



Jahresbericht 2019

Den Menschen im Blick

Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen ·
Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH · Vinzenz von Paul Hospital gGmbH ·
St. Loreto gGmbH Institut für Soziale Berufe · Kloster Untermarchtal

Herausgeber
Genossenschaft der Barmherzigen
Schwestern vom hl. Vinzenz von Paul
in Untermarchtal e.V.
Kloster Untermarchtal
Vinzenz von Paul gGmbH
Soziale Dienste und Einrichtungen
Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH
Vinzenz von Paul Hospital gGmbH
St. Loreto gGmbH
Institut für Soziale Berufe

Redaktion
Jörg Allgayer
Ralf Bomheuer
Thomas Brobeil
Markus Mord
Wolfgang Scholz

Text
Sven Engelberg (redaktionell verantwortlich)
Peter Flämig
Eileen Hoffmann
Rainer Pfautsch
Wolfgang Scholz
Lea Stokmaier

Konzeption und Gestaltung
Stefanie Kalisch, Carolin Rauen
Maßarbeit Kommunikation für Umwelt
und Gesellschaft, Hamburg

Fotos
Archiv Kloster Untermarchtal
(S. 4–7; S. 14)
Archiv Vinzenz von Paul gGmbH
Soziale Dienste und Einrichtungen
(S. 1; S. 16–23)
Archiv Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH
(S. 1; S. 24–31)
compamedia (S. 30)
Archiv Vinzenz von Paul Hospital gGmbH
(S. 1; S. 32–39)
Archiv St. Loreto gGmbH
Institut für Soziale Berufe (S. 40–47)
Adobe Stock/Oksana Kuzmina (S. 42)

Stand
31.12.2019

Auflage
3.800 Stück

Hinweis
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit
wird an vielen Stellen auf die gleichzeitige
Verwendung männlicher und weib-
licher Sprachformen verzichtet. Sämtliche
Personenbezeichnungen gelten für alle
Geschlechter.

4	Editorial
6	Die Barmherzigen Schwestern stellen sich vor
8	Ein starkes vinzentinisches Netzwerk
14	Kloster Untermarchtal
16	Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen
24	Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH
32	Vinzenz von Paul Hospital gGmbH
40	St. Loreto gGmbH Institut für Soziale Berufe



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit dem Jahresbericht 2019 lade ich Sie herzlich ein, den vinzentischen Auftrag in den Blick zu nehmen, den über 6.000 Mitarbeiter*innen mit uns Schwestern an zahlreichen Orten und in vielfältigen Aufgabenbereichen engagiert, leidenschaftlich und kreativ Tag für Tag leben und verwirklichen.

Der hl. Vinzenz von Paul und die hl. Luise von Marillac (beide 1660 gestorben) haben uns ein Erbe hinterlassen, das uns bis heute inspiriert und motiviert und nichts an Aktualität verloren hat. Es geht immer um den Menschen, um gelingendes Leben, um seine Sorgen und Nöte, seine unantastbare Würde. Das bedeutet für uns alle ein ständiges Unterwegssein mit offenen Augen, Ohren und Herzen, ein Zugewandtsein für die Menschen und die Nöte und Zeichen unserer Zeit. Menschen am Rande – verletzt, krank, benachteiligt, suchend, arm, fremd, versteckt, verurteilt – verdienen unsere Wertschätzung und Antworten auf ihre Bedrängnisse.

Auch im Jahr 2019 machten die Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen es sich zur Aufgabe, auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren, die damit verbundenen Chancen zu ergreifen und sich den Herausforderungen zu stellen. Wir leben in einer digitalisierten Welt, mit all ihren Chancen und Risiken. Doch wie können die digitalen Möglichkeiten bestmöglich genutzt werden, um dem Wohl der Menschen, d. h. Patient*innen, Gästen, Kund*innen und Schüler*innen, zu dienen? Die Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen arbeitet vermehrt mit Tablets, um dadurch Zeit für die Menschen zu gewinnen (S. 18 f.). Das Marienhospital in Stuttgart nimmt im Bereich E-Health im bundesweiten Vergleich zu anderen Krankenhäusern eine führende Position ein und steigert so die Behandlungsqualität (S. 26 f.). Die Vinzenz von Paul Hospital gGmbH legt einen Fokus auf den besonderen Schutz von sensiblen Daten psychisch kranker Menschen und schafft sicher und sensibel Freiräume (S. 34 f.). Das Institut für Soziale Berufe St. Loreto entwickelt und implementiert ein Zukunftskonzept zur digitalen Bildung, um die Schüler*innen bestmöglich auf den Berufsalltag vorzubereiten (S. 44 f.). Unterschiedlichste Innovationen und Maßnahmen, alle mit dem Ziel, letztlich den Menschen zu einem gelingenden und würdevollen Leben zu unterstützen.

Als Dienstgemeinschaft ist es uns ein Anliegen, uns untereinander und miteinander für ein menschliches Miteinander einzusetzen, das

von christlichen Werten geprägt ist. Das heißt z. B., Verantwortung für jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter zu übernehmen. In diesem Sinne wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement ständig weiterentwickelt und angepasst. Für die Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen sind Beteiligung und Mitbestimmung von Mitarbeitenden in der Betrieblichen Gesundheitsförderung zentrale Erfolgsfaktoren (S. 20 f.). Für die Mitarbeitenden der Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH sind innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements spirituelle Angebote selbstverständlich (S. 28 f.). Und im Vinzenz von Paul Hospital ist ein wichtiger Akteur im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die hauseigene Hospital-Akademie (S. 38 f.).

Neben dem gemeinsamen Unterwegssein in den Einrichtungen sind wir Schwestern in Tansania, Äthiopien und Deutschland miteinander auf dem Weg hin zu einer internationalen Gemeinschaft, die sich auch in einer neuen kirchenrechtlichen Struktur zeigen will.

Entwicklung und Aufbruch sind nichts Einmaliges. Sie gehören schon immer zu unserer Geschichte und sind auch in Zukunft ein Merkmal vinzentischen Unterwegsseins. Gemeinsam mit unseren afrikanischen Mitschwestern gehen wir den Weg des Veränderungsprozesses, setzen mutige Schritte, überdenken, halten inne, korrigieren wo nötig, orientieren uns neu, brechen immer wieder neu auf und kommen so Stück für Stück voran.

Wie den hl. Vinzenz und die hl. Luise trägt und ermutigt uns in dieser Zeit großer Veränderungen und Umbrüche das Vertrauen, dass Gottes Gnade uns begleitet, sein Geist uns führt und Christi Liebe uns drängt. »Das ist eure Sendung: Armen und Kranken menschengewordene Gottesgüte zu sein und Gottes Stelle an ihnen zu vertreten«, sagt Vinzenz von Paul. Und die hl. Luise von Marillac ergänzt: »Großer Mut und Unerschütterlichkeit sind notwendig, um durchzuhalten, denn wir sind oft durch verschiedene Umstände der Gefahr der Entmutigung ausgesetzt.«

Ich grüße Sie herzlich und wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Fr. Elisabeth Halbmann

Schwester Elisabeth Halbmann

Generaloberin der Barmherzigen Schwestern vom hl. Vinzenz von Paul in Untermarchtal



Die Barmherzigen Schwestern stellen sich vor

Mitten im Leben. Mit einem immer aktuellen Auftrag. Den Menschen nahe sein und offen sein für die Not der Zeit, ist der rote Faden, der von Beginn an die Geschichte der Gemeinschaft durchzieht.

Mit Antennen der Liebe fingen Vinzenz von Paul und Luise von Marillac im 17. Jahrhundert die Not- schreie ihrer Zeit auf. Sie packten nicht nur selbst zu, sondern verstanden es, Menschen zum Helfen zu bewegen und ihren Einsatz dauerhaft zu orga- nisieren. Von ihnen inspiriert, entstanden vielerorts Caritasvereine. Die Mitarbeit von Frauen und Männern aus allen Bevölkerungsschichten brachte eine Welle der Nächstenliebe in Bewegung. »Liebe sei Tat« lautet der in jeder Zeit aktuelle Auftrag der Ordensgründer, dem wir uns bis heute verpflich- tet fühlen.

HANDELN – LEIDENSCHAFTLICH UND GERN
Ausgesandt in verschiedene Tätigkeiten, stellen wir uns in den Dienst für Kinder und Jugendliche, für kranke, alte, arme, hilfebedürftige und sinnsuchende Menschen. Wir handeln leidenschaftlich und gern an zahlreichen Orten und in vielfältigen Berufen. Jede Schwester lebt ihre persönliche Sendung für Gott und die Menschen auf ihre Art.

Heute sind wir 255 deutsche Schwestern, 12 äthi- opische Schwestern und 248 tansanische Schwes- tern. Im süddeutschen Raum sind wir gemeinsam mit über 6.000 Mitarbeitenden in einer Vielzahl von sozial-caritativen Einrichtungen an unterschied- lichen Standorten unterwegs. Unsere tansanischen

und äthiopischen Schwestern engagieren sich vor- wiegend im Bereich Erziehung, Bildung und Gesund- heit. Wir alle bringen uns mit unserer Kraft und mit unseren Talenten aktiv in die Gesellschaft ein.

BETEN – INNIG UND BODENSTÄNDIG
Die Begegnung mit Jesus Christus ist Kraftquelle unseres Handelns. In der Begegnung mit Gott und den Menschen leben wir unseren gemeinsamen Sendungsauftrag. »Innig & bodenständig« meint mit unserem ganzen Herzen und gleichzeitig mit bei- den Füßen auf dem Boden, aus der Tiefe unseres Seins heraus und aus der Mitte unseres Lebens. So verstehen wir uns als Vinzentinerinnen.

LEBEN – GANZ UND ECHT
Unser Leben in Gemeinschaft findet an vielen Orten statt. Das Mutterhaus in Untermarchtal verbindet die Schwestern in Deutschland, Tansania und Äthio- pien. Es ist ein Ort der Einheit und Zusammen- gehörigkeit und bildet den geistigen Mittelpunkt der Gemeinschaft. Das Herzstück des Mutterhauses ist die Vinzenzkirche. Sie ist seit kurzem anerkanntes Kulturdenkmal und ragt als moderne Rundbaukirche in ihrer Schlichtheit entlang der Oberschwäbischen Barockstraße kontrastreich aus der barocken Fülle hervor.

Vinzentinische Spiritualität ist eine Begegnung mit Christus in den Armen. Dabei hat Armut viele Gesichter und Dimensio- nen. In diesem Sinn kann jeder Mensch ein Bedürftiger sein.



