

Personalentwicklungsprozesse in der Sozialwirtschaft Handlungsfeld: Personalentwicklung

„Personalentwicklung – Muntermacher für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ – so lautete eine Zwischenüberschrift in einer Führungskräftezeitschrift der Diakonie. Der Autor fuhr fort: „Der Weg zum Ziel [nämlich zu einem leistungsfähigen Dienstleistungsunternehmen] führt über die Personalentwicklung ... Vor übereilten Erfolgserwartungen sei ausdrücklich gewarnt. Personalentwicklung lässt sich nicht sofort in Zahlen messen.“ Der folgende Beitrag nimmt die Problematik auf und beschäftigt sich mit grundlegenden Fragen dazu.

Was ist eigentlich Personalentwicklung?

Der Begriff ist in Deutschland noch nicht sehr lange in Gebrauch. Vor zwei Jahrzehnten kannten ihn noch nicht einmal Wirtschaftslexika. Der Begriff kommt aus



dem Angelsächsischen und ist eigentlich schlecht übersetzt: „Personal Development“ heißt „persönliche Entwicklung“, sozusagen die berufsrelevante Reifung. Daraus wurde fachsprachlich „Personalentwicklung“, also die Entwicklung des Personals. Personalentwicklung ist im Fluss. Viele schreiben darüber. Es existiert aber (noch) keine gefestigte Lehrmeinung. Der Autor dieses Artikels definiert Personalentwicklung wie folgt: Personalentwicklung ist Teil der Personalführung und umfasst alle Maßnahmen, die der Förderung und Bildung der Mitarbeiterschaft dienen, mit der Absicht, die Motivation zu erhalten, bzw. zu steigern. Das übergeordnete Ziel lautet: Das sozialwirtschaftliche Unternehmen zu einem starken Mitbewerber auf dem Markt machen

und diesen Zustand der Konkurrenzfähigkeit halten.

Aufgrund der staatlichen Kostendeckung war es diakonischen Unternehmen noch vor wenigen Jahren möglich, sich mehr oder weniger auf die Verwaltung ihrer Personalressourcen zu beschränken. Mit der Einführung von Wettbewerbselementen in der Sozialwirtschaft hat sich das grundlegend geändert.

Heute stehen optimale Klientenorientierung, Qualitätsmanagement und die Optimierung der Ressourceneffizienz ganz oben auf der Agenda diakonischer Personalexperten. Moderne Managementmethoden haben Eingang in die Personalwirtschaft der Diakonie gefunden. Gleichzeitig steigt der Bedarf in den Unternehmen, neue Entwicklungen im Personalwesen in ihre betriebliche Praxis zu integrieren und ihre Methodik auf dem neuesten Stand zu halten.

Höchste Ansprüche an die Qualität unserer Dienstleistungen machen den Ausbau vorhandener Kompetenzen notwendig. In allen Bereichen gilt es, Personalentwicklungsprogramme zu im-

Lesen Sie weiter auf Seite 2

Liebe Leserin, lieber Leser,



wissen Sie spontan, was in den Wahlprogrammen der Parteien zu den Themen demografischer Wandel und zukunftsfähige

Pflege steht? Nein? Dann sind Sie nicht allein. Während dies in den Medien durchaus diskutiert wird, ist die Alterung der Gesellschaft und die Pflege im Wahlkampf kaum ein Thema. Dabei verlangt die dramatische Situation der Pflegeeinrichtungen und der wachsende Bedarf eine hohe Priorisierung auf der politischen Agenda. Dies darf nicht ein Punkt unter vielen sein. Spätestens in den Koalitionsverhandlungen muss die harte, aber notwendige Einsicht auf den Tisch, dass die Voraussetzungen für die Altenpflege dringend geändert werden müssen.

Um das Problem zur Sprache zu bringen, haben wir für den Bundeskongress politisch Verantwortliche zu einer Podiumsdiskussion mit dem Titel „Der Kollaps des Systems – die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme“ eingeladen. Und auch Sie können etwas tun: Machen Sie mit bei der gemeinsamen Aktion „Weil wir es wert sind“. Mit der Kampagne will die Diakonie und der DEVAP die Politik auf die schwierige Situation in der Pflege aufmerksam machen. Mit Ihrer Stimme wollen wir die Rahmenbedingungen verbessern und die Anpassung der Sozialgesetzgebung bewirken – damit gute Pflege Zukunft hat. Unterstützen Sie unsere Forderungen. Je mehr mitmachen, desto mehr Gewicht gewinnen sie.

Ihr

Wilfried Voigt

Pressemeldung:

DEVAP begrüßt Transparenz

Darstellung der Lebensqualität muss ergänzt werden

„Der DEVAP begrüßt alle Bemühungen, um bessere Vergleichsmöglichkeiten bei der Wahl einer Altenhilfeeinrichtung herzustellen – auch die neuen MDK-Prüfberichte“, kommentiert Wilfried Voigt, Vorsitzender des DEVAP, zum Start der MDK-Qualitätsprüfungen nach den neuen Transparenzvereinbarungen.

„Wir bewerten das neue Konzept als eine gute erste Orientierung“, so Voigt weiter. „Der Maßstab für Verbraucher sollten die 82 Einzelbewertungen sein. Diese sagen viel darüber aus, was und mit welchen Schwerpunkten in einem Heim geleistet wird und welches Angebot zur persönlichen Lebenssituation passt.“

Allerdings enthält das neue Prüfschema keine Aussagen zur Lebensqualität. Komplettiert durch die Abfrage zu dieser entscheidenden Frage, zu dem der DEVAP-Qualitätsbericht Auskunft geben kann, wird die Gesamtdarstellung eine runde Sache.“

Imme Lanz, Geschäftsführerin
tel. 030 83001-277
mail: lanz@devap.de

Fortsetzung von Seite 1

plementieren, damit der Kenntnisstand der Belegschaften mit den technischen und wissenschaftlichen Fortschritten im Gesundheitswesen und in der Sozialwirtschaft Schritt hält.

Nahezu alles, was betriebliches Handeln ausmacht, wird von diesem Handlungsfeld berührt. Personalentwicklung wie auch -verantwortung sind von höchster unternehmerischer Bedeutung und müssen dementsprechend auf der obersten Leitungsebene verankert sein.

Bausteine der Personalentwicklung sind:

- Implementieren wirtschaftlichen Denkens auf allen Ebenen
- mehr betriebswirtschaftliches Know-how
- Qualitätsdenken und Qualitätsbewusstsein
- weg vom Ressortdenken (-egoismus), hin zu professioneller Projektarbeit, wo immer möglich
- Führungskräfteauswahl und gezielte Führungskräfteausbildung
- Karriereplanung
- Vermitteln von Managementstrategien
- Schaffen von Leistungsanreizen
- leistungsgerechte Bezahlung
- möglichst flexible Arbeitszeiten
- Anpassung der Ausbildung

Wie verlief die bisherige Geschichte der Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft?

Allgemein gesagt: Es ist eine relativ kurze Geschichte! In der Sozialwirtschaft ist eine geringe Mobilität der Mitarbeiterschaft zu beobachten. Sie hemmt viele interessante und strategisch ausgerichtete Entwicklungen. Bis in die jüngste Vergangenheit war in der Sozialwirtschaft die Freude an der Karriere eher gering ausgebildet. Die meisten Sozialunternehmen – auch die großen unter ihnen – praktizierten keine aktive Förderung von aufstrebenden Mitarbeitenden.

Welchen Interessen unterliegt die Personalentwicklung?

Sie findet nicht auf einer einsamen Insel ohne Außeneinflüsse oder in einem hermetisch abgeschlossenen Vakuumbehälter statt. Sie geschieht vielmehr mitten im richtigen Leben, wird tangiert von allen Konflikten und Interessen, die täglich passieren, und wird deshalb durch viele dieser Vorgänge beeinflusst oder behindert.

Die Interessenfrage lässt sich für ein Unternehmen so zusammenfassen: Die Personalentwicklung ist

- ein Maß zur Existenzsicherung.
- eine Investition in die Zukunft.
- ein Instrument zur Imagebildung.
- ein Schritt zur Identitätsstiftung.
- ein Versuch, gute Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden.
- eine Aktivität zur Reduzierung vermeidbarer (und teurer) interner Konflikte.

