

Vielfa(e)ltig

Perspektiven in der Seniorenarbeit

29.09.2022

Mag.^a Nicole Bachinger-Thaller



Wo erleben Sie Vielfalt?

„Zusammenarbeit mit vielen Menschen“

„Durch die beiden großen Bereiche in der Seniorenarbeit, „Pflege und Betreuung“ ist bereits die Vielfalt gegeben“.

„Abwechslungsreiche Tätigkeiten in der Tagesbetreuung“

„ ... die Zusammenarbeit mit meinen tollen, engagierten Kolleginnen bringt Farbe und Spaß in den Arbeitsalltag.“

„In der Begegnung und Kommunikation mit den Menschen, die voller Wissen und Lebenserfahrung sind, die Arbeit in der Tagesbetreuung trägt sehr zu meiner Allgemeinbildung und Erweiterung des Horizontes bei.“

„Die Biographischen Hintergründe, Lebensweisen, Lebensbedingungen und Erkrankungen, machen die Vielfalt unserer Arbeit aus.“

„Vielfalt der Lebensgeschichten der Tagesgäste“

„Zusammenarbeit mit verschiedenen Abteilungen“

„In der individuellen Begegnung mit den Bewohnern, jeder hat andere Gewohnheiten“

„Im mobilen Bereich ist jeder Tag besonders und aufregend, stehen die Zeitgenauen Einsatzpläne für den nächsten Tag, reicht ein Anruf, der den gesamten Plan auf den Kopf stellt. So unterschiedlich unsere zu betreuenden Klienten sind, ist auch der Tagesablauf einzigartig.“



Wovon bekommen Sie Sorgenfalten?

„...die angespannten Situationen in den Altersheimen. Der Pflege Schlüssel ist ein Witz... Wie wird das erst sein, wenn ich alt bin? Wird wer Zeit haben mich auch als Mensch zu sehen?“

„wenig Flexibilität in den Tagesabläufen“

„Wenn ich sehe wie Familien und Angehörige kämpfen, weil sie zu wenig Unterstützung in der Pflege zu Hause haben und Kurzzeitpflege und mobile Betreuung wegen Personalmangel kaum zu kriegen sind.“

„Von den Problemen in der Pflege und Betreuung wird viel geredet aber es ändert sich praktisch nichts.“

„Wissen, dass sehr viele Menschen in Salzburg unversorgt sind.“

„Betreuung ist genauso wichtig wie Pflege, hat aber in der Gesellschaft noch immer zu wenig Wertschätzung.“

„starre Strukturen der Organisation“

„Sozialarbeiterische Tätigkeiten übersteigen immens den Versorgungsauftrag“

„Wenn Menschen Bedürfnisse haben die nicht gestillt werden können, weil zu wenig Zeit, Personalmangel, Ärzte die nicht zurückrufen, wenn sich Bewohner Nähe von Angehörige wünschen und nicht bekommen.“

„wenig Mut für Neues“

„Sorgen um, die derzeitige Personalnot. Es gibt keine Bewerber – keine Perspektive für die Zukunft.“



Woher kommen die Lachfalten?

„Wenn Frau X mit ernstem und traurigem Gesicht neu zu uns in die Tagesbetreuung kommt, die nächsten Male aber schon herzlich lacht und so lacht dass sich ihr Körper vor Freude biegt...“

„Individuelle Geschichten der Kund:innen (Eigenheiten, Rituale, Einstellungen, Witze)“

„Mitarbeiter steht vor der Türe und setzt die Maske erst vor Betreten der Wohnung auf, damit Kundin das Gesicht erkennen kann. Kundin:“ Warum haben Sie ihre Gasmaske nicht auf?““

„Diese Individuellen Bedürfnisse der Senior:innen ist für mich die Herausforderung aber auch der wirklich schöne Teil der Arbeit.“

„Weil in der Demenz zwar viele Erinnerungen verloren gehen, aber nicht der Humor und die Schlagfertigkeit.“