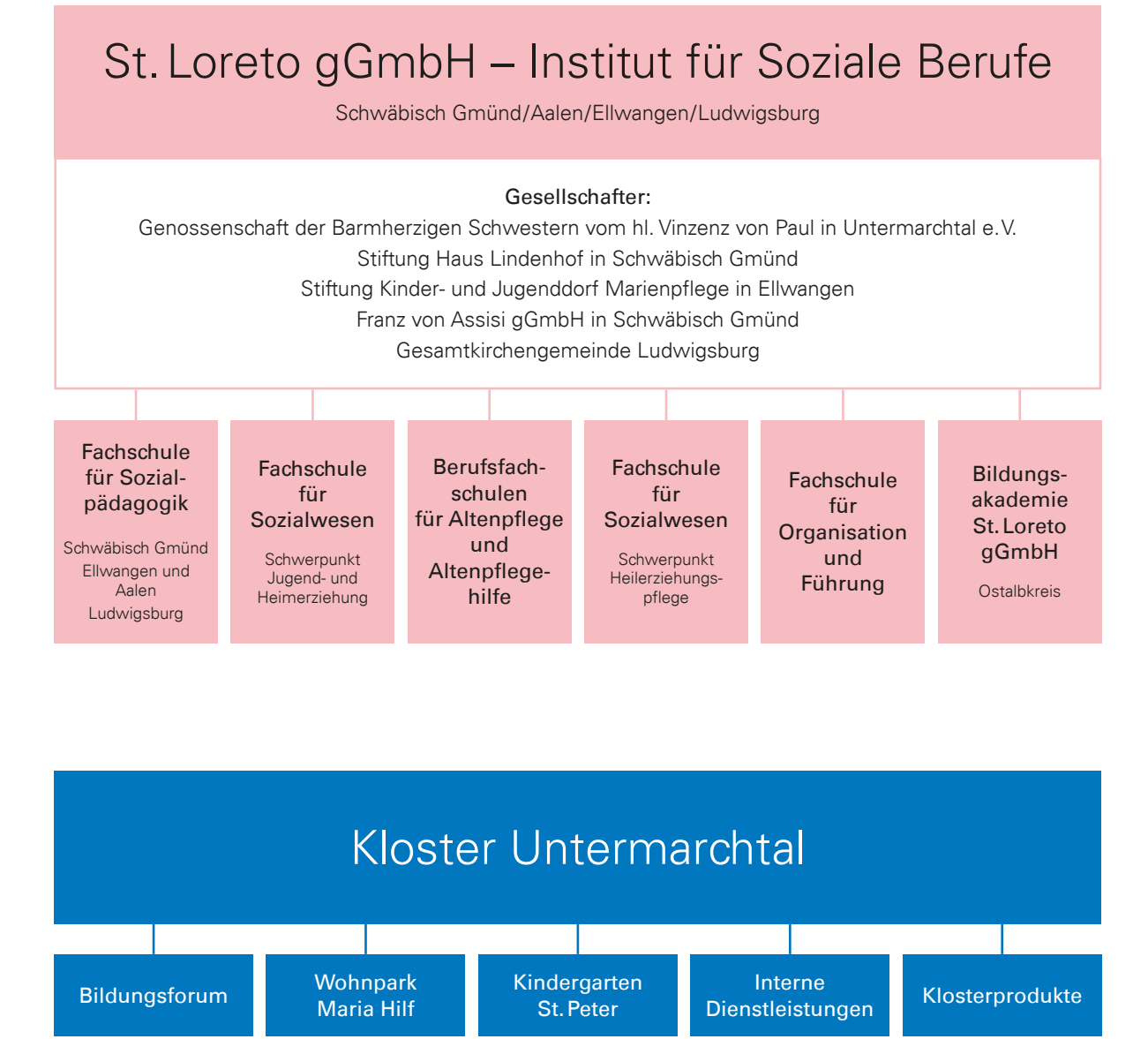
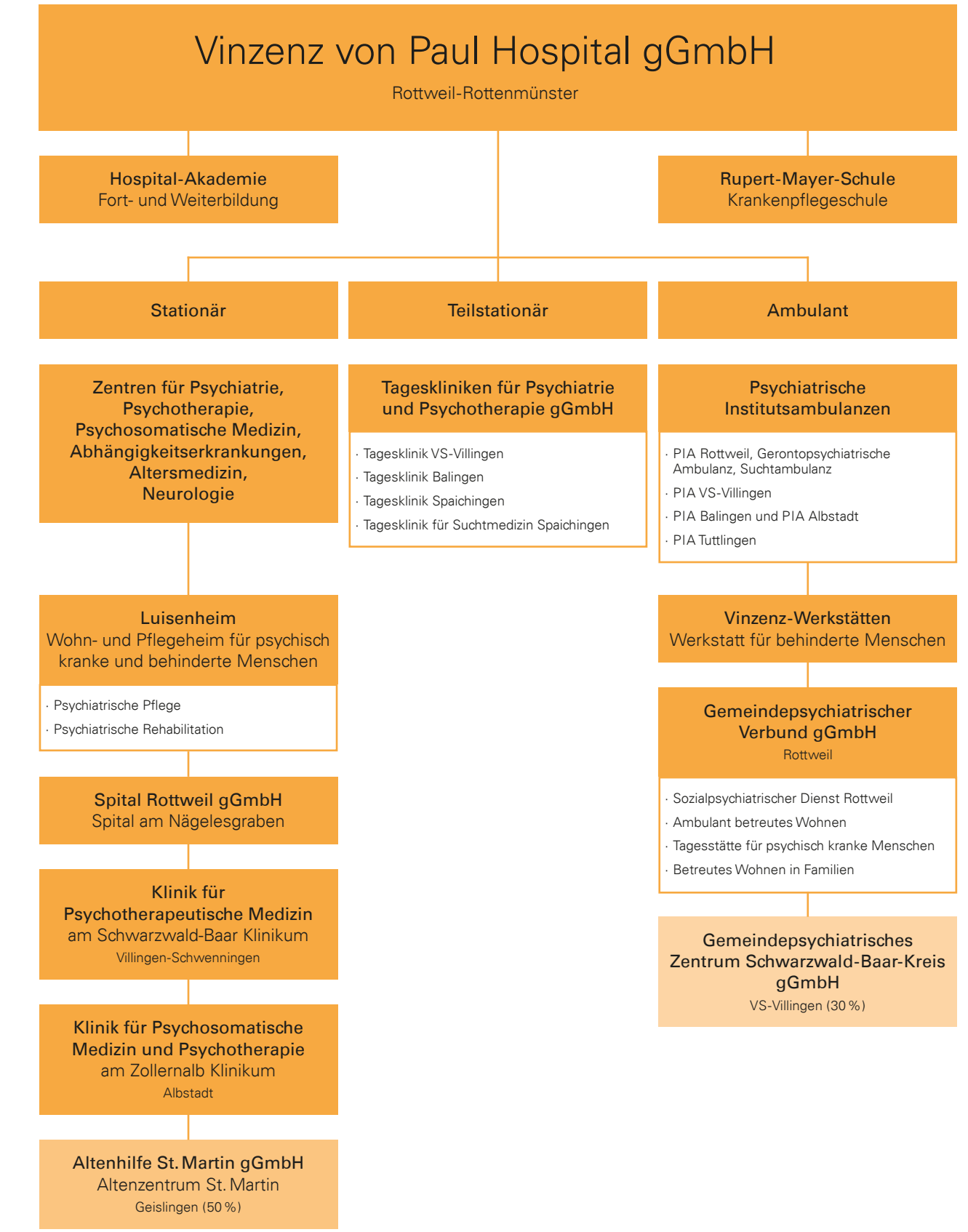
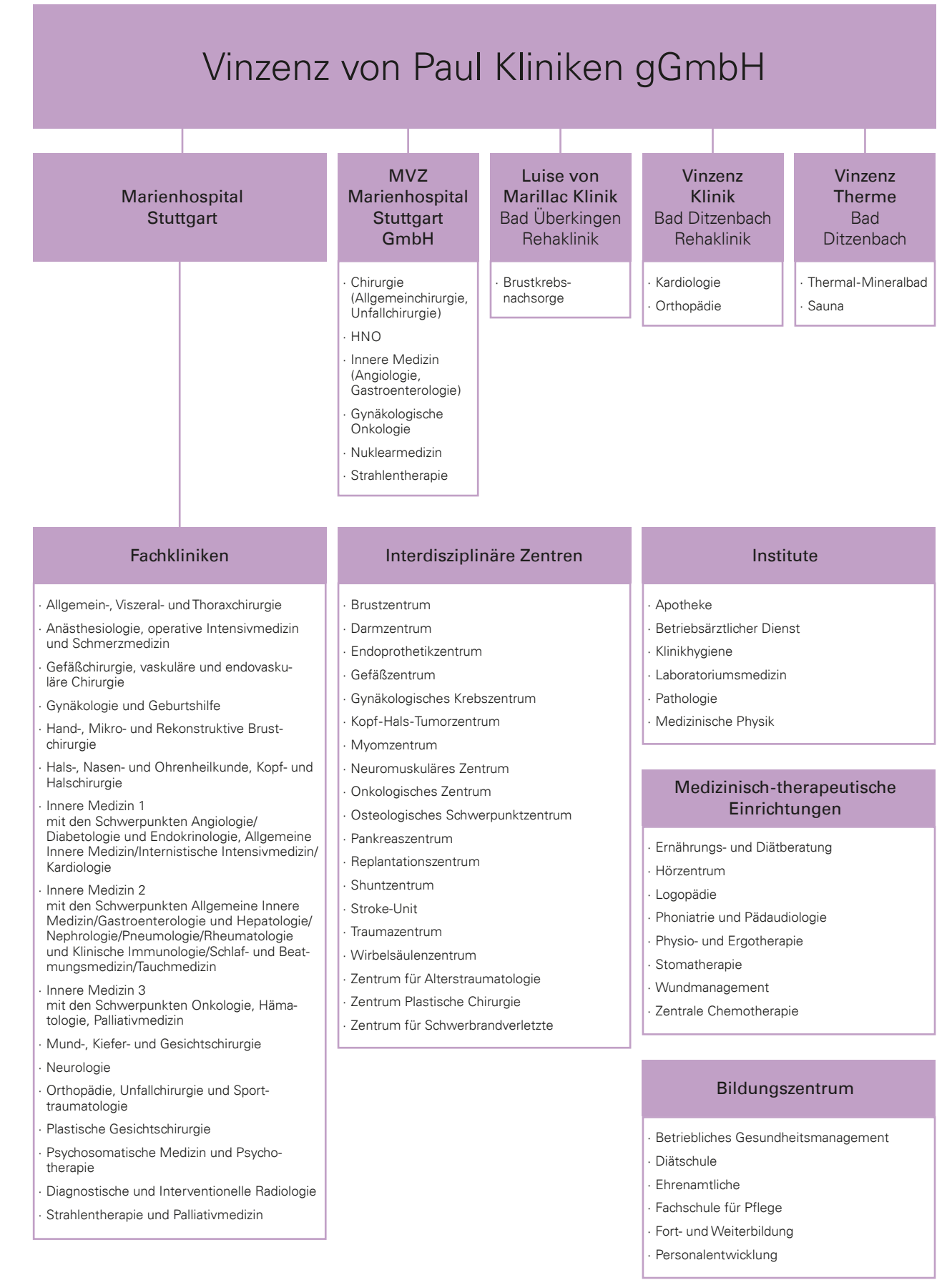
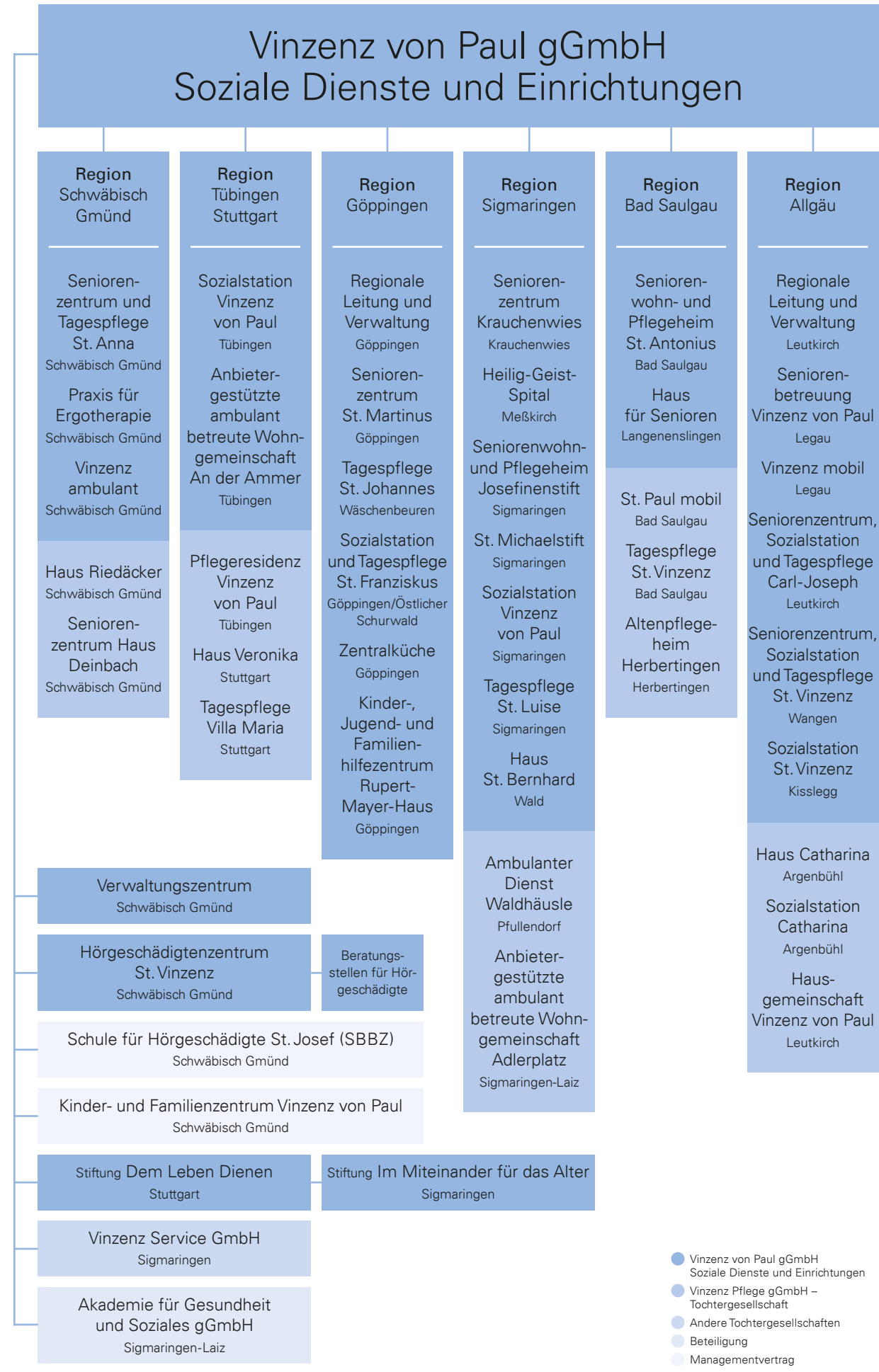
Ein starkes vinzentinisches Netzwerk

Die großen Ordenseinrichtungen wurden 1997 in drei gemeinnützigen GmbHs zukunftsfähig vereint: die Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen, die Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH und die Vinzenz von Paul Hospital gGmbH. St. Loreto wurde bereits 1974 in eine gGmbH umgewandelt. Gemeinsam bilden sie ein professionelles und einzigartiges Netzwerk.

