



**Sonderthema: Zusammen sind wir
viele. Gemeinsam sind wir eins.**

Jahresbericht 2021/22

Inhalt

Vorwort	3
■ Gesamtverbund VKA	5
■ Bericht aus den Regionen	19
■ Mitarbeiter beim VKA	31
■ Gesellschaftliche Themen	45
■ Ausblick und Perspektiven	55
Wir im VKA	66
Impressum	67
Alle Einrichtungen auf einen Blick	U4



Es geht um gute Pflege!



Sehr geehrte Damen und Herren,

es geht um gute Pflege und insbesondere gute Rahmenbedingungen, um diesem gesellschaftlichen Auftrag gerecht werden zu können. Welche Bedeutung der Pflege und damit auch der Arbeit in der Altenhilfe zukommt, das hat uns die Pandemie nochmals mehr als verdeutlicht. Die Menschen müssen sich darauf verlassen können, dass sie eine gute Beratung und Versorgung erhalten – ganz gleich wie das Leben spielt. Die dafür wertvollen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und wichtigen Angebote finden die Menschen aus den Quartieren in unseren Einrichtungen, im Verbund katholischer Altenhilfe. Nicht zuletzt, weil im Verbund viele Professionalitäten arbeiten und tagtäglich im Sinne des Komplexanbieters zusammenwirken. Dies ist die wichtige Grundlage für gute Pflege, aber auch für ein gutes und verlässliches Miteinander inklusive attraktiver Arbeitsbedingungen.

Es erfüllt mich mit Stolz, mit wie viel Engagement, Ideenreichtum und klarer Haltung zu den christlichen Werten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verbund tagtäglich alles dafür geben, diesem Auftrag gerecht zu werden. Ob im direkten Miteinander oder in den sozialen Medien. Überall erlebe ich Menschen, die über den Tellerrand blicken, sich wechselseitig unterstützen, inspirieren und gemeinsam an den Themenfeldern arbeiten, die uns bewegen. Viele Themen gehen wir

gemeinsam und mit Überzeugung an. Wir füllen sie mit Leben wie beispielsweise das Leitbild, das wir in diesem Jahr neu ausgerollt haben.

So geht es bei unserem Kernauftrag „gute Pflege“ auch immer um Pflege von Beziehungen: zu den uns anvertrauten Menschen, das Miteinander im Team und die Vernetzung in unserem Verbund. Die gute Nachricht ist, dass wir diese Basis bereits haben. Ein großes Anliegen in diesem Zusammenhang ist uns, für gute Arbeitsbedingungen und verlässliche Freizeiten zu sorgen. Wir haben uns weiter auf den Weg gemacht und bereits wichtige Eckpfeiler gesetzt. Nun gilt es, gemeinsam weiter an diesen Themen zu arbeiten. Dazu gehört nach außen zu tragen, was wir täglich tun und was unsere Arbeit bedeutet – und damit den Wert der Pflege hochzuhalten. Denn das, was jeder Einzelne im Verbund täglich zum Gesamten beiträgt – von Ausbildung bis Ehrenamt – ist wertvoll. Ihnen gilt mein herzlicher Dank!

Zusammen sind wir viele. Gemeinsam sind wir eins. In diesem Sinne gilt mein Dank auch unseren Mitgliedern, Kirchengemeinden und Ordensgemeinschaften sowie Partnern für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Herzliche Grüße

Timo Halbe
Vorstand

Als Komplexanbieter reagieren wir flexibel auf dynamische Entwicklungen in der Pflegebranche und dem Bedarf der Menschen.

Vita Andrea Knaak – Case-Management

- Seit 2020 beim VKA
- Verantwortliche für das Case-Management und Beschwerdemanagement bei den VKA Mobilen Diensten St. Katharina

Als Case-Managerin betrachte ich jeden Fall (Case) individuell und berate unsere Kundinnen und Kunden stets im Hinblick auf die aktuellen Lebensumstände. Der VKA mit seinem breitgefächerten Angebot ermöglicht es mir, auf die Bedürfnisse und Wünsche aller Beteiligten einzugehen. Durch die Vernetzung im Verbund können wir schnell und flexibel auf Veränderungen im Leben der uns anvertrauten Menschen und deren Angehörige reagieren und Angebote neu ausarbeiten und empfehlen. Der VKA vereint stationäre, teilstationäre und ambulante Angebote und bietet ein pflegerisches Rundumpaket, orientiert am sich verändernden Bedarf einer alternden Gesellschaft. Von der Beratung über das Beantragen von Hilfsmitteln bis hin zur Heimaufnahme und dem Unterstützen in ethischen Fragen – Hilfesuchende finden bei uns Antworten aus einer Hand.

Ein starker Verbund für neue Formen des (Zusammen-)Lebens

Der Bedarf an professioneller, qualitativ hochwertiger Pflege wird aufgrund der demografischen Entwicklung weiter rasant steigen. Gleichzeitig wächst in der Gesellschaft auch der Wunsch weiter, ein selbstbestimmtes Leben bis zum Tode führen zu können. Dies am besten in vertrauter Umgebung. Der Verbund bietet hierfür Lösungen aus einer Hand.

Der deutliche Wandel in der Altersstruktur der Gesellschaft geht auch mit einem sich ändernden Bild des Alters einher. Ältere Menschen führen zunehmend aktivere Lebensstile als vorherige Generationen und wünschen sich möglichst lang autark leben zu können. Immer mit dem Sicherheitsnetz, Hilfe zu bekommen, wo und wann immer Unterstützung notwendig wird. Dieses Sicherheitsnetz hat der VKA bereits gespannt. Durch vielfältige Angebote im gewohnten Umfeld, die für die uns anvertrauten Menschen und die, die sie begleiten, Unterstützung und Entlastung bieten, ganz gleich wie das Leben spielt. Angefangen bei den Beratungsgesprächen, in denen wir passgenaue Angebote ermitteln, bis hin zur vertrauensvollen Begleitung bis zum Lebensende. Dabei gewinnt der Schulterschluss der gesamten Versorgungskette, von ambulant bis stationär, immer mehr an Bedeutung. Die unterschiedlichen Kompetenzen im Verbund gebündelt, machen den VKA zu einem modernen Komplexanbieter der Altenhilfe im Erzbistum Paderborn.

Um passgenaue Lösungen anzubieten, denken und ergänzen wir bisherige Wohnkonzepte neu. Betreute Wohngemeinschaften erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Die Form des Zusammenlebens ermöglicht es, sich gegenseitig zu unterstützen und gleichzeitig eigenständig den Tag zu erleben. Der VKA hat sich auch hier auf den Weg gemacht. Die Betreuung durch Fachpersonal: je nach Unterstützungsbedarf.

Mittlerweile berücksichtigen wir dieses Prinzip auch bei Neubauten und Modernisierungen. Unsere Planungen und Umsetzungen gehen dabei über die obligatorischen Aspekte wie seniorenrechtliches und barrierefreies Wohnen hinaus. Sie zielen darauf ab, aus den Einrichtungen immer mehr Orte der Begegnung zu machen und eine Öffnung ins Quartier zu fördern. Ein sichtbarer und verlässlicher Partner in den Gemeinden zu sein, bleibt Anspruch der Einrichtungen des Verbundes.

Für all das können wir auf unsere beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten in den eigenen Reihen zurückgreifen und diese entsprechend einbringen. ■



Gute Pflege im Verbund

Die Pflege hat sich über viele Jahre verändert. Sowohl Gesetze als auch die Bedürfnisse der pflegebedürftigen Menschen ändern sich. Für Pflegeanbieter entstehen dadurch immer wieder neue Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund haben wir uns zu einem Komplexanbieter entwickelt. Wir bieten eine Rundumversorgung aus stationären, teilstationären und ambulanten Leistungen – alles aus einer Hand. Von diesen Synergien profitieren alle uns anvertrauten Menschen sowie deren Angehörige und Zugehörige mit dem gleichen Ergebnis: Einer guten Pflege im Verbund.

Komplexanbieter mit vielschichtigen Teams

Der Duden übersetzt das Wort komplex mit „vielschichtig“ oder „viele verschiedene Dinge umfassend“. Für unseren Verbund trifft das sehr genau zu. Wir als VKA bieten viele verschiedene Leistungen an. Das ist möglich, weil unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso vielschichtig sind. Neben unseren Pflegefachkräften und Pflegekräften oder dem Sozialen Dienst unterstützen uns zahlreiche Ehrenamtliche. Weiter leisten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Herausragendes im Hintergrund, wie etwa in der Haustechnik oder in der Hauswirtschaft. Dieses gesamte Team macht den Großteil des Begriffes Komplexanbieter aus.



Unsere Tagespflege ist ein Ort der Begegnung und Gemeinschaft für ältere Menschen, die ihren Lebensmittelpunkt im häuslichen Umfeld haben. Durch den Besuch der Tagespflege erweitern sie ihren Lebenskreis und entdecken manch verloren geglaubte Fähigkeiten neu. Für die Angehörigen bedeutet die Tagespflege Entlastung, sodass sie Kraft für ihren manchmal herausfordernden Alltag sammeln können.

Rita Willmann, Leitung Tagespflege, Marienheim Halle

Der VKA ist ein langjähriger und zuverlässiger Partner. Als Träger erfüllt er die komplexe Aufgabe der fachgerechten, menschenzugewandten Pflege für alte Menschen aus der Pfarrei und unserer Stadt. Die Einrichtungen sind in ihren Wohnquartieren auch ein Ausdruck katholischen Lebens und fügen sich in das Gesamtbild „Kirche vor Ort“ passgenau ein.

Ralf Dunker, Pfarrer und Seelsorger der Kirchengemeinde St. Franziskus von Assisi und in unseren Einrichtungen in Hamm



Während unserer individuellen, empathischen und ganzheitlichen Beratung gehen wir auf die Wünsche und Bedürfnisse aller beteiligten Personen ein und können ihnen eventuelle Sorgen und Schuldgefühle nehmen. Menschen in den unterschiedlichsten Lebenslagen finden bei uns Unterstützung und Begleitung.

Marion Brommann, Leitung Sozialer Dienst, St. Aegidius Rheda-Wiedenbrück



Endlichkeit gehört ins Leben! Unser Team AchtsamZeit unterstützt mit seinen ausgebildeten, ehrenamtlichen Begleitern das Leben der Bewohner im Sterben. Durch einfühlsame, kompetente und persönliche Begleitung schenken wir Zeit in der begrenzten Lebenszeit.

VKA AchtsamZeit, Hospizdienst / Vorsorgeplanung



Bei unserer Arbeit geht es auch um die Gemeinschaft und die Fürsorge für die Menschen, die wir versorgen. Wir geben ihnen eine Tagesstruktur, nehmen uns die Zeit für Gespräche und benachrichtigen die Angehörigen, wenn uns die Tür mal nicht geöffnet wird.

Ursula Wienhues, hauswirtschaftliche Fachkraft, Mobiler Menüservice und offener Mittagstisch, St. Elisabeth Rheda

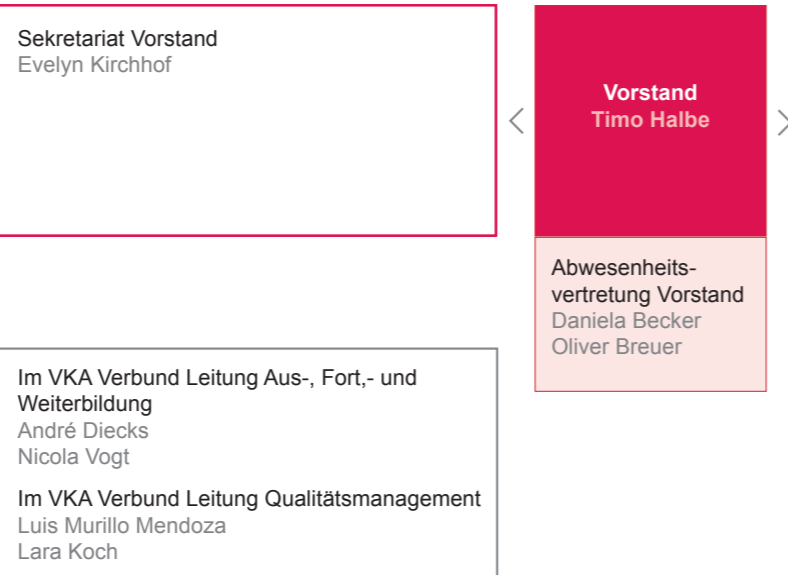
Wir unterstützen Menschen, die in ihrem eigenen Zuhause leben möchten. Von der Pflege über die Betreuung bis hin zu hauswirtschaftlichen Leistungen – unsere Arbeit ist vielschichtig und die Bedürfnisse der Menschen stehen im Mittelpunkt. Matthias Repp, Pflegeassistent, VKA Mobile Dienste





Wir im VKA.

Die Zahlen sprechen für sich: Mehr als 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 23 stationäre Einrichtungen, teilstationäre und ambulante Angebote in allen drei Regionen des Verbundes sowie ein Hospizdienst – Zusammen sind wir viele. Gemeinsam sind wir eins. Mit den unterschiedlichen Fachlichkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann der Verbund als Komplexanbieter für jede Lebenslage die passende Unterstützungsmöglichkeit anbieten. Das Organigramm zeigt, wie der Verbund aufgebaut ist und was alles hinter der Altenhilfe steckt.



VKA e.V.



*BV = Bevollmächtigte des Vorstands

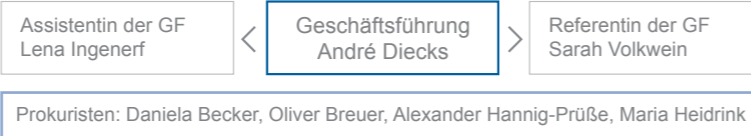


Organigramm

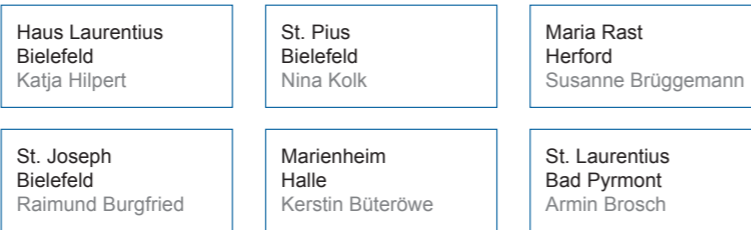
Gesamtverbund VKA



St. Liborius gGmbH



– Region Bielefeld –



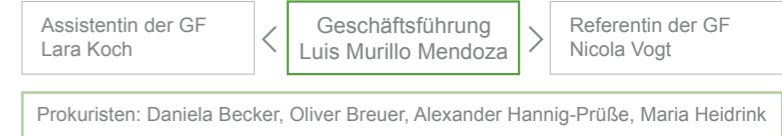
Gesellschafter
100 % VKA e.V.

Stark sein vor Ort.

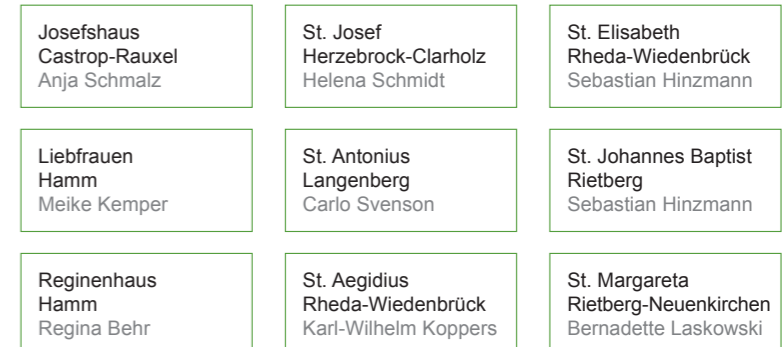
Eingebunden in das Quartier und regional vernetzt – die Einrichtungen und Dienste der VKA St. Liborius gGmbH sind starke und bekannte Dienstleister an ihren jeweiligen Standorten. Diese Stärke gilt es für die Menschen vor Ort zu nutzen. Stark sein vor Ort bedeutet aber nicht, allein sein. Der regelmäßige Austausch und die zunehmende Nutzung von Synergien tragen zur gemeinsamen Stärke der Region bei.



St. Josef gGmbH



– Region Gütersloh –



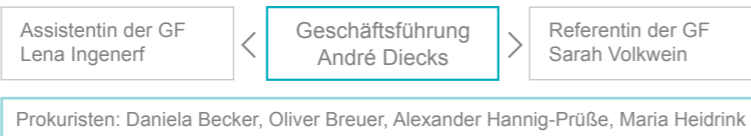
Gesellschafter
100 % VKA e.V.

Vielfältige Angebote für ein selbstbestimmtes Leben.

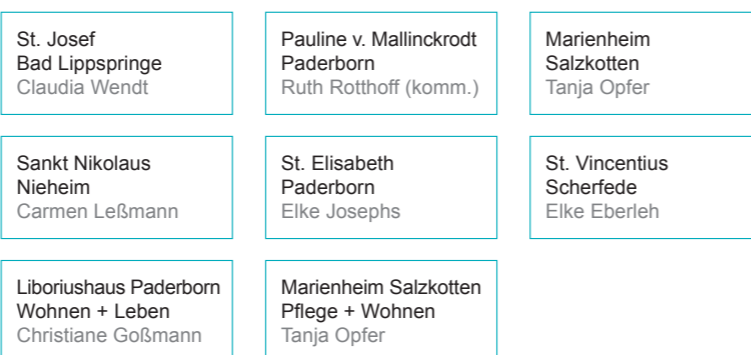
In der VKA St. Josef gGmbH pflegen wir professionell und einfühlsam pflegebedürftige Menschen. Dabei setzen wir auf unsere vielfältigen ambulanten, teil- und vollstationären Angebote sowie auf die enge Zusammenarbeit mit den VKA Mobilien Diensten St. Katharina. Die Selbstbestimmung der Menschen zu erhalten und zu fördern, steht dabei im Mittelpunkt unserer Arbeit.



Marienheim gGmbH



– Region Paderborn –



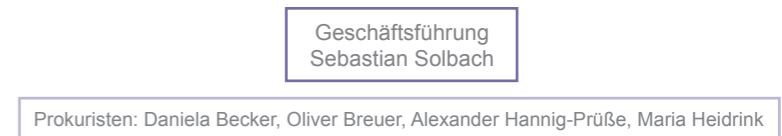
Gesellschafter
94 % VKA e.V. / 6 %
Christian Bartels Stiftung

Gemeinsam Richtung Zukunft.

Die Vielfalt und die Angebote der einzelnen Einrichtungen sowie die enge, standortbezogene Zusammenarbeit mit den VKA Mobilien Diensten St. Katharina tragen dazu bei, dass sich die Marienheim gGmbH zunehmend zu einem Komplexanbieter entwickelt. Im Sinne der Strategie des Gesamtverbundes ebnen die Standorte gemeinsam und in direkter Zusammenarbeit ihren Weg für die Zukunft.



Service gGmbH



Baumanagement

Gebäudemanagement

- Energiemanagement
- Koordination Brandschutz
- Koordination Arbeitsschutz

Handwerkerservice

Fuhrparkmanagement

Gesellschafter
100 % VKA e.V.

Mit eigenen Potenzialen viel bewirken.

Mit Ziel der Entlastung der Einrichtungen in der Abwicklung zugunsten ihres Kernauftrags und der Nutzung von Synergieeffekten wird die neue Gesellschaft einrichtungsübergreifenden Support leisten in klassischen Bereichen wie Reinigung. Darüber hinaus erledigt sie unter anderem Aufgaben im Immobilien- und Baumanagement, im Mieterservice, im Fuhrparkmanagement und im Handwerkerbereich.



Wir bauen bedarfsgerecht mit Blick auf die Vielfalt im Alter

Jeder Mensch ist anders. Ganz gleich, ob jung oder alt. Doch damit nicht genug. Auch Menschen gleichen Alters unterscheiden sich – hinsichtlich ihres Gesundheitszustandes, der Leistungsfähigkeit oder des Lebensstils. Folglich ergeben sich verschiedene Bedürfnisse und Bedarfe im Alter hinsichtlich Unterstützung und Wohnform. Je größer der Bedarf an einer Unterstützung, desto mehr gesetzliche Anforderungen gilt es für die Einrichtungen der Altenhilfe zu erfüllen. Der VKA hat sich auf den Weg gemacht, auch zukünftig den unterschiedlichen Ansprüchen und Wünschen gerecht zu werden.

