

Großflächenplakate werben für die Pflegeausbildung



Mit einer Werbekampagne will die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen für eine Ausbildung in der Altenpflege bei den Einrichtungen der Freien Wohlfahrtsverbände werben.

Die Werbekampagne „Wir bilden fair aus“ soll deutlich machen, dass dieser Beruf ein Zukunftsberuf ist und einen sicheren Arbeitsplatz bietet. Weitere Pluspunkte: Gute Ausbildungsvergütungen, geregelte Arbeitszeiten und 29 Urlaubstage pro Jahr. „Wir wollen wir mit unserer Kampagne auch darauf hinweisen, dass dieser Beruf mit einer hohen Anerkennung verbunden ist“, sagt Arnold Knigge, Sprecher der Tarifgemeinschaft Pflege. „Gerade für junge Menschen dürften intensive menschliche Kontakte bei der Arbeit, eine hohe Wertschätzung durch Pflegebedürftige und ihre Angehörigen sowie die zunehmende gesellschaftliche Anerkennung von Pflegeberufen wichtige Kriterien bei ihrer Berufswahl sein.“

Der Bedarf an Pflegekräften steigt, denn immer mehr ältere Menschen müssen zukünftig betreut werden. Die Prognosen für das Land Bremen zeigen eine Personallücke in der Pflege zwischen 2000 und 3000 Vollzeitkräften

„Wir bilden fair aus“ Wohlfahrtsverbände werben für die Altenpflegeausbildung

auf. Die vor vier Jahren von allen Bremer Akteuren in der Altenpflege beschlossene Pflegeinitiative hat deshalb großes Gewicht auf die Stärkung der Altenpflegeausbildung gelegt. Der Bremer Senat hat die Zahl der finanzierten Ausbildungsplätze in der Altenpflege schrittweise auf 250 Plätze erhöht. Und die Wohlfahrtsverbände in Bremen und Bremerhaven haben im Jahr 2015 über die neu gegründete Tarifgemeinschaft Pflege Bremen mit der Gewerkschaft Verdi einen Ausbildungstarifvertrag abgeschlossen.

Mit deutlich erhöhten Ausbildungsvergütungen und mehr Urlaub soll die Ausbildung in der Altenpflege für junge Menschen attraktiver werden. Schon im zweiten Ausbildungsjahr liegt die Vergütung über 1000 Euro. Alle Träger der Wohlfahrtsverbände wenden diesen Tarifvertrag an im Unterschied zu

privat-gewerblichen Trägern, die zum Teil bis zu 20 Prozent unter den Vergütungssätzen des Tarifvertrages bleiben. „Unser abgeschlossener Ausbildungstarifvertrag ist zusammen mit dem entsprechenden niedersächsischen Vertrag der erste Ausbildungsvertrag in der Altenpflege in Deutschland“, erklärt Arnold Knigge.

Die Werbekampagne „Wir bilden fair aus“ wird aus verschiedenen Elementen bestehen: Für Ausbildungsmessen wurden Aufkleber und Postkarten gedruckt. Im Sommer 2016 wurden jeweils an 15 zentralen Standorten in der Stadt Bremen großflächige Plakate geschaltet. Auf den Postkarten und Plakaten wird mit unterschiedlichen Motiven und Aussagen zu Bezahlung, Arbeitszeit und Anerkennung verdeutlicht, was für die Träger der Freien Wohlfahrtsverbände „fair ausbilden“ heißt.

Mittagessen, Teilhabe und soziale Stadtentwicklung

Martinsclub eröffnet Integrationsbetrieb „Rotheo“



„Rotheo“ bezieht sich auf die Straßen, die am Bistro zusammentreffen: Die Robert-Koch-Straße und die Theodor-Billroth-Straße. Die beiden Köpfe der Mediziner sieht man direkt über dem Eingang.

Zur Mittagszeit ist das Bistro „Rotheo“ am Sonnenplatz in Kattenturm gut gefüllt. Die Gäste lassen sich den Mittagstisch, belegte Brötchen und auch schon den ersten Kuchen gut schmecken. Früher waren hier eine Bäckerei und ein Kiosk, jetzt sind alle froh, dass nach langem Leerstand ein Gastronomiebetrieb den Platz belebt. Die Martinsclub Kattenturm gGmbH hat hier einen Integrationsbetrieb eröffnet, in dem auch Menschen mit Behinderungen in einem ganz normalen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

ebenfalls im Gespräch mit Anwohnern entstanden. Er bezieht sich auf die Straßen, die am Bistro zusammentreffen: Die Robert-Koch-Straße und die Theodor-Billroth-Straße. Die beiden Köpfe der Mediziner sind auch riesig direkt über dem Eingang verewigt. Man kann das Rotheo also nicht verfehlen.