Unsere Standorte

An zahlreichen Orten und in unterschiedlichen Hilfebereichen verwirklichen viele engagierte Mitarbeitende den vinzentinischen Auftrag.





»Betrete ich das Haus, so spüre ich den guten Geist, der in dieser Einrichtung herrscht. Gerne komme ich hierher, um meine Talente einzusetzen. Meist gehe ich glücklich nach Hause, in dem Bewusstsein, Freude, die ich hier erlebe, weitergegeben zu haben.«

Elisabeth Williams, Ehrenamtliche im Seniorenzentrum St. Martinus



»Das V im Logo aller Tochtergesellschaften steht für Vinzenz von Paul und die Werte, die in der vinzentinischen Tradition liegen. Die Endung des V in Blattformen ist ein Hinweis darauf, dass die vinzentinische Idee und Tradition nichts Starres und Festgefahrenes ist, sondern mit Leben, Wandel und Wachstum zu tun hat.«

Was in diesen Akten steht, ist nicht nur für die Schwestern interessant. Denn die Dokumente zeugen auch vom Einfluss von Frauenorden auf die Entwicklung des heutigen Sozial- und Gesundheitswesens.

Das digitalisierte Ordensarchiv – Ort der Tradition und Veränderung

Das Ordensarchiv bildet eine Geschichte ab, an der bis heute weitergeschrieben wird. Eine Geschichte geprägt von Tradition und Veränderung. Von Treue und Offensein. Im Jahr 2019 – ein Jahr voller anstehender Veränderungen in der Ordensgeschichte – wurde das neue Zentralarchiv installiert und damit die Voraussetzungen für eine digitale Anbindung geschaffen.

Um die Inhalte des Ordensarchivs weiterhin zu sichern, wurde im Jahr 2019 eine neue, zweistöckige Archivanlage ausgebaut. Das neue Zentralarchiv vereint das Archiv der Schwesterngemeinschaft und deren Entwicklung mit dem Archiv, das ihre Werke abbildet. Dokumente über ihr Leben und Wirken, bisher getrennt, nun wie in der Tat auch im Archiv vereint.

Über diese Zusammenführung hinaus ist mit den innovativen Compacuts-Regalsystemen die technische Voraussetzung geschaffen, die Regale durch einen PC anzusteuern. Zudem bietet eine Schnittstelle die Möglichkeit der Digitalsuche. Das bedeutet, dass man am PC beispielsweise nach der Bauakte der Vinzenzkirche suchen kann und sich das richtige Regal dann öffnet. Eine erleichterte Suche sowie mehr Datenschutz tragen zur Sicherung der Dokumente bei. So können Nutzungsrechte individuell vergeben und Öffnungshistorien eingesehen werden. Das digitalisierte System bietet für die künftige Entwicklung des Ordensarchivs weitere Möglichkeiten. Jahrhunderte alte Dokumente sollen in Zukunft digitalisiert erfasst sowie neue Dokumente direkt digital archiviert werden.

Auf diese Weise helfen uns technische Innovationen, die Schätze im Archiv für die weiteren Schwesterngenerationen und darüber hinaus für alle Interessierten zu bewahren. Dabei zeigt das Beispiel des Ordensarchivs, dass Veränderungen und Innovationen voranbringen und manchmal nötig sind, um zu erhalten, was wertvoll und wichtig ist. Um Traditionen – wie schon die lateinische Wortherkunft *traditio* = Überlieferung, Übergabe sagt – übergeben zu können.

TRADITION UND VERÄNDERUNG. TREUE UND OFFENSEIN.

Tradition und Veränderung. Treue und Offensein. Beides gehört in unserer Spiritualität zusammen. Treue zum vinzentinischen Charisma heißt geradezu Offensein für die Nöte unserer Zeit. Für Vinzenz von Paul und für Luise von Marillac bedeutet dies, immer wieder zu überprüfen, was die jeweilige Zeit erfordert und ob bestehende Strukturen und Ansätze in diesem Sinne zeitgemäß sind. Das haben wir im Verlauf der Geschichte unserer Gemeinschaft stets getan. So gab es immer wieder Neuerungen und Veränderungen, beispielsweise die Vereinigung der großen Ordenseinrichtungen in drei gemeinnützige GmbHs im Jahr 1997. Damit machten wir die Werke zukunftsfähig und sicherten ihren weiteren Bestand. Denn auch damals schon war klar, dass um das eine zu erhalten, das andere immer



Das neue Zentralarchiv

wieder verändert und angepasst werden muss. Damit unser Auftrag »menschgewordene Gottesgüte zu sein« unsere Geschichte auch weiterhin wie ein roter Faden durchzieht, dürfen wir niemals stehen bleiben, sind wir »immer auf dem Weg«, wie Vinzenz von Paul sagt.

NEUE STRUKTUREN AB 2021

Auch jetzt stehen wir genau aus diesem Grund wieder vor großen Veränderungen. Veränderungen sind auch in diesem Fall kein Selbstzweck, sondern sichern, dass unsere Tradition, der vinzentinische Geist, weiterhin weht und weitergegeben wird. Deshalb bereiten wir derzeit die 2021 in Kraft tretende, neue Struktur einer internationalen Gemeinschaft mit den Provinzen Deutschland und Tansania sowie der Subregion Äthiopien vor.

VERÄNDERUNGEN UM DEN MENSCHEN ZU DIENEN

Auch Vinzenz von Paul hatte ein ganz besonderes Gespür dafür, welche Strukturen verändert werden müssen, um die Not der Menschen zu lindern. Anders als zu seiner Zeit üblich, verlieh er Frauen ausdrücklich eine Rolle in der Kirche: »Seit ungefähr achthundert Jahren verfügen die Frauen über keine öffentliche Betätigung in der Kirche, und nun wendet sich die Vorsehung an einige unter euch.« Er wollte, dass Frauen verantwortlich Handelnde vor Ort seien, verantwortlich für die Leitung, die Betreuung, die Verwaltung und den Ausbau der Vereine. Das war innovativ.

Er schrieb einst: »Die Erfahrung lehrt mich, dass sie [die Vorsehung] alles in der Genossenschaft bewirkt hat«. Darauf vertrauen wir. Zuversichtlich, dass die göttliche Vorsehung uns führt, um den Menschen weiterhin bestmöglich dienen zu können, und »alles in der Genossenschaft bewirkt«, gehen wir mutig Schritt für Schritt die Veränderungen an.



Vinzenz von Paul gGmbH
Soziale Dienste und Einrichtungen

Tätige Hilfe – engagiert und professionell

Eine breite Palette an ambulanten Pflege-, Betreuungs- und Unterstützungsangeboten sowie moderne Wohn- und Pflegeeinrichtungen sichern hilfebedürftigen und älteren Menschen individuelle und bedarfsgerechte Versorgung. Das Hörgeschädigtenzentrum St. Vinzenz bietet hörgeschädigten Menschen differenzierte Wohnangebote, Begleitung, Beratung und Pflege. Hörgeschädigte Kinder und Jugendliche finden an der Schule für Hörgeschädigte St. Josef in Schwäbisch Gmünd ein optimales Lernumfeld. Für familienergänzende Erziehung und Betreuung steht das Kinder- und Familienzentrum Vinzenz von Paul. Unterstützung in schwierigen Lebenslagen erhalten Kinder, Jugendliche und Familien im Rupert-Mayer-Haus. Die Tochtergesellschaft Vinzenz Service GmbH versorgt Firmen, öffentliche und private Institutionen mit hochwertigen Speisen und berät Kommunen bei Seniorenkonzeptionen. Als Mitgesellschafterin der Akademie für Gesundheit und Soziales fördern wir die Aus- und Weiterbildung in pflegerischen und sozialen Berufen.

- Anzahl der Mitarbeitenden: 2.177
- Gesamtumsatz: 87,1 Mio. €

- 164 Auszubildende
- Über 450 Ehrenamtliche

- 27 (teil-)stationäre Einrichtungen
- 11 ambulante Dienste

Digitalisierung in der Pflege – kürzere Wege und mehr Zeit für die Menschen



Auch in der Pflege spielt die Digitalisierung eine immer wichtigere Rolle. Im Bereich der ambulanten Dienste setzt die Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen bei Pflegeeinsätzen bereits seit einiger Zeit auf Tabletcomputer. Im Laufe der kommenden Monate folgen die stationären Einrichtungen diesem Vorbild.

Pflege braucht Digitalisierung – und den Menschen.

Ein Gerät für fast alles: Wenn die Beschäftigten der Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen im ambulanten Dienst ihre Kundschaft besuchen, dann haben sie stets ein Tablet im Gepäck, das es ihnen ermöglicht, wichtige Daten zu erfassen. Sie können damit zum Beispiel den Beginn und das Ende ihres Arbeitseinsatzes dokumentieren und pflege-relevante Informationen zu jedem einzelnen Kunden, wie beispielsweise Blutdruck- oder Insulinwerte, festhalten. »Die Pflegedienstleitung kann auch vom Büro aus wichtige Informationen einspeisen, die der Mitarbeiter vor Ort direkt aufs Tablet erhält«, erklärt Lisa Kästner, die am Standort Schwäbisch Gmünd für den Bereich Qualitätsmanagement zuständig ist. Zudem haben die Beschäftigten vom Büro aus Zugriff auf alle wichtigen Daten der ambulanten Kunden. Das spart Wege und Zeit, die sinnvoller für die Betreuung der Kunden investiert werden kann. Denn vor Einführung der Tabletlösung wurden wichtige Informationen beim Patienten zuhause in einer Mappe verwahrt. »Diese gibt es zwar noch, sie ist aber sehr dünn geworden«, berichtet Lisa Kästner. Lediglich ein Stammbuch mit den persönlichen Daten und eine Auflistung der benötigten Medikamente liegen noch darin.

VEREINFACHTER AUSTAUSCH VON DATEN ZUR ENTLASTUNG DER PFLEGENDEN

»Bei unseren stationären Einrichtungen befinden wir uns in einer Umbruchphase«, sagt Lisa Kästner. Alle nutzten zwar bereits eine Pflegesoftware, allerdings keine einheitliche. Das wird sich bis zum Jahr 2021 ändern: Dann werden sämtliche Einrichtungen mit der Pflegesoftware der Firma Swing arbeiten, welche zum Beispiel das Haus Veronika in Stuttgart, die Hausgemeinschaft Leutkirch und alle Einrichtungen in der Region Göppingen bereits nutzen. Das vereinfacht den Austausch von Daten enorm. Wechselt etwa ein Beschäftigter den Arbeitsplatz innerhalb der Vinzenz von Paul gGmbH, so müssen seine Daten nicht neu erfasst werden und der Mitarbeiter muss sich nicht in eine neue Software einarbeiten. Auch für den Fall, dass ein ambulanter Kunde pflegebedürftig wird und in eine stationäre Einrichtung umzieht, können



Adam Karatsioras von Vinzenz ambulant Schwäbisch Gmünd nutzt für seine Arbeit einen Tabletcomputer.

»Unser Ziel ist es, verstärkt elektronische Hilfsmittel einzusetzen, um den Beschäftigten die Arbeit zu erleichtern – wovon wiederum die pflegebedürftigen Menschen profitieren. Derzeit bauen wir beispielsweise den ambulanten Dienst Waldhäusle in Pfullendorf als Modellstation auf, die weitgehend ohne Papier auskommt. Die elektronische Dokumentation erspart den Mitarbeitenden Zwischenschritte und wertvolle Zeit und sorgt dafür, dass wichtige Informationen besser und schneller verfügbar sind. Auch im administrativen Bereich setzen wir Schritt für Schritt Digitalisierungsprozesse um: So werden wir in diesem Jahr zum Beispiel die elektronische Personalakte einführen und das vorhandene Angebot an E-Learning-Modulen für die Beschäftigten schrittweise erweitern.«

Geschäftsführer Jörg Allgayer

relevante Informationen zeitsparend übertragen werden, ohne dass etwas verloren geht. Ein weiterer Vorteil: Die nun zuständigen Pflegenden können durch die gesammelten Informationen die gesundheitliche Entwicklung des Kunden über einen längeren Zeitraum nachvollziehen.