Vor dem Hintergrund einzelner Bedarfe sind neue Wohnkonzepte bei der Planung von Baumaßnahmen entscheidend. „Es ist immer vorteilhaft, wenn sich Räumlichkeiten mit einem überschaubaren Umbaufwand neugestalten lassen“, sind sich die beiden Geschäftsführer André Diecks und Luis Murillo Mendoza einig. Dadurch können wir so manche Einrichtung später an die sich ständig ändernden Anforderungen der Altenhilfe anpassen und das ohne großen Aufwand. Bestes Beispiel dafür ist das Liboriushaus, das seit Anfang Juli als anbieterverantwortete Wohngemeinschaft funktioniert. „In den meisten Fällen stoßen unsere Einrichtungsleitungen diese Arten von Bauvorhaben an. Wir haben dabei die Aufgabe, die gesamtstrategische Richtung im Blick zu haben“, veranschaulicht André Diecks den Prozess. Passt dieses Projekt zu unserem strategischen Gedanken des Komplexanbieters? Besteht die Nachfrage für ein solches Angebot vor Ort? Sind wir mit Hinblick auf unsere weiteren Standorte in der Region gut aufgestellt und sinnvoll vernetzt? Oder entsteht ein Überangebot? Mit diesen Fragen beschäftigen sich die Geschäftsführer, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Neben der Bedarfsorientierung steht aber auch die Bezahlbarkeit der Angebote für unsere Kundinnen und Kunden im Fokus. Neben der strategischen Ausrichtung des VKA als Komplexanbieter in der Altenhilfe unterliegen Pflegeeinrichtungen umfassenden Bestimmungen, die Neu- oder Umbauten notwendig machen. Wird ein Teil der Bauprojekte selbst angestoßen, gilt es beim anderen Teil auf Vorgaben zu reagieren. So gibt es Verordnungen und Gesetze im Landesrecht, die explizite Ansprüche an die bauliche Qualität der Einrichtungen stellen.

Haus Laurentius zieht für den Übergang in das Quality Hotel Bielefeld

Zum Beispiel in Bielefeld. Hier steht in den kommenden Jahren ein Neubau für unsere Einrichtung eröffnet dann an gleicher Stelle eine moderne Einrichtung, die dem Anspruch einer zukunftsweisen Altenhilfe gerecht wird. Doch leichter gesagt als getan – musste doch eine Lösung gefunden werden, um unsere Bewohnerinnen und Bewohner während der Bauzeit weiter gut zu versorgen und ebenso unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung nicht eine Baustelle zuzumuten. So hat sich der VKA für ein Ausweichquartier entschieden. Das Quality Hotel in Bielefeld-Sennestadt. Doch ein ehemaliges Hotel ist noch lange keine Pflegeeinrichtung. „Für den Betrieb sind einige Umbauarbeiten notwendig. Hierzu haben wir uns intensiv mit der Heimaufsicht in Form der Wohn- und Teilhabegesetz Behörde (WTG) abgestimmt. Die konkreten Planungen sind mittlerweile abgeschlossen“, berichtet André Diecks, Geschäftsführer der VKA St. Liborius gGmbH. Sobald der Bauantrag genehmigt ist, beginnen die Arbeiten. Um möglichst keine Zeit zu verlieren, finden bereits erste Vorarbeiten durch die VKA Service gGmbH statt. Aber damit nicht genug: Wie läuft der eigentliche Umzug einer solchen Einrichtung im Detail ab? Wie erhalten wir die sozialen Kontakte unserer Bewohnerinnen und Bewohner? Versorgen unsere Partner auch im Ausweichquartier? Für alle Fragen haben die Verantwortlichen am Ende eine passende Lösung gefunden.



Insgesamt ist dieses Bauvorhaben kein einfaches und alltägliches Unterfangen. Umso mehr gilt unser Dank dem gesamten Team vor Ort, das mit großem Engagement bei diesem ungewöhnlichen Vorhaben mit anpackt und unseren Bewohnerinnen und Bewohnern auch im Ausweichquartier wieder ein heimisches Gefühl geben wird.

André Diecks, Geschäftsführer der VKA St. Liborius gGmbH, Region Bielefeld

Wohngemeinschaft im Liboriushaus in Paderborn

Ein gutes Beispiel dafür, dass auch die kommunale Pflegebedarfsplanung Einfluss auf die Bauvorhaben in der (stationären) Pflegebranche hat, ist das Liboriushaus in Paderborn. Durch das neue WG-Konzept fielen 32 stationäre Pflegeplätze weg. Nach Rücksprache mit dem Kreis Paderborn gab es zwei Möglichkeiten. Entweder die Plätze an einem anderen Standort im Stadtgebiet zur Verfügung zu stellen oder die Plätze gehen unter Umständen an einen Wettbewerber. Der VKA entschied sich dafür, die Plätze zu behalten und die Einrichtung St. Elisabeth in Paderborn zu erweitern. Damit verbunden war die Aufforderung des Kreises Paderborn, mit den Baumaßnahmen spätestens zum 31. Dezember 2023 zu beginnen. Eine Vielzahl an Gesetzen, Verordnungen und behördlichen Vorgaben stellt hohe Anforderungen an Bauvorhaben in der Altenhilfe. Die bisher genannten Rahmenbedingungen zeigen bereits, dass es bei einer Pflegeeinrichtung um viel mehr als nur um die Planung und Finanzierung eines Gebäudes geht. Von Anfang an sind der Wettbewerb, die Nachfrage vor Ort und der zukünftige Betrieb der Einrichtung bei der Bauplanung zu berücksichtigen. So gibt es einige Regularien, die



Das Quality Hotel in Bielefeld-Sennestadt wird zur Übergangseinrichtung für das Haus Laurentius.

für Einrichtungen der Altenhilfe gelten und Einfluss auf die Refinanzierbarkeit der Mieten haben. Gestiegene Baukosten können und sollen nicht durch höhere Mieten aufgefangen werden. Daher bedarf es unter anderem erfahrener Architekten, die diese Herausforderungen in der Altenhilfebranche mit planen können.

Mit den seit Monaten herrschenden Materialengpässen bei Baustoffen sind diese Herausforderungen weiter gewachsen. Die Inflation treibt die Preise für Rohstoffe zusätzlich nach oben. Mit dem Krieg in der Ukraine hat sich diese Spirale weiter verschärft. Hat sich die Baubranche in der Vergangenheit von der Corona-Krise nur kurz beeindruckt lassen, blickt die Bauwirtschaft mit düsteren Vorahnungen in die Zukunft. „Wir sprechen viel mit unseren Kollegen aus der Bauabteilung. In den vergangenen Monaten war die Situation nicht einfach. Preise und Lieferzeiten ändern sich in manchen Bereichen täglich. Ein Ende ist nicht abzusehen. Dadurch ist es schwierig, zu planen“, berichten die Geschäftsführer André Diecks und Luis Murillo Mendoza.

Neue Balkone für das Josefshaus in Castrop-Rauxel

Trotzdem geht es immer weiter in den Einrichtungen des Verbundes – vom großen Neubauvorhaben mit Ausweichquartier, wie in Bielefeld, bis hin zu punktuellen Erneuerungen und Instandsetzungsmaßnahmen. Wie in unserer Einrichtung Josefshaus in Castrop-Rauxel, in der die Balkone erneuert werden. „Vor Ort wollen wir unseren jetzigen und zukünftigen Bewohnerinnen und Bewohnern ein schönes Wohnleben bieten. In Castrop-Rauxel, wo viele andere Träger zugegen sind und sich schnell miteinander vergleichen lassen, eine wichtige Investition. Denn diesem Wettbewerb stellen wir uns“, sagt Luis Murillo Mendoza. Immer mit dem Ziel, das Arbeiten und das Leben in den Einrichtungen des Verbundes so schön wie möglich zu gestalten. ■

Ansprechpartner:
André Diecks, Geschäftsführer der VKA St. Liborius gGmbH und der Marienheim gGmbH

Luis Murillo Mendoza, Geschäftsführer der VKA St. Josef gGmbH



Bauprojekte

Gesamtverbund VKA



**Marienheim
Salzkotten**
Pflege + Wohnen



**Liboriushaus
Paderborn**
Wohnen + Leben

Neubau: Das Marienheim Pflege + Wohnen in Salzkotten bietet 44 stationäre Plätze



Für eine würdige und bedarfsorientierte Pflege älterer Menschen und für Menschen mit Einschränkungen sind bestmögliche Rahmenbedingungen nicht nur bedeutend, sondern auch unabdingbar. Das neue Marienheim Pflege + Wohnen bietet hierfür optimale Bedingungen und schafft einen wahren Mehrwert für die Pflege in Salzkotten und Umgebung.

Ulrich Berger, Bürgermeister der Stadt Salzkotten

Hereinspaziert und herzlich willkommen im Marienheim Pflege + Wohnen. Im Mai eröffnete der VKA seinen Neubau in Salzkotten mit einer Einsegnungsfeier. Im Garten der Einrichtung begrüßte Einrichtungsleiterin Tanja Opfer rund 130 geladene Gäste bei schönstem Sonnenschein. Im Rahmen eines feierlichen Gottesdienstes segnete Weihbischof Manfred Grothe vom Erzbistum Paderborn den Neubau ein. Zu den Gästen zählte ebenfalls Ulrich Berger, Bürgermeister der Stadt Salzkotten, der mit einem persönlichen Grußwort herzlich gratulierte. Die Einrichtung bietet 44 Plätze für die stationäre Altenpflege. Die Räume mit dem hellen Laminat kommen in einem modernen und ansprechenden Erscheinungsbild daher. Alle Zimmer sind mit WC und einer ebenerdigen Dusche ausgestattet. Für ein ausgiebiges Bad steht eine allgemeine Pflegebadewanne bereit. Ferner bietet das Gebäude fünf

barrierefreie Wohnungen, die völlig unabhängig vom Pflegeangebot vermietet werden. Darüber hinaus gibt es zwei große Wohnküchen, die als Treffpunkt funktionieren und damit einen Ort der Begegnung und des Miteinanders in der Einrichtung bilden.

Ein Ort des Miteinanders

Als moderner Komplexanbieter in der Altenhilfe entwickelt sich der VKA ständig weiter und reagiert auf sich ändernde Nachfragen vor Ort. Mit seinen 23 Einrichtungen ist der Verbund sehr gut für die zukünftigen Anforderungen in der Pflege aufgestellt. Das gilt auch für den neuen Standort in Salzkotten. Mit dem bestehenden Netzwerk und den kurzen Wegen in andere Einrichtungen eröffnen sich viele Chancen. „Wir hatten eine schöne Feier mit vielen Begegnungen. Wir bedanken uns herzlich für die vielen Glückwünsche und Geschenke“, blickt Tanja Opfer zurück. ■



Kleiner und familiärer – Das neue WG-Konzept für das Liboriushaus Wohnen + Leben

Diese im Verbund des VKA neu implementierte Wohnform bietet ihren Bewohnerinnen und Bewohnern seniorengerechtes Wohnen in einem familienähnlichen Umfeld. Mit dem neuen Konzept fördert das Liboriushaus Teilhabe und Gemeinschaftsleben im Quartier. Die individuelle und selbstständige Lebensführung der Mieterinnen und Mieter wird ermöglicht – stets mit der Sicherheit, dass bei sich verändernden Lebens- und Gesundheitszuständen die passende Unterstützung, Beratung und Hilfe direkt zur Stelle ist.

Nach einem Umbau im laufenden Betrieb eröffneten Anfang Juli zwei Wohngemeinschaften

Angepasst an die Bedürfnisse der Menschen vor Ort gibt es für das Liboriushaus in Paderborn ein neues Konzept. Die zuvor stationär geführte Einrichtung eröffnete im Juli als Wohn- und Dienstleistungszentrum mit zwei anbieterverantworteten Wohngemeinschaften. „Die neuen Wohngemeinschaften sind kleiner und familiärer. An unserer verlässlichen Pflege ändert sich nichts. Wie zuvor betreuen wir 24 Stunden vor Ort und sind jederzeit ansprechbar. Die meisten Bewohnerinnen und Bewohner werden keinen Unterschied bemerken“, erklärt Melanie Menk, Bereichsleiterin der Sozialen Dienste im Verbund.

Ziel des Konzeptes ist, die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner weiter zu steigern. Zudem ermöglicht die Wohnform einen bedarfsorientierten und flexiblen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Plus für beide Seiten. „Ein weiterer positiver Nebeneffekt der Wohngemeinschaften ist die gegenseitige Unterstützung der Mieterinnen und Mieter untereinander“, berichtet Melanie Menk. Ergänzend helfen die VKA Mobilen Dienste St. Katharina individuell und es gibt begleitende Dienstleistungen aus dem Verbund, wie beispielsweise den mobilen Menüservice, die in Anspruch genommen werden können.



Zwei Wohngemeinschaften mit jeweils 12 Zimmern

Um das neue Konzept umzusetzen, baute der VKA das alte Traditionshaus an der Leostraße im laufenden Betrieb um. Die Namen der zuvor bestehenden Wohnbereiche „Elisabeth“ und „Martin“ wurden für den WG-Betrieb übernommen. Hier gibt es jeweils 12 Plätze, sodass insgesamt 24 Bewohnerinnen und Bewohner im Haus zusammenleben. „Das Schöne an dem Konzept ist, dass jeder das macht, was er noch kann, und sich dadurch in die Gemeinschaft einbringt. Im Liboriushaus Wohnen + Leben bewohnt jeder Mieter ein eigenes Zimmer, das sich persönlich gestalten lässt. Beispielsweise können die Bewohnerinnen und Bewohner ihre vertrauten Möbel mitbringen und in den neuen vier Wänden aufstellen. ■



Das neue Personalbemessungsverfahren – Herausforderung für die stationäre Langzeitpflege

PeBeM (Personalbemessungsverfahren für Pflegeeinrichtungen) bedeutet einen großen Organisationsentwicklungsprozess für den VKA. Auf diesem Weg nehmen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, um gemeinsam die sich dadurch ergebenden Chancen zu nutzen. Dazu gehört die Möglichkeit, uns den steigenden Herausforderungen der Mitarbeiterbindung und Neuaquise zu stellen. Hier weisen neue Arbeitszeitmodelle und definierte Verantwortungsbereiche in den Qualitätsniveaus den Weg in die Zukunft.

Das Fazit der Studie: Eine Empfehlung für mehr Personal und einen Einsatz, der individuell nach Einrichtungen und bedarfsorientiert Personal und Qualifikationen berücksichtigt.

Studie zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen unter der Leitung von Professor Heinz Rothgang

Fristgerecht zum 30. Juni 2020 schloss das wissenschaftliche Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen (PeBeM) nach § 113c SGB XI ab. Dies war zuvor durch das zweite Pflegestärkungsgesetz (PSG II) beauftragt worden. Die Studie unter der Leitung von Professor Heinz Rothgang bezog 1.380 Bewohnerinnen und Bewohnern ein und fand im Zeitraum April bis Oktober 2018 statt. Das Fazit der Studie: Eine Empfehlung für mehr Personal und einen Einsatz, der, individuell nach Einrichtungen und bedarfsorientiert, Personal und Qualifikationen berücksichtigt. Inzwischen ist mit dem vorliegenden Abschlussbericht und der Roadmap auch das Verfahren nach § 113c SGB XI zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) zum Juni 2021 beschrieben.

Die starre Fachkraftquote fällt ab Juli 2023

Ab 1. Juli 2023 werden für unsere stationären Einrichtungen Personalanhaltswerte für den Pflege- und Betreuungsdienst als Höchstgrenze vorgegeben und somit entsprechend der Bewohnerstruktur für jede Einrichtung der individuelle Personalbedarf berechnet. Dabei wird als neues Element nach Pflegehelferinnen und Pflegehelfern ohne Ausbildung (QN2), Pflegehelferinnen und Pflegehelfern mit ein- oder zweijähriger Ausbildung (QN3) und Fachpersonal mit dreijähriger Ausbildung (QN4) unterschieden. Dabei werden jedem Qualitätsniveau eigene, pflegegradabhängig unterschiedlich gewichtete Anhaltswerte zugeordnet.

Was bedeutet das für uns?

Um weiter die gewohnt gute Pflegequalität anzubieten und gleichzeitig gute Arbeitsbedingungen zu sichern, bedarf es eines Paradigmenwechsels in der Arbeitsorganisation.

Die bekannte feste Teamstruktur auf den Wohnbereichen wird höchstwahrscheinlich durch ein übergreifend eingesetztes Fachkräfteteam abgelöst. Eine grobe Orientierung stellt die ambulante Tourenplanung, angepasst an die Bedingungen des stationären Bereichs, dar. Mit dem Ziel, dass die richtigen Personen zur treffenden Zeit am exakten Ort sind, um dort die richtigen Pflegemaßnahmen umzusetzen. Um der Bezugspflege in der neuen Arbeitsorganisation weiter gerecht zu werden, plant

Ansprechpartner:
Luis Murillo Mendoza, Geschäftsführer der VKA St. Josef gGmbH

ROADMAP zur Einführung des Personalbemessungsinstruments

1. Personalausbaustufe seit 1. Januar 2021

Für alle Bundesländer zusätzliche Hilfskraftstellen für Einrichtungen, welche nach Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG) die Voraussetzungen erfüllen.

2. Personalausbaustufe ab 1. Juni 2023

- Neue Personalanhaltswerte nach § 113c SGB XI als Grundlage bei folgenden Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 SGB XI

- Bisherige zusätzliche Stellen (§§ 8 Abs. 6 und 84 Abs. 9 SGB XI) werden Bestandteil der neuen Personalanhaltswerte; keine Antragstellung auf diese Stellen mehr möglich

- Übernahme bestehender Stellen in die ersten nach dem 1. Juni 2023 stattfindenden Pflegesatzverfahren; Übertragung bis spätestens 31. Dezember 2025.

- Angleichung der unterschiedlichen Personalausstattung in den Ländern im Sinne einer größeren Bedarfsgerechtigkeit zum 1. Juli 2023

3. Personalausbaustufe

Bundesgesundheitsministerium prüft, ob eine weitere Erhöhung der Personalanhaltswerte möglich und notwendig ist (§ 113c SGB XI)

(Quelle: Bundesministerium für Gesundheit)

unsere Fortbildungsabteilung eine Schulungsreihe zur Bezugspflege. Die Weiterbildungen hierfür starten im kommenden Jahr.

Damit uns der Einstieg in PeBeM gut gelingt, prüft das Qualitätsmanagement aktuell die zukünftige Aufgabenverteilung zwischen den Qualitätsniveaus. Wichtig wird die differenzierte Aufgabentrennung zwischen Pflegehelferinnen und Pflegehelfern mit ein- oder zweijähriger Ausbildung und Pflegefachpersonen. Die Grundpflege wird zukünftig überwiegend von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern ohne Ausbildung übernommen. Nach Definition der Tätigkeiten und einem einheitlich erstellten Delegationsschema werden diese mit den regionalen Wohn- und Teilhabegesetz Behörden (WTG) abgestimmt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitnehmen

Unterstützt von einer externen Beratungsgesellschaft, werden wir Ende des Jahres und 2023 mit zwei unserer Einrichtungen projekthaft an einem optimierten und verlässlichen Dienstplan und einer „stationären Tourenplanung“ arbeiten.

PeBeM bedeutet einen großen Organisationsentwicklungsprozess für den VKA. Auf diesem Weg nehmen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, um gemeinsam die sich dadurch ergebenden Chancen zu nutzen. Dazu gehört die Möglichkeit, uns den steigenden Herausforderungen der Mitarbeiterbindung und Neuaquise zu stellen. Hier weisen neue Arbeitszeitmodelle und definierte Verantwortungsbereiche in den Qualitätsniveaus den Weg in die Zukunft. ■



Im Projekt Dienstplangestaltung arbeiten wir gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Arbeitsbereiche an alternativen und innovativen Arbeitszeitmodellen. Dabei berücksichtigen wir die Bedürfnisse und Wünsche aller Menschen in unserer Einrichtung gleichermaßen.