Als Integrationsbetrieb müssen mindestens 40 Prozent der Mitarbeiter schwerbehindert sein. Dem Martinsclub ist es wichtig, nicht nur über In-

klusion zu reden, sondern sie auch in allen Projekten und Geschäftsmodellen mitten in der Gesellschaft zu leben. Mit Hilfe einer Anschubfinanzierung von Aktion Mensch und Zuschüssen vom Integrationsamt zu den Investitionskosten und zu den Lohnkosten für die behinderten Mitarbeiter kann das Projekt gut starten. Moritz Muras sucht noch weitere schwerbehinderte Beschäftigte, sowohl für die Küche als auch für den Service. „Wir arbeiten eng mit dem Jobcenter und den Integrationsfachdiensten zusammen“, sagt der Geschäftsführer.

Zurzeit hat das Rotheo montags bis freitags von 8.00 bis 18.00 Uhr geöffnet. Wenn es gut läuft, ist eine Verlängerung der Öffnungszeiten nicht ausgeschlossen. Regelmäßige Tanzcafés sind geplant und man kann das Rotheo auch für eigene Feste und Veranstaltungen buchen. Weitere Dienstleistungen wie Begleitdienste sollen das Angebot zukünftig ergänzen.



Caty Regineri, Ulla Köster und Carola Heidkamp arbeiten gern im neuen Rotheo

„Wir sehen uns als Treffpunkt für das ganze Quartier“, sagt Geschäftsführer des Betriebs Moritz Muras. Um den Bedarf der Anwohner rund um den Sonnenplatz von Anfang an mit einzubinden, hat es im Vorfeld eine Befragung gegeben. „Wie gewünscht bieten wir morgens frische Brötchen, Frühstück und gesunde Pausensnacks an“, sagt Muras. Der Name „Rotheo“ ist

40 Jahre Gehörlosenzentrum

Treffpunkt und Dienstleistungen für Gehörlose

Sabine Schöning ist stolz auf das Erreichte. Die Vorsitzende des Gehörlosenzentrums konnte im Juni 2016 mit rund 250 Mitgliedern das 40-jährige Jubiläum des Vereins feiern. Auf der Feier wurde auch die Namensänderung des Vereins bekannt gemacht. „Früher hießen wir Gehörlosenfzeitheim. Da stand die gemeinsame Freizeitgestaltung ohne kommunikative Barrieren im Vordergrund. Wir haben uns jetzt in Gehörlosenzentrum umbenannt, weil wir mittlerweile viele Beratungsdienste anbieten. Aber eigentlich sind wir ein Zentrum für die Gebärdensprachgemeinschaft, denn es gibt neben den Gehörlosen auch schwerhörige oder hörende Menschen, die mit Gebärden kommunizieren“, so Schöning.

Sabine Schöning ist von Geburt an gehörlos. „Als Jugendliche habe ich mich immer geärgert, dass Gehörlose kein eigenes Vereinszentrum haben“, weiß sie zu berichten. Man traf sich in Gaststätten, im Kolpinghaus oder anderen Räumen, aber ein eigenes Vereinsheim fehlte damals. „Damals haben sich Gäste im Lokal schon mal durch Gehörlose und ihre Gebärdensprache gestört gefühlt“, so Schöning. Aktive gründeten eine Interessengemeinschaft und später den Verein Gehörlosenfzeitheim Bremen e.V., mit dem sie in die damalige Hausmeisterwohnung der Gehörlosenschule an der Schwachhauser Heerstraße einziehen konnten. Die Räume wurden von der Stadt Bremen zwar mietfrei zur Verfügung gestellt, Unterhalt, Renovierung und Ausbau

mussten aber vom Verein getragen werden. So bedeutete ein Zuwachs an Räumen für die ständig wachsenden Vereinsaktivitäten auch immer, dass ganz handfest ehrenamtlich mitgearbeitet werden musste.

Die Vereinsmitglieder blieben aktiv. Im Laufe der Jahre konnte die gesamte Villa samt eines 1991 geschaffenen großen Veranstaltungsraumes renoviert und genutzt werden. Den vorläufigen Abschluss der Umbauarbeiten bildete im Jahr 2005 der Einbau eines von Aktion Mensch finanzierten Fahlstuhles, so dass jetzt das gesamte Haus barrierefrei zugänglich ist.