WEITERE CHANCEN DER DIGITALISIERUNG NUTZEN Tablets sind nicht nur in der Pflege im Einsatz. In einigen Häusern stehen die Geräte auch für Bewohner bereit, um damit zum Beispiel Memory zu spielen. Neben der Freude am Spiel fordert und fördert das auch kognitive Fähigkeiten.

»Außerdem sind wir gerade dabei, Fortbildungen zu digitalisieren«, berichtet Lisa Kästner. Da zunehmend evidenzbasiertes Fachwissen veröffentlicht und aktualisiert wird (z. B. in Form von Expertenstandards), ist stetige Fortbildung wichtig. Diesen Anspruch können digitale Angebote wie die vom Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) anerkannte App »Supernurse« unterstützen. Damit lassen sich über 20 Themen der Pflegewissenschaft bearbeiten, darunter das Pflegeschutzgesetz II, Hygienethemen oder die Pflege von Menschen mit Demenz.

Bei all diesen Maßnahmen sei die Digitalisierung kein Selbstzweck, sagt der Geschäftsführer Jörg Allgayer. Sie solle Entlastung und zusätzlichen Nutzen in den Pflegealltag bringen. Im Mittelpunkt steht immer das menschliche Miteinander, das davon profitiert.

Betriebliche Gesundheitsförderung – eine Frage der Beteiligung und Mitbestimmung

Gemeinsam mit den Mitarbeitenden wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung in den Einrichtungen der Region Bad Saulgau neu aufgestellt.



Zu einer hohen Pflegequalität gehört auch, dass sich die Pflegekräfte an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen.

Das beste Gesundheitsangebot nützt nichts, wenn es nicht angenommen wird. Ursula Niemczewski, Regionalleiterin der Region Bad Saulgau, kann da aus Erfahrung sprechen. Im vergangenen Jahr ging sie in den Einrichtungen der Region einen neuen Weg und stellte mit Hilfe der AOK die Betriebliche Gesundheitsförderung neu auf – mit Erfolg.

Bei Null mussten die Einrichtungen in der Region Bad Saulgau nicht beginnen. »Wir haben hier schon ganz viel ausprobiert«, sagt Ursula Niemczewski. Aber so richtig eingeschlagen habe das nie. 2019 war der Ansatz nun ein anderer: Man wollte nicht »mit der Gießkanne vorgehen« und Kurse und Aktivitäten vorgeben, sondern die Mitarbeitenden in den Einrichtungen selbst entscheiden lassen, welche Angebote sie gerne hätten. Um das herauszufinden, wurden vor Ort, moderiert von der AOK, Gespräche geführt. Dabei kamen ganz unterschiedliche Aspekte zum Tragen.

ZENTRALE THEMEN IN DEN EINRICHTUNGEN

Als ein zentrales Thema entpuppte sich die Wiedereingliederung von Beschäftigten nach längerer Krankheit. Wie soll man hier vorgehen? Was ist der geeignete Arbeitsplatz für die betreffende Person beziehungsweise was kann verbessert werden, um

den Arbeitsplatz für die Person passend zu machen? Solche Fragen treten in allen Einrichtungen auf. Durch die Schulung der beteiligten Mitarbeitenden in den Haus- und Pflegedienstleitungen soll dabei künftig sachgerechter vorgegangen werden.

Auf der Ebene der Region fand für die Azubis aus allen Einrichtungen ein Workshop zum Thema gesunde Ernährung und Umgang mit Suchtmitteln statt. Außerdem wurden in den Einrichtungen ganz verschiedene Kursangebote gewünscht und auf die Beine gestellt, beispielsweise Walking-Kurse. Oder vergünstigte Konditionen im lokalen Fitnessstudio. Oder die Fortsetzung von Gruppen, die bereits existierten: Eine Zumba-Gruppe gehörte ebenso dazu wie eine Laufgruppe, die übers Joggen hinaus auch gerne die Geselligkeit und andere gemeinsame Unternehmungen pflegt.

Die Teams einer Einrichtung wünschten sich einen Ausflug für Mitarbeitende, der ins Zeppelinmuseum in Friedrichshafen führte. »Hier stand mehr die psychologische Komponente der Gesundheitsförderung im Vordergrund«, sagt Ursula Niemczewski. »Aber ich finde, das gehört genauso dazu.« Damit wirklich alle die Möglichkeit hatten, fand der Ausflug zwei Mal für jeweils die halbe Belegschaft statt und wurde tatsächlich deutlich besser angenommen als die Wanderungen und Exkursionen in der Vergangenheit.

DIE ERFOLGSFAKTOREN

Wesentlicher Erfolgsfaktor bei alledem ist nach Überzeugung der Regionalleiterin, dass das jeweilige Angebot ohne viel Aufwand von den Beschäftigten genutzt werden kann. Es zeigte sich, so Niemczewski, »dass es wirklich vor Ort stattfindet und man nicht irgendwo hinfahren muss«. Zweiter Knackpunkt ist die Selbstbestimmung: Es sei wichtig, die Beschäftigten zu fragen, was sie brauchen und wollen und ihnen nicht irgendetwas vorzusetzen. Als Erfolgsfaktor sieht sie aber auch, wenn – wie es in der Region Bad Saulgau der Fall war – die Hausleitungen in ihrer Vorbildfunktion selbst Angebote wahrnehmen.

Die Teilnehmerzahlen haben sich sehr positiv entwickelt, unterstreicht die



Eine wertschätzende Haltung als Teil der Unternehmenskultur zeigt sich auch in der Art, wie die Betriebliche Gesundheitsförderung gestaltet wird.

Regionalleiterin, sowohl in der »Anschub«-Phase zusammen mit der AOK als auch danach: »Die Gruppen haben alle weitergemacht.« Jetzt müsse man dafür sorgen, dass die Aktivitäten keine Eintagsfliegen bleiben, sondern weitergehen und bei Bedarf weiterentwickelt werden. Zu diesem Zweck hat sich eine Gesundheitsgruppe gebildet. Die Unterstützung durch die AOK zum Auftakt empfand die Regionalleiterin als sehr sinnvoll. Sie habe auch den Entscheidungsträgern in den Einrichtungen geholfen, die mittlerweile Erfahrungen gesammelt haben und den Weg weitergehen wollen.



»Die Fortbildung bei der AGS hat mich in meinem Beruf wirklich voran gebracht.«

Zehn Jahre Hand in Hand

Die Akademie für Gesundheit und Soziales in Sigmaringen feiert zehnjähriges Jubiläum.

Mit 17 Auszubildenden startete die Akademie für Gesundheit und Soziales im Jahr 2009. Bis zum Jubiläumsjahr 2019 haben 131 Frauen und Männer hier ihren Abschluss zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger oder zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer absolviert. Zudem absolvieren jährlich rund 400 Menschen eine Fort- oder Weiterbildung. Zahlen, die zeigen, dass sich die Akademie für Gesundheit und Soziales in Sigmaringen als Ausbildungs- und Weiterbildungsort etabliert hat.

Träger der staatlich anerkannten, gemeinnützigen Akademie sind die Vinzenz von Paul gGmbH Soziale

Dienste und Einrichtungen, Die Zieglerschen e. V. und Mariaberg e. V. Überkonfessionelle christliche Werte und eine praxisnahe Ausrichtung bilden die Grundlage der Lehrtätigkeit in den Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens.

JUBILÄUMSFEIER IM JAHR 2019

Unter dem Motto »Zehn Jahre Hand in Hand« feierte die Akademie für Gesundheit und Soziales im März 2019 ihr Jubiläum. Dr. Thomas Gentner, Geschäftsführer und Schulleiter der Akademie, blickte beim Festabend in der Sigmaringer Stadthalle zu den Anfängen

zurück und beschrieb die aktuellen Herausforderungen in der Pflege, wozu die Auswirkungen des demografischen Wandels sowie die immer komplexer werdenden Pflegesituationen zählen. Glückwünsche und Grußworte gab es zum runden Geburtstag von Frank Veser, Dezernent für Soziales und Personal des Landkreises Sigmaringen. Stellvertretend für die Gesellschafter der Akademie sprach Jörg Allgayer, Geschäftsführer der Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen.

BILDUNGSANGEBOT BEGEGNET DEN HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN UNSERER ZEIT

Die Akademie für Gesundheit und Soziales entwickelt sich seit ihrem Bestehen stets inhaltlich weiter. So gibt es seit 2016 den Ausbildungsgang »Altenpflegehilfe

mit Deutschförderung« für Menschen mit Migrationshintergrund. Neben beruflichen Kompetenzen werden in zwei Jahren deutsche Sprachkenntnisse bis zum Niveau B2 vermittelt. »Es entsteht eine Win-win-Situation«, berichtet Dr. Gentner, »die Menschen können Fuß fassen und zugleich begegnen wir mit dem Konzept dem Fachkräftemangel in der Pflege.«

Doch auch nach der Ausbildung haben Fachkräfte meist nicht ausgelernt. Wir alle sind zeitlebens Lernende. Das möchte die Akademie fördern. In diesem Sinne bietet sie ein breites Spektrum an Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen Altenhilfe, Hilfe für Behinderte, Psychiatrie sowie Kinder und Jugendliche an. Dazu gehören Fortbildungen zu Themen wie »Ressourcen- und Selbstwerttraining für Pflegenden« und Weiterbildungen wie zum Beispiel die zur »Palliative Care Pflegefachkraft«. Nicht nur die Zahlen dieser Aus-, Fort- oder Weiterbildungen sowie der Absolventen sind in den letzten zehn Jahren gewachsen. Auch die Erfahrungsberichte der Teilnehmenden zeigen, dass diese durch die Bildungsangebote beruflich und persönlich vorangekommen sind. »Für mich war die Weiterbildung der letzte Baustein für meinen Karrieresprung«, betont beispielsweise einer der

Teilnehmenden. Die Entwicklung der Akademie für Gesundheit und Soziales spiegelt die zunehmende Bedeutung, die die Pflege in unserer Gesellschaft einnimmt, wider. Sie kann insgesamt auf zehn erfolgreiche und ereignisreiche Jahre zurückblicken.



Jubiläumsfeier – Zeit um auf die vergangene Entwicklung und die anstehenden Veränderungen zu blicken. Immer mit dem Ziel, Menschen bestmöglich zu fördern.

DIE ZUKUNFT DER AKADEMIE

Im Jahr 2020 startet bundesweit eine neue Pflegeausbildung. Die Akademie sei schon lange mit den Vorbereitungen beschäftigt und gut aufgestellt, berichtet Dr. Gentner. Ebenso ist die Digitalisierung in der Ausbildung ein wichtiges Thema, dem sich die Akademie in naher Zukunft widmen wird. Zudem gilt es, den im Jahr 2018 neu errichteten Standort in Pfullingen zu etablieren.

Viele Herausforderungen, viele Chancen. »Hand in Hand mit einem starken Team und starken Kooperationspartnern in der Praxis werden wir die Herausforderungen sicher gut meistern«, blickt der Geschäftsführer und Schulleiter zuversichtlich voraus.

Wir sind da – in Zeiten von Gesundheit und Krankheit

Das Marienhospital Stuttgart bietet moderne Spitzenmedizin von Mensch zu Mensch. Schwerpunkte sind Diagnostik und Therapie von Tumor- und Gefäßerkrankungen, die Behandlung hochbetagter Patient*innen sowie die Plastische- und Wiederherstellungschirurgie. Als moderne Reha-einrichtung bietet die Vinzenz Klinik in Bad Ditzgenbach stationäre und ambulante Rehabilitation, Vorsorge und Anschlussheilbehandlungen in den Bereichen Innere Medizin, Kardiologie und Orthopädie. Ihr angeschlossenen ist die Vinzenz Therme. Als bundesweit erste Fachklinik ist die Luise von Marillac Klinik in Bad Überkingen auf die onkologische Rehabilitation bei jüngeren Patientinnen mit Brustkrebs spezialisiert.

- Anzahl der Mitarbeitenden:
2.528
- Gesamtumsatz:
224,1 Mio. €
- 186 Auszubildende

- Marienhospital: 761 Betten,
19 Kliniken und 18 interdisziplinäre
Zentren
- Vinzenz Klinik: 154 Betten,
3.050 Rehabilitanden

- Vinzenz Therme:
140.500 Besucher
- Luise von Marillac Klinik:
46 Betten,
800 Rehabilitandinnen





Stephan Rühle im Serverraum

Marienhospital im Bereich »E-Health« als Vorbild

Digitalisierungsprojekte im Gesundheitswesen werden oft unter dem Stichwort »E-Health« zusammengefasst. In diesem Bereich nimmt das Marienhospital Stuttgart im bundesweiten Vergleich zu anderen Krankenhäusern eine führende Position ein.