Meike Kemper, Einrichtungsführung, Liebfrauen Hamm



Anerkennung, Vertrauen, Unterstützung und Kommunikation sind die Grundpfeiler unserer Zusammenarbeit und führen uns als Team zusammen.

Vita Ingrid Lemmen – Leitung Sozialer Dienst, St. Johannes Baptist Rietberg

- Ausgebildete Krankenschwester
- jahrelange Erfahrung als Intensivkrankenschwester in der Eins-zu-Eins-Betreuung
- Seit 2007 in der Altenhilfe, seit vier Jahren im VKA
- Demenzfachkraft und Ausbilderin für Betreuungskräfte

Unsere Einrichtung, unser Team lebt vom Austausch über alle Arbeitsbereiche hinweg. Gemeinsam leisten wir wertvolle Arbeit und jeder Einzelne trägt seinen besonderen und wichtigen Teil bei. Die Herausforderung, eine gemeinsame, bereichsübergreifende Dynamik und ein stimmiges Gesamtbild nach innen und nach außen zu leben, können wir nur zusammen meistern. Unser Ziel, den uns anvertrauten Menschen ein glückliches, selbstbestimmtes und sicheres Leben zu ermöglichen, steht dabei im Mittelpunkt und vereint uns in unserer Arbeit. In aktuell schwierigen Zeiten ist Vertrauen und Zusammenhalt im Gesamtteam der Einrichtung besonders wichtig.



Dieser Verbund entsteht durch die Menschen, die in ihm wirken

Verteilt über das Erzbistum Paderborn und dennoch vereint mit einem gemeinsamen Ziel, sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagtäglich im Einsatz. Sie sind dies in den Einrichtungen und Diensten in ihrer Region und tragen Sorge dafür, dass die uns anvertrauten Menschen bestmöglich versorgt und betreut sind. Der Teamgedanke, die Individualitäten und die Innovationskraft der Gemeinschaft zeichnen dieses Handeln aus.

In den Einrichtungen und Diensten unseres Verbunds wird deutlich, dass diese Arbeit vom wechselseitigen Austausch und der Ergänzung lebt. So sind es die unterschiedlichen Professionen und Bereiche, die die vielfältigen und passgenauen Angebote und Unterstützungsvarianten ermöglichen, indem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vernetzend agieren und sich wechselseitig unterstützen.

Vom fachübergreifenden Austausch und von gemeinsamen Handlungspotenzialen über die einzelnen Fachbereiche und Einrichtungen hinaus, profitieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die uns anvertrauten Menschen und der Verbund als Ganzes gleichermaßen. Denn unsere Einrichtungen sind nicht nur Orte der Arbeit, sondern insbesondere auch Räume sozialer Gemeinschaft, in denen Beziehungen gepflegt werden.

In der Gemeinschaft Lösungen finden, voneinander lernen und die Zukunft mitgestalten. Es sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Verbund, die für das Wohlergehen der uns anvertrauten Menschen eintreten, sich einbringen und den Verbund und seine Identität erlebbar machen. Es gilt, diese Verbindungen weiter zu stärken. Zusammen sind wir viele. Gemeinsam sind wir eins.

Es sind die wichtigen Kontakte zu den Kirchengemeinden und Kooperationspartnern vor Ort, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen und damit die Verbindung zum gewohnten Umfeld der uns anvertrauten Menschen aufrechterhalten. Es geht auch hier um vertrauensvolles Miteinander, Kompetenzvernetzung und verlässliche Partnerschaften, die uns dabei unterstützen, die Herausforderungen in der Altenhilfe zu meistern.

Aus den Regionen heraus erfährt unser Verbund immer wieder (Ver-)Stärkung. Über neue Einrichtungen, die nicht nur örtlich unser Netz festigen und sich mit ihren Erfahrungen direkt ins Gesamte einbringen. Ebenso über neue Konzepte und Angebote für die Menschen vor Ort, die im Zusammenwirken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verbund entstehen. In unseren Einrichtungen und Diensten ergänzt man sich und kann sich aufeinander verlassen. Diese Bündelung von Potenzialen ermöglicht es uns, miteinander zu wachsen und die Aufgaben dieser Zeit anzugehen. So können wir voller Stolz auf das Wissen und die Innovationskraft der Menschen in unserem Verbund und mit Zuversicht in die Zukunft blicken. ■



„Prinzip Einrichtung“

Aus den Regionen

Zusammen sind wir viele. Gemeinsam sind wir eins.

In unseren Einrichtungen arbeiten viele Menschen aus unterschiedlichen Berufsfeldern und Tätigkeitsbereichen unter einem Dach. Dabei sind die einzelnen Tätigkeiten eng miteinander verknüpft und erfordern eine gute Abstimmung im Team. Die Kommunikation auf Basis offener und wechselseitiger Dialoge zwischen den Abteilungen ist Grundvoraussetzung für ein gutes bereichsübergreifendes Miteinander.

Vereint in einem gemeinsamen Ziel.

Mit dem gemeinsamen Ziel, Lebensqualitätsgestalter und Wegbegleiter für die uns anvertrauten Menschen zu sein, arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen Hand in Hand. Die einzelnen Arbeitsbereiche begegnen sich stets mit Respekt und Achtung. Die Wertschätzung für die Arbeit und Leistung des Anderen schafft eine gute Arbeitsatmosphäre und steigert das gegenseitige Vertrauen im Gesamtteam der Einrichtung. Die Arbeit und das Engagement jedes Einzelnen – vom Praktikanten über die ehrenamtlichen Helfer bis hin zur Hauswirtschaft – ist bedeutend und leistet einen wichtigen Beitrag für unsere gute Altenhilfe.

Das Ziel unserer Betreuung ist es, den Menschen ein Lächeln ins Gesicht zu malen. Wir aktivieren unsere Bewohnerinnen und Bewohner ganz individuell und leisten so unseren Beitrag zur Zufriedenheit und zum Wohlbefinden der Menschen. **Kamal Ouaouir, Betreuungsassistent, St. Margareta Rietberg**



Wir legen viel Wert auf die Entwicklung eigener Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das unabhängig ihrer beruflichen Qualifikationen. Um diese Selbstverantwortung effizient einzubringen, bieten wir als leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Raum, Zeit und weiterreichende Perspektiven. **Oxana Dillmann, Pflegedienstleitung, St. Laurentius Bad-Pyrmont**



Während meines Bundesfreiwilligendienstes kann ich den Bewohnerinnen und Bewohnern auch mit kleinen Dingen das Leben verschönern. Empathie und individueller Umgang mit den Menschen spielen dabei eine wichtige Rolle. Diese Erkenntnis nehme ich für mein Leben mit. **Carla Bultschnieder, Bundesfreiwilligendienst, St. Aegidius Rheda-Wiedenbrück, mit Bewohnerin Dietlind Wendlinger**



Als Mitarbeiter der VKA Service gGmbH arbeite ich immer dort, wo Bedarf herrscht. Die unterschiedlichen Tätigkeiten an wechselnden Standorten und der Kontakt zu den Menschen in den Einrichtungen machen meine Arbeit vielseitig und abwechslungsreich. **Mario Pilz, Handwerker, VKA Service gGmbH**



Wir ehrenamtliche Helfer sind Teil des Teams und arbeiten gemeinsam für das Wohl der Bewohnerinnen und Bewohner. Ich freue mich, durch meinen Beitrag die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung zu unterstützen und zu entlasten. **Heidi Kuhlmann, ehrenamtliche Mitarbeiterin, Liebfrauen Hamm**



Die umfangreiche Bewohnerverwaltung ist nur ein Teil meiner Arbeit. Als Vermittlerin und Koordinatorin zwischen unserer Einrichtung und den Krankenhäusern, Krankenkassen und Ämtern bin ich Ansprechpartnerin für viele Themen und kann meinen Kolleginnen und Kollegen in der Pflege einige administrative Aufgaben abnehmen. **Marlene Ciappina, Verwaltung, Pauline von Mallinckrodt Paderborn**





Regionaltagungen

Aus den Regionen

Im Austausch bleiben trotz dezentraler Strukturen

Die Regionaltagungen sind mittlerweile ein fester Bestandteil im VKA. Sie dienen zum kommunikativen Austausch und schaffen Synergieeffekte zwischen den Einrichtungen. Mindestens viermal im Jahr treffen sich die Regionen. Eine Tagung pro Quartal.



St. Josef gGmbH



St. Liborius gGmbH



Marienheim gGmbH

Das kleinere und regelmäßig stattfindende Format auf regionaler Ebene bietet sich für die Mitgestaltung verbandsübergreifender Themen besonders gut an. Im Mai und Juni arbeiteten beispielsweise die Einrichtungsleitungen in den Sitzungen der jeweiligen Region zusammen mit der Theologin und Buchautorin Professorin Elisabeth Jünemann. Thema: Das VKA-Leitbild mit den 10 Geboten. Die unterschiedlichen Erfahrungen und Ideen der Einrichtungen wurden gebündelt und flossen mit in das Thema ein. So sammelten die Teams für die Fachtagung in Paderborn Symbole, welche die unterschiedlichen Freiheitsräume präsentierten.

Jede Region hat ihre Eigenschaften

Insbesondere den individuellen Begebenheiten vor Ort und den unterschiedlichen Charakteren der Einrichtungen kann auf den Regionaltagungen Rechnung getragen werden. So verlaufen die Besprechungen teilweise unterschiedlich, was durchaus gewollt ist. „Jede Region hat ihre spezifischen Eigenschaften. Da kann es gut sein, dass wir in einer Region über Herausforderungen sprechen, die in der anderen Region gar kein Thema sind“, berichtet André Diecks. Dazu gehörte beispielsweise die Umgestaltung des Liboriushauses in eine ambulante Wohngemeinschaft. Damit verbunden waren personelle Fragestellungen, die es innerhalb der Region Paderborn zu beantworten galt. Ein weiteres Beispiel für die regionale Zusammenarbeit ist die Frage, wie es gelingen kann, der Herausforderung des Fachkräftemangels zu begegnen. Die Regionaltagung Paderborn ist sich einig, dass dieses Problem nur gemeinschaftlich gelöst werden kann. Daher haben die Akteure eine Arbeitsgruppe der Pflegedienstleitungen gegründet, mit dem Ziel, regionale Strategien und Synergien zu entwickeln.

Das kollegiale Miteinander als wichtige Basis

Die Tagungen finden, wenn möglich vor Ort, vor allem in den Einrichtungen statt. Die persönlichen Treffen in Präsenz werden sehr geschätzt, insbesondere nach der langen Zeit der Einschränkungen durch die Pandemiesituation. Die Möglichkeit, sich virtuell sehen und besprechen zu können, war zu diesem Zeitpunkt hilfreich, aber fachliche Diskussionen und das kollegiale Miteinander kamen oftmals zu kurz. Während dieser Zeit sahen sich viele lange

Mir ist dieser regionale Austausch immer sehr wichtig, weil es uns alle daran erinnert, dass wir bestimmte Probleme besser gemeinschaftlich lösen können.

Elke Josephs, Einrichtungsleitung St. Elisabeth, Paderborn



nicht persönlich. Eine neue Einrichtungsleiterin, die Anfang des Jahres ihre Arbeit aufnahm, traf erst im Mai auf der ersten Regionaltagung in Präsenz auf die anderen Einrichtungsleitungen. „Dies hat uns nochmals bestätigt, wie wichtig dieses Format ist, um sich gegenseitig kennenzulernen, im Austausch zu bleiben und ein Teamgefüge entstehen zu lassen“, sagt Luis Murillo Mendoza, Geschäftsführer der VKA St. Josef gGmbH.

Insgesamt ist der Zusammenhalt der Einrichtungsleitungen in den einzelnen Regionen hervorragend, merkt André Diecks an: „Das hat sich in den zurückliegenden Tagungen einmal mehr bestätigt. Selbst bei unterschiedlich diskutierten Themen finden wir am Ende alle zusammen eine gute Lösung.“ Nach den Regionaltagungen bestätigten die Einrichtungsleitungen seinen Eindruck und sprachen sich dafür aus, das Format beizubehalten. Viele brachten deutlich zum Ausdruck, wie wichtig es ist, sich an der Entwicklung der Einrichtung, aber eben auch der Region und am Ende des gesamten Verbundes zu beteiligen. Das Format finden die Einrichtungsleitungen dazu äußerst hilfreich. Warum? „In diesem Rahmen haben wir mehr Zeit und arbeiten, losgelöst vom Einrichtungsalltag, systematisch und strukturiert an unseren Themen. Darüber hinaus sind Phasen des Austauschs und manchmal auch das gesellige abendliche Miteinander nicht zu unterschätzen“, bringt eine Einrichtungsleiterin die Vorteile auf den Punkt.

Zusammenarbeit über die Region hinaus

Der Austausch innerhalb der Regionen und die Berichte aus den Nachbar-Regionen werden als ein wechselseitiger Gewinn wahrgenommen. Aus den Regionaltagungen ergeben sich oftmals Themen, die in Projektgruppen fachbezogen und intensiv weiterbearbeitet und entwickelt werden. Dadurch wird eine Zusammenarbeit über die Region hinaus gefördert, da bei den Gruppen Vertreterinnen und Vertreter aus jeder Region eingebunden werden. Die neuen Arbeitsstände und Aktionen werden wiederum in allen Regionen vorgestellt. Darauf aufbauend erhält zukünftig die große Leitungstagung einen neuen Anstrich. Wie die Regionaltagungen genutzt werden, operativ zu arbeiten und Themen umzusetzen, so werden die Leitungstagungen intensiver genutzt, um den verbandsübergreifenden Austausch zu fördern und gemeinsam die Zukunft des Verbundes zu gestalten. ■



Ansprechpartner:
André Diecks, Geschäftsführer der VKA St. Liborius gGmbH und der Marienheim gGmbH

Luis Murillo Mendoza, Geschäftsführer der VKA St. Josef gGmbH



Neu im VKA: Das Reginenhaus verstärkt den Standort Hamm



Stellvertretend für ein starkes Team im Reginenhaus (v.l.n.r.): Oxana Gutjahr (Wohnbereichsleitung), Regina Potthoff (Hauswirtschaftsleitung), Regina Behr (Einrichtungsleitung), Bettina Holtmann (Wohnbereichsleitung) und Oxana Lammert (Pflegedienstleitung)



Der Ortsteil Rhynern ist einer von sieben Stadtbezirken der Stadt Hamm. Seit vier Jahren ist der Verbund katholischer Altenhilfe mit seiner Geschäftsstelle hier im Herzen Westfalens südlich der Lippe vor Ort. Seit Anfang des Jahres gehört das Reginenhaus Rhynern dazu. In unmittelbarer Nähe zur Kirchengemeinde St. Regina mit ihrer schönen Reginenkirche liegt die Einrichtung zwischen Kirchplatz und dem katholischen Friedhof.

Das Team aus rund 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzt sich täglich für seine 71 Bewohnerinnen und Bewohner ein. Die vollstationären und fünf eingestreuten Kurzzeitpflegeplätze verteilen sich auf 66 Einzelzimmer und fünf Doppelzimmer. Außerdem gehören zwölf Seniorenwohnungen zum Reginenhaus, die in direkter Nachbarschaft liegen.

Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde

Zuvor war das Haus über zehn Jahre in Trägerschaft der Schwestern der heiligen Maria Magdalena Postel. „Als der Vertrag auslief, kam die Kirchengemeinde St. Franziskus von Assisi aus Hamm auf uns zu und hat uns gefragt, ob wir die Einrichtung übernehmen möchten. Wir arbeiten bereits bei unserer Einrichtung Liebfrauen Hamm sehr gut mit der Kirchengemeinde zusammen. Allgemein ist der VKA mit den

Ort und Begegnungsstätte: die schöne und geräumige Kapelle im Reginenhaus.



Kirchengemeinden stark verwurzelt. Das Reginenhaus füllt diese Werte mit Leben und passt daher bestens zu unserem Verbund“, erklärt Luis Murillo-Mendoza, Geschäftsführer der St. Josef gGmbH. Wir freuen uns sehr, dass das Reginenhaus nun Teil der Region Gütersloh ist und diese im westlichen Einzugsgebiet des Verbundes stärkt.

Reginenhaus als Mittelpunkt des Gemeindelebens

Beim Betreten des Hauses fällt direkt der große Cafeteria-Bereich mit seinem Glasdach auf. Hier lassen sich viele sonnige Stunden bei einem Stück Kuchen und einer Tasse Kaffee verbringen. Bei Gelegenheit gibt es eine musikalische Begleitung am Klavier. Ein weiteres Highlight ist die hauseigene Kapelle, die Raum und Zeit für verschiedene christliche Anlässe bietet. Hier ist Pastor Uwe Kolkman oft zu finden. „Er wohnt direkt nebenan und ist fast täglich bei uns in der Einrichtung. Überhaupt arbeiten wir sehr eng mit der Kirchengemeinde zusammen“, sagt Einrichtungsleitung Regina Behr. Andersherum besuchen die Bewohnerinnen und Bewohner gerne die Gottesdienste und Andachten der benachbarten Kirche St. Regina. Bei vielen Feierlichkeiten spielt sich das Gemeindeleben im oder rund um das Reginenhaus ab.

Wir heißen das gesamte Team mit seinen Bewohnerinnen und Bewohnern herzlich willkommen im VKA! ■

Die Sehnsucht nach Sinn und Halt gehört zu jedem Menschen. Seelsorge und pastorale Begleitung unterstützen auf diesem Weg. Seelsorge kann das Profil kirchlicher Einrichtungen und Träger positiv prägen. Wir gehen diese Herausforderung gemeinsam an.

Uwe Kolkman, Pastor und Seelsorger St. Franziskus von Assisi, Hamm



- Das Reginenhaus gehört seit Anfang des Jahres zum VKA. Die Einrichtung ergänzt die Region Gütersloh und die Stadt Hamm um einen weiteren Standort.
- 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen für das Wohl der 76 Bewohnerinnen und Bewohner. Das Reginenhaus bietet 71 vollstationäre und fünf eingestreute Kurzzeitpflegeplätze. Außerdem sind zwölf Seniorenwohnungen in direkter Nachbarschaft an das Haus angebunden.
- Die enge Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde und die Nähe zur Kirche St. Regina fördert das Gemeindeleben im und rund um das Reginenhaus.

Reginenhaus Hamm
Sankt-Reginen-Platz 9
59069 Hamm
Fon: 02385 770-0
Fax: 02385 770-111
Mail: reginenhaus.hamm@vka-pb.de
Leitung: Regina Behr



Start im Liboriushaus Wohnen + Leben: Nachgefragt.

Zum 1. Juli startete das Liboriushaus Wohnen + Leben mit seinem neuen Konzept als Wohn- und Dienstleistungszentrum (Lesen Sie hierzu Seite 15). Christiane Goßmann (Pflegedienstleitung) und Andrea Knaak (Case Management) geben in fünf Fragen Einblicke in die Strukturen und die Arbeitsabläufe.



Wie sieht ein typischer Tag im Liboriushaus aus?

C. Goßmann: Die Frühschicht beginnt um sechs Uhr. Generell beteiligen sich unsere Bewohnerinnen und Bewohner wie sie können und mögen. Wer sich sein Frühstück selbst machen möchte, der macht das. Wer dagegen Hilfe benötigt, der bekommt Unterstützung. Unsere gemeinsamen Mahlzeiten und alltäglichen Aktivitäten wie Gesprächsrunden, Spielenachmittage oder individuelle Einzelbetreuungen bieten die Grundlage für einen verlässlichen Tages-Rhythmus. Gegen zwölf Uhr gibt es Mittagessen und um 14 Uhr kommt die Spätschicht. Zwischendurch bestimmen und gestalten unsere Bewohnerinnen und Bewohner den Lebensalltag in der Gemeinschaft.

Wie steht es um den Haushalt der WG?

C. Goßmann: Für die Wäsche stehen jeder WG jeweils zwei Waschmaschinen und ein Trockner zur Verfügung. Alle Dinge, die im Haushalt anfallen, können unterstützend durch unsere Präsenzkräfte begleitet werden. Das Frühstück und Abendessen bereiten wir selbst zu. Das Mittagessen beziehen wir über unsere Einrichtung St. Elisabeth in Paderborn. Perspektivisch ist geplant, dass wir immer mehr gemeinsam kochen. Zunächst ist das Zukunftsmusik. Ich denke, das wird sich nach einer Zeit des Einlebens ergeben und entwickeln.