Fünf Thesen (Handbuch Sozialmanagement)

1. Ganz oder gar nicht! Personalentwicklung ohne System und ohne Kontinuität ist Ressourcenverschwendung. Ein einmaliges Mitarbeitergespräch zeigt weder Wirkung, noch bringt es Motivation hervor. Ziele, auf die nie jemand zurückkommt, sind sinnlos. Qualifikationen, die nicht entdeckt und gefördert oder ausgebaut werden, versickern.

2. Nicht alles auf einmal! Systematische Personalentwicklung kann schrittweise, phasenweise, in überschaubaren Schritten erfolgen. Zuviel auf einmal überfordert Mensch und Struktur. Ein langfristiges Ziel haben, aber den Weg dahin in überschaubare und leistbare Schritte unterteilen! Nur so können auch Zweifler und Skeptiker mit in den Prozess hinein genommen werden.

3. Ein diakonisches Unternehmen sollte Personalentwicklung budgetieren wie Energieverbrauch oder Raumkosten. Nicht nur die vordergründigen Lohnkosten, sondern auch die Entwicklungs- und Qualifizierungskosten haben ihren Preis. Dieser sollte als Budgetposition geplant werden. Er ist kein Geheimnis. Mitarbeiterschaft und Sozialmarkt dürfen ruhig wissen, wie viel uns qualifizierte Mitarbeitende Wert sind.

4. Personalentwicklung ist Chefaufgabe. Für die direkt unterstellten Mitarbeitenden und ihre persönliche Entwicklung ist jeder Chef selbst verantwortlich. Das gilt für alle Hierarchieebenen. Delegation ist nicht möglich.

5. Personalentwicklung ist kein isolierter oder autonomer Bereich, sondern ein Schlüsselbereich der Gesamtstrategie des Unternehmens. Personalentwicklung, Marketing, Produktentwicklung, Controlling, und, und, und... gehören zusammen und müssen gemeinsam gesehen und gesteuert werden.

Die Nachwuchssicherung in allen Arbeitsfeldern stellt die diakonische Personalwirtschaft vor weitere Herausforderungen. Das betrifft insbesondere das Management. Die Diakonie muss die Förderung von Führungstalenten mit evangelischem Profil forcieren. Hier sind gemeinsame Anstrengungen aller Akteure in Landeskirchen, Diakonischen Werken und diakonischen Unternehmen notwendig. Es bedarf des Ausbaus eigener Managementakademien sowie diakoniespezifischer Studienangebote an theologischen Lehrstühlen oder evangelischen Hochschulen.

Dieses nur skizzenhaft vorgestellte Vorgehen soll verdeutlichen, dass es nicht ausreicht, sich der Bedeutung der Personalentwicklung

in Sozialeinrichtungen — und im Besonderen in kirchlich-diakonischen Einrichtungen — bewusst zu werden, sondern, dass daraus konkrete Schlussfolgerungen gezogen und diese in Maßnahmen umgesetzt werden müssen. Dazu gehört auch die nicht leicht zu akzeptierende, aber um so zwingender erforderliche Erkenntnis, dass kirchlich-diakonische Einrichtungen einen sehr hohen christlich-sozialen Auftrag gegenüber den ihnen anvertrauten Bewohnern, Patienten und weiteren Zielgruppen haben, dass dieser Auftrag aber gegenüber dem Zusammenwirken mit Mitarbeitenden abgegrenzt werden muss.

[Joachim von der Osten](#)
Kaufmännischer Vorstand des DW der
Ev.-luth. Kirche in Oldenburg e.V.

„Handeln beginnt vorgestern“

Impulse einer Zukunftswerkstatt zur Personalentwicklung

Zugegeben, „Handeln beginnt vorgestern“ ist eine etwas ungewöhnliche Überschrift, und doch passt sie aus meiner Sicht gut zu Fragen der Personalentwicklung. Wir merken es alle: Es wird schwieriger, gute Fachkräfte zu gewinnen und die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege geht gravierend zurück. Die demografische Entwicklung schlägt auch hier voll durch. Zudem haben wir ein großes Imageproblem. Sich für den Beruf in der Altenpflege zu entscheiden, steht nicht hoch im Kurs. Die Probleme, die hier angesichts der Herausforderungen in der Pflege in den nächsten Jahrzehnten auf uns zukommen, werden wir als Träger nicht allein lösen können.

Jedoch stehen wir vor der Aufgabe, uns mit unseren Möglichkeiten heute auf das Morgen und Übermorgen vorzubereiten. Fragen, denen wir uns im Zusammenhang mit dem Thema Personalentwicklung stellen sollten, sind u. a.:

- Gehen wir in die Schulen und Kirchengemeinden und werben für den Beruf der Altenpflege?
- Bieten wir genügend Praktikumsstellen und Möglichkeiten des Freiwilligen sozialen Jahres in unserem Unternehmen, damit junge Leute das Berufsfeld kennen lernen können?
- Reicht unser Engagement für die Ausbildung aus?
- Welche Schritte haben wir in den letzten Jahren unternommen, um die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf noch besser zu ermöglichen?
- Wie sieht es mit der Gesundheitsförderung für Mitarbeitende in unseren Seniorenzentren aus?
- Welche Priorität räumen wir der internen Personalentwicklung in unserem Unternehmen ein?
- Welche Rolle spielen Mitarbeiterentwicklungsgespräche und eine damit verbundene Karriereplanung?

- Sind in unseren diakonischen Unternehmen die Fragen der Personalentwicklung als Führungsaufgabe verankert?

Gewiss fallen Ihnen noch ganz andere Fragestellungen ein. Und vielleicht sind ja all diese Fragen bei Ihnen schon wunderbar bearbeitet und beantwortet. Bei einer Zukunftswerkstatt des EVAP Berlin-Brandenburg haben wir jedenfalls gemerkt: Wir müssen uns in den einzelnen Unternehmen diesen Fragen noch viel intensiver zuwenden, detaillierte Personalentwicklungskonzepte erarbeiten und sie engagiert umsetzen. Und auch hier gilt wie bei vielen anderen Dingen: Die Chance innerhalb unseres Verbandes, voneinander zu lernen und miteinander Dinge auf den Weg zu bringen, sollten wir noch viel besser nutzen. So gestalten wir Zukunft, denn „Handeln beginnt wahrlich vorgestern“!

[Hanfried Zimmermann](#)
Direktor der St.-Elisabeth-Stiftung, Berlin
info@st-elisabeth-stiftung.org

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ende Mai hat Gesundheitsministerin Ulla Schmidt den Umsetzungsbericht des Beirats zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs entgegengenommen. Das neue Konzept wird einhellig als Paradigmenwechsel begrüßt. Doch nach dem theoretischen Feld, auf dem in der Tat ein großer Fortschritt zu verzeichnen ist, zählt nun das Übertragen in die Praxis. Hier jedoch gibt es viele offene Fragen:

Die im Bericht vorgestellten Szenarien zeigen, dass ein gerechteres Begutachtungsverfahren nicht ohne Mehrbelastungen für die Pflegeversicherung zu erreichen sind. Die bisherigen Vorprüfungen beim Anwenden der neuen Definition haben im Vergleich zur jetzigen ergeben, dass sich der als pflege- und hilfebedürftig geltende Personenkreis erweitert. Das gilt neben demenziell erkrankten Personen auch für Menschen mit Behinderungen, die bisher nicht die Schwelle zur Pflegestufe I erreicht haben. Leider hat der Beirat das Problem der Abgrenzung zwischen Leistungen der Pflegeversicherung nach SGB XI und Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen nach SGB XII ausgelassen.

Gewichtiger noch: Der größere Kreis an Leistungsberechtigten und der damit verbundene größere Leistungsbedarf geht konträr zur Auffassung der Bundesregierung, dass die Umsetzung kostenneutral erfolgen soll. Wie sollte das funktionieren? In den vier Umsetzungs-szenarien arbeitet selbst das teuerste Modell mit Umschichtungen zu Lasten einzelner Betroffenengruppen. Wie diese Probleme in der neuen Legislaturperiode behandelt werden, ist offen. Wir fordern die konsequente Einführung des sehr geeigneten neuen Begriffs - mit der Bereitstellung der notwendigen Mittel und ohne Umschichtungen.