Im Jahr 2019 wurde das Marienhospital für sein Innovationsmanagement, zu dem auch das strategische Handlungsfeld Digitalisierung zählt, in die Liste der »Top 100«-Unternehmen in Deutschland gewählt. Dieser Erfolg basiert unter anderem auf der Tatsache, dass die digitale Patientenakte im Marienhospital längst Standard ist und andere E-Health-Projekte kontinuierlich verfolgt werden.

DIGITALE PATIENTENAKTE SEIT JAHREN STANDARD

In Deutschland sind medizinische Einrichtungen mit wenigen Ausnahmen oft nur

unterdurchschnittlich digitalisiert. Eine dieser Ausnahmen ist das Marienhospital. »Bereits seit 2004 gibt es bei uns die vollständig digitale Patientenakte«, erklärt Stephan Rühle, Leiter der IT-Abteilung am Marienhospital. »Das heißt, alle Gesundheitsdaten eines Patienten wie Anamnese, Therapien oder Medikamente stehen jeder Abteilung innerhalb unserer Einrichtung gleichermaßen zur Verfügung.«

ZAHLREICHE BEISPIELE FÜR DIGITALISIERTE ABLÄUFE

Es gibt zahlreiche Beispiele für Abläufe in der Patientenversorgung, die im Marienhospital

digitalisiert sind: Röntgenaufnahmen werden mit modernsten Medizingeräten erstellt und können dann sofort am Computer begutachtet werden. Blutwerte, die im Labor ermittelt werden, ruft der behandelnde Arzt wenig später auf dem Stationscomputer ab. Werte, die außerhalb der Norm liegen, werden dabei sofort automatisch markiert.

ZEITERSPARNIS UND FEHLERVERMEIDUNG ALS VORTEILE

Auch Puls, Blutdruck, Körpertemperatur, Blutsauerstoff und Blutzuckerwert eines Patienten lassen sich inzwischen digital ermitteln. »Die Daten werden sofort nach der Erfassung und Freigabe in die Akte des Patienten übertragen und sind umgehend für die Anschlussbehandlung einsehbar«, erläutert Stephan Rühle. Übertragungsfehler oder Informationsverluste, wie sie durch das Eintragen per Hand in Papierakten oft passiert sind, lassen sich so minimieren – die Behandlungsqualität für den Patienten steigt. Zeitersparnis, Fehlervermeidung und Sicherheit sind so die Hauptvorteile aller Digitalisierungsmaßnahmen.

MULTIFUNKTIONSGERÄTE AN JEDEM PATIENTENBETT

Ein anderes Projekt der IT-Abteilung betraf im Jahr 2019 den Komfort der stationären Patienten. Im Frühjahr wurden an jedem Bett des Marienhospitals Multifunktionsgeräte installiert, über die die Patienten im Internet surfen, Radio hören, Fernsehen schauen und telefonieren können. Das Multifunktions-terminal ähnelt einem Tabletcomputer und kann einfach durch Fingertippen bedient werden.

KÜNFTIGE PROJEKTE IM BLICK

Auch wenn die Digitalisierung im Marienhospital weit fortgeschritten ist, gibt es dennoch viel zu tun. »Beispielsweise wollen wir Videosprechstunden und -konferenzen realisieren«, blickt Stephan Rühle in die Zukunft. »Patientenversorgung endet zukünftig nicht an der Kliniktür, sondern bezieht niedergelassene Mediziner und andere Einrichtungen der Vor- und Nachsorge mit ein. Der Patient hat dabei jederzeit die Hoheit über seine Patientendaten.« Ein Ende des Projekts Digitalisierung ist somit noch lange nicht in Sicht.



Pfleger Uwe Senger scannt den Strichcode seines Namensschildes ...



... und dann den Strichcode am Patientenarmband.



Ein Blutropfen aus dem Finger kommt auf den Teststreifen des Messgerätes.



Im Dienstzimmer wird das Gerät in die Halterung gesetzt.



Sekunden später wird in der digitalen Akte des Patienten dessen Blutzuckerwert angezeigt.



Helmut Ruffner fördert als Leiter des BGM die Gesundheit und das Wohlbefinden der Angestellten.

Die Mitarbeitenden gesund und motiviert halten

Die wichtigste Ressource in den Betrieben der Vinzenz von Paul Kliniken sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur mit leistungsfähigen, motivierten und vor allem gesunden Angestellten können das Marienhospital, die Vinzenz Klinik und Vinzenz Therme sowie die Luise von Marillac Klinik langfristig ihrem Auftrag der Patientenversorgung erfolgreich nachkommen. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und -erhaltung der Mitarbeiterschaft zu erarbeiten und umzusetzen, ist Aufgabe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Von der Gripeschutzimpfung beim Betriebsarzt über Aquafitness und den Entspannungskurs bis hin zur Begehung des Arbeitsplatzes: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement an den Einrichtungen der Vinzenz von Paul Kliniken umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen und Angebote. Das Ziel ist dabei jedoch stets dasselbe, wie Helmut Ruffner, Leiter des BGM am Marienhospital in Stuttgart, erklärt: »Beim BGM geht es darum, Strukturen und Prozesse in den Betrieben so zu gestalten, dass die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten bleibt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gesteigert wird.«

MEHR ALS SPORTGRUPPEN

Am Marienhospital gibt es eine Firmen-Volleyball- und eine Badmintongruppe. In Bad Ditzgen können Mitarbeiter kostenlos zum Frühschwimmen ins Thermalbad. An Gesundheitskursen der Physiotherapie nehmen Betriebsangehörige zu vergünstigten Konditionen teil. Ein Mitarbeiter-Team beim jährlichen Stuttgart-Lauf an den Start zu schicken, hat inzwischen Tradition. »Sportangebote wie diese sind gut und sinnvoll«, so der 60-Jährige Helmut Ruffner. »Sie bieten den Mitarbeitern eine Möglichkeit, im Kontext des Berufs aktiv etwas für die eigene Fitness zu tun. Allerdings sprechen sie vor allem Mitarbeiter an, die sowieso sportlich sind und sich viel bewegen. Aber auch für alle anderen kann und will das BGM viel tun.«

Die Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen ist ein wichtiger Punkt, an dem das BGM ansetzt. »Sind in einer bestimmten Abteilung auffallend oft Mitarbeiter erkrankt, kann das ein Hinweis darauf sein, dass die Arbeitsbelastung in diesem Bereich zu hoch ist. Hier ist es Aufgabe des BGM, nachzufassen«, erklärt Helmut Ruffner. Durch abteilungsweite Befragungen wird dann ermittelt, wie die Mitarbeiter die Arbeitsbelastung in ihrem Bereich wahrnehmen und wie sie mit Stress umgehen. »In einem zweiten Schritt gilt es, Maßnahmen abzuleiten, um das Arbeiten für die betroffenen Mitarbeiter positiver zu gestalten.«

Begehungen des Arbeitsplatzes zählen ebenfalls zu den Instrumenten, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Hierbei geht es darum, Gefahrenquellen zu ermitteln, durch die die Gesundheit des Mitarbeiters beeinträchtigt werden kann. »Leidet ein Mitarbeiter beispielsweise unter dauernden Rückenschmerzen, wird an seinem Arbeitsplatz geprüft, ob ein anderer Stuhl oder ein höhenverstellbarer Tisch Abhilfe schaffen kann«, so der BGM-Beauftragte.



Mit rund 80 Mitarbeitenden ging das Team des Marienhospitals beim Stuttgart-Lauf 2019 an den Start.

PERSÖNLICHE KOMPETENZEN STÄRKEN

Auch die persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter will das BGM schulen und stärken. Zu diesem Zweck werden in den Häusern in Stuttgart, Bad Ditzgen und Bad Überkingen Resilienz-kurse angeboten. Kursleiter Andreas Rieck erklärt: »Das Konzept der Resilienz geht davon aus, dass ein jeder im Alltag vor vielfältigen Herausforderungen steht – sei es beispielsweise aufgrund von Zeitdruck, Konflikten im Team oder einer privaten Krise.« Diesen Herausforderungen muss eine seelische und psychische Kraft gegenüberstehen, die hilft, widerstandsfähig und gesund zu bleiben. »Im Resilienzkurs lernen die Teilnehmer, sich bewusst zu machen, worin ihre individuellen Kraftquellen bestehen und wie sie Stress von sich fernhalten können«, so Andreas Rieck.

Im Marienhospital setzt Helmut Ruffner hinsichtlich der Kompetenzschulung auch auf Ebene der Vorgesetzten an. »Eine meiner Aufgaben ist es, bei den Vorgesetzten ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mitverantwortlich fühlen«, erklärt der gebürtige Stuttgarter. »Dazu gehört es, zu viele Überstunden zu vermeiden oder einen kränkelnden Mitarbeiter auch mal nach Hause zu schicken.«

SPIRITUELLE ANGEBOTE ALS BESONDERHEIT
Meditationsangebote in der Mittagspause, Exerzientage oder die »Zeiten der Stille«: Ganz im Sinne der vinzentinischen Spiritualität gehören auch Angebote wie diese zu den BGM-Maßnahmen in den Einrichtungen der Vinzenz von Paul Kliniken. Vinzenz von Paul sagte: »Selten wirkt man Gutes ohne Anstrengung.« Das BGM hilft jedoch dabei, die Mitarbeiter bei ihrem Tun gesund und motiviert zu halten.

Marienhospital gehört zu den 100 Innovativsten

Das Marienhospital hat beim »Innovationswettbewerb TOP 100« 2019 den Sprung in die Gruppe von Deutschlands besten Unternehmen geschafft. Das Krankenhaus wurde deshalb am 28. Juni 2019 von Ranga Yogeshwar, Wissenschaftsjournalist und Mentor des Wettbewerbs, ausgezeichnet.

Die Innovationsstudie fand 2019 bereits im sechszwanzigsten Jahr statt. Wissenschaftlich betreut wird sie durch den Innovationsforscher Professor Dr. Nikolaus Franke und das Unternehmen compa-media. Anhand einer statistischen Systematik bewerten Experten das Innovationsmanagement mittelständischer Unternehmen und die daraus resultierenden Innovationserfolge. In dem unabhängigen Auswahlverfahren überzeugte das Marienhospital besonders in der Kategorie »Prozesse und Organisation«.

CHRISTLICHE WERTE UND HIGHTECH

Das Marienhospital Stuttgart hat eine lange Geschichte: Gegründet wurde es 1890 von der Genossenschaft der Barmherzigen Schwestern vom heiligen Vinzenz von Paul in Untermarchtal. Der Ordensgründer Vinzenz von Paul sagte, bei der Versorgung Kranker und Hilfsbedürftiger müsse man mehr tun als »nur Medizin und Brot zu verteilen«. »Das ist auch heute noch unser Auftrag und die Basis für das Handeln und Wirken der Ordensschwestern«, sagt der Geschäftsführer des Marienhospitals, Markus Mord.

Das katholische Krankenhaus vereine deshalb christliche Werte und Hightech-Medizin.

OFT REICHEN SCHON WENIGE MITTEL

»Innovationen sind oft schon mit wenigen Mitteln möglich«, unterstreicht der Geschäftsführer. So unterhält das Marienhospital beispielsweise eine Diätschule. In einem Projekt mit der Hochschule Esslingen, dem Bundesgesundheitsministerium und einem Altenheim erforschten Experten der Diätschule, welche Ernährung für welche Patienten besonders hilfreich ist.

IDEEN UND DATENBRILLEN

Alle Mitarbeiter können über das Intranet Verbesserungsvorschläge einbringen, die von einem Ideenteam ausgewertet werden. Im Frühjahr wurden zudem Datenbrillen für neue Mitarbeiter in der Zentralsterilisation angeschafft, wo OP-Instrumente hygienisch aufbereitet werden. Die Mitarbeiter können über die Brillen Schulungsvideos betrachten, während sie parallel dazu die gezeigten Schritte der Instrumentenaufbereitung trainieren. Ein neuer, »E-Health-Tower« genannter Raum ermöglicht zudem allen Abteilungen die Entwicklung digitaler Projekte. »Wir wollen so Digitalisierungsmaßnahmen vorantreiben, die Patienten und Mitarbeitern nutzen«, sagt Markus Mord.