Wie funktionieren die Einkäufe? In einer WG sind die Geschmäcker oftmals verschieden.

A. Knaak: Jede WG hat ihr eigenes Gemeinschaftskonto. Davon bezahlen wir beispielsweise den mobilen Menüservice, Lebensmittel, Reinigungsmittel und Hygieneartikel. Die Lebensmittel bestellen wir per App bei einem ortsansässigen Supermarkt. Vorher fragen wir spezielle Wünsche ab, sodass unsere Bewohnerinnen und Bewohner

auf dem Teller das finden, wonach ihnen aktuell ist. Sie können jederzeit an den Kühlschrank, um sich beispielsweise ein Butterbrot zu schmieren. Ganz nach ihrem persönlichen Geschmack.

Das neue Konzept macht den Bewohnerinnen und Bewohnern viele Angebote. Wie ist das alles zu schaffen und wer steht dahinter?

A. Knaak: Insgesamt umfasst das Team 40 Personen mit unterschiedlichsten Qualifikationen und Stellenumfängen. Dazu gehören zwei Leitungskräfte. Hinzu kommen unsere Pflegepräsenzkräfte, die so eingeteilt sind, dass wir 24 Stunden rund um die Uhr vor Ort sind. Eine professionelle Pflege ist jederzeit sichergestellt.

C. Goßmann: Außerdem verstärken Auszubildende und Studenten aus der Gesundheitsbranche unser Team. Viele von ihnen unterstützen uns im Rahmen der Schlafwache und finanzieren sich durch diesen Nebenjob ihr Studium oder die Ausbildung. Alle sind in Erster Hilfe und im Umgang mit Notfallsituationen geschult und haben zusätzlich eine examinierte Fachkraft bei Fragen und Problemen im Hintergrund.

Welche Rolle übernimmt dabei eine Case-Managerin?

A. Knaak: Der Begriff Case-Management kommt aus dem Gesundheits- und Sozialwesen. Grundsätzlich sorgt eine Case-Managerin für einen reibungslosen Ablauf zwischen verschiedenen Institutionen und berät den Patienten. Sie vernetzt die einzelnen Akteure wie beispielsweise Therapeuten, Ärzte und Krankenkassen. Bei den Mobilen Diensten fassen wir diese klassische Berufsbeschreibung etwas weiter. Daher habe ich mit dem Beschwerdemanagement einen weiteren Aufgabenbereich übernommen. ■

Ein immens wichtiger Bestandteil für das Leben in unserer Wohngemeinschaft sind die Angehörigen und Freunde. Diese besonderen Bezugspersonen binden wir immer wieder in den Alltag unserer Bewohnerinnen und Bewohner und rund um das Geschehen in unserer WG ein.

Christiane Goßmann, Leitung Liboriushaus



Elke Eberleh aus dem Liboriushaus verabschiedet – wir sagen DANKE

Mit dem neuen Konzept endete nach drei Jahren die Zeit von Elke Eberleh als Einrichtungsleitung in Paderborn. Elke Eberleh hatte die Leitungsaufgabe zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Einrichtungsleitung in St. Vincentius in Warburg-Scherfede übernommen, nachdem die Stelle im Liboriushaus kurzfristig frei wurde und übergangsweise besetzt werden musste. „Aus einem geplanten halben Jahr sind am Ende drei Jahre geworden. Daher gehe ich mit einem weinenden und einem lachenden Auge“, verabschiedete sich Elke Eberleh vom stationären Team. Mit ihr verlässt Stefanie Bollmer das Haus und widmet sich neuen Aufgaben im VKA. Als stellvertretende Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung war sie maßgeblich am Erfolg der Einrichtung beteiligt.



Für den unermüdlichen Einsatz und das große Engagement besonders in der Phase der Umstrukturierung bedankten sich André Diecks, Geschäftsführer der Marienheim gGmbH, und Melanie Menk, Bereichsleiterin der Sozialen Dienste: „Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bewohnerinnen und Bewohner bleiben dem Liboriushaus erhalten. Das haben wir Ihnen und ihrem Team zu verdanken. Für die Zukunft wünschen wir alles Gute und weiterhin viel Erfolg. Wir hoffen, dass Sie regelmäßig bei uns vorbeischaun und uns mit Rat und Tat zur Seite stehen.“ Zum Abschied übergab Elke Eberleh den Schlüssel an Christiane Goßmann, Pflegedienstleitung der VKA Mobilen Dienste St. Katharina Paderborn.

Der VKA sagt herzlichen Dank für den großartigen Einsatz und wünscht viel Erfolg!



- Das Liboriushaus liegt im Herzen von Paderborn in direkter Nachbarschaft zur katholischen Fachhochschule.
- Seit 2017 gehört die Einrichtung zum VKA.
- In seiner bisherigen Form bot das Liboriushaus 32 Vollzeitpflegeplätze.
- Seit dem 1. Juli leben im neuen Wohn- und Dienstleistungszentrum „Liboriushaus Paderborn Wohnen + Leben“ 24 Menschen in zwei anbietersverantworteten Wohngemeinschaften.

**Liboriushaus Paderborn
Wohnen + Leben
Wohngemeinschaften**

Leostraße 7
33098 Paderborn
Fon: 05251 1874104
Fax: 05251 1874-100
Mail: liboriushaus-wg@vka-pb.de
Leitung: Christiane Goßmann



Netzwerken in Paderborn – Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit

Ein Netzwerk lebt von seinen Akteuren, die mitmachen und sich engagieren. „Dieser Gedanke ist in Paderborn stark ausgeprägt“, sind sich Melanie Menk, Bereichsleiterin Soziale Dienste, und Ulrike Molitor, Leitung des Bereichs Ethik und zuständig für den Hospizdienst VKA AchtsamZeit und die Gesundheitliche Vorsorgeplanung §132g Absatz 3 SGB V, einig. Beide arbeiten intensiv mit allen VKA-Einrichtungen zusammen und bilden eine wichtige Schnittstelle. Die zwei kennen Paderborn, das Umland und pflegen sowohl ihre internen als auch die externen Netzwerke.

„Jeder von uns wünscht sich auch im Alter ein erfülltes und aktives Leben zu führen. Vieles davon hat mit sozialer Teilhabe und Integration zu tun. Damit das gelingt, braucht es neben den traditionellen Angeboten der Altenhilfe ein gutes Netzwerk“ unterstreicht Ulrike Molitor die Bedeutung von Kooperationen und der Zusammenarbeit.

Kooperation in der Palliativarbeit

Ein wichtiger Bestandteil des Netzwerks ist das Palliativnetz Paderborn e.V. In diesem interdisziplinären, palliativmedizinisch ausgerichteten Zusammenschluss von ärztlichem Fachpersonal, Pflegekräften, Menschen und Institutionen betreut das Netz im Kreis Paderborn vorrangig schwerstkranke und sterbende Menschen. Zudem steht der palliativmedizinische Konsiliardienst (PKD) allen Beteiligten in der Versorgung Sterbender beratend und unterstützend zur Seite. Darüber hinaus kooperiert das Netz mit spezialisierten ambulanten Pflege- und Hospizdiensten im Kreis Paderborn und Höxter.

Um die Herausforderungen im palliativen Kontext für alle Beteiligten sinnerfüllend zu gestalten, halte ich Netzwerkarbeit für zwingend geboten. Am Beispiel der Gesundheitlichen Versorgungsplanung am Lebensende wird die bleibende Herausforderung sein, die Breite der involvierten Akteure zu informieren und 'mitzunehmen'. Ziel ist, Kenntnis über das Wesen guter Beratung und eine Akzeptanz auch mit Blick auf ärztliche Notfallanordnungen zu erzeugen.

Longinus Lomp, Geschäftsführer Paderborner Palliativnetz e.V.



ALPHA ist für uns eine wichtige Schnittstelle zwischen der Politik in Berlin und unserer Arbeit an der Basis.

Maria Leifeld, Koordinatorin Ambulanter Hospizdienst VKA AchtsamZeit

„Seit der Gründung des Hospizdienstes VKA AchtsamZeit im Jahr 2020 kooperieren wir eng mit dem Palliativnetz. Wir möchten nun gemeinsam an der Implementierung und Vernetzung der Gesundheitlichen Vorsorgeplanung für Menschen in unseren Altenhilfeeinrichtungen und im Kreis Paderborn arbeiten“, sagt Ulrike Molitor.

Darüber hinaus besteht eine Zusammenarbeit mit ALPHA NRW. ALPHA steht für „Ansprechstellen im Land NRW zur Palliativversorgung, Hospizarbeit und Angehörigenbegleitung“. Deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen als Ansprechpartner bereit sowohl für Bürgerinnen und Bürger als auch für haupt- und ehrenamtliche Akteure, die schwerstkranke und sterbende Menschen begleiten. Beim Aufbau neuer Angebote berät die Organisation unter anderem Einrichtungen und Dienste der Hospizarbeit und Palliativversorgung sowie der Altenhilfe. „ALPHA ist für uns eine wichtige Schnittstelle zwischen der Politik in Berlin und unserer Arbeit an der Basis. Das Team steht uns bei Fragen zu unseren Themen mit vielen Tipps und Ratschlägen zur Seite“, berichtet Maria Leifeld, Mitarbeiterin im Bereich Ethik.



Austausch mit den Pflegekräften von morgen

Schließlich bietet die Paderborner Netzwerkarbeit für das Thema Aus- und Fortbildungen zahlreiche Vorteile. „Wir arbeiten beispielsweise mit den Caritas Wohn- und Werkstätten zusammen. Diese führen Menschen mit Behinderungen mit der Vielfalt des Arbeitsmarktes zusammen. Über die Kooperation haben wir seit über einem Jahr eine Verwaltungskraft bei uns im Einsatz“, berichtet Melanie Menk. Julia S. bewarb sich zunächst als Praktikantin im Liboriushaus. Die Arbeit gefiel ihr so gut, dass sie im Anschluss an ihr Praktikum mit 19,5 Stunden in der Woche in der Verwaltung der VKA Mobilen Dienste begann. Gefördert wird das vom Landschaftsverband Westfalen Lippe und vom Integrationsamt. „Ich fühle mich rundum wertgeschätzt und freue mich, dass das Team sowohl auf meine Stärken als auch meine Schwächen eingeht“, sagt Julia S.



Darüber hinaus sind die Netzwerker fortlaufend im Austausch mit den Universitäten in Paderborn und Bielefeld. Die Hochschulen suchen stets nach Partnern, die ihren Studierenden einen Praxiseinsatz ermöglichen. Für den VKA eine gute Chance, sich als Arbeitgeber vorzustellen und bei den Studierenden ins Gespräch zu kommen und weiterempfohlen zu werden. „Zuletzt hatten wir eine Studentin der Pflege bei uns im Team, die für drei Monate ihren praktischen Außeneinsatz geleistet hat. Anita hat viel über die praxisbezogene Arbeit erfahren und wir sind durch sie auf neue Erkenntnisse aus der Wissenschaft aufmerksam geworden. Am Ende haben beide Seiten von diesem Austausch profitiert“, berichtet Melanie Menk. So ergeben sich bei Gelegenheit gemeinsame Projekte, welche die Hochschulen wissenschaftlich begleiten.

Diese Beispiele stehen exemplarisch für das Paderborner-Netzwerk, das von vielen weiteren Kooperationen und Akteuren lebt. ■

In meinem Praxiseinsatz habe ich durch die bestehende Kooperation die VKA Mobilen Dienste St. Katharina kennengelernt und miterlebt. Ich habe viel Erfahrung gesammelt. Vor allem aus den Anleitungssituationen habe ich viel Wissen für mich mitgenommen. Ein großer Pluspunkt ist das familiäre Verhältnis im Team. Hier helfen sich alle gegenseitig, um die Arbeit miteinander leichter zu machen. Anita Kneisler, Studentin der Pflege an der Fachhochschule Bielefeld



Mit der VKA-Führungskräftequalifizierung haben wir die Chance auf ein gemeinsames Führungsverständnis in der eigenen Hand.

Vita Timo Halbe – Vorstand des VKA (seit 2017)

■ Timo Halbe kennt die Altenhilfe seit über 25 Jahren. Angefangen als Zivildienstleistender durchlief er verschiedene berufliche Stationen und Tätigkeitsfelder im kaufmännischen Bereich der Altenhilfe bis hin zur Vorstandsarbeit.

Wie schaffen wir es, voneinander zu lernen und ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln? Für dieses Ziel haben wir ein neues Format für die Personalentwicklung entworfen: Die VKA-Führungskräftequalifizierung! In der Fortbildungsreihe begegnen sich unsere Leitungsebenen und arbeiten einrichtungsübergreifend an einem gemeinsamen Ziel. Wichtig: Die Fortbildungsreihe ist ein Auftakt. Mit der nächsten Auflage werden wir den Teilnehmerkreis erweitern. Damit sichern wir unsere wichtigsten Erfolgs- und Wettbewerbsfaktoren: Die Zusammenarbeit und das Miteinander unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Menschen, Fähigkeiten und Unternehmenskultur

Die vergangenen Monate waren und sind krisendurchschüttelt. So kraftzehrend diese Zeit auch war und so nervenaufreibend sie noch sein wird, so konnten wir jedoch eins immer wieder feststellen. Ob im Umgang mit Krisen oder den täglichen Herausforderungen: In Gemeinschaft gelingt vieles, was manchmal unmöglich erscheint. Dank derer, die sich tagtäglich für unsere Altenhilfe engagieren. Daher ist es dem VKA ein großes Anliegen, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beteiligung zu ermöglichen und berufliche Perspektiven zu schaffen – über ineinandergreifende Formate aus den Bereichen Aus-, Fort- und Weiterbildung.

In der sich wandelnden Gesellschaft und den damit einhergehenden Herausforderungen brauchen Organisationen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Eigenverantwortung übernehmen wollen und dürfen. Und es braucht Führungskräfte, die Verantwortung abgeben und akzeptieren können, dass Aufgaben anders gelöst werden, als sie es selbst getan hätten. Erst auf Basis einer echten Vertrauenskultur kann ein erfolgreiches und zukunftsgerichtetes Miteinander entstehen, was eine Weiterentwicklung der gesamten Organisation, des VKA, ermöglicht. Die aktive Förderung von Lernkulturen wird daher immer wichtiger und erhält nun auch im VKA seinen festen Platz, mit dem Ziel den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Rücken zu stärken. Das Angebot von Schulungen, Weiterbildungsmaßnahmen und diversen anderen Lernformaten, soll Begegnungsräume schaffen. Räume, die für wechselseitiges Verständnis sorgen und über den konstruktiven und direkten Austausch zu unterschiedlichen Erfahrungen, Meinungen und Blickwinkeln eine Basis für ein gemeinsames Miteinander stärken. Dabei geht es auch darum, eine Fehlerkultur zu etablieren, die es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlaubt, immer weiter zu lernen und innovativ zu sein.

Gleichzeitig schaffen diese Begegnungsräume Wissensnetzwerke durch den bereichs- und positionsübergreifenden Austausch. Der Verbund hat aufgrund seiner Größe und Vielfalt hier viel Potential. Gemeinsames Entwickeln von Lösungen, der konstruktive Umgang mit Konflikten und die Kompromissfindung sind die Basis für eine wachsende Wir-Kultur. Eine zentrale Rolle übernehmen hier die Führungskräfte, die wir im VKA entsprechend qualifizieren.

Gleichermaßen werden auch diejenigen unterstützt und gefördert, die ihren beruflichen Werdegang beim VKA beginnen. So werden den Auszubildenden im Verbund verlässliche Partner und Ansprechpartner aus den eigenen Reihen zur Seite gestellt, die mit Rat und Tat unterstützen, Kompetenzen vermitteln und mit denen sich jede Herausforderung bewältigen lässt.

Auf dem Weg zur stärkeren internen Vernetzung ist auch die aktive Teilhabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zentraler Faktor. Sei es die Einflussnahme auf das eigene Teamgefüge über Aktionen wie „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ oder die Mitarbeit im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Dienstplangestaltung. ■



Ein gelungener Auftakt

Was macht eine gute Führungskraft aus? Worauf muss eine Führungskraft im Arbeitsalltag achten? Dies sind nur zwei Fragen, mit denen sich die VKA-Führungskräftequalifizierung beschäftigt. Bei über 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es viele Führungskräfte, die täglich ihre Teams in den unterschiedlichsten Bereichen motivieren und organisieren. Mit der Führungskräftequalifizierung kommt ein gemeinsames Führungsverständnis hinzu. Ein gelungener Auftakt, der seine Fortsetzung findet.

Hier begegnet man Kollegen auch auf einer persönlichen Ebene, wovon ich mir für den Arbeitsalltag einen positiven Effekt in puncto Verständnis und Empathie erhoffe/wünsche.

Nicola Vogt, Referentin der Geschäftsführung und Mitinitiatorin des Projektes



Der offene Dialog mit Führungskräften aus verschiedenen Arbeitsbereichen hat mich für den Umgang mit Menschen neu sensibilisiert. Menschen mit unterschiedlichen Lebensgeschichten und Persönlichkeiten haben auch unterschiedliche Bedürfnisse, die eine individuelle Kommunikation und Führung erfordern. **Rainer-Maria Thurmman, Hauswirtschaftsleitung, St. Vincentius, Scherfede**



Durch den Austausch mit den unterschiedlichen Berufsgruppen reflektiere ich mein eigenes Tun und Handeln stärker. Ich betrachte Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln und probiere neue Dinge aus.

Nina Kolk, Einrichtungsleitung, St. Pius in Bielefeld

Wir freuen uns auf das, was kommt.

Um Nachhaltigkeit und Anschlussfähigkeit zu sichern, gilt es zum Abschluss der ersten Auflage der Führungskräftequalifizierung, das Feedback auszuwerten und eventuell Themen anzupassen. „Unser Ziel ist, die Reihe weiterzuentwickeln und fortzusetzen. In einer zweiten Auflage sehen wir beispielsweise unsere Leitungen aus dem sozialen Dienst und die Wohnbereichs-, und Tagespflegeleitungen“, blickt Nicola Vogt voraus. Die Grundidee ist ein rollierendes Prinzip, sodass es neuen Führungskräften jederzeit möglich ist, an der Fortbildungsreihe teilzunehmen. „Wir sind der festen Überzeugung, dass wir dadurch den Gesamtverbund stärken und somit für die Herausforderungen der Zukunft noch besser aufgestellt sind“, unterstreicht Nicola Vogt die Bedeutung des neuen Formats.



In den Seminaren lernen Führungskräfte, Menschen und Organisationen miteinander zu vernetzen, Kontakte zu fördern und ein gutes Miteinander zu gestalten. Sie entwickeln wichtige Kompetenzen zur Gesunderhaltung, Produktivität und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Kerstin Liekmeier, Dozentin für Kommunikation



Ich kann gewisse Verhaltensweisen und Handlungen im privaten als auch beruflichen Umfeld besser nachvollziehen. Durch eine bessere Kommunikation wird auch die Toleranz und Akzeptanz im Umgang miteinander geschärft.

Bianca Hiermann-Maash, Leitung Wirtschaftliche Beratung, VKA Geschäftsstelle Hamm



Der Informationsaustausch mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist sehr offen, konstruktiv und praxisnah. Ich habe festgestellt, dass die Probleme oft sehr ähnlich sind und wir gemeinsam an Lösungen arbeiten können.

Oxana Lammert, Pflegedienstleitung, Reginenhaus Hamm



Die Chance für ein gemeinsames Führungsverständnis

„Viele kennen die klassischen Kommunikationsmodelle oder haben in der Vergangenheit ein Seminar zum Thema Zeitmanagement besucht. Dieses Handwerkzeug hilft uns im Alltag weiter. Außerdem geht es uns darum, sich vom 'ich' oder 'meinem Team' zu lösen und gemeinsam den Weg zum 'Wir im Verbund' zu gehen. Wir haben erstmalig die Chance, eine gemeinsame Haltung zum Führungsverständnis zu entwickeln und dieses in die Einrichtungen und Fachabteilungen im VKA zu tragen“, erklärt Nicola Vogt, Referentin der Geschäftsführung.