Es grüßt herzlich
Imme Lanz

Pressemeldung

Situation der Pflegekräfte

Mehr gesellschaftliche Unterstützung

„Die Situation der Mitarbeiter in stationären Altenpflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten ist dramatisch. Wir registrieren die wachsenden Anforderungen, denen sie ausgesetzt sind, sehr genau. Und wir wissen, dass sich die Arbeitsbedingungen nur grundsätzlich verbessern lassen, wenn mehr Geld ins System der Sozialversicherungen investiert wird“, fordert der DEVAP-Vorsitzende Wilfried Voigt.

„Die große Bedeutung, die die Pflege für die Gesellschaft hat, muss sich endlich in mehr Anerkennung für Pflegekräfte ausdrücken – ideell und finanziell. Altenpfleger haben eine anstrengende und anspruchsvolle Aufgabe“, so Voigt. „Wir fordern aufrichtige gesellschaftliche Solidarität mit den Menschen, die sich um Menschen mit Hilfebedarf kümmern und sie rund um die Uhr versorgen.“

„Nicht nur gegenüber den Bewohnern, sondern auch gegenüber unseren Mitarbeitern sehen wir uns in der Verantwortung. Wir wollen sie fair für ihre hohen Leistungen bezahlen können. Die Niedrigpreispolitik der Kassen geht zu Lasten unserer Mitarbeiter, die jeden Tag ihr Bestes geben. Wenn der ökonomische Druck so steigt, dass eine angemessene Honorierung ihrer Leistungen unmöglich wäre, wäre das ein Skandal, der öffentlich diskutiert werden muss.“

„Es ist Aufgabe der Politik, dafür zu sorgen, dass diese Arbeit in guter Qualität und mit angemessenen Gehältern weiterhin möglich ist“, so Voigt. „Der Bedarf an Pflegeleistungen steigt mit der zunehmenden Alterung der Gesellschaft. Das Schweigen zu dieser drängenden Herausforderung muss beendet werden.“

Imme Lanz, DEVAP-Geschäftsführerin
tel. 030 83001-277
mail: lanz@devap.de

Absenken der Eingangsvoraussetzungen für Pflegeausbildungen

Ignoranz!

Der in der Fachwelt seit langem bekannte und prognostizierte Mangel an pflegerischen Fachkräften, bedingt durch den demografischen Wandel und flankierende Einflussgrößen, sorgt vielerorts für erhebliche Anstrengungen in Sachen Personalgewinnung. Die Bundesagentur für Arbeit hat umfangreiche finanzielle Mittel bereitgestellt, Ausbildungsstätten kommunizieren diese Problematik langjährig und engagiert, Fach-/ Berufsverbände und Hochschulen konzipieren zukunfts- und anschlussfähige, attraktive Ausbildungsgänge, das BMFSFJ unterstützt und berät in einer breiten, öffentlichkeitswirksamen Kampagne Ausbildungsträger, renommierte Institute der Forschung analysieren und prognostizieren – die Zukunft der Pflege und ihrer Bildungsstrukturen hat oberste Priorität bei den verschiedensten Akteuren, die die Zeichen der Zeit längst erkannt und dies immer wieder bekundet haben. Dass der prognostizierte Bedarf dabei faktisch längst eingetreten ist, wirkt dabei für alle erheblich bedrängend.

Der beschlossene Änderungsantrag zur Absenkung der Eingangsvoraussetzung für die Pflegeausbildungen auf Hauptschulniveau ist mit Blick auf das derzeitige und zukünftige Szenario der falsche Weg und folgt offenkundig arbeitsmarktlichen und persönlichen Interessenslagen der politischen Entscheider, nicht aber bildungs- und gesamtgesellschaftspolitischen Anforderungen!

Dass der Antrag in dieser Form trotz höchster Einwände und schlagender Argumentationen vielzähliger Fach- und Berufsverbände beschlossen wurde, zeugt von höchster Ignoranz seitens der Regierung und vergegenwärtigt einmal mehr die Bedeutung und den Stellenwert der Pflege sowie ihrer Empfänger und Erbringer. Dem Änderungsantrag ist aus berufspolitischer und –ethischer, pflegefachlicher und moralischer Sicht heraus entschieden entgegenzutreten. Noch stärker als derzeit gezeigt können Interessenslagen kaum kollidieren.

Begründungsrahmen fasst zu kurz

Die nachlassenden Bewerberzahlen, bedingt durch die geburtenschwachen Jahrgänge, kombiniert mit Imageproblemen, werden dabei missverständlich ausgelegt. Alten- und Krankenpflegesschulen verzeichnen einen Rückgang an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Das Anforderungsprofil pflegerischer Fachkräfte steigt beständig: personelle Enge, erhöhte Administration, hohe Fluktuationen und komplexer werdende pflegerische Versorgungsssettings erhöhen die Arbeitsdichte und das -tempo, erfordern eine Vielzahl komplexer Fähigkeiten, die Schülerinnen und Schüler und Fachkräfte heute entwickeln müssen. Hohe sachlogische Verknüpfungsfähigkeit, situationsgerechte Flexibilität, Diagnose- und Argumentationsfähigkeit, Legitimation professionellen Handelns, Beratungs- und Schulungskompetenzen, dialogische und empathische Fähigkeiten und fundiertes fachtheoretisches Wissen sind gefordert. Bereits heute zeigen Schülerinnen und

Schüler teilweise Schwierigkeiten, den hohen Kompetenzanforderungen zu entsprechen, sind eine Vielzahl unterstützender psychosozialer Settings in den Bildungsstätten erforderlich, um stabilisierende Größen zu entwickeln, die die Schülerinnen und Schüler in immer schlechter werdenden praktischen Ausbildungsbedingungen Stabilität entwickeln lassen. Die Senkung der Eingangsvoraussetzungen wirkt hochgradig überfordernd und ist nicht dazu gediehen, der umfassenden und allen Involvierten bekannten Problematik zu begegnen. Mittelfristig ist von Defiziten in der Versorgungsqualität auszugehen.

Pflege braucht verlässliche Bedingungen

Sie beinhalten eine reformierte Ausbildung mit Sicherstellung der Durchlässigkeit und der zu differenzierenden Möglichkeit, Hochschulabsolventen einen Einstieg in pflegerische Ausbildungsgänge zu verschaffen, wissenschaftliche Fundierung, die internationale Vergleichbarkeit, weiter entwickelte und sehr differenzierte Versorgungssysteme, die Ausrichtung auf eigene Kompetenzdomänen und erweiterte Verantwortungs- und Handlungsräume. Schülerinnen und Schüler sowie Fachkräfte benötigen stabile, finanziell und personell verlässliche Arbeits- und Rahmenbedingungen, die motivations- und gesundheitsfördernd sind und ihre Berufsfähigkeit nachhaltig sichern.

Unsere Gesellschaft, die Pflege und ihre Zukunft brauchen eine Stimme und einen Schulterchluss, geregelte Qualität und Qualifikation und eine gesicherte Finanzierung, nicht aber macht- und einflussreiche Ränkespiele.

Birgit Voß
Ev. Altenpflegeschule e. V. in Oldenburg
tel. 0441 74163

Aktuelle Fragen – neue Wege

Mitten in der „heißen“ Wahlkampfphase, am 16. und 17. September, wird in Berlin-Spandau der neueste Stand der relevanten Fragen der Altenarbeit zur Sprache gebracht. Was zum Beispiel die Einführung eines Mindestlohns für die Pflegebranche bedeutet, lotet der DEVAP mit dem pflegepolitischen Sprecher der CDU/CSU-Fraktion Willi Zy-lajew aus. Über die neu entwickelte Definition von Pflegebedürftigkeit wird u. a. der Vorsitzende des Beirats zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs für den Bericht des Gremiums an das Bundesgesundheitsministerium, Pfarrer Dr. h. c. Jürgen Gohde, sprechen.

