SICH JETZT ÜBER DIE ANGEBOTE

Sie erreichen uns telefonisch unter der **02131 / 74 595 0** und **02181 / 65 00 0** oder
besuchen Sie unsere Homepages www.drk-neuss.de und www.drk-grevenbroich.de

Am Südpark, 41466 Neuss
Am Flutgraben 63, 41515 Grevenbroich

 **Deutsches
Rotes
Kreuz**
im Rhein-Kreis Neuss