Gemeinsam etwas bewegen

Die gelernte Krankenschwester arbeitet seit 2019 beim VKA. Zuvor war sie 14 Jahre als Fachbereichsleitung Ambulante Pflege tätig. Die Pflege und Altenhilfe kennt sie aus verschiedenen Perspektiven und sie weiß um die unterschiedlichen Herangehensweisen der einzelnen Bereiche. „Die Fragestellung ist vielleicht die Gleiche, aber unsere Einrichtungs-, Pflegedienst-, oder Hauswirtschaftsleitungen gehen das Thema unterschiedlich an. Dazu kommt, dass beispielsweise die Einrichtung in Bielefeld Herausforderungen anders löst als die Einrichtung in Paderborn“, erzählt Nicola Vogt.

Sie stellte sich die Frage „Wie schaffen wir voneinander zu lernen und ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln?“. Denn Führungskompetenz ist nicht angeboren. Sie lässt sich erlernen und stetig verbessern, wie viele andere Dinge im Leben. Die Idee: Eine Fortbildungsreihe, um unterschiedliche Führungskräfte weiterzuentwickeln. In diesem Format sollen sich die verschiedenen Leitungsebenen begegnen, kennenlernen, austauschen und das über die einzelnen Einrichtungen hinaus. Ganz nach dem VKA-Slogan „Zusammen sind wir viele – gemeinsam sind wir eins“. „Wir haben die Idee in der Geschäftsleitung besprochen. Das Feedback war absolut positiv, sodass wir die Vorbereitungen schnell begonnen haben“, erinnert sich Nicola Vogt.

Ich fand es toll, dass ich mit vielen Mitarbeitern aus verschiedenen Arbeitsbereichen an einem Thema gearbeitet habe. **Heike Mölling, Stv. Pflegedienstleitung VKA Mobile Dienste Bielefeld**

Die Dozenten im Überblick



Name: Kerstin Liekmeier
Alter: 39 Jahre
Beruf: Organisationsberaterin, Gestalttherapeutin, Coach und Supervisorin in Oerlinghausen
Seminar: Kommunikation, Zeitmanagement
www.kerstinliekmeier.de



Name: Waltraud Friedrich
Alter: 65 Jahre
Beruf: Systemische Beraterin und Coach in Bielefeld
Seminar: Teamentwicklung
www.waltraud-friedrich.de

Name: Thomas Hoischen
Alter: 65 Jahre
Beruf: Berater, Coach und Supervisor in Bad Lippspringe
Seminar: Leitung sein
www.hoischen.de



Führungskräfteentwicklung als Teil der Organisationsentwicklung

Dabei herausgekommen sind vier Seminare mit den Themenschwerpunkten „Zeitmanagement“, „Kommunikation“, „Teamentwicklung“ und „Leitung sein“. „Führungskräfteentwicklung ist immer ein Teil der Organisationsentwicklung. Wir betrachten den gesamten Verbund. Wer sich das bewusst macht, der geht von Anfang an anders an die Dinge heran“, erzählt Nicola Vogt. Moderne Unternehmen streben heutzutage vor allem agile und effiziente Strukturen an. In diesem Zusammenhang geht es darum, sich stets auf neue Situationen einzulassen, schnell handlungsfähig zu sein und Entscheidungen in einem gewissen Spielraum eigenverantwortlich zu treffen. „Ein gutes Beispiel für diese geforderte Anpassungsfähigkeit ist die Corona-Pandemie. Sie hat den agilen Trend in Unternehmen nochmals beschleunigt“, erklärt Nicola Vogt.

90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in fünf Gruppen

An der ersten Auflage der Fortbildungsreihe nehmen vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil, die größere Teams führen. „Ich hatte eine Liste mit 90 Namen. Diese galt es in fünf Gruppen einzuteilen. Weiter haben wir uns entschieden, dass direkte Vorgesetzte nicht in derselben Gruppe arbeiten und wir allgemein auf eine ausgewogene Gruppenbildung achten“, erläutert Nicola Vogt die Vorgehensweise. An zwei Tagen schob sie die Zettel mit den Namen hin und her, bis dieses Ziel erreicht war. Schließlich folgte im März das erste Auftaktseminar. Ende der Veranstaltungsreihe ist im Dezember dieses Jahres. ■



Die Seminare haben uns ermöglicht, in einen intensiven Austausch zu kommen. Dabei durfte ich von den praktischen Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen profitieren und habe ein vertrauensvolles Miteinander erlebt. Ich wünsche mir sehr, dass wir uns immer wieder an diese Tage erinnern und an diesem Miteinander festhalten.

Daniela Becker, Bevollmächtigte des Vorstands, Abwesenheitsvertretung Vorstand

Ansprechpartnerin Fortbildung:
Nicola Vogt, Referentin der Geschäftsführung



Ausbildung

Mitarbeiter beim VKA



Das Konzept der neuen Ausbildungskordinatoren

Seit dem 1. Januar 2020 gibt es eine neue Pflegeausbildung. Das Pflegeberufereformgesetz hat die bisherigen Berufsausbildungen der Altenpflege, der Krankenpflege und der Kinderkrankenpflege zusammengeführt. Die neue Ausbildung als Pflegefachfrau / Pflegefachmann befähigt die Auszubildenden zur Pflege von Menschen aller Altersstufen und in allen Versorgungsbereichen. Die Absolventinnen und Absolventen können mit ihrem Abschluss in allen stationären und ambulanten Einrichtungen der Gesundheitsversorgung arbeiten und das in ganz Europa.

Den theoretischen Teil der Ausbildung absolvieren die Auszubildenden in den Pflegeschulen. Der praktische Teil findet in verschiedenen Ausbildungseinrichtungen mit unterschiedlichen Pflegebereichen statt. Dabei sind die Ausbildungsinhalte der drei Lehrjahre standardisiert worden. „Durch die vereinten Ausbildungen zu einem generalisierten Ausbildungsplan wird das Berufsfeld Pflege aufgewertet. Das Konzept bietet mehr Perspektiven und Möglichkeiten in allen Bereichen der Pflege“, befürwortet André Diecks, Leiter der Aus-, Fort- und Weiterbildung im VKA, die Reform.

Herausforderungen bewältigen

Die neue Ausbildung bringt für alle Beteiligten einige Herausforderungen mit sich. Die Kommunikation zwischen den Lernenden, dem Träger und den Schulen gestaltet sich komplexer. Um diesem höheren Aufwand gerecht zu werden und um in der Ausbildung höhere Qualitätsstandards zu setzen, entwickelte der VKA ein neues Ausbildungskonzept. Ein zentraler Aspekt ist der Einsatz von zwei Ausbildungskordinatoren. Diese agieren als Bindeglied zwischen den Institutionen und den Auszubildenden.

„Durch die generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann sind unsere Auszubildenden monatelang nicht in unseren Einrichtungen. Eine Identifikation mit der Einrichtung oder dem Träger zu erreichen, gestaltet sich schwieriger“,

sagt André Diecks. Vor allem in den Zeitfenstern, in denen die Azubis extern eingesetzt sind und nicht in den VKA-Einrichtungen lernen, ist es wichtig, dass die Koordinatoren den Kontakt halten. Weiter benennen die Einrichtungen zukünftig jeweils einen Ansprechpartner zum Thema Ausbildung, an den sich die Koordinatoren und Praxisanleitungen wenden.

Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter unterstützen

Die Arbeit der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter hat sich mit der neuen Ausbildung verändert. Sie ist theoretischer, pädagogisch anspruchsvoller und legt den Schwerpunkt auf neue Aspekte in der Ausbildung.

Die Vermittlung von Kompetenzen an die Auszubildenden ist ein zentraler Bestandteil. Beispielsweise lernten die Auszubildenden früher in der Dekubitusprophylaxe, wie sie Bewohnerinnen und Bewohner richtig lagern. Heute erlernen die Auszubildenden die Kompetenz, das Risiko eines Dekubitus zu erkennen und welche Wege es gibt, darauf zu reagieren. Das Fachwissen ist durch den Lehrplan klar vorgegeben. Doch wie erkenne ich, welche Kompetenzen in welchen Anleitungssituationen vermitteln sollen und auf welche Art und Weise kann ich das erfolgreich tun? – Diese Frage stellt sich unseren Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern häufig. Mit den Ausbildungskordinatoren stehen jetzt Ansprechpartner zur Seite, die an der Stelle unterstützen. Zusätzlich wird es neue Lehrgänge geben, die den Praxisanleitern und Praxisanleiterinnen neue Wege aufzeigen, die Ausbildungsinhalte zu vermitteln. ■

Ansprechpartner Ausbildung:
André Diecks, Geschäftsführer
der VKA St. Liborius gGmbH
und der Marienheim gGmbH

Der VKA stellt vor

Mit André Schaak und Stefanie Bollmer hat der Verbund für die neue Aufgabe eine interne Lösung gefunden. Seit Juli 2022 arbeiten sich die beiden als Koordinatoren ein, wobei zunächst einige Hintergrundarbeiten zu erledigen sind. Das Ziel ist, gegen Ende des Jahres in den Einrichtungen und Diensten des VKA zu starten und zentrale Ansprechpartner für alle Auszubildenden in der Pflege zu sein.

Zu ihren Aufgaben gehört sowohl die Kommunikation mit den Auszubildenden als auch der Austausch mit den Einrichtungen, Praxisanleitungen, Schulen und anderen Trägern. Außerdem werden sie die „Gesichter der Ausbildung“ im VKA sein und die Pflegeausbildung im Verbund nach außen darstellen und bewerben.

ausbildung@vka-pb.de

Unsere Gesichter der Ausbildung



Ich freue mich auf die neue Aufgabe, weil ich damals mit der Weiterbildung zur Praxisanleiterin meine neuen Kollegen ausbilden wollte. Mit der neuen Funktion führe ich genau das häuserübergreifend weiter.

Stefanie Bollmer, Ausbildungskordinatin

pflege-wird-zukunft.de

Name: Stefanie Bollmer

Alter: 42 Jahre
Beruf: Pflegedienstleitung und Praxisanleiterin
Im VKA: Seit 4 Jahren

Stefanie Bollmer kommt ursprünglich aus dem Emsland in Niedersachsen. Dort schloss sie 2003 ihre Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin erfolgreich ab. Anschließend arbeitete sie einige Jahre als Altenpflegerin in Aachen, ehe sie 2006 nach Paderborn zog. Seitdem hat Stefanie Bollmer in verschiedenen Einrichtungen wie der vollstationären Altenpflege oder in einer Demenz-WG gearbeitet. 2018 wechselte sie zum VKA. Zuletzt verstärkte die 42-jährige das Liboriushaus als Pflegedienstleitung.

Name: André Dominik Schaak

Alter: 31 Jahre
Beruf: Pflegepädagoge und Bildungsreferent
Im VKA: Seit 5 Jahren

Nach Abschluss des Gymnasiums entschied sich André Dominik Schaak für einen Beruf in der Pflege. 2011 fing er als Auszubildender in der Altenpflege an. Nach seinem erfolgreichen Abschluss entschied er sich für ein Studium der Pflegepädagogik an der Fachhochschule Bielefeld. Währenddessen verschlug es den heute 31-jährigen nach Rietberg im Kreis Gütersloh. Hier wechselte André Dominik Schaak 2017 als Pflegefachkraft zum VKA. 2019 folgte der Wechsel in die Geschäftsstelle als Bildungsreferent. In dieser Rolle gibt er verbundinterne Schulungen und Fortbildungen im Bereich der Pflege.

Der VKA steht für eine professionelle Ausbildung. Ich freue mich, dass ich als Ausbildungskordinator einen wichtigen Beitrag dazu leisten darf.

André Dominik Schaak, Ausbildungskordinator





Ausbildungspartner VKA – Pflege wird Zukunft

Die Nachfrage nach qualifiziertem Fachpersonal in der Pflege ist so groß wie noch nie. Der demografische Wandel erhöht den Bedarf an Pflegedienstleistungen stetig. So wird die Pflegebranche auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen und vielen Menschen die Möglichkeit auf eine qualifizierte Ausbildung bieten. Die Arbeit in der Altenhilfe ist vielseitig, sinnstiftend und ein sicherer Beruf mit ausgezeichneten Zukunftsperspektiven. Der VKA ist ein verlässlicher Ausbilder, der das Thema Ausbildung zentral und fokussiert anbietet und bewusst verantwortet.



Der Bundesfreiwilligendienst ist eine gute Möglichkeit, erste Einblicke in den Pflegeberuf zu erhalten. Überzeugen Sie sich selbst.

1. Gezielte Begleitung und Betreuung

Unsere Auszubildenden werden über die gesamte Dauer der Ausbildung durch qualifizierte Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter der jeweiligen Einrichtung eng betreut. Durch den Einsatz unserer Ausbildungskoordinatoren werden die Lernenden auch im Verbund und in der Kommunikation mit den Pflegeschulen und anderen Ausbildungseinrichtungen unterstützt.

2. Komplexanbieter VKA

Der VKA bietet unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten und nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung verbundweite berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Zusatzqualifizierungen wie beispielsweise das Wund- und Schmerzmanagement.

3. Chancengeber VKA

Der VKA heißt alle Interessierten mit einem Herz für den Pflegeberuf im Team willkommen – ob Berufseinsteiger, Berufserfahrene oder Quereinsteiger aus anderen Berufsfeldern, wir freuen uns immer über Menschen, die unser Team bereichern.

4. Ausbildungsnetzwerk VKA

Der VKA bietet verbundweit gemeinsame Unternehmungen und unterstützt das Wir-Gefühl unter den Auszubildenden aller Einrichtungen.

5. Wir stehen für „Pflege wird Zukunft“

Unsere Auszubildenden sind Teil des Teams und kompetente Fachkräfte von morgen. Mitsprache und Partizipation der Auszubildenden ist beim VKA ausdrücklich erwünscht.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der VKA bietet unterschiedliche Teilzeitmodelle und eine Dienstplangestaltung, welche die individuelle Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt.

7. Christliche Werte

Wir vertreten ein junges, modernes und fortschrittliches Leitbild in Orientierung an den 10 Geboten und unseren christlichen Werten als Basis unserer Arbeit in der Altenhilfe.

8. Weitere Vorteile im VKA

Tarifliche Vergütung nach AVR-Caritas, Betriebliche Altersversorgung, Fort- und Weiterbildung, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), JobRad, vergünstigte Kranken-Zusatzversicherung, Weitere Vergünstigungen (Rabatt bei Kfz-Versicherungen), Bonuskarte Edenred.

Durch meinen Bundesfreiwilligendienst habe ich die Altenhilfe aus mehreren Blickwinkeln kennengelernt und mich für die Ausbildung zum Pflegefachmann entschieden. Während der neuen generalistischen Ausbildung lerne ich verschiedene Versorgungsformen in den unterschiedlichsten Lebenslagen kennen. Die Vielfältigkeit der Ausbildung macht jeden Tag zu einem anderen Tag mit neuen Herausforderungen.

Jan Hanig, Auszubildender, Liebfrauen Hamm (3. Lehrjahr)



Mutter und Tochter arbeiten voller Überzeugung in der Pflege und lernen jeden Tag voneinander.

der Altenpflege – ihrem Traumberuf. „Die Altenpflege ist für mich Beruf und Berufung zugleich. Heute sehe ich mich in keinem anderen Beruf“, sagt die engagierte Fachkraft. Da ist es kein Wunder, dass auch ihre Tochter den Weg in die Altenhilfe fand.

Kontakt zur Altenhilfe bereits in jungen Jahren
Annika befindet sich derzeit im dritten Lehrjahr der generalistischen Ausbildung zur Pflegefachfrau. Durch ihre Mutter kam sie in die Einrichtung. Bereits mit 16 Jahren arbeitete sie neben der Schule im Service und später in der Betreuung des Hauses. Nach ihrem Schulabschluss begann sie zunächst eine Ausbildung zur Physiotherapeutin, entschied

Pflege ist bei uns Familiensache

Nicole und Annika Austermann arbeiten in unserer Einrichtung St. Johannes Baptist in Rietberg. Mutter Nicole arbeitet bereits seit mehr als 20 Jahre in

sich aber letztlich für einen Berufswechsel. „Als ich den Pflegenotstand in der Einrichtung sah, dachte ich, dann bleibe ich doch gleich da und unterstütze, wo ich kann. Irgendwann fragte ich mich, wieso ich eigentlich nicht gleich die Ausbildung mache. Ich bewarb mich und bekam die Ausbildungsstelle“, erzählt die Auszubildende.

Erfahrene Altenpflegerin mit vielfältigen Qualifikationen und Interessen

Mutter Nicole steht ihr währenddessen immer unterstützend zur Seite. Die erfahrene Altenpflegerin ist Praxisanleiterin, Schmerzexpertin, angehende Wundexpertin und Mitglied in der Mitarbeitervertretung der Einrichtung. „Meine Interessen sind vielfältig. Leider hat ein Tag nur 24 Stunden“, sagt Nicole mit einem Lächeln. Vom wechselseitigen Austausch zwischen Mutter und Tochter profitieren beide gleichermaßen. „Wir lernen beide voneinander. Meine Tochter erhält von mir die Unterstützung, die sie während ihrer Ausbildung benötigt. Das kann ein situationsbedingter Rat oder auch die Frage nach Fachliteratur sein. Ich habe aber ebenfalls Nutzen vom bereits erlernten Wissen meiner Tochter. Die Ausbildungsinhalte und Lehrpraktiken verändern sich mit der Zeit. Durch meine Tochter bleibe ich immer auf dem neusten Stand.“ ■

Als Praxisanleiterin ist es mir wichtig, den Auszubildenden Lehrinhalte ganzheitlich zu vermitteln. Themen wie die Bedeutung und Umsetzung unseres Leitbildes gehören ebenso dazu wie das Wund- und Medikamentenmanagement oder die Kommunikation mit Angehörigen, Ärzten und Krankenhäusern. Nicole Austermann, Pflegefachkraft, St. Johannes Baptist, Rietberg





VKA-Stellenportal: pflege-wird-zukunft.de

Aufgrund einer weiterhin stark steigenden Nachfrage für Dienstleistungen in der Altenhilfe ist die Pflege eine der Top-Zukunftsbranchen. Der demographische Wandel schreitet weiter voran. Immer mehr Menschen werden immer älter und oftmals pflegebedürftig. Der Bedarf an Fachkräften bleibt hoch und verspricht beste Berufsperspektiven. Man spricht von derzeit 110.000 zusätzlich benötigten Pflegekräften.

Pflege als Top-Zukunftsbranche

Dass die Pflege und damit auch die Altenhilfe zu den Top-Zukunftsbranchen gehört, unterstreicht der VKA mit seinem neuen Portal und den darauf zu findenden Botschaftern. „In der Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Einrichtungen und Tätigkeitsbereiche an unserem neuen Internetauftritt hat sich wieder einmal gezeigt, wie viel Herzblut und welche tolle Geschichten unsere Altenhilfe bereithält. Davon wollten wir unbedingt erzählen und begeistern“, erklärt Daniela Becker, Bereichsleitung Projekt- und Strategieentwicklung. Um auf die vielfältigen Aufgaben und Tätigkeiten aufmerksam zu machen und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit zu bieten, sich bestmöglich über den VKA informieren zu können, entschied sich der Verbund für ein eigenes Stellenportal. Neben den aktuell ausgeschriebenen Stellen finden Bewerberinnen und Bewerber die Arbeitgebervorteile sowie mögliche Einstiege beim VKA. Ob ein Praktikum, eine Ausbildung, ein Direkteinstieg oder eine ehrenamtliche Tätigkeit – Wege und Chancen, sich im VKA zu entwickeln, gibt es viele.

Interesse wecken und einfach in Kontakt kommen – das war unser Ansatz für das eigene Stellenportal.

Mit der Kurzbewerbung einfach initiativ bewerben

Ein Blick auf die Zahlen bestätigt den neuen Ansatz des Internetauftritts. „Nach der Startseite ist das Stellenportal die meistgeklickte Seite. Vor allem die Stellenausschreibungen sind gefragt“, erklärt Stefan Wever aus der Unternehmenskommunikation. Darüber hinaus ist es Bewerberinnen und Bewerbern möglich, sich mit der neuen Kurzbewerbung auf einfache Art und Weise initiativ zu bewerben. Die Nutzerin oder der Nutzer wählt einen gewünschten Unternehmensbereich sowie einen bevorzugten Standort aus und ergänzt seine Kontaktdaten. Optional lassen sich Dokumente wie der Lebenslauf oder Qualifikationen hinzufügen. Ein Klick auf „Bewerbung absenden“ und fertig.