Zur Eröffnung des Treffpunkts der evangelischen Altenhilfe ist der bekannte Theologe Prof. Dr. Fulbert Steffensky zu erleben. Eingeladen sind prominente Persönlichkeiten der Pflegebranche, Wissenschaftler und Politiker. Das Ereignis des Jahres für Führungs- und Führungskräfte in der diakonischen Altenhilfe informiert über den Umsetzungsstand der Pflegereform, innovative Projekte wie quartiersnahe Versorgung oder über das Thema „Wenn behinderte Menschen pflegebedürftig werden“.

Mit Spannung erwarten wir die Podiumsdiskussion „Der Kollaps des Systems – die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme“. FDP-Vertreter Heinz Lanfermann, der Bundesvorsitzende der Jungen Union, Philipp Mißfelder, andere angefragte Politiker sowie Diakonie-Präsident Klaus Dieter K. Kottnik und DEVAP-Vorstandsvorsitzender Wilfried Voigt werden Position beziehen.

Sichern Sie sich jetzt Ihre Teilnahme. Informationen zum Programm und zur Anmeldung sind im Internet unter www.devap.de abrufbar.

Aus dem Verband

Neuer zweiter stellvertretender Vorsitzender

Joachim von der Osten heißt der neue zweite stellvertretende Vorsitzende des DEVAP. Mit einem eindeutigen Votum wurde er während einer der jüngsten Sitzungen vom DEVAP-Vorstand gewählt. Durch seine langjährige Arbeit im geschäftsführenden Vorstand des Verbands verfügt er über wertvolle Erfahrungen, die er nun in seinem neuen Amt einbringen will.



Joachim von der Osten ist seit über 20 Jahren verantwortlich in der Diakonie tätig. Der Diplom-Betriebswirt und Diplom-Verwaltungswirt lebt in Oldenburg. Seit 2001 ist er als kaufmännischer Vorstand des

Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e. V. für die verbandliche und unternehmerische Ausrichtung der diakoni-



schen Arbeit im Oldenburger Land und des Unternehmensverbundes Diakonisches Werk Oldenburg verantwortlich, ebenso als Geschäftsführer von Tochtergesellschaften des Diakonischen Werks, als Vorstandsmitglied und Aufsichtsratsmitglied in zahlreichen weiteren diakonischen Einrichtungen des Oldenburger Landes und der Fachverbände der Diakonie in Niedersachsen und des Diakonischen Werkes der EKD.

Selbsttest für stationäre Einrichtungen

Qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten und Verbraucher darüber zu informieren – das gehört zu den zentralen Zielen des DEVAP. Um seine Mitglieder in dieser Aufgabe zu unterstützen – besonders im Hinblick auf die neuen Transparenz-Regelungen und kommende MDK-Prüfungen – hat der DEVAP bereits seit längerem eine Transparenz-Offensive gestartet.

Neu ist jetzt exklusiv für Verbandsmitglieder eine Arbeitshilfe, mithilfe derer stationäre Einrichtungen den Stand ihrer Arbeit nach den neuen Veröffentlichungskriterien analysieren können.

Das interaktive Formular „Selbsttest für stationäre Einrichtungen“ simuliert eine MDK-Prüfung mit allen 82 Prüffragen und erstellt die Punktwerte sowie die Gesamtnote, so dass die Rechenarbeit entfällt.

Weiterhin sehr gefragt ist der vom Verband entwickelte „Freiwillige Qualitätsbericht“ mit dem Fokus Lebensqualität. Stationäre Einrichtungen haben damit schon heute eine erste praktische Hilfe an der Hand, mit der sie die Lebensqualität im Haus auf freiwilliger Basis darstellen können. Die Berichtsvorlage ist im Internet unter www.devap.de abrufbar.

BAGSO-Seniorentag in Leipzig

DEVAP-Workshop

Rund 40 Interessierte erkundigten sich während des 9. Seniorentags im Juni im Workshop „Leben und Wohnen im Quartier“ nach gewandelten Versorgungsformen im Alter. Gestaltet wurde der Workshop von Referenten des DEVAP, die auf das stark gefragte Thema eingingen. Sie zeigten, wie es für ältere Menschen trotz potenziell steigendem Hilfebedarf zu schaffen sein kann, in ihrer vertrauten Wohngegend zu bleiben.

Mit vielen Fotos und einer musikalischen Einlage wurden zwei Vorreiter-Projekte vorgestellt: Das „WohnQuartier4 – die Zukunft altersgerecht gestalten“ aus Nordrhein-Westfalen und das Quartier „Grüner Hof Leben in Gemeinschaft“ aus Sachsen. Fazit: Ein gelungener Workshop mit vielen interessierten Fragen, der den Besuchern hoffentlich einige Antworten und Anregungen gebracht hat.

Zwischenbericht

Studie zu Gemeinwesendiakonie

Erfolgsfaktoren in der Gemeinwesendiakonie stehen im Mittelpunkt eines Forschungsprojektes am Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD (SI).

Ziel ist es, aus Erkenntnissen über gemeinwesendiakonische Arbeit Empfehlungen für die Praxis abzuleiten. Die Ergebnisse der Studie werden Ende des Jahres vorliegen. Als ein Zwischenfazit sind aber bereits erste Ergebnisse einer Abfrage an den gemeinwesendiakonischen Projektstandorten unter dem Titel „Suchet der Stadt Bestes“ publiziert worden.

Das Projekt erarbeitet Kriterien zur Identifizierung von Gemeinwesendiakonie und verschafft durch eine Abfrage einen Einblick in gemeinwesendiakonische Aktivitäten in Deutschland. Erforscht werden sollen auch die Erfolgsfaktoren einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen organisierter Diakonie, verfasster Kirche und weiteren Akteuren aus dem sozialen, politischen oder wirtschaftlichen Bereich.

Der Begriff der Gemeinwesendiakonie ist relativ neu. In Kirche und Diakonie wird dieser Begriff zunehmend verwendet. Bisher gibt es kaum systematische Erkenntnisse über diese Art von Aktivitäten. Mit dem Forschungsprojekt nimmt das SI die Gemeinwesendiakonie sozialwissenschaftlich in den Blick.

Der Zwischenbericht kann im Internet unter <http://www.ekd.de/swi/projekte/59100.html> heruntergeladen werden

Diakonie und Nintendo starten Forschungsprojekt

Videospiele im Seniorenheim

Mit einem ungewöhnlichen Forschungsprojekt haben jetzt die Diakonie Bayern und das Videospielunternehmen Nintendo begonnen: In drei Einrichtungen der Diakonie Hochfranken (Hof) wird seit kurzem untersucht, welche neuen Möglichkeiten der Einsatz von Videospielen in Alten- und Pflegeheimen eröffnen kann. Die Untersuchung wird von Professor Dr. Elmar Gräbel von der Psychiatrischen Universitätsklinik Erlangen begleitet. Die Diakonie erhofft sich Erkenntnisse darüber, ob und in welchem Maße erfolgreich Videospiele bei der Betreuung alter Menschen eingesetzt werden können.

Tennis, Dart und Bowling – mit diesen drei Videospielen wollen die Erlanger Forscher und die Diakonie zunächst herausfinden, ob Videospiele in Einrichtungen der Altenhilfe überhaupt dauerhaft akzeptiert würden. „Zwar gab es bereits erste Versuche“, sagt der Präsident der Diakonie Bayern, Dr. Ludwig Markert; die Studie der Diakonie Bayern sei jedoch die erste langfristig angelegte und auch wissenschaftlich fundierte begleitete Untersuchung dieser Art. Gefördert wird die Untersuchung auch vom Bayerischen Sozialministerium. Etwa 30 Bewohnerinnen und Bewohner von drei Pflegeeinrichtungen spielen darum seit kurzem einmal wöchentlich gemeinsam mit der Videospielekonsole „Wii“.