TOP 100 zeichnet jedes Jahr je 100 deutsche mittelständische Betriebe in drei Größenkategorien aus. Das Marienhospital gehört zur Gruppe der großen Mittelständler mit über 200 Mitarbeitern.



von links: Geschäftsführer Markus Mord, der Direktor des Pflege- und Patientenmanagements Jürgen Gerstetter, Personalchefin Andrea Birkenbach, Moderator Ranga Yogeshwar, IT-Leiter Stephan Rühle, Verwaltungsleiter Christoph Stöcker und der Erste Ärztliche Direktor Professor Dr. Markus Zähringer.



Das heilende Wasser, das über Jahrtausende mit Mineralstoffen angereichert wurde, ist ein Schatz der Natur.

»Quell der Gesundheit« – Die Vinzenz Therme

Die mehr als hundertjährige Geschichte der Vinzenz Therme hat mit einem einfachen Badegasthaus begonnen und wurde mit dem Fund von Thermalmineralwasser im Jahre 1969 zu einem Meilenstein für die Bäder der Schwäbischen Alb.

Mit der Muße ist es wie mit der Gesundheit: Man hat keinen sicheren Zugriff auf sie. Sokrates hat bereits erkannt, dass meist Umwege erforderlich sind: »Wer die Muße sucht, muss Situationen der geistigen Unfreiheit meiden und Orte aufsuchen, an denen allein jene Gewichtigkeit der Gedanken den Ausschlag gibt, die aus der Konzentration auf die Sache erwächst.« So können therapeutische Landschaften eine gesundheitsfördernde Wirkung beim Betrachter auslösen. Naturerleben kann Stress abbauen.

THERMALWASSER ALS NATÜRLICHES HEILMITTEL

Die Kurortmedizin und ihre ortsgebundenen Heilmittel spielen auf dem Gebiet der Prävention und Rehabilitation eine herausragende Rolle. Um gesund zu werden und gesund zu bleiben, suchen viele Menschen Kurorte auf. Im oberen Filstal – einer »therapeutischen Landschaft« – gibt es mit der Vinzenz Klinik, einer Rehabilitationsklinik mit den Schwerpunkten Innere Medizin (Kardiologie) und Orthopädie (Unfallchirurgie), der Vinzenz Therme und dem Kurort Bad Ditzgenbach eine lange kurmedizinische Tradition.

Dabei ist die Natur, sind die Quellen, die als natürliche Heilmittel in Hydro- und Bewegungstherapie genutzt werden, »Quell der Gesundheit«. Das Thermalwasser der staatlich anerkannten Heilquelle, der Canisiusquelle, speist alle Becken der Vinzenz Therme. Die hohe Konzentration der natürlichen Kohlensäure

im Badewasser ist in Baden-Württemberg einmalig. Diese dringt beim Baden in die Haut ein, verbessert dort die Durchblutung durch eine Erweiterung der oberflächennahen Gefäße und führt zu einer verstärkten Sauerstoffabgabe ins Gewebe. Auf diesem Effekt beruhen viele medizinische Anwendungen. Weitere medizinische Wirkfaktoren sind die entspannende Wassertemperatur, die partielle Schwerelosigkeit durch den Auftrieb sowie Wasserdruck und der Wasserwiderstand. In der Schwerelosigkeit des Wassers werden nicht nur körperliche Beschwerden gelindert, sondern auch Gedanken und Gefühle an die Oberfläche getragen, die im Alltag keinen Raum finden. Auch deshalb sind im Sinne des ganzheitlichen Behandlungskonzeptes der Vinzenz Klinik Schwestern und Seelsorger an der Seite der Patienten.

DIE ZUKUNFT DER VINZENZ THERME UND DER VINZENZ KLINIK

Zukunftsthemen der Kurortmedizin und der Vinzenz Therme sind Zivilisationserkrankungen wie chronische Rückenschmerzen, Osteoporose, metabolisches Syndrom mit Folgeerkrankungen, Adipositas, Burnout-Syndrom und Ent-Rhythmisierung bei Berufsgruppen in Wechsel- und Nachtschicht, pflegende Angehörige und betriebliche Gesundheitsförderung. Thermalbaden ist Entschleunigung und tätiges Nichtstun, Muße wesentliche Voraussetzung für Kreativität und Lebensqualität.



Vinzenz von Paul Hospital gGmbH

Moderne Medizin, gute Pflege und menschliche Zuwendung

Das Vinzenz von Paul Hospital in Rottweil hat sich zu einem psychiatrisch-neurologischen Kompetenzzentrum entwickelt. In vier Landkreisen der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg und einem Versorgungsgebiet von über 600.000 Einwohnern stellt das Vinzenz von Paul Hospital ein flächendeckendes Versorgungsangebot an stationären, teilstationären und ambulanten Behandlungsangeboten bereit. Die über 120-jährige Tradition ist geprägt von Veränderung und Weiterentwicklung.

• Anzahl der Mitarbeitenden: 1.446
• Gesamtumsatz: 81,04 Mio. €

• 100 Auszubildende
• 467 Klinikbetten

• 129 Tagesklinikplätze
• 343 Heimplätze



Die Digitalisierung ermöglicht es dem Behandlungsteam auf der Schlaganfallstation, CT-Bilder zur Befundung über eine Datenleitung direkt ins Marienhospital nach Stuttgart zu schicken (Teleradiologie).

Durch Digitalisierung sensibel und sicher Freiräume schaffen

Die Digitalisierungsmaßnahmen im Vinzenz von Paul Hospital sollen die sensiblen Daten psychisch kranker Menschen schützen, Mitarbeitende entlasten und Ressourcen freisetzen, die wiederum den Patient*innen zu Gute kommen.

Die Digitalisierung bestimmt heute zunehmend unser Leben in allen Bereichen – auch in der Medizin. So ist moderne radiologische Diagnostik des CTs im Vinzenz von Paul Hospital heute vollständig digital: Bilder des CTs werden zur Befundung auf einem Bildschirm angezeigt und danach in einem elektronischen Bildarchiv (PACS) abgespeichert. Der Radiologe diktiert »in den PC« und der Befund des Patienten wird automatisch im Krankenhaus-Informationssystem hinterlegt – stets für alle an der Behandlung beteiligten Akteure schnell verfügbar. Dies läuft – vom Patient unbemerkt – im Hintergrund ab. Eher bewusst nimmt er die Digitalisierung beispielsweise bei einem EKG wahr. Hier sieht der Patient, dass es keinen »Papierstreifen« mehr gibt, sondern die graphische Darstellung direkt am Bildschirm zu sehen ist.

DIGITALISIERUNG IN DER PSYCHIATRIE

Auch in der Psychiatrie, der Kernaufgabe des Vinzenz von Paul Hospitals, schreitet die Digitalisierung voran und wird zunehmend wichtiger. Die Einträge in den Behandlungsverläufen werden heute digital im Krankenhaus-Informationssystem vorgenommen und gespeichert. Doch diese Daten sind ungleich sensibler als ein CT-Bild. Der Patient erzählt dem Therapeuten während der Behandlung sehr persönliche und sensible Dinge aus seinem Leben, die ihn belasten und oft zur Krankheit geführt haben. Zudem wird aufgrund steigender Anforderungen an die Dokumentation heute deutlich mehr und detaillierter dokumentiert als noch vor wenigen Jahren. So haben Akten in der Psychiatrie ausgedruckt zum Teil einen Umfang von mehreren hundert Seiten. Es liegt auf der Hand, dass diese Daten besonderen Schutzes bedürfen.

Technisch gesehen werden das CT-Bild und der Verlaufseintrag auf gleich hohem Niveau geschützt. Der Ansatz für den besonderen Schutz ist deshalb der Mensch und Mitarbeiter, der mit diesen Daten arbeitet. Auf der einen Seite vereinfachen diese digitalen Abläufe das tägliche Tun des medizinischen Fachpersonals. Auf der anderen Seite erfordern sie besondere Sensibilität im Umgang mit den Daten der Patienten.



Digitalisierte Prozesse sollen dem Leben dienen, indem sie unter anderem mehr Zeit für persönliche Hinwendung schaffen.

Nicht zuletzt seit Einführung der Datenschutz-Grundverordnung bzw. des Gesetzes zum Datenschutz in der Kirche sind Behandlungsdaten mehr in den Fokus gerückt. Das Vinzenz von Paul Hospital trägt dem Rechnung. Mitarbeiter werden vor Ort im Umgang mit den vertraulichen Daten der uns zur Behandlung anvertrauten Menschen geschult. Wichtige Hilfestellungen hierzu bietet auch die Broschüre »Richtlinie zur Einhaltung und Sicherstellung von Datenschutz und Datensicherheit im Arbeitsalltag«, die das Vinzenz von Paul Hospital im Jahr 2019 eigens anlässlich des digitalen Fortschritts veröffentlichte.

DIGITALISIERUNGSMASSNAHMEN SOLLEN DEM LEBEN DIENEN

Bei der Behandlung psychisch kranker Menschen stehen der Patient selbst und die vertrauensvolle Beziehung zwischen ihm und dem Arzt bzw. dem Fachpersonal im Mittelpunkt. Auch eine fortschreitende Digitalisierung kann den persönlichen Kontakt und zwischenmenschliche Zuwendung nicht ersetzen. Die Frage an das Thema Digitalisierung ist daher, wie digitale Prozesse Mitarbeitende entlasten und einen Zeitgewinn schaffen können, um Zeit für persönliche Ansprache und Hinwendung zu gewinnen. Der Einsatz neuer Technologien soll dem Leben dienen, auch und gerade dort, wo Menschen Schutz und Hilfe brauchen. Es liegt deshalb in unserer Verantwortung, unsere Abläufe und unser Handeln so auszurichten, dass wir dem besonderen Schutzbedürfnis der psychisch kranken Menschen gerecht werden.

Vinzenz von Paul sagte schon vor mehr als 350 Jahren: »Seelisch Kranke müssen zarter und liebevoller behandelt werden als körperlich Kranke. Es ist keine Kleinigkeit, dazu bestellt zu sein, es Betrüben leichter zu machen.« Dies gilt heute im übertragenen Sinne auch für die Chancen und Risiken unserer schnellen und digitalen Welt.

Patient*innen durch Biofeedback befähigen



Die Patientin wird durch die Biofeedback-Methode befähigt, scheinbar unbeeinflussbare Vorgänge im Körper zu beeinflussen.

Wie hängen Gedanken, Gefühle und Körperreaktionen zusammen? Und wie können Patienten scheinbar unbeeinflussbare Prozesse gezielt beeinflussen? Damit beschäftigt sich die Biofeedback-Therapie, die im Vinzenz von Paul Hospital seit 2009 angeboten wird. Im März 2019 wurde ein neues Gerät angeschafft.

Das neu angeschaffte Biofeedback-Gerät macht meist nicht bewusste Körpersignale wie Muskelanspannungen sichtbar und meldet sie an den Patienten zurück. »Beim Biofeedback erfahren die Patienten sehr viel über sich selbst, da die innere Einstellung über Gedanken und Gefühle bewusst gemacht wird. Auch die Körperwahrnehmung wird erweitert«, erklärt Fachpfleger Lothar Sieck, einer von zwei Biofeedback-Trainern im Vinzenz von Paul Hospital. Ein sogenanntes Stressbelastungsprofil am Bildschirm macht Funktionen wie Stress- und Entspannungsreaktionen, die sonst unbewusst ablaufen, sichtbar. Dafür bringt der Biofeedback-Trainer Sensoren an verschiedenen Körperstellen wie dem großen Rückenmuskel, den Fingern und der Bauchdecke an. Diese messen die vegetativ gesteuerte Stressreaktion in unterschiedlichen Körpersystemen. Erzeugt werden die Stresssituationen durch verschiedene Aufgaben, beispielsweise durch das Denken an eine belastende Situation.

DER SITUATION NICHT MEHR HILFSLOS AUSGELIEFERT

Der Biofeedback-Trainer zeigt dem Patienten im weiteren Verlauf anhand von verschiedenen Entspannungsübungen, wie dieser seine

Werte aktiv günstiger beeinflussen kann. Viele Beschwerden von Depressionen, wie Angstzustände, Herz-Kreislauf-Probleme, Spannungskopfschmerzen oder Schlafstörungen, lassen sich so verbessern. Da die Rückmeldung unmittelbar erfolgt, erkennt der Patient sofort, welche Strategien ihm dabei helfen, den Wert am Bildschirm aktiv zu beeinflussen. »Dadurch fühlt sich der Patient der Situation nicht mehr hilflos ausgeliefert«, so Lothar Sieck.