Zudem nutzte der VKA das Stellenportal, um im Mai auf seine Aktion „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ aufmerksam zu machen. In diesem Rahmen war es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich, Pflegekräfte zu werben und für die Vermittlung eine Prämie zu erhalten. „In Zukunft werden wir das Stellenportal weiter in Kampagnen einbinden, um einen möglichst großen Effekt mit entsprechenden Reichweiten zu erzielen“, blickt Stefan Wever voraus. ■

pflege-wird-zukunft.de



Wir sind mit dem Aktionsmonat sehr zufrieden und haben aus den Einrichtungen rundum ein positives Feedback erhalten. Wir verfolgen das Konzept weiter und haben schon erste Ideen für weitere Aktionsmonate.

Luis Murillo Mendoza, Geschäftsführer der VKA St. Josef gGmbH

Aktionsmonat zum Tag der Pflege – Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Du kennst Pflege- oder Pflegefachkräfte, die noch nicht im VKA-Team sind? Vielleicht gehören sie sogar zu Deinem Familien-, Freundes-, oder Bekanntenkreis? Dann sprich sie jetzt an, bring sie mit in die VKA-Familie und sichere Dir die Chance auf Deine persönliche Prämie.

Mit diesem Aufruf startete der VKA zum Tag der Pflege in einen Aktionsmonat. Mit der Kampagne „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ war es den VKA-Mitarbeitern von Mitte Mai bis Mitte Juni möglich, Verstärkung für das eigene Team und den Verbund zu gewinnen. Im Erfolgsfall gab es als Dankeschön für die Werbenden eine Bonuszahlung. So machten sich viele Kolleginnen und Kollegen auf und fragten an bei Familie, Freunden und Bekannten. Im allerbesten Fall werden aus empfohlenen Interessenten langjährige Teammitglieder.

Das Konzept – Eine Win-Win-Situation

Vorteile für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Wer mitentscheiden darf, ist motivierter bei der Arbeit. Zusätzlich empfinden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies als Wertschätzung.
- Der Teamgeist ist umso stärker – schließlich sind alle schon miteinander vertraut.
- Es ist ein gutes Gefühl, etwas für Familie, Freunde oder Bekannte getan zu haben.
- Der Arbeitgeber belohnt das Engagement.
- Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sicher sein, dass es sich um eine ehrliche Empfehlung handelt.

Vorteile für den Verbund:

- Mehr Bewerbungen durch aktives Werben der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überlegen sich, wen sie ansprechen und werben wollen. Dadurch wird eine Vorauswahl ohne großen Zeit- und Kostenaufwand getroffen.
- Bei erfolgreicher Rekrutierung hat das neue Teammitglied schon einen ersten Kontakt im Haus. Das erleichtert den Einstieg.
- Viele erfolgreiche Empfehlungen sprechen für eine hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Verbund.



Gute Arbeit spricht sich herum: Hannah Marlen Michna (re.) wurde von Simone Fritze angeworben. Unsere neue Kollegin arbeitet seit dem 01.08. im hauswirtschaftlichen Bereich der Wohngemeinschaften. Dieses soll der erste Schritt zu einer Karriere beim VKA sein. Hannah Marlen Michna wird zum 01.04.2023 die Ausbildung zur Pflegefachfrau bei den Mobilen Diensten starten.





BGM als Managementaufgabe

Ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Basis für die Schaffung gesunder Rahmenbedingungen und damit für ein gesteigertes Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Ein gelebtes BGM erzeugt eine gesunde Unternehmenskultur. Denn im BGM spiegeln sich die Grundhaltung und die Überzeugung der Unternehmensführung und seiner Führungskräfte wider.

Beim BGM gehen die Vorstellungen und das Verständnis dafür, was unter diesem Begriff zu verstehen ist, oftmals auseinander. Zudem scheiden sich die Geister, welche Maßnahmen zum BGM gehören. Was also ist gemeint, wenn wir über gesunde Rahmenbedingungen und ein nachhaltiges BGM sprechen?

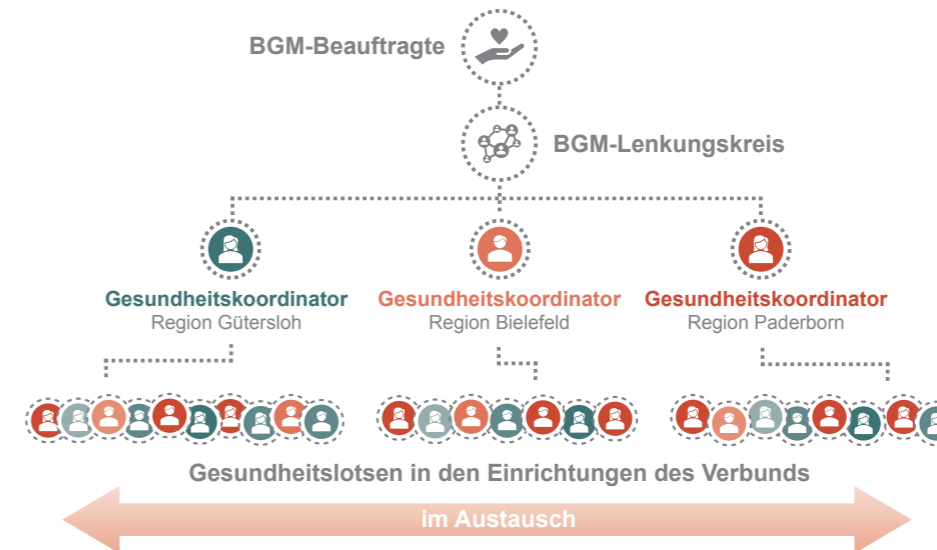
Das BGM ist im Rahmen des beruflichen Alltags ein umfassender Instrumentenkasten und Maßnahmenkatalog, der weit über das hinausgeht, was sich der ein oder andere darunter vorstellen mag. Das BGM ist keine einmalige Aktion, sondern ein fortlaufender Prozess, der auf Kontinuität angelegt ist und stets auf seine Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls angepasst werden muss. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess gehört zu den Grundprinzipien eines nachhaltigen BGM. Zu diesen gehört auch, dass das Gesundheitsmanagement in die betrieblichen Prozesse und Strukturen integriert wird. Folglich muss sich das ganzheitliche Verständnis für Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Kerndokumenten und -prozessen wiederfinden. Das BGM hat damit eine inhaltliche Verbundwirkung unter anderem zu den Handlungsfeldern Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung. Nur mit dieser Verbundwirkung wird sichergestellt, dass bei jeder unternehmerischen Handlung, unabhängig von der Führungsebene, gesundheitsförderliche Arbeits- und Organisationsstrukturen sukzessive aufgebaut und gestärkt werden.

Um gute und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen gestalten zu können, müssen Gesundheitsaspekte in der Unternehmensstrategie und in allen Themen des VKA mitgedacht werden. Daher freut es mich umso mehr, dass wir uns hier auf den Weg gemacht haben.

Timo Halbe, Vorstand

Wir bedanken uns für Ihr wertvolles Feedback aus der letzten Befragung. Diese wichtigen Antworten sind Ausgangspunkt und Basis, gehen nicht unter und werden bei den nächsten Schritten mit einfließen.

Daniela Becker, Bevollmächtigte des Vorstands, Abwesenheitsvertretung Vorstand



Aus Vorgenanntem wird deutlich, dass das BGM zu den wichtigsten Führungsaufgaben gehört. Es erfordert umso mehr ein einheitliches Verständnis und abgestimmte Handlungsweisen. Der Führungskraft obliegt es, die Ressourcen und Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten und Bedürfnisse einzusetzen und zu fördern. Wirklich gelingen kann dies nur durch eine starke Einbindung (Partizipation) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wechselseitigen wertschätzenden Umgang untereinander. Die direkte Führungskraft hat damit einen großen Einfluss auf die arbeitsbezogene Belastung und die individuelle Förderung und trägt maßgeblich zur Gesunderhaltung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Um diesem hohen Anspruch gerecht zu werden und dabei die eigene Gesundheit nicht aus dem Blick zu verlieren, werden die Führungskräfte des VKA in Zukunft auch zum Thema „gesunde Führung“ in weiteren Qualifizierungsreihen geschult.

Mit Blick auf die Handlungsfelder des BGM und deren Wichtigkeit für den Verbund, ist es umso wichtiger, im VKA eine Struktur zu implementieren, die diese Aufgabe auf viele Schultern verteilt und in einem internen Gesundheitsnetzwerk bündelt.



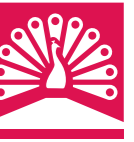
Prozessbegleitung und nächste Schritte

- Prozessbegleitung durch die BGW – Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
- Gründung Lenkungsreis
- Status Quo-Analyse
- Aufbau eines Gesundheitsnetzwerkes im Verbund
- Ausbildung regionaler Gesundheitskoordinatoren
- Benennung von Gesundheitslotsen in den Einrichtungen und Diensten
- Mitarbeiter-Workshops



Ansprechpartnerin BGM:

Daniela Becker, Bevollmächtigte des Vorstands, Abwesenheitsvertretung Vorstand



Wie gut, wenn man in diesen Zeiten ein Leitbild hat. Eines, das nicht in der Schublade vergammelt, sondern leitet. Und das dabei, weil es sich nach den 10 Geboten richtet, die Freiheit im Sinn hat.

Vita Prof. Dr. Elisabeth Jünemann, Theologin, Sozialethikerin

- Gründerin des Instituts DekaCert (Organisationsentwicklung nach dem Dekalog)
- Gründungsmitglied des VKA-Ethikrates

Wer hier wohnt oder arbeitet, darf sich darauf verlassen, dass man merkt, wenn die Freiheit dünnhäutig wird, dass dann Lösungen gesucht und gefunden werden. Dabei widersteht man hier der Gefahr der einfachen und einseitigen Antworten schon alleine dadurch, dass man hier gemäß den 10 Geboten nicht nur in einem Freiheitsraum den Anker wirft, sondern immer in 10 Freiheitsräumen unterwegs ist.

Unsere gemeinsamen Werte als verlässlicher Kompass

In unsicheren Zeiten entstehen oftmals Ängste und der Wunsch nach Sicherheit und Stabilität wächst umso mehr. Mit einem Krieg mitten in Europa, einem spürbaren Klimawandel und der realen Personalnot, die insbesondere die Pflege und unsere Altenhilfe trifft, stellen wir uns immer häufiger die Frage nach dem Warum und dem Wofür, nach den positiven Veränderungen, die wir anstreben. Unser VKA-Leitbild hilft, diese Fragen zu beantworten.

Glücklicherweise haben wir ein Leitbild, das uns bei den Themen unserer Zeit anleitet und uns hilft, mit den Folgen umzugehen. Das VKA-Leitbild gibt Orientierung und zeigt auf, was im VKA gilt. Immer mit dem Ziel, im gemeinschaftlichen Zusammenleben die Freiheit zu bewahren – die eigene, die des anderen und die des Ganzen. Wer in unseren Einrichtungen wohnt oder arbeitet, darf sich darauf verlassen, dass Lösungen gesucht und gefunden werden.

Die gemeinsamen Werte und Denkweisen sind richtungweisend und geben Mut für positive Veränderungen, die wir gemeinsam gestalten. Das Leitbild ist unser roter Faden durch den Identitätsprozess, unter Berücksichtigung der Veränderungen in der Gesellschaft sowie in der Arbeitswelt. Dabei können wir uns wieder auf die Grundwerte des Lebens besinnen. Denn diese Grundwerte des Lebens finden sich in den 10 Geboten – die Basis unseres Leitbilds. Wir verfügen damit über einen verlässlichen Kompass, der uns Orientierung gibt. Er zeigt uns, warum Wandel wichtig ist und nimmt uns die Angst vor Veränderungen.

Das Leitbild ist aus einem inneren Prozess entstanden – Diese moderne Variante der zehn Gebote wurde im VKA entwickelt von den Menschen, die sie leben und erlebbar machen sollen. Vorgestellt wurde sie auf einer Fachtagung unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Verbundes für alle, die sich für unsere Altenhilfe engagieren. Mit der gleichen engagierten Beteiligung entstand ein Film zu unserem VKA-Leitbild: 10 Gesichter, 10 Geschichten. Das Leitbild führt uns mit solchen „Wir-Erfahrungen“ zu einem starken, gemeinsamen Selbstverständnis, aus dem wir Kraft schöpfen für die Bewältigung des Alltags mit gegenseitiger Rücksichtnahme und Wertschätzung. Gemeinsame Werte, die unsere Kräfte bündeln für eine Zukunft, die wir gestalten, die wir gut und lebenswert finden. ■



Der Bereich Ethik im Verbund

Der Bereich Ethik umfasst die „VKA AchtsamZeit“ mit dem ambulanten Hospizdienst sowie der Vorsorgeplanung und die „Christliche Identität“. Mit unserem Leitbild und seinen 10 Freiheitsräumen. Die Ethik beschäftigt sich mit Dingen, die wir tun, und fragt, warum wir etwas richtig oder wichtig finden. Und das immer im Kontext der Begegnungen mit den uns anvertrauten Menschen und ihren Angehörigen. Oftmals geht es um Themen wie Menschenwürde, Freiheit und Toleranz. Zur Unterstützung für solch ethische Fragestellungen bilden wir eigene Fallmoderatoren aus.

Unser Leitbild: Die 10 Gebote – Grundwerte des Lebens, damals wie heute

Ein überarbeitetes Leitbild und zehn Gesichter, die zehn Geschichten erzählen. Gemeinsam zeigen sie auf, wofür wir als VKA stehen. Der daraus entstandene Film sowie das überarbeitete Leitbild feierten im August ihre Premiere. Bei einer Mitarbeiterveranstaltung in Paderborn haben wir die Ergebnisse vorgestellt und uns in einer Podiumsdiskussion sowie einigen Gastbeiträgen intensiv mit dem Leitbild beschäftigt. An dieser Stelle ein großes Dankeschön an alle, die das überarbeitete Leitbild mit allen seinen Folgeprojekten ermöglicht, begleitet und gestaltet haben!



Die Würde des Menschen ist unantastbar“, so steht es gleich am Beginn unseres Grundgesetzes (Art. 1). „Der Mensch ist ein Bild Gottes“, so heißt es auf den ersten Seiten der Bibel (Gen 1,27). Aber was bedeutet das konkret im Umgang mit Leben, das durch Krankheit oder Alter beeinträchtigt oder bedroht ist und durch den Tod begrenzt ist? Die Fortschritte der Medizin sind enorm, aber werden sie alle dem Menschen in seiner je eigenen Lebenssituation gerecht? So entstehen in der Praxis immer wieder Fragen, wie mit den so unterschiedlichen Herausforderungen umzugehen ist.

Eine Orientierung gibt im VKA das Leitbild der 10 Gebote. Aber auch darüber hinaus ist für mich wichtig, diejenigen aus christlicher Sicht mit Rat zu unterstützen, die im VKA im Dienst am Menschen Verantwortung tragen.

Prof. Dr. Rüdiger Althaus, Kirchenrechtler, Mitglied des Ethikrates des VKA

Das Leitbild ist wie ein Leitstern. So, wie er den Heiligen 3 Königen den Weg gezeigt hat, kann es uns Orientierung geben bei Fragen, die in unserer ehrenamtlichen Arbeit aufkommen. Besonders dadurch, dass die 10 Gebote so zeitgemäß interpretiert sind, fühle ich mich angesprochen und motiviert zur Auseinandersetzung und Identifikation mit den Werten des Leitbilds.

Silke Heringer, ehrenamtliche Mitarbeiterin des Hospizdienstes VKA-AchtsamZeit



Ich freue mich auf die Arbeit in der AG Leitbild, weil mir die Implementierung christlicher Werte in unserer Einrichtung wichtig ist. Dies möchte ich gerne aktiv mitgestalten.

Regina Behr, Einrichtungsleiterin Reginenhaus Hamm, seit 2022 neues Mitglied der Leitbild AG



Mir macht es Freude, die 10 Gebote in der vorgelegten Fassung des VKA zu lesen. Identität und Integrität sind zwei wichtige Bereiche, die auch in meinem Ordensleben nicht wegzudenken sind. Ich kann Ihnen nur zu diesem Leitbild gratulieren.

Sr. Maria Ancilla, Schwestern der Christlichen Liebe

Man merkt in Situationen, bei denen Uneinigkeiten zum Beispiel bei medizinischen und pflegerischen Maßnahmen herrschen, wie wichtig es ist, die Perspektiven aller Beteiligten zu beachten. Ich freue mich auf die Ausbildung zur ethischen Fallmoderation. Sie ist ein gutes Handwerkszeug, um die Mitarbeiter abzuholen und zu sensibilisieren. Die Verknüpfung mit den 10 Geboten macht dies umso spannender.

Besonders durch die neue Gesetzeslage zum Thema des assistierten Suizids müssen die Mitarbeiter gestärkt und sensibilisiert werden, um frühzeitig auf die Signale unserer Bewohner eingehen zu können und das Wohlbefinden des Bewohners zu fördern.

Magdalena Vollbrecht, stv. PDL St. Elisabeth, Paderborn, nimmt Teil an der Ausbildung Ethische Fallmoderation auf Basis der 10 Gebote



Die 10 Gebote zeitgemäß interpretiert

Im August präsentierte der VKA sein überarbeitetes Leitbild, das auf den zehn Geboten aufbaut. Das Leitbild mitentwickelt hat die Sozialethikerin und Theologin Professorin Dr. Elisabeth Jünemann. Im Interview erzählt sie, ob die zehn Gebote heutzutage noch aktuell sind, was das Leitbild ausmacht und welche Antworten es in Zeiten der Krisen geben kann.

Sie waren an der Mitarbeit des Leitbildes maßgeblich beteiligt. Wie haben Sie das Projekt erlebt?

E. Jünemann: Ich hatte von Anfang an ein gutes Gefühl bei der Sache. Wir haben schon früh viele Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt. Dabei ging es nie um die Frage „Setzen wir das um?“, sondern immer um die Frage „Wie setzen wir das um?“. Auf allen Ebenen wurde überlegt „Was bedeutet das jetzt für uns?“. Das war eine sehr gute Ausgangsbasis, die wir bis zur abschließenden Präsentation in Paderborn genutzt haben.

Die zehn Gebote (3.000 Jahre alt) liegen geschichtlich weit zurück. Sind sie heute noch aktuell?

E. Jünemann: Im Alten Testament wird erzählt, dass Jahwe dem Volk Israel damals „Zehn Gebote“ übergab. Zehn Orientierungen, wie es die von Gott geschenkte Freiheit erhalten kann, auch in ungünstigen und riskanten Situationen. Bis heute können diese Gebote oder Orientierungen für uns Wegweiser in die Freiheit sein. Wir haben zusam-

men viel darüber nachgedacht und diese Gebote so interpretiert, dass sie auch uns im VKA heute im Alltag Orientierung geben können. So haben wir sie dann auch als ethische Orientierung im Leitbild verankert.

Sie haben vorhin die christliche Ethik angesprochen. Von was genau sprechen wir eigentlich, wenn es um den Begriff Ethik geht?

E. Jünemann: Unter Ethik verstehe ich den wissenschaftlichen Blick auf das, was wir in unserer Gesellschaft für gut und gerecht halten. Wir brauchen da eine gemeinsame Vorstellung. Auch von dem, was wir als böse und ungerecht ablehnen. Um das untereinander und mit anderen kommunizieren zu können, brauchen wir dann aber auch Kriterien, nach denen wir urteilen. Das können die 10 Gebote sein.

Ein weiteres Thema, das Sie von Anfang an begleitet haben, sind die ethischen Fallgespräche. Für diesen Bereich bietet der VKA seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine spezielle Ausbildung an. Was war damals Ihr erster Gedanke, als Sie von der Idee erfahren haben?