Welche langfristigen Folgen das regelmäßige Spiel mit der Wii Konsole haben kann, wollen Diakonie, Nintendo und die Erlanger Forscher möglicherweise in einer Folgestudie untersuchen. Gräbel: „Es ist durchaus denkbar, dass das System nicht nur zur Unterhaltung, sondern auch zur Förderung der Selbstständigkeit eingesetzt werden kann.“ In den Hofer Einrichtungen steht das Spiel im Rahmen des ergotherapeutischen Regelangebotes auf dem Programm. Denn zunächst gehe es um die Akzeptanz des neuen Mediums. „Wir müssen uns selbstverständlich darauf einstellen, dass alte Menschen zukünftig andere Erwartungen auch an das Freizeitprogramm eines Altenheims haben. Videospiele können da



„Das Besondere an der Wii Konsole ist, dass beim Spiel der ganze Körper eingesetzt wird und nicht, wie bislang, nur die Hände und Finger. Die Senioren werden dadurch nicht nur geistig, sondern auch körperlich gefordert und aktiviert. Gleichzeitig erleichtert die Spielsteuerung den alten Menschen den Zugang zu dieser virtuellen Spielwelt, weil sie ihre Spielfigur mit nahezu realistischen Bewegungen lenken,“ beschreibt Professor Elmar Gräbel vom Universitätsklinikum Erlangen die Vorteile. Studien mit anderen Videospielen haben bereits gezeigt, dass sie therapeutische Prozesse positiv beeinflussen können.

durchaus dazugehören“, sagt Markert. Erste Ergebnisse der Studie, so Markert, will die Diakonie im Spätsommer vorstellen.

Daniel Wagner, Pressesprecher Diakonie Bayern
tel. 0911 / 93 54 205
mail: wagner@diakonie-bayern.de

Neue Diakonie-Kampagne

„Menschlichkeit braucht Unterstützung“

So lautet das Motto der jüngst vorgestellten neuen Diakonie-Kampagne 2009/2010. Die vierte Kampagne der Diakonie knüpft an die erste, so genannte „Wertelinie“ an. Inhaltlich geht sie auf das Thema „Unterstützung“ im weitesten Sinne ein: Die Diakonie gibt Unterstützung und braucht sie zugleich - in Form von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern, beruflich engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch finanziell, beispielsweise in Form von Spenden.



Im Mittelpunkt der Kampagne steht der Mensch. Schnappschussartig an die Kamera geholt, ist der Gesichtsausdruck mal fröhlich, mal ernst. Dass diese Menschen Unterstützung benötigen, wird durch die Headlines deutlich. Kurze Sätze, die ungewöhnlich offen sind und für eine ganz persönliche Geschichte stehen: Ich brauche Dich. Halt mich fest. Lass mich nicht allein. Jede der Headlines ist als Aufforderung formuliert, bzw. impliziert diese.



Antwort auf die verschiedenen „Hilferufe“ gibt die Diakonie in Form des Diakonie-Logos direkt im Anschluss an die jeweiligen Sätze: Wir sind da. Gleichzeitig richten sich diese Sätze aber auch an die Passanten auf den Strassen, die Betrachter auf Bahnhöfen, Haltestellen oder die Leserinnen von Magazinen und Zeitschriften. Die Sätze regen zum Nachdenken an und fordern auf zu überlegen, in welcher Form Unterstützung oder Engagement möglich sind.

So zeigen die Motive zum einen die Aufgaben der Diakonie. Gleichzeitig appellieren sie an den Einzelnen in der Öffentlichkeit, die Diakonie zu unterstützen oder sich in seinem Verhalten auch von Aspekten der Menschlichkeit leiten zu lassen.

Mit ihren drei Plakat- und Anzeigenkampagnen (2003/04 „Werte“, 2005/06 „Wenn das Leben Mauern baut“ und 2007/08 „Mitten im Leben“) hat die Diakonie das Fundament für eine umfassende und gezielte Wahrnehmung in der Öffentlichkeit gelegt. Drei Kampagnen, die auf drei unterschiedlichen Ebenen deutlich gemacht haben, für was die Diakonie steht.



Zwischenbericht

„Weil wir es wert sind“

Mehrere tausend Menschen konnten bereits seit dem offiziellen Start der laufenden Kampagne gewonnen werden, die die Forderungen der Aktion für bessere Rahmenbedingungen in der Pflege unterstützen. Bis zum 18. September werden weiterhin deutschlandweit Fotos und Unterschriften für die Aktion „Weil wir es wert sind“ gesammelt.

Der drohende Kollaps der Pflege ist Anlass der gemeinsamen Aktion des Diakonischen Werks der EKD, des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und des DEVAP. Ziel ist, unser Anliegen zum Thema der Koalitionsverhandlungen zu machen. Mittlerweile unterstützen auch andere Landesverbände wie die Diakonie Bayern die Aktion.

Gute Pflege erfordert qualifizierte Mitarbeitende und eine leistungsgerechte Vergütung. Die derzeitigen gesetzlichen Grundlagen sind dafür nicht ausreichend. Die Qualität der Pflege und die Leistungen der diakonischen Dienste und Pflegeheime sind gefährdet.

Deshalb fordern wir von der Bundesregierung die Anpassung der Sozialgesetzgebung, damit gute Pflege Zukunft hat und Arbeitsplätze gesichert sind.

Machen Sie mit, zeigen Sie mit uns Gesicht - denn Pflege geht uns alle an. Nur, wenn viele Menschen die Politik auf den dramatischen Zustand in der Pflege aufmerksam machen, wird sie bereit sein, etwas zu ändern.

Die Unterschriften und die Fotos werden am 18. September der Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und allen Vorsitzenden der Bundestagsparteien überreicht.

Bis dahin besteht noch ausreichend Gelegenheit, viele Bilder und Unterschriften zu sammeln. Unsere Leser finden dazu in dieser Ausgabe eine Unterschriftenliste und einen Informationsflyer. Weitere Informationen und eine Bildergalerie sind auf der Aktions-Homepage www.weil-wir-es-wert-sind.de verfügbar.

Kultursensible Altenhilfe

Integrierte Wohngruppe für türkische Migranten

Für türkische Senioren gibt es nun ein spezielles Angebot in einem Hamburger Pflegeheim. „TABEA – Leben bei Freunden gGmbH“ hat im Stadtteil Lurup eine Wohngruppe mit Platz für 14 Frauen und Männer eingerichtet. Träger der Einrichtung ist das Diakoniewerk Tabea.

Die Wohngruppe für Menschen türkischer Herkunft soll ein Beitrag zur Integration dieser Bevölkerungsgruppe in die deutsche Gesellschaft sein. Die erste Einwanderergeneration ist inzwischen im Rentenalter. Gleichzeitig weichen die Strukturen der türkischen Großfamilie langsam auf. Mit einem Angebot für türkische Migranten möchten die Initiatoren den kulturellen Unterschieden, zum Beispiel in der Sprache, der Religion oder in den Ess- und Trinkgewohnheiten begegnen und eine Atmosphäre schaffen, die es türkischen Menschen ermöglicht, in Ruhe und Würde alt zu werden. Die Präsenz- und Pflegekräfte dieser Gruppe sprechen durchweg türkisch. Ein türkischer Gebetsraum wurde eingerichtet. Das kulturelle und kulinarische Angebot ist den landestypischen Gebräuchen angepasst. Der Aufbau der Wohngruppe wird von freiwillig engagierten türkischen Mitmenschen begleitet.

Im April 2009 öffnete die neuartige Wohngruppe ihre Tore - unter großer Anteilnahme der Öffentlichkeit, besonders der deutschen und türkischen Presse. Grußworte von türkischen Lokalpolitikern und Vertretern anderer türkischer Organisationen wurden eingerahmt von Folklore und Volksmusik.

Inzwischen leben sieben Migranten im TABEA. Die Betreuung pflegebedürftiger Migranten entwickelt sich vom Nischenprodukt zu einem ernstzunehmenden Marktsegment.

Hinweis der Redaktion: Die Autorin stellt das Projekt auf dem DEVAP-Bundeskongress in Rahmen des Forums „Spezialisieren oder integrieren? Wie können stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen Migranten als Kunden gewinnen?“ vor.

Andrea Stein
TABEA - Leben bei Freunden gGmbH,
Hamburg
tel. 040 840523 1100

DEVAP auf dem Kirchentag

Zu Besuch in Bremen

„Was muss ich tun, um eine Stiftung für ein Wohnprojekt zu gründen?“, fragt die ältere Dame mit dem blaugrauem Kirchentagstuch. So, ähnlich und ganz anders lauteten die Themen der Besucher des DEVAP-Stands während des 32. Deutschen Evangelischen Kirchentags in Bremen. Neben dem Beantworten der vielfältigen Fragen zu Altenarbeit und zum DEVAP gehörte auch Zuhören zu den Aufgaben der Standmitarbeiter, denn es ging auch um Probleme in der Pflege Angehöriger. Insgesamt konnte das Stand-Team ein sehr positives Resümee ziehen.