Sehr effektiv sind beispielsweise Atemübungen. Diese haben einen generalisierenden Entspannungseffekt auf alle Körpersysteme. Anderen Patienten hilft es, sich unter Stress in positive Urlaubserlebnisse in Form einer Entspannungsreise hinein zu versetzen. »Mit Biofeedback lässt sich die passende Methode schnell erkennen«, sagt der Fachpfleger. Der Hilfesuchende wird so angeleitet, dass er nach einer gewissen Trainingszeit die erlernten Fähigkeiten auch im Alltag selbstständig anwenden kann. »Pro Patient sind in der Regel sechs bis acht Termine notwendig, um einen deutlichen und wirkungsvollen Trainingseffekt zu erzielen.« So kann Biofeedback dazu dienen, stressbedingte Symptome psychosomatischer Beschwerden sichtbar zu machen und helfen, diese nachhaltig positiv zu beeinflussen.

Tovertafel – der magische Tisch für Patient*innen in der Altersmedizin

Seit Oktober 2019 bereichert eine sogenannte Tovertafel den Alltag von Patienten im 2018 eingeweihten Zentrum für Altersmedizin des Vinzenz von Paul Hospitals.

An grauen, regnerischen Wintertagen findet an einem Tisch im stationären Bereich des Zentrums für Altersmedizin ein buntes Schauspiel statt: Dort schwimmen Kois im Kreis, farbenfrohe Blütenblätter drehen sich und Marienkäfer verstecken sich unter Herbstlaub. Die Patienten in der Gerontopsychiatrie füttern interaktiv die Fische und wischen mit ihren Händen die animierten Blätter beiseite, die durch Lichtprojektionen auf die Tischplatte fallen. Möglich macht dies die sogenannte Tovertafel vom Hersteller Active Cues, eine Art Spielekonsole für Menschen mit Demenz, geistiger Behinderung und Autismus.

ABWECHSLUNG IN SICHERER UMGEBUNG

Das mobile Gerät in der Größe eines PCs ist an der Decke angebracht und verwandelt glatte Oberflächen wie zum Beispiel Tische auf Knopfdruck in variable Spielfelder, ohne dabei die sichere, vertraute Umgebung der Bewohner zu verändern.

Die Patienten können unter zwölf unterschiedlichen Spielen auswählen, beispielsweise den Spielen »Kreisel«, »Weltall« oder »Nostalgiepuzzle«. Letzteres hilft älteren Menschen mit Demenz, eine vertraute Handlung auszuführen, die für sie nicht mehr selbstverständlich ist: Wenn die Spieler die Puzzleteile »greifen«, fallen sie automatisch an ihren Platz. »Musikspiele sind bei uns sehr beliebt«, ergänzt Abteilungsleiter Daniel Schmid.

STÄRKT DAS SELBSTVERTRAUEN UND DEN AUSTAUSCH UNTEREINANDER

»Die Erfahrungen sind durchweg sehr positiv«, so Daniel Schmid. »Die intuitiven Spiele stärken das Selbstvertrauen, weil die Patienten nichts falsch machen können und sie aufgrund verschiedener Schwierigkeitsstufen auf jeden Fall Erfolgserlebnisse



Die interaktiven Spiele der Tovertafel durchbrechen Apathie, indem sie körperliche und geistige Aktivität stimulieren und soziale Interaktion fördern.

haben.« Auch Stationsleiter Daniel Heyn beobachtet, wie die bunten Bilder die in der Aktivität eingeschränkten Patienten leicht zu Bewegungen animieren. »Und oft kommen sie dadurch untereinander ins Gespräch.« Auch durch eine große Unruhe geplagte Patienten profitieren vom Einsatz der Tovertafel.

Sind Angehörige zu Besuch, machen diese gerne mit. »Da wird mit den Enkelkindern gemeinsam gespielt«, sagt Daniel Heyn.

Mittlerweile ist das Pflegepersonal von dieser digitalen Innovation, die auf einer Gesundheitsmesse vorgestellt wurde, überzeugt. »Die Tovertafel ersetzt aber selbstverständlich keine Ergotherapie«, stellt Daniel Schmid fest. Und die Spiele laufen auch nicht in Dauerschleife – bei mildereren Temperaturen genießen die Patienten wieder die frische Luft im historischen Innenhof.



Ein breites Angebot an gesundheitsfördernden Angeboten soll auch ein Ausdruck von Wertschätzung sein.

Verantwortung übernehmen – auch für die Dienstgemeinschaft

Im Vinzenz von Paul Hospital stellen sich Menschen täglich aufs Neue in den Dienst ihrer Mitmenschen – ganz im Sinne der Ordensgründer Vinzenz von Paul und Luise von Marillac. Wir richten unser Tun an den Menschen aus, für die wir Verantwortung übernommen haben. Das gilt auch für die Dienstgemeinschaft.

Klettern, Fitness, Feldenkrais – In Zeiten des Fachkräftemangels wird es zusehends wichtiger, durch eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden.



»Wir müssen uns um unsere Mitarbeitenden in Medizin, Pflege und in allen Bereichen kümmern, denn diese Mitarbeitenden kümmern sich wiederum um die Gesundheit der Patienten und Heimbewohner. In Zeiten knapper Personalressourcen ist dies umso wichtiger. In diesem Sinne sind wir bestrebt, auch weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben und unsere Beschäftigten zu entwickeln und zu fördern, um für die anstehenden Aufgaben gewappnet zu sein. Denn nur ein attraktiver Arbeitgeber kann Fachkräfte gewinnen und sichern.«

Thomas Brobeil, Geschäftsführer

Die Mitarbeitenden sind ein hohes Gut und eine immer wichtiger werdende Ressource. Somit liegt es in unserer Verantwortung, Maßnahmen und Prozesse zur Gesundheitsförderung zu entwickeln und umzusetzen. Ein gesundes Arbeitsumfeld und gesundheitsfördernde Strukturen sind die Basis für eine berufliche Tätigkeit, die Wohlbefinden ermöglicht und Gesundheit als Wert erkennt. Genau das möchte das Betriebliche Gesundheitsmanagement am Vinzenz von Paul Hospital unterstützen. »Zudem steigt bei besserem Wohlbefinden die Motivation und Leistungsbereitschaft. Unternehmen mit zufriedenen Mitarbeitern verfügen über ein hohes Kreativitäts- und Innovationspotential«, ergänzt der Geschäftsführer Thomas Brobeil.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT ALS PROZESS

Am Vinzenz von Paul Hospital wird Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als strukturierter, geplanter und koordinierter Prozess verstanden. Dieser hat das Ziel, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden durch eine entsprechende

Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz langfristig zu erhalten und zu fördern. Die erfolgreiche Implementierung des BGM findet im Rahmen eines integrierten Managementprozesses statt und wird in die betriebliche Gesundheitspolitik eingebettet. Grundmerkmal des integrierten BGM ist, dass die Idee der »gesunden Arbeit« in allen Bereichen des Hauses auf Basis einer wertschätzenden Unternehmenskultur gelebt wird. Das BGM vereint dabei die drei Säulen: Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung. Es umfasst damit alle Bereiche des Berufsalltags.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Ein wichtiger Akteur im Bereich des BGM ist die haus-eigene Hospital-Akademie. Neben beruflichen Fort- und Weiterbildungen im Bereich Pflege, Medizin, Psychiatrie und Management bietet sie seit vielen Jahren Angebote im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung an. Dazu gehören beispielsweise Yoga, Feldenkrais, Stressbewältigung, Raucherentwöhnung, Deeskalationstraining oder das Rückenprogramm »Mein gesunder Rücken«. Viele der angebotenen Kurse erfreuen sich einer sehr hohen Nachfrage, die in zahlreichen Fällen die zur Verfügung stehenden Plätze übersteigt. Dies zeigt, dass ein Bedarf an gesundheitsfördernden und präventiven Angeboten besteht. Eine weitere präventive Maßnahme ist die Möglichkeit der kostenlosen Impfung beim Betriebsarzt.

ARBEITSSCHUTZ

Um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu schützen, wie es die Aufgabe der Säule »Arbeitsschutz« ist, wurde ein Projekt zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt. Nach der Erhebung mittels Fragebogen arbeiteten die Verantwortlichen – begleitet von einem renommierten Arbeitswissenschaftler – die Belastungen und mögliche Verbesserungen heraus.

WEITERENTWICKLUNG DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Die Maßnahmen des BGM sowie die Anforderungen an ein Managementsystem zur Betrieblichen Gesundheitsförderung am Vinzenz von Paul Hospital werden fortlaufend weiterentwickelt, um integrativ die Säulen des BGM im Betrieb zu verankern. Hierzu entwickeln die Mitarbeitenden derzeit harte und weiche Kennzahlen, die es möglich machen, die Zielerreichung durch Operationalisierung messbar zu machen.

Ein modernes Ausbildungs- und Weiterbildungszentrum für soziale Berufe

St. Loreto ist ein Institut mit vier Fachschulen an vier Standorten und hat dabei ein Ziel: junge Menschen auf einen sozialen Beruf vorzubereiten und diese in ihrer Ausbildung zu begleiten. Die St. Loreto gGmbH wird von fünf Gesellschaftern getragen: Stiftung Haus Lindenhof, Stiftung Kinder- und Jugenddorf Marienpflege, Franz von Assisi gGmbH, Gesamtkirchengemeinde Ludwigsburg und Genossenschaft der Barmherzigen Schwestern vom hl. Vinzenz von Paul in Untermarchtal e.V.

• Anzahl der Mitarbeitenden: 79
• Gesamtumsatz: 6,6 Mio. €

• Anzahl Azubis/Studierende an allen vier Standorten: 1.094

• Anzahl Veranstaltungen in der Bildungsakademie: 78





Vielfalt ist immer eine Chance, um voneinander zu lernen.

Die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher als Chance zur beruflichen Integration

Die Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher in praxisintegrierter Form (PiA) umfasst eine Ausbildung an der Fachschule St. Loreto in Verbindung mit einem Ausbildungsplatz in einer sozialpädagogischen Einrichtung. PiA-Auszubildende aus unterschiedlichen Kulturen erzählen.

Die Fachschule St. Loreto am Standort Ludwigsburg wurde zum Schuljahr 2013/14 gegründet. Die Nachfrage an Schulplätzen stieg seit Schulgründung stetig an. Im Schuljahr 2018/19 wurden deshalb zwei Eingangsklassen für die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) eingerichtet. Von Beginn an hatte die Fachschule einen vergleichsweise hohen Anteil an Auszubildenden mit unterschiedlichen Migrationshintergründen. Im Schuljahr 2018/19 waren 29 verschiedene Staatsangehörigkeiten vertreten. Viele haben eine nicht-deutsche Muttersprache und in ihrem Herkunftsland ein Studium oder eine qualifizierte Ausbildung absolviert. Oftmals wird dieses Studium hierzulande nicht als solches anerkannt. So ist die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher eine gute Möglichkeit, in Deutschland beruflich Fuß zu fassen.

Wir haben vier PiA-Auszubildende aus unterschiedlichen Herkunftsländern zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres zu verschiedenen Aspekten befragt:

Zunächst interessierte uns, warum die PiA-Auszubildenden* ihr Herkunftsland verlassen haben.

Valentina kam aus familiären Gründen aus Uruguay nach Deutschland. Sie hatte dort ein Psychologiestudium abgeschlossen, wusste aber nicht, dass sie für dessen Anerkennung in Deutschland eine staatliche Prüfung ablegen musste. So blieb ihr der direkte Weg in die Beratungstätigkeit verwehrt. Nach einer Vertretungsaufgabe in einer Kita wurde ihr dort eine Stelle für die Praxisintegrierte Ausbildung angeboten.

Xin aus China und Maryna aus Weißrussland wollten eine neue (Bildungs-)Kultur kennenlernen und ihre Deutschkenntnisse verbessern.

Die PiA-Auszubildenden kommen aus sehr unterschiedlichen Lernkulturen und absolvieren die Ausbildung in einer Sprache, die nicht ihre Muttersprache ist. Deshalb wollten wir wissen, welche Hindernisse und Widerstände sie vorgefunden haben.

Für alle vier stellt die »fremde« Sprache die größte Herausforderung dar. Sinnverstehendes Lesen von deutschen Fachtexten ist für sie zeitaufwändiger als für ihre muttersprachlichen Mitauszubildenden.

Valentina erlebt außerdem die Lerngeschwindigkeit in fortgeschrittenem Alter als Einschränkung. Lerninhalte zu verinnerlichen dauert länger als mit 20 Jahren.

Neben der Sprache wurde von Xin das Selbstverständnis einer Person in Deutschland als große Anforderung erlebt, da hier die Individualität eine ganz andere Rolle spielt als in China.

Maryna und Kanto aus Madagaskar stellte die deutsche Notengebung vor größere Probleme. So funktioniert die Notenhierarchie in umgekehrter Reihenfolge.

»Wir Lehrenden in Ludwigsburg erleben die kulturelle Vielfalt als große Bereicherung. Für uns ist die berufliche Integration von Menschen aus unterschiedlichsten Kulturkreisen ein Erfolgsmodell!«

Renate Tafferner, Schulleiterin Fachschule für Sozialpädagogik in Ludwigsburg

Auch die mündliche Note hat eine ganz andere Bedeutung als in ihren Herkunftsländern.