E. Jünemann: In einem Wort: Großartig! Der VKA spart keine Mühen, um sich in diesem immer wichtiger werdenden Bereich zu spezialisieren. In den riskanten Situationen des Lebens und am Ende des Lebens fragen wir uns immer wieder: „Was sollen wir tun?“ „Was tut diesem Menschen gut?“ „Was wird ihm gerecht?“ Wir müssen uns in diesem „Fall“ entscheiden. Und diese Entscheidung fällt schwer. Wir müssen sie zusammen mit anderen Personen, die den „Fall“ kennen, treffen. Im „Ethischen Fallgespräch“. Übrigens beruhen die Kriterien für die Ethische Fallentscheidung auch auf den zehn Geboten.

Lassen sich mit dem Leitbild und den ethischen Fallgesprächen alle Situationen beantworten?

E. Jünemann: Ich denke da beispielsweise an den Assistierten Suizid. Es ist für alle Beteiligten eine



Zusammenkunft bei der Verwaltungsratssitzung im Juni 2022, in der der Auftakt zum Leitbild besprochen und die Gründung eines Ethikrats beschlossen wurde. Alle freuen sich darauf, das Leitbild in der Umsetzung zu erleben.

v.l.n.r.: Timo Halbe (Vorstand, VKA), Ulrike Molitor (Leitung Bereich Ethik, VKA), Professorin Elisabeth Jünemann (Theologin) und Marcel Giefers (Vorsitzender Verwaltungsrat VKA)

Das Leitbild auf Grundlage der zehn Gebote ist die Basis für unseren VKA. Die darin festgehaltenen christlichen und sozialen Grundwerte bieten Orientierung für alles, was uns ausmacht. Für die uns anvertrauten Menschen, unsere Partner, unsere Mitglieder und unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter bis hin zum Verwaltungsrat.

Timo Halbe, Vorstand VKA

immense Herausforderung, wenn es jemanden gibt, der plötzlich sagt, dass er nichts mehr essen und trinken möchte und unsere Unterstützung dabei braucht. Da kann man nicht in jedem einzelnen Fall ganz von vorne beginnen, sich mit dem Thema Suizid auseinander zu setzen. Da braucht man eine Grund-Orientierung, wie man sich verhalten kann. Deshalb haben wir im VKA einen Ethikrat gebildet, der mit grundsätzlichen Orientierungen beratend zur Seite steht und im Fallgespräch den Rücken stärkt. Der uns dabei hilft eine Antwort zu finden auf die Frage „Wie gehen wir als VKA mit der Thematik und mit dem aktuellen individuellen „Fall“ um?“.

Im Laufe dieses Jahres kam es immer wieder zu einer aufkommenden Kirchenkritik. Insbesondere die katholische Kirche steht dabei im Fokus und sieht sich mit einer Welle des Austritts ihrer Mitglieder konfrontiert. Kann das Leitbild hierzu Antworten liefern?

E. Jünemann: Ja, das finde ich schon. Dem vielleicht manchmal berechtigten Jammern, dass sich Kirche gerade vor allem um sich selber kreise und nicht ihrem Auftrag entsprechend für andere da sei, kann man ja entgegenhalten: Der VKA ist auch Kirche und Aufgabe des VKA ist das Dasein für andere. Für alte, kranke und sterbende Menschen, für die, die Hilfe brauchen. Es tut dem Ruf der Kirche gut, wenn man auf ihre sozialen Organisationen zeigt und deutlich macht, dass es hier um spezifisch Christliches geht. Nämlich um Nächstenliebe. Um Caritas und Diakonie, also Liebe und Dienst am Anderen. Heute müssen sich alle christlichen

Häuser überlegen, ob und wie man ihnen ihr Spezifikum anmerkt. Ob die, die unsere christlichen Häuser aufsuchen, weil sie bestimmte Vorstellungen von unserer Arbeit haben, auch nicht enttäuscht werden. An dieser Stelle sind wir gefordert und der Kreis zum Leitbild schließt sich.

Welches Spezifikum sehen Sie für den VKA?

E. Jünemann: Ich denke, im VKA wird genau dieses Besondere einer christlichen Organisation umgesetzt: Hier ist man, kann man sagen, mit Liebe bei der Arbeit. Pflege hat ihren Ursprung im Christentum. Man pflegte aus christlicher Nächstenliebe. In anderen Kulturen war das damals nicht üblich, man pflegte seine Angehörigen, aber keine Fremden. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im VKA ist das bei der täglichen Arbeit bewusst. Und denen, die die Strukturen dafür bereitstellen müssen, auch. So sehe ich das spezifisch Christliche im VKA richtig gut umgesetzt. ■

Professorin Elisabeth Jünemann ist Sozialethikerin und Theologin. Die Entwicklung des VKA-Leitbildes begleitete sie von Anfang an mit.



Das Leitbild ist offiziell vorgestellt. Wir freuen uns, dass so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verbund über lange Zeit an diesem Projekt mitgewirkt haben. Das Leitbild verbindet alle unsere Einrichtungen und Bereiche. Wir im Verwaltungsrat freuen uns zu sehen, wie es weitergeht.

Marcel Giefers, Vorsitzender Verwaltungsrat VKA



10 Gesichter 10 Geschichten 10 Gebote

So lautet der Filmtitel zum Leitbild. Darin erzählen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im VKA von alltäglichen und besonderen Situationen. Dabei haben sie stets eines der Gebote im Blick. Unter der Regie von Hartmut Salzmann ist ein Film entstanden, der das Leitbild erlebbar macht.

1. Gebot
Du sollst keine anderen Götter neben mir haben.

Wir haben eine Identität.



Ich finde, in keinem anderen Beruf wird die Nächstenliebe so sehr spürbar wie in der Pflege. Die Leute stehen jeden Tag früh auf, geben ihr Bestes, um die Menschen zu versorgen, ihnen ein schönes Leben zu ermöglichen, sie im Alltag zu begleiten. Es sind ganz alltägliche Dinge, wo einem das christliche Bild immer wieder begegnet.

Carlo Svenson, Einrichtungsleitung, St. Antonius Langenberg

1. Wir haben eine Identität.

2. Gebot
Du sollst den Namen Deines Herrn nicht missbrauchen.

Wir stehen für Integrität.



Die Menschen, die im christlichen Glauben erzogen worden sind, damit aufgewachsen sind, für die hat das einen ganz hohen Stellenwert, in einem Haus zu leben, wo sie diese Werte, die sie von Kindheit auf praktisch mitbekommen haben auf ihrem Lebensweg, auch gelebt, vorgelebt bekommen.

Peter Fischbach, Leitung Sozialer Dienst, St. Margareta Rietberg

2. Wir stehen für Integrität.

3. Gebot
Achte auf den Feiertag. Halte ihn heilig.

Wir achten eine heilige Zeit.



Für alte Leute ist der Sonntag genauso wichtig wie für uns. Die meisten gehen zum Gottesdienst. Die Bewohner werden natürlich schick angezogen. Wir haben immer ein Drei-Gänge-Menü, oder es gibt Torte.

Romina Kumutat, Wohnbereichsleitung, Liebfrauen Hamm, arbeitet am Projekt Dienstplangestaltung mit

3. Wir achten eine heilige Zeit.

4. Gebot
Ehre Deinen Vater und Deine Mutter.

Wir leben Generationensolidarität.



Wenn ich irgendwann mal 81 bin zum Beispiel und in einem Altenheim lebe, würde ich mir auf jeden Fall den gleichen Respekt wünschen, wie ich mit den älteren Herrschaften umgegangen bin.

Sarah Fehling, Bundesfreiwilligendienstleistende, St. Vincentius Scherfede

4. Wir leben Generationensolidarität.

5. Gebot
Du sollst nicht töten.

Wir schützen Leben in allen Dimensionen



Das 5. Gebot „Du sollst nicht töten“ ist ja eigentlich der Wunsch nach „Du sollst leben“. Du sollst das Leben – mein eigenes aber auch das der Menschen, die mich hier umgeben – fördern an Geist und Seele.

Pfarrrer Achim Babel, Seelsorge, St. Pius Bielefeld

5. Wir schützen Leben in allen Dimensionen.



6. Gebot
Du sollst nicht die Ehe brechen.

Wir sind verlässlich.



Jeden Tag findet in unserem Heim eine Dienstübergabe, Schichtübergabe statt. Mit allem, was tagsüber passiert ist, sodass die Informationsübergabe fließend stattfindet. Damit alle Kollegen wissen, was muss ich noch machen.

Beata Jakubowska, Pflegefachkraft / Praxisanleiterin, Maria Rast Herford

6. Wir sind verlässlich.

7. Gebot
Du sollst nicht stehlen.

Wir achten Eigentum.



Als Leitung der Hauswirtschaft kann ich dafür sorgen, dass wir mit den Ressourcen, die uns zur Verfügung gestellt werden, sinnvoll umgehen. Wenn wir uns nicht um Kosten scheren würden, würden wir wahrscheinlich irgendwann dahinkommen, dass man das so eigentlich gar nicht mehr realisieren kann. Dietmar Schürmann, Hauswirtschaftsleitung, St. Josef Herzebrock-Clarholz

7. Wir achten Eigentum.

8. Gebot
Du sollst nicht falsches Zeugnis reden.

Wir fördern Kommunikation.



Ich habe hier im Altenwohnheim anders kommunizieren gelernt. Man unterhält sich doch viel. Ich finde es auch sehr interessant, viel über die Biografie zu wissen. Weil man erkennt gut: Wie ist der Mensch, was hat er früher vielleicht durchgemacht? Man kann besser auf den Bewohner eingehen.

Vanessa Schulte arbeitet wie ihr Bruder Kevin Schulte als Wohnbereichsleitung in St. Aegidius Rheda-Wiedenbrück



8. Wir fördern Kommunikation.

9. Gebot
Du sollst nicht nach dem Haus Deines Nächsten trachten.

Wir achten die soziale Gemeinschaft.



Mir persönlich und auch unserem Haus ist es wichtig, dass man zeigt, die ältere Generation gehört dazu. Wir gehören mit in die Gesellschaft. Auch die ältere Generation kann noch so viel beitragen. Uns ist es aber auch wichtig, dass man zeigen kann, die ältere Generation braucht vielleicht Unterstützung und die sollten wir ihr geben.

Sabrina Weppler, Leitung Sozialer Dienst Sankt Nikolaus Nieheim

9. Wir achten die soziale Gemeinschaft.

10. Gebot
Du sollst nicht nach der Frau Deines Nächsten trachten.

Wir achten Privatheit und Intimsphäre.



Privatheit wird in unserem Haus sehr groß geschrieben. Ich glaube, jeder Mensch von uns hat das Bedürfnis, des öfteren in den Arm genommen zu werden. Somit ist jeder Augenblick, wo der Bewohner Besuch hat, wirklich von großer Bedeutung.

Philipp Zacharias, Stv. Leitung Sozialer Dienst Marienheim Salzkotten

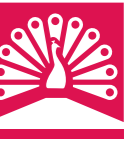
10. Wir achten Privatheit und Intimsphäre.



Freiheitsräume gemeinsam gestalten – Werden Sie zum Botschafter!

Ein aktiv gestaltetes und gelebtes Leitbild setzt auf Wir-Erfahrung mit gegenseitiger Wahrnehmung und Respekt. Unser Leitbild ist zugleich Einladung für jeden Einzelnen, sich damit zu identifizieren und sich aktiv einzubringen. Werden Sie zum Botschafter, sodass aus unserem Anspruch gelebte Wirklichkeit wird – nicht nur im Film.

www.vka-pb.de



Eine Projektteilnahme wie zum Thema Nachhaltigkeit lohnt sich immer. Hier sind wir in unserer Einrichtung schon seit einigen Jahren aktiv.

Vita Helena Schmidt – Einrichtungsleitung St. Josef Herzebrock-Clarholz

- Helena Schmidt ist gelernte Krankenschwester.
- Im Februar 2016 übernahm sie die Pflegedienstleitung in unserer Einrichtung St. Josef in Herzebrock-Clarholz. Dort ist sie seit 2019 Einrichtungsleiterin.

Beim Thema Nachhaltigkeit bringen sich alle Einrichtungsbereiche mit ihren Ideen ein, woraus mittlerweile verschiedene Pilotprojekte entstanden sind. Kürzlich hatten wir Besuch von Studierenden der Universität Paderborn. Die Hochschule bietet seit neuestem den Studiengang Hauswirtschaft (Konsum, Ernährung, Gesundheit) an. Um neben dem theoretischen Wissen auch mal die Praxis kennenzulernen, ergab sich die Gelegenheit für einen Besuch in unserer Einrichtung. Vor Ort haben wir der Gruppe unsere Arbeit und Prozessabläufe in der Hauswirtschaft gezeigt. Die Studierenden waren begeistert und interessiert daran, was wir alles ausprobieren. Diese Reaktion hat unser Team in der Einrichtung sichtlich stolz gemacht!

Die eigene Identität als Antrieb

In diesen schnelllebigen Zeiten, in denen Herausforderungen täglich wechseln, die Situationen dennoch gut zu meistern, kostet Kraft – viel Kraft. So kann auch das Gefühl aufkommen, getrieben zu sein und die Zeit und den Blick für das Wesentliche zu verlieren. Wie soll gute Pflege im VKA auch zukünftig möglich sein in Anbetracht der aktuellen Situation und mit Blick auf die Zukunft? Die gute Nachricht: Unser Selbstverständnis, das verantwortungsvolles und generationengerechtes Handeln im Fokus hält, bietet Orientierung und Sicherheit. Eine Basis, auf die wir im VKA voller Vertrauen aufbauen.

Das steht in unserem Leitbild auf Basis der 10 Gebote. Sie zeigen uns auf, dass das, was uns auszeichnet, die christlichen Werte, in diesen Zeiten Orientierung gibt und dass unser Selbstverständnis ein kraftvoller Antrieb ist.

Dazu gehört, orientiert am Bedarf der Menschen zu handeln, die bei uns arbeiten und leben. Es ist uns somit ein großes Anliegen, an den Themen der Zeit zu sein, um die Bedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die uns anvertrauten Menschen zu verbessern. Im Verbund wird aus diesem Selbstverständnis heraus das Thema Nachhaltigkeit zu einem umfassenden Auftrag: Erhalt der Schöpfung, nachhaltige Unternehmens- und Mitarbeiterführung, Generationengerechtigkeit sowie eine gute und bezahlbare Pflege.

Veränderungen sind in einer vernetzten Welt an der Tagesordnung. Das Besinnen auf unsere tiefen Wurzeln, die eigenen Potenziale, bietet Sicherheit und Stabilität. Hieran können und sollen wir festhalten. Insbesondere in Zeiten des digitalen Wandels. Denn Digitalisierung ist nicht rein als technologische Erscheinung zu sehen, sondern bei uns

Teil einer guten und menschengerechten Organisationsgestaltung – der Mensch rückt dabei immer mehr ins Zentrum. Auf Basis der Identität unseres Verbundes, der gemeinsamen Vision und eines gemeinsamen Verständnisses für Unternehmens- und Führungskultur werden wir auch diesen Weg gemeinsam skizzieren und gehen.

In Gemeinschaft ist vieles möglich und oftmals leichter. Auch der Umgang mit den neuen Technologien und Möglichkeiten. Dabei steht im VKA beispielsweise das E-Learning nicht im Widerspruch zum Prinzip Lernen in Gemeinschaft. Einer der ersten Schritte Richtung Digitalisierung hat gezeigt, dass dadurch die menschlichen Beziehungen nicht entzweit werden. Im Gegenteil. Wir rücken zusammen, tauschen uns aus und unterstützen einander – im Verbund ist niemand allein.

Das zeigen auch immer wieder die tollen Beiträge auf unserer gemeinsamen Facebook-Seite. Die Botschafter unserer Altenhilfe machen auch hier die Identität des Verbundes sichtbar und erlebbar. Davon wollen wir weiter gemeinsam berichten. ■



Für eine qualitätsgesicherte und bezahlbare Pflege

Ökonomische, ökologische und soziale Aspekte gewinnen weltweit an Bedeutung. Mit ausgelöst hat dies die Agenda 2030, die bereits 2015 durch die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet wurde. Die Agenda ist ein Fahrplan für eine nachhaltige Zukunft. Viele der darin enthaltenen Aspekte finden sich in unserem Leitbild wieder. So setzt sich unser Verbund für eine qualitätsgesicherte und bezahlbare Pflege und damit für die Nachhaltigkeit des Gesundheitswesens in einer alternden Gesellschaft ein.

Mit Leidenschaft neue Dinge ausprobieren

Die Agenda 2030 beinhaltet Themen wie Gesundheit und Wohlergehen, nachhaltiges Konsumieren, eine hochwertige Bildung und keine Armut. Mit einigen Oberpunkten beschäftigen wir uns im Verbund schon länger. Mit zahlreichen Fort- und Weiterbildungsangeboten in Zusammenarbeit mit unseren Bildungspartnern bieten wir seit vielen Jahren eine hochwertige Aus- und Weiterbildung. Andere richten wir in Form von Pilotprojekten in unseren Einrichtungen neu aus. Dabei freuen wir uns über viele Denkanstöße und Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit viel Leidenschaft für das Thema Nachhaltigkeit Neues ausprobieren.

Es ist wichtig, dass wir heute schon an morgen denken und einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen. Durch die Vernetzung im Verbund kann es uns gelingen, Optimierungspotenziale entlang der Lieferkette auszuschöpfen, Ressourcen mit Bedacht einzusetzen und damit die Umwelt und finanzielle Mittel zu schonen. **Birgit Schulz, Hauswirtschaftsleitung, Josefshaus Castrop-Rauxel**



Die Bewahrung der Schöpfung ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir verstehen Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns und des Qualitätsmanagements.

Luis Murillo Mendoza, Geschäftsführer VKA St. Josef gGmbH



Mit dem Thema Nachhaltigkeit haben wir 2015 gestartet. Zu dem Begriff wollte damals noch kaum jemand etwas wissen. Mit dem VKA haben wir von Beginn an einen Partner an unserer Seite, mit dem wir sogar die Projektidee für eine eigene Fortbildungsreihe zum Thema Nachhaltigkeit in der Hauswirtschaft entwickelt und umgesetzt haben. **Manon Lange-Wagner, IN VIA Akademieleitung**



Die Frage der Nachhaltigkeit begegnet uns schon bei kleinen Routinen im Alltag. In unserem Verbund gibt es bereits Ideen, die gelebt werden. Ich freue mich auf das, was wir zusammen entwickeln und vorantreiben.

Kerstin Tillmanns, Assistenz Vorstand und Koordinatorin für das Thema Nachhaltigkeit beim VKA



Nachhaltigkeit ist eine Generationenaufgabe. In unseren Einrichtungen sind wir vielfach beauftragt, für ältere Menschen zu entscheiden. Umso wichtiger ist es, auch an folgende Generationen zu denken und ihnen durch einen verantwortungsbewussten, sparsamen Umgang mit Ressourcen eine lebenswerte Existenz zu ermöglichen.

Dietmar Schürmann, Hauswirtschaftsleitung, St. Josef, Herzebrock-Clarholz



Ein Teilaspekt der Nachhaltigkeit ist die soziale Nachhaltigkeit. Mit einer nachhaltigen Mitarbeiterführung setzen wir uns ein für gute Arbeitsbedingungen sowie für qualifizierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Zusammenarbeit sind sie unser Erfolgsfaktor.

Timo Halbe, Vorstand VKA





Nachhaltigkeit erlebbar machen und Verantwortung für die Schöpfung übernehmen

Die Flutkatastrophe im Ahrtal, ein Tornado in Paderborn, Hitzewellen und Dürren im ganzen Land. In den vergangenen Monaten und Jahren ist auch Deutschland immer mehr von Naturkatastrophen betroffen. Die Natur zeigt uns zum wiederholten Male und mit ihrer unbändigen Kraft vor allem eins: Unsere aktuelle Lebens- und Wirtschaftsweise ist mit den Grundsätzen des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit nicht vereinbar. Ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit rücken immer mehr in den Vordergrund. Es ist allerhöchste Zeit, dass wirtschaftliche und gesellschaftliche Akteure ihr Handeln grundsätzlich hinterfragen. Es geht um Veränderungen, eine solidarische, gerechte Gesellschaft und darum, die uns anvertraute Schöpfung für künftige Generationen zu bewahren. Dies gilt gleichermaßen für uns im VKA, für die Sozialwirtschaft und für alle anderen Beteiligten.