Im Zelt des „Zentrums Älterwerden“ auf der so genannten „Bürgerweide“, dem Messehallenstandort der Hansestadt, trafen sich viele Besucher am DEVAP-Stand, und dies in großer Bandbreite. Neben vielen älteren Christen interessierten sich jüngere und junge Menschen, auch viele Mitarbeiter aus Einrichtungen und Diensten kamen.

Die Organisatoren des Kirchentags zogen ebenso eine positive Bilanz. Kirchentagspräsidentin Karin von Welck würdigte das Treffen unter der Losung „Mensch, wo bist du?“ als „bestärkendes und begeistern-

des“ Glaubensfest. Insgesamt waren rund 300.000 Menschen in Bremen, über das gesamte Stadtgebiet verteilt. Im Rahmen der 2.500 Veranstaltungen wurden die Themen globale Krise, Menschenwürde und Demokratie behandelt. Zudem gab es zahlreiche musikalische Veranstaltungen auf Großbühnen in der Innenstadt und in vielen Bremer Kirchen.

Im nächsten Jahr findet der „2. Ökumenische Kirchentag“ statt. Vom 12. bis 16. Mai 2010 treffen sich Christen aus Deutschland und der Welt in München.

Qualitätsmanagement

Fortbildungen ab September 09

Die kleinen Änderungen der DIN EN ISO 9001:2008 sind Chancen für die Einrichtungen

Workshop zur Unterstützung der Qualitätsentwicklung in diakonischen Pflegeeinrichtungen durch sichere Kenntnis der Neuerungen der DIN EN ISO 9001:2008 in Verbindung mit dem Diakoniesiegel Pflege.

21.09.09 im Diakonischen Werk Hessen/Nassau in Frankfurt/Main

09.10.09 im Diakonischen Werk der EKD in Berlin

Grundlagen des Qualitätsmanagements und des Diakoniesiegels Pflege

Von A wie Audit bis Z wie Zertifizierung

Grundlagen zur DIN EN ISO 9001ff. und zur Implementierung des Diakoniesiegels Version 2.

28.09. – 01.10.09 im Diakonischen Werk der EKD in Berlin

Diakoniesiegel Pflege Version 2: Was ist neu? Was fällt weg? Was ist zu tun?

Diese Schulung wendet sich an Entscheidungsträger und mit der Aufgabe betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach praxisorientierten Antworten auf Fragen im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des Diakoniesiegels Pflege von Version 1 auf Version 2 suchen.

01.10.09 im Diakonischen Werk der EKD in Berlin

Wer einen Fehler gemacht hat und ihn nicht korrigiert, begeht einen zweiten (Konfuzius)

Alles über Fehlermanagement, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen. Einrichtungsübergreifendes Seminar

06.10.09 im Diakonischen Werk der EKD in Berlin

Kundenorientierung - so simpel und doch so schwer!

Nur durch im Alltag gelebte Kundenorientierung werden QM-Instrumente wertvoll. Einrichtungsübergreifendes Seminar

05.10.09 + 26.01.10 im Diakonischen Werk der EKD in Berlin

Internes Audit

Vorbereitung, Durchführung und Auswertung eines einrichtungsinternen Audits auf der Basis der Auditcheckliste Diakoniesiegel. Einrichtungs- und bereichsübergreifendes Audit

09./10.11.09 + 25.01.10 Reflexionstag im Diakonischen Werk der EKD in Berlin

Weitere Informationen erhalten Sie hier: Diakonisches Institut für Qualitätsentwicklung im Diakonischen Werk der EKD e.V.

Reichensteiner Weg 24

14195 Berlin

Telefon: 030 830 01-282

Telefax: 049 30 830 01-280

dqe@diakonie.de

www.diakonie-dqe.de

Aus Berlin

Projektstände mit Relevanz für die Altenarbeit und -hilfe, sowie unter Beteiligung des DEVAP (Stand: 30.04.09)

Abgeschlossene Projekte im Zentrum GRP	
Titel	Aktueller Stand
Positionspapier für die Zukunftssicherung der diakonischen/ evangelischen Dienste in der Familienpflege- und Dorfhilfe	Abschlussbericht und Positionspapier mit Handlungsstrategien wurden vom LA bewilligt. Die beiden Papiere und auch in der Abstimmungsrunde des DW der EKD am 20.10.2008 angenommen. Die geplante Fachtagung wird im Sommer durchgeführt. Derzeit wird das Papier zur Veröffentlichung endbearbeitet.
Laufende Projekte im Zentrum GRP	
Leistungs- und Qualitätsmerkmale im SGB XI (Tarifbindung / externer Vergleich)	Dem in der LA-Sitzung am 07.05.2009 vorgestellten Meilensteinbericht und der überarbeiteten Handreichung wurde zugestimmt. Die Handreichung ist, nach der Einarbeitung von Überarbeitungshinweisen des LA und nach Abstimmung mit dem Vorstand des DW der EKD, Mitte Juni als Arbeitspapier veröffentlicht worden. Es ist geplant, die BSG-Entscheidungen als eine Ergänzung, bzw. Vervollständigung der Handreichung in der Projektgruppe zu erarbeiten und mit dem Abschlussbericht in der LA-Sitzung vom 11.09. vorzustellen.
Transparenz und Ergebnisqualität als diakonische Herausforderung in der stationären Altenhilfe	Geplant: Positionspapier und Durchführung eines Fachtages nach Projektabschluss. Bislang wurde eine Liste mit verschiedenen Maßnahmen wie bspw. Bewohnerbefragung oder Internetpräsenz zur Verbesserung der Transparenz in stationären Einrichtungen der Altenhilfe erarbeitet und diskutiert. In der vierten Projektgruppensitzung am 9. und 10. Juni 2009 wurden erste Festlegungen zu Inhalt und Struktur der vorgesehenen Positionierung/Handreichung erarbeitet.
Seelsorge im diakonischen Handlungsfeld Palliative Care	Geplant: Handlungsempfehlungen. Der Meilenstein „Gliederung der Handlungsempfehlungen“ wurde vom LA bewilligt. Der LA hat in seiner Sitzung am 07.05.2009 dem Meilensteinbericht mit dem Entwurf der Handlungsempfehlungen — unter Berücksichtigung der genannten Überarbeitungsempfehlungen — zugestimmt. Die Handlungsempfehlungen und der Abschlussbericht wurden mit dem LA abgestimmt.

Neues GBE-Themenheft

Beschäftigte im Gesundheitswesen

Rund 4,3 Millionen Beschäftigte arbeiteten im Jahr 2006 im Gesundheitswesen. Das entsprach jedem neunten Arbeitsplatz in Deutschland. Damit ist das Gesundheitswesen ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Das 46. Heft der Gesundheitsberichterstattung (GBE) mit dem Titel „Beschäftigte im Gesundheitswesen“ beschreibt die Rahmenbedingungen für die verschiedenen Tätigkeitsfelder des Gesundheitspersonals; es befasst sich mit der Vielfalt der Berufe im Gesundheitswesen und den unterschiedlichen Einrichtungen. Besonderheiten der Beschäftigten hinsichtlich Alter, Geschlecht, Migrationserfahrung, und Arbeitszeiten werden beschrieben.

Charakteristisch für das Gesundheitspersonal sind eine hohe Frauenquote, die Arbeit in Schicht- und Nachtdiensten sowie an Wochenenden und Feiertagen und ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Differenzierte fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten sowie eine eng an den Bedürfnissen der Patienten ausgerichtete Kooperation der Berufsgruppen bilden die Basis für eine gute Versorgung.

Die mit Abstand häufigsten Berufe sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pfleger (717.000) und die medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten (522.000) im Jahr 2006. Im Laufe von zehn Jahren hat die Zahl der Altenpflegerinnen und Altenpfleger stark zugenommen auf inzwischen 321.000.