Zudem interessierte uns, welche Chancen ein gegenseitiger Transfer der Lernerfahrungen zwischen den Herkunftsländern und dem deutschen Bildungs- und Erziehungssystem bietet. Was können wir als Fachschule vom Erziehungssystem des Herkunftslands unserer Befragten lernen?

In Uruguay wurde laut Valentina die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher 2016 verändert und die Absolventen auf dem Niveau von Lehrkräften eingestuft. Außerdem werden in den Kitas schon Grundfertigkeiten wie Lesen und Grundrechenarten erworben.

Maryna würde dem deutschen System nur eine Empfehlung geben: mehr Disziplin.

Kanto meint, in einem Entwicklungsland wie Madagaskar gäbe es wenig personelle Ressourcen und Ausstattung für die Arbeit von Erziehenden. Eine Stärke sei dort, dass Erziehende sehr geduldig sind und mit den wenigen existierenden Mitteln und Methoden Lösungen finden.

Abschließend fragten wir, wie Erziehende im Herkunftsland der Befragten vom Lernen bzw. den Lerninhalten bei St. Loreto profitieren könnten.

Valentina würde uruguayischen Erziehenden das Thema Nachhaltigkeit, Xin den Erziehenden in China den Gedanken der Integration bzw. Inklusion ans Herz legen.

Kanto wünscht sich, dass die Praxisintegrierte Ausbildung in Madagaskar eingeführt würde. Mit den didaktischen Ansätzen und Konzepten könnten dort die Erziehungsmethoden und die Umsetzung der Kinderrechte verbessert werden.

Das weißrussische System könnte von uns lernen, welche hohe Bedeutung die Bedürfnisse von Kindern und Partizipation in der pädagogischen Arbeit spielen. Außerdem könne man hier mit Fragen und Problemen zu den Lehrkräften kommen.

* Namen geändert

Digitale Bildung – heute im Schulleben, morgen in der Berufspraxis

Um die Auszubildenden bestmöglich auf ihre zukünftige Berufspraxis vorzubereiten, hat sich St. Loreto auf den Weg gemacht, ein Zukunftskonzept zur digitalen Bildung zu entwickeln und umzusetzen.

Die Lernenden des Instituts für Soziale Berufe St. Loreto sind es immer mehr gewohnt, stets online zu sein. Während des Unterrichts auch mal zum Leidwesen der Lehrkräfte. Ein freies WLAN-Netz gehört nach Meinung vieler inzwischen zum Standard einer Schule. Die Lehrkräfte erleben die Schüler aufmerksamer, wenn moderne Medien im Unterricht zum Einsatz kommen. Doch fördert digitales Lernen die Lernprozesse oder unterstützen digitale Medien nur eine passiv konsumierende Lernhaltung?

ZUKÜNFTIGE BERUFSPRAXIS DER AUSZUBILDENDEN

An dieser Stelle lohnt es sich, den Blick zu weiten und einen Blick auf die zukünftige Berufspraxis der Auszubildenden zu werfen. Digitale Medien halten inzwischen auch Einzug in Kindertageseinrichtungen, Erzieherinnen und Erzieher sollen Kinder im Umgang mit modernen Medien bilden und unterstützen. Programme und technische Systeme gehören mehr und mehr zum Berufsalltag von Pflegekräften und Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern. Digitale Bildung ist somit Voraussetzung zur Teilhabe an der Berufswelt. Gleichzeitig entstehen neue Möglichkeiten für Bildung durch die Digitalisierung: neue didaktische Mittel, Verbreitungswege und Zugang zu Wissen.

Was erwartet die Praxis von zukünftigen Fachkräften? Und was soll in der Ausbildung vermittelt werden? So wird schnell klar, dass eine Bildungseinrichtung wie St. Loreto Antworten und Lösungen finden muss. Zugegeben, St. Loreto ist bisher nicht wirklich Vorreiter, was digitale Bildung angeht. Moderne elektronische Tafeln gibt es inzwischen in allen Klassenzimmern und Fachräumen. Doch ist dies digitale Bildung?

ZUKUNFTSKONZEPT FÜR ST. LORETO

Um die Chancen digitaler Bildung umfassender zu ergreifen und ihren Herausforderungen zu begegnen, hat sich St. Loreto auf den Weg gemacht: Im Dialog mit Schüler*innen wird ein Zukunftskonzept entwickelt und Schritt für Schritt umgesetzt. So sollen die Auszubildenden bestmöglich auf ihre zukünftige Berufspraxis vorbereitet werden. Begonnen hat das in verschiedenen Klassen mit einer Neuausrichtung des Faches »Medienpädagogik«, das in mehreren Ausbildungsgängen Pflichtfach ist. Die Schüler*innen beschäftigen sich mit ihrer eigenen »Medienbiographie« und hinterfragen ihr Nutzungsverhalten. Ein Ergebnis dieser Auseinandersetzung sind zum Beispiel medienpädagogische Abende, die von den künftigen Fachkräften entwickelt, vorbereitet und durchgeführt werden. Sehr eindrücklich war für viele Auszubildende ein

Selbstversuch zum Thema »Eine Woche ohne Handy«. Auch bei der Überarbeitung der Homepage wurden neue Wege gegangen. Auszubildende und Lehrkräfte sammelten in einem gemeinsamen Workshop Bedarfe, schmiedeten Ideen und definierten Anforderungen. Daraus entstanden ist eine Homepage, die nicht statisch ist, die ständig ergänzt und erweitert werden kann und nutzer- und bedienerfreundlicher ist als die bisherige.

Doch auch die Lehrkräfte müssen auf die Digitalisierung vorbereitet werden. Beim pädagogischen Tag des Kollegiums im April 2019 standen praktische Möglichkeiten

zum Kennenlernen und Erproben digitaler Tools, die für den Unterricht geeignet sind, im Mittelpunkt.

Um digitale Bildung in St. Loreto zu verankern, soll nun eine Leitvision entwickelt werden. Dabei ist der Abgleich wichtig, was tatsächlich Sinn macht, was nachhaltig wirkt und nicht nur ein Modetrend ist. Daraus resultierend werden dann didaktische Konzepte weiterentwickelt, Mitarbeiterschulungen durchgeführt und die notwendige technische Ausstattung geschaffen. Denn eins ist klar: Eine Schule mit Zukunft ist ohne Digitalisierung nicht mehr vorstellbar.



Der medienpädagogische Abend zeigt: Der Umgang mit digitalen Medien ist eine neue Schlüsselkompetenz, die zu einer wichtigen Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit geworden ist.



Lernen mit Stift und Papier – wie sieht die Zukunft aus?



Zusammen geht's besser –
Teamwork in der AG
für die neue generalistische
Pflegeausbildung.

Lernortkooperation zum Anfassen

Die Pflegeschule St. Loreto und die Praxiseinrichtungen bereiten sich gemeinsam auf die neue generalistische Ausbildung vor.

Ab 2020 legt das gültige Pflegeberufegesetz deutschlandweit eine einheitliche Ausbildung zur Pflege von Menschen aller Altersgruppen in allen Versorgungsbereichen fest. Die bisher getrennten Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und

Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege werden zusammengefasst. Die Ausbildung führt zum Abschluss Pflegefachfrau/-mann. Die Pflegefachkräfte werden zukünftig u. a. in einer Pflegeeinrichtung für ältere Menschen, im Kranken-

haus, in der Pädiatrie, in der Psychiatrie und der ambulante Pflege ausgebildet. Mit der Neugestaltung der Pflegeberufe soll die Ausbildung vielfältiger und damit attraktiver werden. Zudem ist sie EU-weit anerkannt.

Am 1. Oktober 2020 beginnt die erste Klasse mit der neuen generalistischen Pflegeausbildung an der Pflegeschule St. Loreto in Schwäbisch Gmünd. Für die Schule bedeutet dies, ein neues Schulcurriculum zu erstellen. Da die Praxisanleitung qualitativ und quantitativ ausgebaut wird, haben die Träger der praktischen Ausbildung die Aufgabe, ein Ausbildungskonzept für die neue Ausbildung vorzulegen.

KOOPERATION UND VERNETZUNG BEI DER VORBEREITUNG

Diese Reform veranlasste die Pflegeschule St. Loreto bereits im September 2018, eine trägerübergreifende Arbeitsgemeinschaft zu gründen, die »Arbeitsgemeinschaft Ausbildungsplan für die generalistische Pflegeausbildung«. Damit sollen Schule und Praxis gut auf die neue Ausbildung vorbereitet werden. 16 Fachfrauen aus dem ambulanten und stationären Pflegebereich kommen zu monatlichen Sitzungen in St. Loreto zusammen. Sie sind in ihrer Einrichtung für die Ausbildung der Fachkräfte verantwortlich. Die Teilnehmerinnen arbeiten in verschiedenen Pflegeeinrichtungen im Ostalbkreis, die alle in der Ausbildung mit der Pflegeschule St. Loreto kooperieren – darunter auch die Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen. »Ich bin begeistert von der große Motivation und Hingabe der Teilnehmerinnen«, betont Ulrike Fritsch, Schulleitung der Pflegeschule St. Loreto.

TEAMGEIST STATT KONKURRENZDENKEN
Obwohl jeder Träger ein eigenes Ausbildungskonzept entwerfen muss, sehen die Teilnehmerinnen die Chance, Impulse zu geben

und die Pflegebranche in der Region zu stärken. »Unser Ziel ist, herauszuarbeiten, mit welchen neuen Aufgaben sich die Auszubildenden und die Praxisanleiter auseinandersetzen müssen und wie sie diese am besten lösen können. Gleichzeitig streben wir mit unserer Arbeit an, die Qualität der Ausbildung zu verbessern«, so Ulrike Fritsch.

Das Gremium arbeitet an verschiedenen Bausteinen und unterstützt somit die Praxis. Dazu zählen u. a. die Bausteine »Übersicht über die Inhalte einer Ausbildungskonzeption« und »Mustervorlage für den vorgeschriebenen betrieblichen und individuellen Ausbildungsplan«.

Die AG-Mitglieder sehen sich nicht als Konkurrenten, sondern als Team – mit dem Anliegen, den Auszubildenden in der Region den bestmöglichen Weg in den Pflegeberuf zu ermöglichen. »Wir können uns gemeinsam auf die neuen Aufgaben vorbereiten, die praktische Ausbildung aktiv mitgestalten und ergänzen uns gegenseitig«, betont Monika Kaufmann, zentrale Praxisanleiterin der Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen.

Der erste Abschnitt des Musterausbildungsplans konnte bei einem Treffen der Praxisanleiter durch die Mitglieder der AG bereits vorgestellt werden. Dieser stieß auf große Resonanz und Nachfrage und wird den Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Er wurde auf Grundlage des Rahmenlehrplans für die praktische Ausbildung erstellt und enthält die erforderlichen Kompetenzen, die in der Praxis gebildet werden sollen. Die Praxisanleiter können nun ihre individuellen Lehrmethoden, Lern- und Arbeitsaufgaben, Praxisanleitungen u. v. m. in die Vorlage einpflegen und so aufzeigen, wie sie erfolgreich zum Ziel kommen und die Qualität der Ausbildung und damit langfristig die Qualität der Versorgung und Betreuung der Menschen verbessern.



Vinzenz von Paul Kliniken gGmbH

Böheimstraße 37
70199 Stuttgart
Tel 07 11. 64 89-0
marienhospital@vinzenz.de
www.marienhospital-stuttgart.de
www.marillac-klinik.de
www.vinzenzlinik.de
www.vinzenztherme.de

Vinzenz von Paul Hospital gGmbH

Schwenninger Straße 55
78628 Rottweil
Tel 07 41. 2 41-0
info@vvph.de
www.vvph.de

Vinzenz von Paul gGmbH Soziale Dienste und Einrichtungen

Bocksgasse 20–22
73525 Schwäbisch Gmünd
Tel 0 71 71. 8 74 33-0
info@vinzenz-von-paul.de
www.vinzenz-von-paul.de

Genossenschaft der Barmherzigen Schwestern vom hl. Vinzenz von Paul in Untermarchtal e.V.

Kloster Untermarchtal
Margarita-Linder-Straße 8
89617 Untermarchtal
Tel 0 73 93. 30-0
kontakt@untermarchtal.de
www.bildungsforum-kloster-untermarchtal.de
www.untermarchtal.de
www.missionsprokura.org

St. Loreto gGmbH Institut für Soziale Berufe

Wildeck 4
73525 Schwäbisch Gmünd
Tel 0 71 71. 60 03-0
loreto@st-loreto.de
www.st-loreto.de