„Durch die ganzheitliche Aktivierung haben einige der Tagesgäste wieder mehr Lebensfreude. Sie kleiden sich schöner, gehen wieder zum Friseur, flirten miteinander, machen Witze...“

„Spontane Bewohner, wenn man Zeit hat, wenn Menschlichkeit möglich ist, wenn man so sein kann wie man ist...“



„10 gute Gründe in der Pflege zu arbeiten“

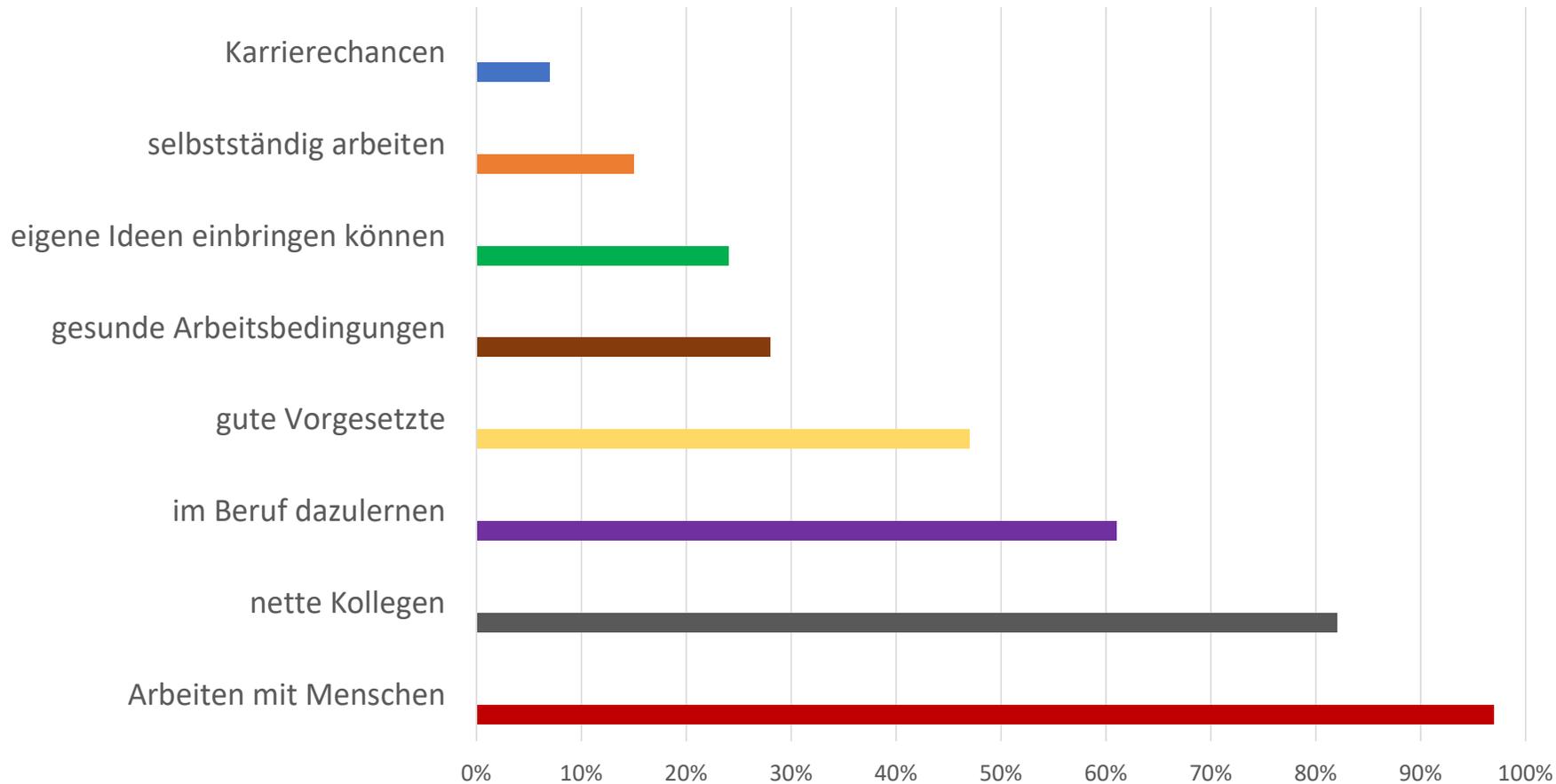
Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenen

- Abwechslungsreich
- Sinnstiftend
- Gemeinsam
- Sicher und attraktiv
- Bewegend
- Herausfordernd
- Selbstständig
- Interessant
- Individuell
- Interdisziplinär

<https://www.cab-a.de/mitarbeit/ausbildung/10-gute-gruende-in-der-altenpflege-zu-arbeiten/10-gute-gruende-in-der-altenpflege-zu-arbeiten>

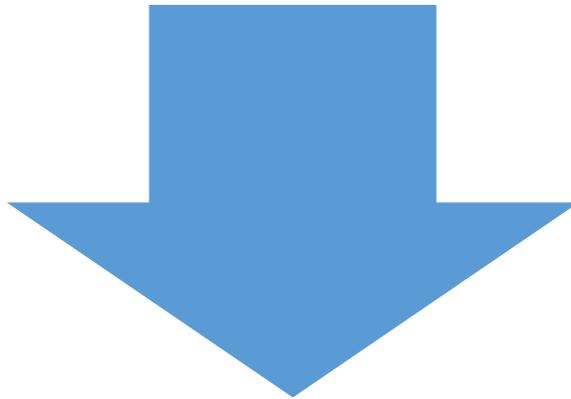


Welche Eigenschaften treffen auf die „Altenpflege“ zu?



(ZQP Schüler:innenbefragung 2019)

Trends und Entwicklungen



Veränderte Haushaltsstrukturen und Familiensysteme
Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen
Personalsituation
Spardruck
Landflucht und Urbanisierung