Für die Gesundheitspersonalrechnung führt das Statistische Bundesamt alle verfügbaren Daten zur Ermittlung der Beschäftigten zusammen, zum Beispiel aus dem Mikrozensus und der Krankenhausstatistik des Bundesamtes, aus Datenquellen der Bundesanstalt für Arbeit oder der Bundesärztekammer.

Das GBE-Heft „Beschäftigte im Gesundheitswesen“ kann schriftlich kostenlos bestellt werden: Robert Koch-Institut, GBE, General-Pape-Str. 62, 12101 Berlin, E-Mail: gbe@rki.de, Fax: 030-18754-3513) und ist im Internet abrufbar unter www.rki.de/gbe.

Quelle: RKI

Kampagne „Geben gibt.“

„Deutscher Engagementpreis“

Noch bis zum 31. August können Vorschläge eingereicht werden: Um engagierte Menschen und ihre Projekte stärker ins Licht der Öffentlichkeit zu rücken und jährlich zu ehren, wird im Rahmen der Kampagne „Geben gibt.“ ab sofort der „Deutsche Engagementpreis“ vergeben. Der Preis wird am 5. Dezember, dem Tag des Ehrenamts, zum ersten Mal verliehen.

Um auch anderen die Gelegenheit zu einem Dankeschön zu geben, wollen „Geben gibt.“ und das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) den Preis vergeben. Der Slogan der Auszeichnung ist dabei ein klares Statement und Aufruf zugleich: „23 Millionen Menschen tun Gutes – und sind dabei nicht zu sehen. Zeigt sie uns!“ Durch das Einsenden von Postkarten oder online können engagierte Personen und beeindruckende Projekte vorgeschlagen werden. Verliehen wird der Preis in vier Kategorien, die die große Bandbreite von Engagement in Deutschland widerspiegeln: Von engagierten Unternehmen über Politik und Verwaltung sowie Initiativen, Verbänden und Stiftungen bis zu Einzelpersonen.

Wer jemanden kennt, der sich freiwillig engagiert und dem ein „Danke!“ gebührt, kann noch wenige Wochen einen Vorschlag einreichen. Dies gilt auch für eine Institution, ein Unternehmen, eine Organisation oder eine Stiftung, die sich mit einem Projekt engagiert, das Anerkennung verdient.

Ziel der bundesweit und auf drei Jahre angelegten Kampagne ist es, Menschen aller Generationen für bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen. Dabei werden neben Organisationen, Vereinen, Initiativen und Kirchen auch Unternehmen angesprochen, sich aktiv für freiwilliges Engagement einzusetzen.

Weitere Informationen sind im Internet auf www.geben-gibt.de zu finden.

Neue Bibel und Begleitheft erschienen

Die Bibel – speziell für alte Menschen

„Es wird weniger“, spüren viele alte Menschen. Und meinen damit nachlassende Kräfte und geringer werdende Gestaltungsmöglichkeiten. Viele Bewohnerinnen und Bewohner in Altenpflegeheimen sind demenziell erkrankt. Worte und Geschichten aus der Bibel gehören für sie zum vertrauten Gut, das sie seit ihrer Kindheit begleitet. Darauf wollen und sollen sie nicht verzichten. Darüber hinaus finden sich in der Bibel tragfähige Worte von Trost und Geborgenheit, die alten Menschen – auch wenn sie weniger religiös geprägt sind – gut tun und hilfreich sind. Manche alte Menschen sind nicht unbedingt in den biblischen Texten beheimatet, aber mit zunehmendem Alter bekommen solche Texte für sie einen größeren Aktualität und Bedeutung. Auf diesem Hintergrund macht eine Bibelausgabe speziell für ältere Menschen Sinn und erfüllt einen wichtigen Zweck. Der Großdruck kommt der abnehmenden Sehkraft entgegen. Mit einer Auswahlbibel wird – aus der großen und auch unübersichtlichen Fülle der biblischen Überlieferung – ein kleiner Teil dargeboten, ein Kanon von Texten, die für alte Menschen besonders hilfreich sind.

Wie ist mit der Seniorenbibel im alltäglichen Gebrauch umzugehen?

Die Verwendung der Bibel für Ältere wird unterschiedlich sein: Von einem Teil der Bewohnerinnen und Bewohner wird die Bibel selbst gelesen werden können. Andere werden bei der Lektüre auf Hilfe angewiesen sein. Sie brauchen Menschen, die ihnen das Buch in die Hand geben, es mit ihnen

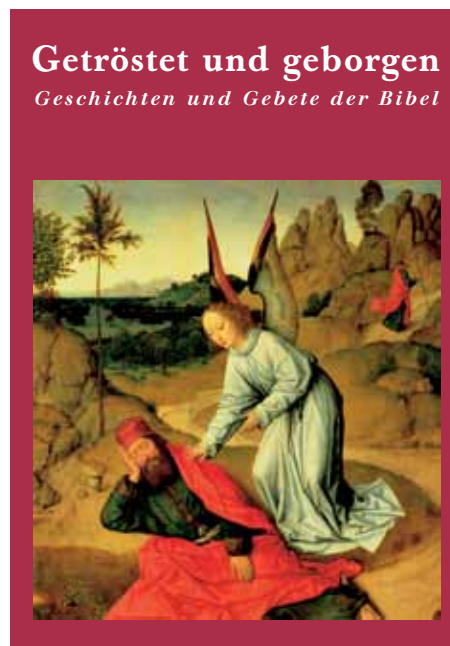
oder auch einem Instrument vorgespielt, lässt sich einstimmen in die vertrauten und altbekannten Melodien eines Choral.

Was steckt hinter der Idee eines Begleitheftes zu dieser Bibelausgabe?

Parallel zu der Bibel für alte Menschen ist eine Handreichung entstanden. Mitarbeitende, Angehörige, Besuchsdienste, kurz: alle, die alte Menschen begleiten, bekommen mit diesem Heft eine Orientierungshilfe in die Hand, wie die Bibel in der Begegnung mit alten Menschen lebendig werden kann. Unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten werden aufgezeigt, es folgen Beispiele der Umsetzung in Unterricht, Seelsorge, im Pflegealltag, Besuchsdienst und in der Sterbebegleitung. Den Abschluss bildet eine Materialsammlung von Andachten und Meditationen zu einzelnen Texten und Bildern der Auswahlbibel. Im Schlussteil finden sich eine Reihe von Übersichten: Welche Texte, Lieder und Bilder passen zum Kirchenjahr? Welche zu persönlichen Festen (z.B. Geburtstage)? welche zu Befindlichkeiten (wie Schmerzen, Einsamkeit, Trauer, Freude, Dankbarkeit)? Was ist zur Begleitung für Sterbende hilfreich? Was eignet sich in besonderer Weise für demenziell Erkrankte?

Weitere Informationen zu Bibel und Begleitheft finden sich unter www.getroestet-und-geborgen.de.

Pfarrer Reiner Zeyher (Mitherausgeber)
Diakonisches Werk Württemberg,
tel. 0711 1656-196



anschauen und gegebenenfalls die Texte vorlesen. Begleitung brauchen sie auch für die Liedtexte und Bilder: Erst im erzählenden Betrachten wird das Bild lebendig. Und erst im Hören der Lieder, gelesen, vorgesungen

Der DEVAP dankt folgendem Kooperationspartner für die Unterstützung des 10. Bundeskongresses in Berlin.

 **BRUDERHILFE PAX
FAMILIENFÜRSORGE**
Versicherer im Raum der Kirchen

„Bleib an meiner Seite“

Mit den seit Jahren beobachteten demografischen Veränderungen gehen die Beschäftigung und die Auseinandersetzung mit den damit verbundenen, auch neu auftauchenden Fragen und Problemen einher. Wissenschaftliche Publikationen dienen vor allem dem professionellen Umgang mit ihnen und sind maßgebend für die Handlungsstrukturen. Anders ist es mit der Literatur, die sich, gespeist aus Erfahrungen, an die wendet, die sich freiwillig in diesem weiten Feld engagieren möchten. Ein Beispiel dafür ist der „Ratgeber für Besuche bei alten und kranken Menschen“, den Ralf Dziewas unter dem Titel „Bleib an meiner Seite“ vorgelegt hat.