Nach und nach wurden die Angebote im Haus erweitert. Eine Gebärdensprachschule, die Sozialberatung, die Dolmetschervermittlung und der Integrationsfachdienst bieten ihre Dienstleistungen an. In das Obergeschoss zog der Blinden- und Sehbehindertenverein ein. Regelmäßig werden auch kulturelle Aktivitäten wie Kochtreffs, Film und Theater angeboten. Zu Infoveranstaltungen beispielsweise zur Patientenverfügung oder zum Elternunterhalt werden Juristen eingeladen, die mit Unterstützung von Dolmetschern ihre Vorträge halten. Aktuell wird wieder eine „Visuelle Messe“ im Haus vorbereitet, an der nur Anbieter teilnehmen, die ihre Produkte in Gebärdensprache präsentieren können.

Die rund 500 Vereinsmitglieder kommen aus ganz Bremen, dem Umland und teilweise sogar aus Oldenburg, Hamburg oder anderen Teilen Niedersachsens.

Sorgen macht Sabine Schöning der 2019 auslaufende Nutzungsvertrag für das Zentrum. „Wir leisten viel ehrenamtliche Arbeit, um das Haus zu erhalten. Eine hohe Miete können wir nicht zahlen“, so Schöning. Für die Zukunft sieht sie weitere Aufgaben für die Verbesserung der Lebenssituation von Gehörlosen. „Es muss für ältere gehörlose Menschen auch Pflege- und Betreuungsangebote geben, wo sie mit Gebärdensprache kommunizieren können. Sie sind in einem Pflegeheim nur unter hörenden Menschen ihrer Sprache beraubt.“



Begeistertes Publikum bei der Jubiläumsfeier

„Eine inklusive Kita ist eine gute Kita für alle Kinder“

Paritätischer Bremen diskutierte Rahmenbedingungen

Jede Kindertageseinrichtung muss zukünftig inklusiv arbeiten können. Damit ist die Vision verbunden, dass in einer inklusiven Gesellschaft Vielfalt wertgeschätzt wird und Teilhabe aller Menschen Basis für gesellschaftliche Entwicklung ist. Doch welche Rahmenbedingungen sind dafür erforderlich? Wie sollte die Ausstattung einer Kita inklusiv aussehen? Und an welchem Punkt der Umsetzung stehen wir heute? Diese Fragen diskutierte der Paritätische Bremen auf einer Fachveranstaltung im Juni 2016.

„Wenn man inklusiv denkt, ist die Besonderheit die Regel“, sagt Alexandra Arnold vom Paritätischen Landesverband Schleswig-Holstein. Sie ist Mitautorin eines Paritätischen Anforderungskatalogs für inklusiv arbeitende Kitas und stellte diesen vor. Vielfalt mache sich in einer Kita an vielen Indikatoren fest. So sei es zum Beispiel wichtig, jedes Kind individuell zu fördern und zu unterstützen oder etwa, Kinder zu ermutigen, sich aktiv und gemeinsam gegen diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen. Träger sollten sich um multiprofessionelle und multikulturelle Teams in ihren Kitas bemü-

hen. Inklusive Einrichtungen bräuchten natürlich auch strukturelle Voraussetzungen wie ausreichendes und qualifiziertes Personal und ausreichende Finanzierung.

Praxisberichte aus Schleswig-Holstein und aus Bremen schlossen sich an. „Wir müssen an den Haltungen sowohl der Erzieher, der Einrichtungen als auch der Kostenträger arbeiten“, sagt Heiko Frost, Geschäftsführer von Adelby 1 aus Flensburg. Durch ein Modellprojekt gab es für die Adelby-Einrichtungen die Möglichkeit und die Finanzierungsgrundlage, die Größe der Kitagruppen flexibel zu gestalten. Susanne Meyer, Leiterin des Kinderhauses Fin Kids der Hans-Wendt gGmbH beschrieb, wie das offene Konzept der Einrichtung und ein inklusiver Ansatz zusammenwirken. Fin Kids ist eine Kita in Bremen-Findorff für 75 Kinder im Alter von 1,5 bis sechs Jahren. „Bei uns haben viele Kinder einen Migrationshintergrund und einen anerkannten Förderbedarf“, sagt die Kitaleiterin. Deshalb sei es notwendig, bei der Angebotsplanung von den individuellen Bedarfen der Kinder auszugehen. Die Projektarbeit sei dafür sehr geeignet. Und: „Inklusion erfor-

dert eine inklusive Grundhaltung der pädagogischen Fachkraft“, so Meyer.