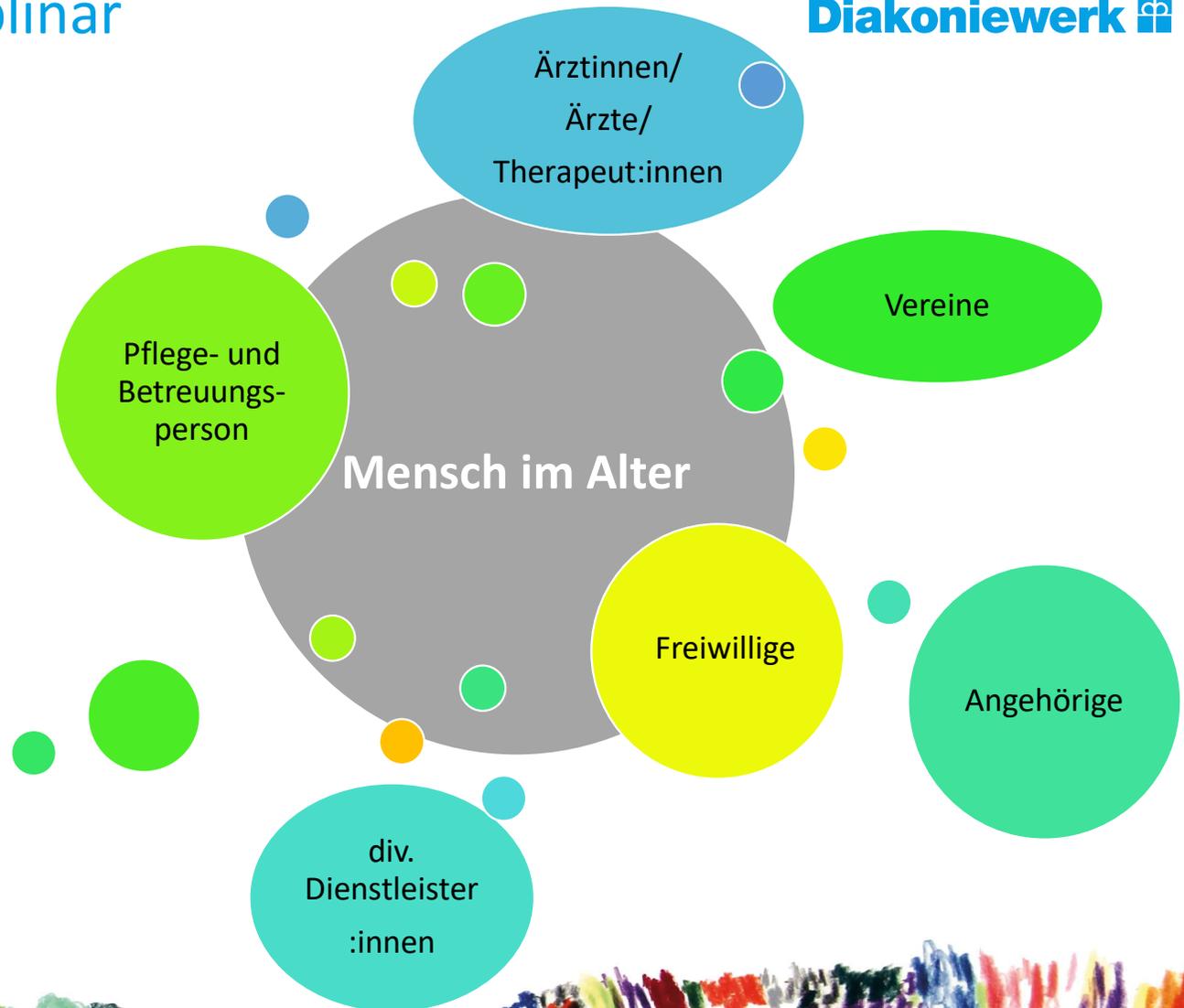
Demografische Entwicklung
Erhöhung des Pensionsalters
Migration
Triple Care Patients
Kundinnen und Kunden mit mehr
Selbstbestimmung
Wunsch zuhause alt zu werden



Gemeinsam und interdisziplinär

- Menschen im Alter begleiten, betreuen und pflegen als Teamleistung im Sozialraum
- Der Mensch und sein Wille im Mittelpunkt
- Feld der professionellen Dienstleister:innen um andere erweitern
- Ein Ziel: zuhause leben ermöglichen

Diakoniewerk 



- Systemerhaltende Arbeit „gepflegt wird immer“
- ZQP hat 2019 eine Schüler:innenbefragung durchgeführt (N=1532) → 77% der Befragten gaben an, dass die „Altenarbeit ein sicherer Arbeitsplatz ist“
- COVID-19-Pandemie hat das Bewusstsein dafür noch verstärkt
- Als „sicher“ wird der Bereich aber auch beschrieben, weil „man nette Kolleginnen und Kollegen um sich hat“, „viel im Team arbeitet“ und „gute Vorgesetzte hat“



Bewegt in der Region

- Im Bereich der Seniorenarbeit pendeln nur 22% der Mitarbeiter:innen täglich mindestens 30 Minuten in die Arbeit. (Sozialministerium, Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, 2021).
- Seniorenarbeit bietet regionale Angebote für Menschen im Alter und für das Personal
- Fußläufig: Mitarbeiterin in einem Haus für Senioren geht rund 12000 Schritte pro Dienst



Person-zentriert und lebensweltorientiert in den Hausgemeinschaften

- Durch die Kleinteiligkeit steigt die Wohn- und Lebensqualität der Bewohner:innen aber auch der Grad des selbstständigen Arbeitens der Mitarbeiter:innen
- Neues Berufsbild: Alltagsmanager:innen als Chance
- Reflexion bestehender Strukturen und Prozesse als Entwicklungspotenzial für Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen



Herausforderung als Chance

- Begleitung von Menschen mit Demenz → Hausgemeinschaften im Vorteil:
 - „In den Haus- und Wohngemeinschaften (...) sind bei den Bewohner:innen signifikant höhere Wohlbefindenswerte und signifikant weniger agitierte, herausfordernde Verhaltensweisen als im Pflegeheim zu beobachten.“
(Steiner, B. Wohn- und Hausgemeinschaften in stationären und ambulanten Settings. *Z Gerontol Geriat* 53, 505–512 (2020))
 - Zufriedenheit durch Person-zentrierte Begleitung für alle erhöhen
 - Verschiedene Lebenswelten für mehr Lebensqualität:
Drei Welten Modell – „Oase“
- Neue Betreuungskonzepte erproben

Das kann
nicht jede:r!



Drei-Welten-Modell

Die Welt der kognitiven Erfolglosigkeit:

für Menschen mit Demenz, die sich aus dem Sozialleben zurückziehen;
Alltagskompetenz eingeschränkt;

Fokus: Stärkung des Selbstwertgefühls

Struktur: kleine Wohngruppen,
familienähnlich organisiert,
flexibler Tagesablauf,

Die Welt der kognitiven Ziellosigkeit:

für Menschen mit Demenz, die Alltagskompetenzen verloren haben; geplantes, absichtsvolles oder abstraktes Denken kaum mehr möglich;

Fokus: Raum fürs „sein können“ geben

Struktur: Bewegungsmöglichkeiten, Beziehungsförderung und Anerkennung, Sicherheit durch Reduktion von Stressoren und toleranten Tagesablauf

Die Welt der kognitiven Schutzlosigkeit:

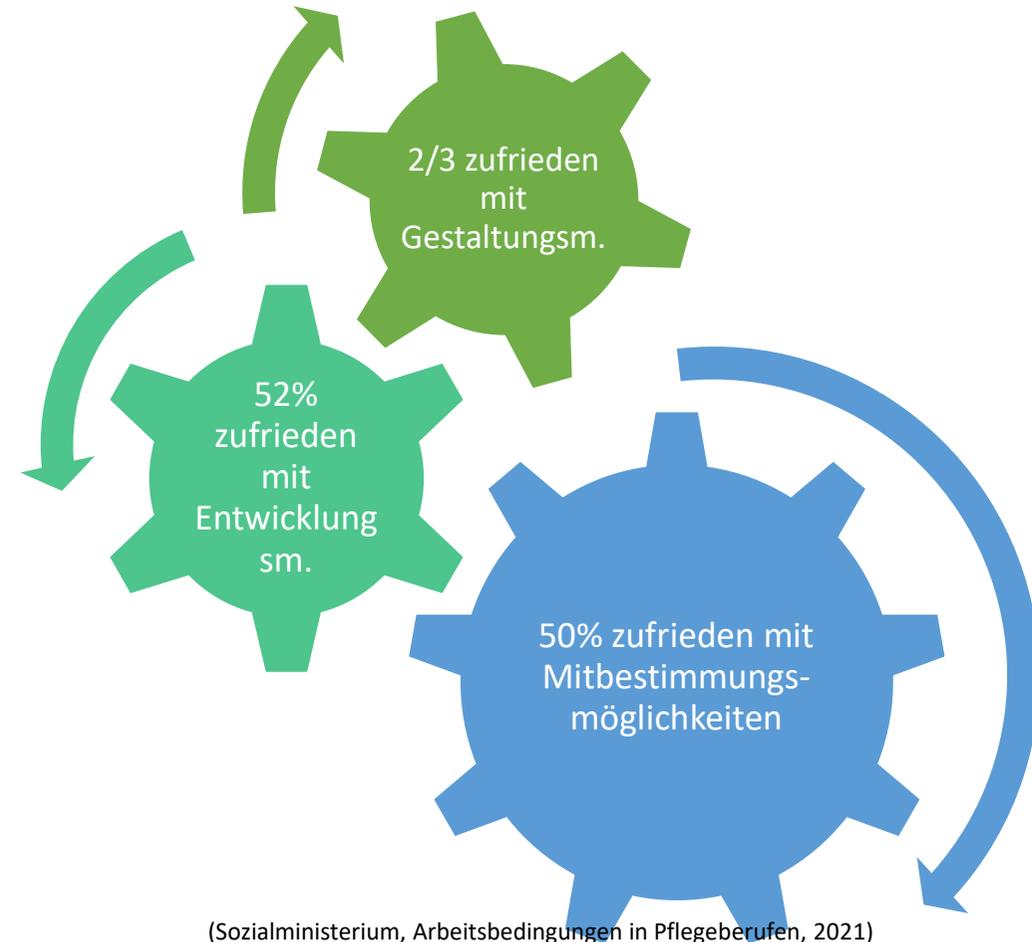
für Menschen mit Demenz deren Kommunikation und Mobilität stark eingeschränkt sind;