Zehn Kapitel ist jeweils – wie dem Buch insgesamt – ein kurzes Zitat, ein eindrücklicher Satz, eine Frage vorangestellt: zum Beispiel „Mit dir kann man so gut reden“ und „Warum kommst du nicht öfter . . .“; im Untertitel wird dann das Thema angesagt: „Zuhören als wichtigste Fähigkeit“ und „Vom Umgang mit der Zeit“.



So reflektiert der Autor die verschiedenen Situationen, die ihm in seiner Tätigkeit als Seelsorger begegnet sind und die jede Besucherin und jeder Besucher am Krankenbett oder im Sterbezimmer ähnlich erleben kann. All das, was in solchen Begegnungen bedeutsam oder beachtenswert ist, eine Fülle von Beobachtungen, die er (auch an sich selber) gemacht hat, fasst Dziewas in einen eingängigen, leicht lesbaren Text. Der Respekt vor allen Menschen, das Wahren der Würde eines jeden, ihrer Individualität, Integrität und Intimität sprechen aus vielen Sätzen. Vor allem auch spricht Dziewas von der Unterschiedlichkeit der Zeiterfahrung bei Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen, fragt nach der Bedeutung des Vertrauens zueinander und nach dem Geschenk der Verschwiegenheit. Auch heiklen

Fragen wie denen nach dem persönlichen Glaubensbild sowohl des Begleitenden wie des Begleiteten weicht der Autor nicht aus. Hier rät er zu großer Behutsamkeit und zur Haltung einer vorbehaltlosen Annahme des Besuchten.

Das Kapitel, das den Titel des Buches nochmals als Überschrift trägt, widmet sich der Begleitung in der letzten Lebensphase. Hier stellt der Autor heraus, wie wesentlich es für einen auf das Ende seines Lebens sich vorbereitenden Menschen sein kann, seine Lebensgeschichte erzählen zu dürfen, um dann zusammen mit dem Zuhörenden das Kommende in den Blick nehmen zu können. Besonders an dieser Stelle, aber auch in den anderen Gesprächssituationen, werden die Besuchenden selbst gefordert, ihre eigene Stellung und Haltung ist angefragt. Deshalb ist der Hinweis (im 10. Kapitel) auf die Notwendigkeit der Supervision oder die Aufarbeitung der Erfahrungen in Gesprächskreisen konsequent und hilfreich, ebenso wie die Beschäftigung mit entsprechender Literatur (Hinweise finden sich am Ende des Buches).

Eine große Bereicherung und Ergänzung hat die 2. Auflage des Buches durch die Hinzunahme von zwölf kurzen Erfahrungsberichten unterschiedlicher Personen erfahren – jeder Bericht letztlich ein Beleg für die Ausführungen des Autors und zugleich eine starke Ermutigung, sich selbst solche Begegnungen zuzutrauen.

Darauf zielt der Verfasser ja auch ab. Sein Buch ist sehr geeignet für die Vorbereitung von Frauen und Männern, die Zeit und Bereitschaft mitbringen zur Zuwendung und auf einen Besuchsdienst zugerüstet werden sollen. Aber auch ohne diese Zielsetzung ist die Lektüre dieses Buches ein Gewinn, vor allem, wenn man älter ist: Es hilft, sich selbst besser zu verstehen.

Ralf Dziewas, „Bleib an meiner Seite. Ein Ratgeber für Besuche bei alten und kranken Menschen“, TB, SCM R. Brockhaus, 2. erw. Auflage 2009

Pfarrer Dr. Reinhold Lanz

Neuer Internetauftritt

Die neuen Seiten der Evangelischen Akademikerschaft informieren über Veranstaltungen, Projekte und Publikationen und laden zur Mitarbeit ein. Ziel ist es, den christlichen Glauben im gesellschaftlichen und politischen Umfeld verantwortlich zu leben.

Unter dem Motto „glauben, denken, handeln“ verbindet die Evangelische Akademikerschaft ihre Orientierung an der biblischen Botschaft und christlichen Wertmaßstäben mit kritischer, weltöffnender Reflexion und konkretem Engagement für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung.

Das Spektrum der Themen ergibt sich aus dem Ziel, sich auf der Grundlage des christlichen Glaubens mit den Herausforderungen der Gegenwart auseinanderzusetzen. Die Themen werden auf Tagungen und Seminaren, durch Projekte und in Publikationen bearbeitet.

Die Evangelische Akademikerschaft greift zentrale Themenbereiche auf, zum Beispiel „Bibel und Theologie“, „Die Bibel, das unbekannte Buch“, „Würdevolles Zusammenleben der Generationen heute“ oder „Die soziale Verantwortung des Staates“.

Interessenten finden weitere Informationen im Internet unter der Adresse www.evangelische-akademiker.de

Terminkalender

Demnächst...

Wer mag bereits jetzt schon im Sommer an den November denken ... allerdings lohnt es sich, die zum Jahresende anstehenden Ereignisse im Kopf zu haben oder im Kalender zu notieren:

Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung des DEVAP steht am 25. November an. Wie bereits vertraut, treffen sich DEVAP-Mitglieder im Haus der Kirche in Kassel-Wilhelmshöhe.

ConSozial und Deutscher Fürsorgetag

Die 11. ConSozial und der 78. Deutsche Fürsorgetag finden vom 10. bis 12. November 2009 (Fachmesse: 11.-12. Nov.) als gemeinsamer Kongress mit Fachmesse im Messezentrum Nürnberg statt. Die zum ersten Mal dreitägige Veranstaltung trägt 2009 den Titel „Märkte für Menschen: verantworten – gestalten – selbst bestimmen“. Der DEVAP wird mit einem Stand dabei sein.

Interessenten finden mehr Informationen unter www.fuersorgetag-consozial.de

Ausschreibung läuft

Beweger gesucht! Engagement der Generation 50+

Im Rahmen des „Transatlantischen Ideenwettbewerbs USable“ werden Ideen, Projekte und Initiativen rund um das freiwillige Engagement der Generation 50+ gesucht. Die Ideen sollten sich an der Philosophie des amerikanischen Bürgersinns orientieren, vielleicht sogar ein konkretes Vorbild aus den USA oder Kanada haben. Die Initiative sollte stark durch freiwilliges Engagement getragen werden.

Ob es sich um einen Großelterndienst nach New Yorker Vorbild handelt, ein von der pragmatischen Eigeninitiative eines Seniorennetzwerks in Toronto inspiriertes Projekt oder ob ein generationsübergreifendes Wohnkonzept aus Kalifornien in Deutschland umgesetzt werden soll – es sind alle Ideen willkommen, bei denen Ältere ihr Wissen, ihre Kraft und Kreativität für ein gesellschaftliches Miteinander einbringen.

Der „Transatlantische Ideenwettbewerb Usable“ der Körber-Stiftung fördert bürgerschaftliches Engagement in Deutschland. Dabei ruft er seit über zehn Jahren zum

Blick über den Atlantik auf, um sich vom Bürgerland Amerika inspirieren zu lassen. Die Körber-Stiftung, die in den Bereichen internationale Politik, Bildung, Wissenschaft, Gesellschaft und junge Kultur tätig ist, stellt für den Wettbewerb Preise in Höhe von insgesamt 120.000 Euro bereit. Eine Jury aus deutschen und nordamerikanischen Experten entscheidet in einem zweistufigen Verfahren.

Bewerbungen sind online unter www.usable.de bis zum 31. Oktober 2009 möglich.

Der DEVAP dankt folgenden Kooperationspartnern für die Unterstützung des 10. Bundeskongresses in Berlin.



DEVAP impuls

Herausgeber: DEVAP

Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e.V.

Verantwortlich: Vors. Wilfried Voigt

Redaktion: Heike Wehrbein, Daniel Wagner

Nicht namentlich gekennzeichnete Artikel:

H. Wehrbein, DEVAP

DEVAP Geschäftsstelle Berlin

Altensteinstraße 51, 14195 Berlin

Tel. 030 83001-277, Fax 030 83001-285

info@devap.de www.devap.de

In eigener Sache: Bei Adressänderungen bitte unbedingt Ihre Kundennummer angeben. Vielen Dank.