Ulrike Babendererde, Leiterin der Interdisziplinären Frühförderstelle und Leiterin der Conpart Kindertagesstätte in Bremen Osterholz, berichtete von der Arbeit in einem multiprofessionellen Netzwerk von Erziehern, Frühförderinnen und Therapeuten. „Wir haben

einen großen Springerpool, damit wir die zweite Kraft in den Gruppen auch im Urlaubs- und Krankheitsfall konsequent vertreten und allen Kindern gerecht werden können“, so Babendererde. „Wir wollen den Anforderungskatalog nutzen, um ins Gespräch zu kommen“, resümiert Kita-Fachberater Herbert Förster die Veranstaltung. „Wir wollen, dass Inklusion gelingt. Doch

dafür muss man auch die Voraussetzungen schaffen.“

Die Broschüre „Rahmenbedingungen für inklusiv arbeitende Kindertageseinrichtungen“ steht auf der website des Paritätischen Gesamtverbandes zum Download zur Verfügung.

<http://www.der-paritaetische.de/startseite/eigene-veroeffentlichungen/>

Vorbildliches Gesundheitsmanagement bei den Paritätischen Pflegediensten

Körperliche und seelische Fitness der Mitarbeitenden ist gerade in Pflegeberufen sehr wichtig, gilt es doch, den anspruchsvollen Pflegealltag zu meistern. Hilfestellung auch für ambulante Pflegedienste bot das Projekt des Paritätischen und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege, kurz BGW. Für Susanne Makowski, Personalleiterin der Paritätischen Pflegedienste war allerdings eines klar: „Wir Leitungskräfte können viele Angebote machen. Die Mitarbeiterinnen müssen allerdings selbst entscheiden, welches Angebot für sie passt.“

Die Paritätischen Pflegedienste pflegen und betreuen mit 280 Mitarbeitenden rund 770 pflegebedürftige Menschen. Die Pflegeteams arbeiten an acht Standorten und sind im gesamten Stadtgebiet unterwegs. Zusätzlich werden ältere Menschen in einer stationären Kurzzeitpflege betreut.

Drei Aufgabenpakete wurden zu Beginn des Projektes „Einführung eines Gesundheitsmanagements bei den Paritätischen Pflegediensten“ geschnürt: Das betriebliche Eingliederungsmanagement wurde neu strukturiert, die Pflegedienstleitungen wurden geschult und die Mitarbeiterinnen wurden selbst aktiv bei den gesundheitsfördernden Angeboten. „Alle Einsatzstellen bekamen ein Budget von 1000 Euro, dass sie selbstbestimmt für entsprechende Angebote verwenden dürfen“, so Makow-



Die Paritätischen Pflege(B)Engel beim Drachenboot-Cup

ski. Die bislang umgesetzten Maßnahmen waren so vielfältig wie kreativ. „Das Pflegeteam aus Bremen-Schwachhausen hat seine Dienstbesprechung in eine Saftbar verlegt und den Balkon der Dienststelle zu einem Kräuter- und Gemüsegarten umfunktioniert“, sagt die Personalleiterin. Tomate, Thymian oder Kresse können für Salate oder Tees verwendet und der Minigarten kann für Pausen genutzt werden. Ein anderes Team wurde bei einer gemeinsamen Radtour ins Bremer Umland sportlich aktiv. Obstkörbe statt Schokolade oder Kurse für Entspannungsübungen am Arbeitsplatz: Susanne Makowski ist sicher, dass noch weitere Ideen umgesetzt werden. Großen Zuspruch fand auch die Beteiligung der PPD am diesjährigen Drachenbootrennen. „Da haben sich Pflegekräfte aus allen Einsatzstellen als „Paritätische Pflege(B)Engel“ in ein Boot gesetzt und sind wacker die Weser heraufgepaddelt“, sagt Makowski. Gemeinsam Spaß haben und sich bewegen

sind willkommene Abwechslung zur Pflegearbeit.

Susanne Makowski hat eine intensive Schulung bei der BGW zur Gesundheitsmanagerin gemacht. Zusätzlich steht die BGW für Einzelberatung zur Verfügung. So konnte das betriebliche Eingliederungsmanagement des Pflegedienstes verbessert werden. „Strukturierte Gespräche helfen, damit Mitarbeiterinnen nach langen Krankheitsphasen wieder angstfrei zurück an ihren Arbeitsplatz kommen können“, sagt Makowski. Um das Gesundheitsmanagement noch besser im Betrieb zu verankern, werden die Pflegedienstleitungen geschult. Themen sind gesundheitliches Führen und eigenes Rollenverständnis. Zukünftig plant Susanne Makowski Arbeitsplatzanalysen und Mitarbeiterbefragungen, um gesundheitliche Belastungen noch besser zu erfassen und weitere Angebote zu entwickeln.