Fokus: Erhalt und Wiederherstellung von Wohlbefinden

Struktur: angenehme Reize (z.B. über Basale Stimulation) anbieten, Nähe anbieten und ermöglichen (Tagesoase)

Selbstständig

- Auszubildene geben an, im Bereich der Seniorenarbeit selbstständig arbeiten zu können, die Außensicht ist jedoch anders → nur 15% geben, dass man in dem Bereich „selbstständig planen und entscheiden kann“
- Beispielhafte Bereiche mit hoher Anforderung an selbstständigem Arbeiten: mobiler Dienst, Hausgemeinschaften, Community Nurses



Mehr Selbstständigkeit durch neue Arbeitsweisen

- Mehr Selbstständigkeit durch neue Arbeitsstrukturen: selbststeuernde, selbstorganisierte, kollegial geführte Teams
- Agil = beweglich → weg von hierarchischen Strukturen
- Aktuell mehrheitlich Arbeit nach dem Organisationsmodell von Frederick Taylor, wo Prozessabläufe von einem arbeitsvorbereitenden Management detailliert vorgeschrieben und genauso ausgeführt werden müssen → entspricht nicht den individuellen Anforderungen der Menschen im Alter oder der Mitarbeiter:innen



- Bekanntestes Beispiel Buurtzorg
- Aber auch andere Sozialunternehmen beispielsweise in der Schweiz machen sich auf den Weg:
 - Pflegewohngruppen Lindenpark (dezentral, agil, kollegial geführt);
 - personenzentriertes Betreuungskonzept nach den Grundsätze der agilen Unternehmensführung im Pflegewohnheim Montchoisi („die Organisation den Leistungen anpassen und nicht umgekehrt“, „Im Montchoisi gibt es keine «Bewohnende», sondern «Wohnende»“)

Technik hilft!?

- Nur 16% der Befragten gaben an, dass man im Bereich der Seniorenarbeit mit moderner Technik arbeitet (ZQP-Schüler:innenbefragung, Januar 2019)
- Potenziale durch Digitalisierung
- „Reduku“ als Entlastung
- Von Sensorsystemen bis zu autarken Smart-Homes



Weniger Sorgenfalten mehr Vielfalt(en)?

- „Mitsprachemöglichkeiten, Gestaltungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten und Autonomie im Arbeitsalltag stellen wichtige Ressourcen für Pflegebeschäftigte dar, die zusammengenommen einen längerfristigen Verbleib im Beruf begünstigen.“
(Sozialministerium, Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, 2021)
- „Mut für Neues“ (Arbeitsstrukturen, Begleitkonzepte...)

Mag.^a Nicole Bachinger-Thaller

Diakoniewerk

Kompetenzmanagement

nicole.bachinger-thaller@diakoniewerk.at