Zur Verantwortung eines christlichen Trägers gehört es, die Schöpfung für nachfolgende Generationen zu bewahren. Pflegeeinrichtungen können einen wesentlichen Beitrag leisten, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Mit ihren Großhaushalten setzen sie umfangreich Lebensmittel ein und haben insgesamt einen höheren Energiebedarf. Dadurch sind sie ein bedeutsamer Wirtschaftsfaktor für ihre Region. Durch eine nachhaltige Wirtschaftsweise und den Einsatz moderner, energiesparender Technik können sie einen erheblichen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Pilotprojekte für weniger Lebensmittelreste in der Großküche

Beispiel Großküche: Die dort stattfindenden Prozesse lassen sich nicht allein mit allgemeinen Aussagen und Absichtserklärungen für mehr Nachhaltigkeit umsteuern. Dazugehörige und notwendige Maßnahmen müssen konkret und praktikabel sein. Gemeinsam arbeiten wir mit und in unseren Einrichtungen an möglichen ressourcenschonenden Lösungen, die der zu bewahrenden Schöpfung gerecht werden. In einer engen Zusammenarbeit mit „IN VIA – Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit“ entstanden auf diesem Weg

erste Pilotprojekte in unseren Einrichtungen Josefshaus Castrop-Rauxel und St. Josef in Herzebrock-Clarholz. An beiden Standorten setzen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in der Hauswirtschaft mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinander. In unseren Einrichtungen wie beispielsweise dem Josefshaus haben wir in der Vergangenheit unnötig Lebensmittelabfälle produziert. Die Gründe hierfür: Überproduktion, eine falsche Lagerwirtschaft und ein nicht optimiertes Bestellsystem. Vor diesem Hintergrund entstand das Projekt, sich den Lebensmittelabfall in der Einrichtung genauer anzusehen. In der Projektwoche sortierte die Hauswirtschaft nach jeder Mahlzeit die Essensreste und wog die übrig gebliebenen Lebensmittel ab. Außerdem befragte das Team die Bewohnerinnen und Bewohner der Wohnbereiche nach den Gründen der Lebensmittelreste. „Weggeschmissene Lebensmittelreste bezahlen wir gleich mehrmals: Einkauf, Kühlung, Zubereitung – für alle Prozesse fallen Personal-, und Energiekosten an. Am Ende kommen die Entsorgungskosten für die Lebensmittelreste obendrauf“, analysiert Hauswirtschaftsleitung Birgit Schulz. Durch das Projekt hat sich der Nassmüll auf etwa die Hälfte reduziert. Im Umkehrschluss bedeutet dies geringere Kosten und größere Einsparpotenziale.

Energiemanagement und Abfallproduktion auf dem Prüfstand

Ähnlich sieht dies in unserer Einrichtung St. Josef in Herzebrock-Clarholz aus. Neben den Prozessabläufen in der Gemeinschaftsgastronomie stehen fortlaufend Themen wie das Energiemanagement oder die Abfallproduktion auf dem Prüfstand. „Nehmen wir die Gastronomie-Brennpasten als Beispiel. Von diesen Metall Dosen haben wir am Tag bis zu acht Stück verbraucht, um das Essen für unsere Bewohnerinnen und Bewohner warm zu halten“, berichtet Hauswirtschaftsleitung Dietmar Schürmann. Mit seinem Team beobachtete er, wie die Müllsammelstelle für die Dosen größer und größer wurde und die Kosten im Einkauf immer weiter stiegen. Das Team spielte alternative Lösungen durch und rechnete aus, ab wann sich eine elektronisch betriebene Theke mit eingelassenen Wasserbädern lohnt. In der Konsequenz stellte die Einrichtung die Technik um und machte an anderen Stellen gleich weiter. „Mittlerweile setzen wir auf eine moderne und energieeffiziente Spülstraße. Vorher haben wir unabhängig voneinander mehrere Einzelgeräte für den Reinigungsprozess genutzt“, erklärt Dietmar Schürmann. Manon Lange-Wagner, Akademieleiterin bei „IN VIA“, besuchte immer wieder die Einrichtungen, um sich die neuesten Erkenntnisse direkt vor Ort anzusehen. Durch die intensive Zusammenarbeit und das große Engagement aller Beteiligten entstand sogar eine eigene Weiterbildung. So bietet „IN VIA“ seit fünf Jahren einen „Berater für eine nachhaltige Wirtschaftsweise in der Gemeinschaftsgastronomie“ an. In über 240 Unterrichtseinheiten arbeiten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiv in das Thema Nachhaltigkeit ein. Gefördert wird die Fortbildung von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU).



Was wir noch umsetzen:

- Das VKA-Leitbild – Unser Leitbild bietet uns vor allem im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit Orientierung. Es zeigt uns, wie wir mit unseren Bewohnerinnen und Bewohnern und unter uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachhaltig miteinander umgehen.
- Bikeleasing über JobRad – Das Radfahren wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus und trägt zum Umwelt- und Klimaschutz bei.
- Bonuspunktesystem – Aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden belohnt, wenn sie das Auto stehen lassen und zu Fuß oder mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen. Festgehalten wird dies per Fitnesstracker.

Lena Schulte aus unserer Einrichtung Josefshaus Castrop-Rauxel fährt am liebsten mit ihrem Fahrrad zur Arbeit. Das schont die Umwelt und wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus.



St. Josef in Herzebrock-Clarholz wird Piloteinrichtung

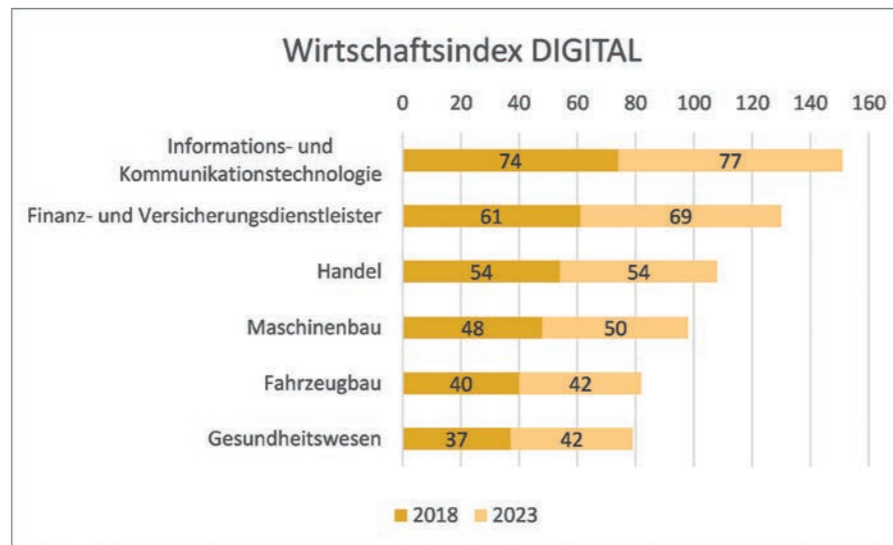
Das nächste Projekt steht bereits in den Startlöchern. Bei KomBiNa (Kommunikation, Bildung, Nachhaltigkeit) geht es um Lösungen für den effizienten Einsatz von Ressourcen in der stationären Altenpflege. Dabei ist unsere Einrichtung in Herzebrock-Clarholz eine von insgesamt zehn teilnehmenden Piloteinrichtungen aus Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Niedersachsen. Zu den Projekt-Kooperationspartnern gehört unter anderem der weltweit agierende Haushaltsgerätehersteller „Miele“ aus Gütersloh. „Dietmar Schürmann hat mir von der Teilnahmeanfrage erzählt. Er war direkt begeistert und musste mich nicht groß überzeugen“, sagt Einrichtungsleitung Helena Schmidt mit einem Lachen. Aus ihrer Sicht lohnt sich eine Projektteilnahme immer. Es gibt immer neue Erkenntnisse und Umsetzungsmöglichkeiten. Aktuell laufen die Vorbereitungen für das Projekt, das im Oktober 2022 praktisch startet und auf eine Laufzeit von drei Jahren angelegt ist. ■

Die Digitalisierung gemeinsam entdecken

Das Thema Digitalisierung begegnet uns täglich und schreitet mit hoher Geschwindigkeit voran. Wer hätte vor 15 Jahren gedacht, dass wir unser gesamtes Leben mit einem handflächengroßen Computer mobil organisieren können?

Wirtschafts- und Arbeitsbereiche wie aus der Informations- und Kommunikationsbranche oder aus der Finanzbranche weisen ein hohes Digitalisierungspotential auf und entwickeln sich seit Jahren mit dem digitalen Zeitalter. Dagegen durchdringen neue Informations- und Kommunikationstechnologien die Sozialwirtschaft eher langsam. Das geht aus dem Monitoring-Report 2018 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie hervor. Mit einer Bewertung von 37 Punkten bildet die Branche das Schlusslicht im Ranking.

Der sogenannte „Wirtschaftsindex DIGITAL“ bewertet den Digitalisierungsgrad anhand von Befragungen unterschiedlicher Unternehmen.



Quelle: Wirtschaftsindex DIGITAL (Digitalisierungsgrad) nach Branchen; Status 2018 und Prognose 2023 (BMWi 2018)

Digitales im Berufsalltag. Sabine Buhndorf (l.) und Efil Klapper (r.) aus unserer Einrichtung St. Pius Bielefeld arbeiten sich in die digitale Pflegedokumentation ein.



Neu: Das digitale Qualitätsmanagement

Dabei ist das Potenzial der Digitalisierung in der Altenhilfe durchaus gegeben. Die Pflegedokumentation, eine neue Internetseite, verschiedene Kommunikationskanäle und das E-Learning sind Beispiele, bei denen der VKA das Digitalisierungspotential erkannt und erfolgreich umgesetzt hat. Anfang des Jahres kam mit dem digitalen Qualitätsmanagement ein weiteres Thema hinzu. Mithilfe der Software „Orgavision“ greifen zukünftig alle Einrichtungen auf das elektronische Qualitätsmanagement-Handbuch zurück. Dadurch sind alle Beteiligten jederzeit auf dem gleichen Wissensstand. Ein weiterer Baustein im Gesamtprojekt.

Allein diese Beispiele zeigen, wie vielfältig und komplex der Weg zur Digitalisierung ist. Aus diesem Grund entschied sich der VKA dafür, sich professionell beraten zu lassen. Seit April steht mit der Unternehmensberatung „rosenbaum nagy“ aus Köln ein Partner zur Seite, der sich auf die Digitalisierung in der Gesundheitsbranche und Sozialwirtschaft spezialisiert hat. Seitdem fanden in verschiedenen Arbeitsgruppen erste Workshops und Strategietagungen statt.

Die komplexe Aufgabe Digitalisierung erfordert sowohl finanzielle Ressourcen als auch einen hohen personellen Aufwand. „Dieser Einsatz ist uns bewusst und aus diesem Grund planen wir langfristig“, betont Oliver Breuer.

Erfolgsfaktor Mensch

Der vermutlich mehrjährige Veränderungsprozess betrifft den gesamten Verbund mit all seinen Bereichen und Einrichtungen. Eine enge Zusammenarbeit im Verbund sowie die Implementierung von Beteiligungs- und Befähigungsformaten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird erfolgswichtig sein. So bleibt auch im Rahmen der Digitalisierung bei uns der Mensch im Mittelpunkt und ist der Erfolgsfaktor überhaupt. ■



Gemeinsam haben wir alle Ideen und Ergebnisse zum Thema Digitalisierung im VKA an einem Board gesammelt. Dieses wurde immer größer und breiter. An der Stelle ist uns bewusst geworden, dass es um viel mehr geht als nur um das weit verbreitete Ziel des papierlosen Büros.

Vita

Oliver Breuer (44 Jahre) – Verwaltungsleiter VKA

Oliver Breuer ist gelernter Sozialversicherungsfachangestellter und studierter Diplom Betriebswirt im Bereich Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Seit September 2021 leitet er die Verwaltung der VKA Geschäftsstelle in Hamm-Rhynern. In dieser Funktion sind ihm die Abteilungen Personal, Finanzen, wirtschaftliche Beratung und Prozessmanagement Verwaltung zugeordnet.

Während seiner vorherigen Arbeit als stellvertretender Geschäftsführer des Caritasverbands Iserlohn, Hemer, Menden, Balve e.V. absolvierte er das weiterführende Masterstudium Non-Profit-Management and Governance an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.



Ansprechpartner: Oliver Breuer, Bevollmächtigter des Vorstands, Abwesenheitsvertretung Vorstand



Ein Jahr Pflegecampus: Wir lernen gemeinsam

Der Pflegecampus ist das E-Learning Tool für die Pflege. Seit einem Jahr bildet die digitale Lernplattform einen festen Bestandteil im Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung bei uns im VKA. Die Einführung des Pflegecampus brachte ein breites Schulungsangebot mit sich. Dazu viele technische Möglichkeiten für das Lernen unabhängig von Ort und Zeit. Wie überall brachten diese neuen Wege auch die ein oder andere Anlaufschwierigkeit mit sich – doch im Verbund wussten wir uns zu helfen.



Als der VKA im vergangenen Jahr die Lernplattform für den Verbund einführte, versprachen sich die Verantwortlichen eine Fortbildungsmöglichkeit, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne großen Aufwand durchführen können. Ganz unabhängig von Zeit und Ort. Das Ziel war, die Möglichkeiten im Zeitalter der Digitalisierung optimal zu nutzen. „Meine persönlichen Fortbildungen ab-

solviere ich meist von zu Hause aus. Dafür nutze ich die App des Anbieters über das Tablet oder am Smartphone. Für mich ist das sehr komfortabel“, berichtet André Diecks, Leiter des Bereichs Aus-, Fort- und Weiterbildung im VKA. Dabei schätzt er vor allem die Möglichkeit, sich den Zeitpunkt der Schulung selbst auszusuchen. „Dieser Aspekt, war für uns von Anfang

an ein wichtiges Auswahlkriterium für eine E-Learning-Plattform. Das zahlt sich aus. Denn es sind nicht nur die hinterlegten Pflichtschulungen, die abgerufen werden, sondern zunehmend auch weitere Inhalte aus dem umfangreichen Schulungsprogramm, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigeninitiativ nutzen.“

Mehrwert der digitalen Lernplattform

Zum Projektstart war es nicht leicht, die Struktur eines großen Anbieters wie dem VKA auf der digitalen Plattform abzubilden. Durch die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Anbieter setzte sich der

Pflegecampus Stück für Stück zusammen und entsprach immer mehr den Ansprüchen des Komplexanbieters und den Bedarfen der Gemeinschaft dahinter. Die verbundweite Einführung ist ein Erfolg. Das digitale E-Learning-Angebot ist mittlerweile ausnahmslos für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbar. Ob Pflege, Hauswirtschaft, Sozialer Dienst oder Vorstand und Geschäftsführung. Für jeden einzelnen lässt sich ein individueller Schulungsplan erstellen und hinterlegen.

Trotz der Möglichkeit, die Schulungen von zu Hause zu absolvieren, war anfangs der Bedarf hoch, das Angebot auch direkt in den Einrichtungen zu nutzen. „Viele Einrichtungen melden sich regelmäßig bei mir und haben Fragen oder Anregungen zum Pflegecampus“, sagt Lena Ingenerf. Als Assistentin der Geschäftsführung ist sie Teil des Teams, das im VKA für den Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung zuständig ist. Zu ihren Aufgaben gehört unter anderem der Pflegecampus Support. An den meisten Stellen erklärt sich die Lernplattform selbst. Wenn doch mal Hilfe benötigt wird, oder etwas unklar bleibt, schaut sich Lena Ingenerf die Sache vor Ort in der Einrichtung an.

Getreu dem Motto „Voneinander und miteinander lernen“ wurden einige Einrichtungen kreativ und boten Möglichkeiten an, die E-Learning-Plattform gemeinsam zu erkunden und ausführlich zu testen. Um die gemeinschaftliche Nutzung zu ermöglichen, wurden an der einen oder anderen Stelle die technischen Voraussetzungen geschaffen. Beispielsweise in Form von zusätzlichen Endgeräten oder Lautsprechern. Die größte Herausforderung bestand jedoch darin, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vertrauen in das neue System zu wecken. „Hier haben die Einrichtungsleitungen großartige Arbeit geleistet und dazu beigetragen, dass



Die Fortbildungen im Pflegecampus sind gut verständlich und ideal für Wissensthemen. Das Programm ist einfach zu bedienen. Ich kann zeitlich und örtlich flexibel daran arbeiten und es macht sogar oft Spaß!

Martina Putz, Betreuungskraft St. Joseph, Bielefeld

das System mittlerweile so gut angenommen wird“, unterstreicht André Diecks das wichtige und gelungene Botschafterprinzip. Ganz gleich, ob Herausforderungen technischer Art oder der gemeinsame fachliche Austausch - im Verbund helfen sich alle gegenseitig.

Das digitale Lernangebot stellt für den VKA einen echten Mehrwert dar. Dies hat sich insbesondere in der Corona-Zeit gezeigt. Schulungen in Präsenz sind häufig ausgefallen. Mit dem Pflegecampus bildeten sich die Nutzer trotz dieser Situation weiter. Darüber hinaus, so die Rückmeldungen aus den Einrichtungen, bewerten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das System aufgrund der qualitativen Schulungsinhalte sowie des zeitunabhängigen Lernens sehr positiv. „Unsere Einrichtungsleitungen werben aktiv in Vorstellungsgesprächen mit dieser digitalen Möglichkeit für den VKA. Bewerberinnen und Bewerber legen heutzutage, neben vielen anderen Faktoren auch, Wert darauf, dass ein gewisser Digitalisierungsgrad erreicht ist“, schildert André Diecks.

Bei dem gesamten Thema ist ihm ein Punkt besonders wichtig: „Selbstverständlich kann und soll eine Lernplattform niemals die Präsenzs Schulungen vollständig ersetzen“. Nach seinem Verständnis stellt der Pflegecampus im VKA eher eine sinnvolle Ergänzung des Schulungsangebotes dar. Es geht vor allem darum, durch ein flexibles, unkompliziertes

Angebot und die Möglichkeit sehr zeitnah Wissen zu einem bestimmten Themenbereich zu erwerben, noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.

Neue Ideen und Verbesserungsvorschläge

Darauf aufbauend ist für die Zukunft angedacht, eigene Inhalte zu produzieren, die sich im Pflegecampus abrufen lassen. „Wir denken zum Beispiel an Videos und Schulungen zum neu überarbeitenden Leitbild. Mittelfristig sind weitere VKA-spezifische Inhalte denkbar, wie zum Beispiel ein regelmäßiges Update zum Umgang mit der Pflegedokumentationssoftware“, blicken Diecks und Ingenerf voraus.

„Aufgrund des Feedbacks und der Beteiligung aus den Einrichtungen entwickeln sich immer mal wieder neue Ideen und Verbesserungsvorschläge. Diese geben wir an den Anbieter weiter und besprechen eine mögliche Umsetzung“, sagt Lena Ingenerf.

Somit bleibt der Pflegecampus immer in Bewegung. ■

Auf der Lernplattform kann ich Kurse wiederholen und so Unklarheiten beseitigen oder Inhalte auffrischen. Besonders gut finde ich die Möglichkeit verschiedene Sprachen einstellen zu können. So können Sprachbarrieren umgangen werden.

Natalie Link, Hauswirtschaftsleitung St. Josef Bad Lippspringe





Social Media – als Botschafter für unsere Altenhilfe unterwegs

Über den gemeinsamen VKA-Facebook-Auftritt haben wir im vergangenen Jahr viel kommuniziert. Mit Hilfe der Einrichtungen veröffentlichte das Social-Media-Team zahlreiche Beiträge. Durch die hervorragende Zusammenarbeit mit allen Social-Media-Beauftragten der Einrichtungen entstehen Beiträge, die unseren Kanal bunt und lebendig machen. Mit den unterschiedlichsten Themen zeigen wir nach innen und nach außen, wie facettenreich und vielfältig unsere Altenhilfe ist. Ein besonderer Geburtstag, Besuch im Kleintierzoo, Ausflüge, Konzerte oder auch Neuigkeiten vom VKA – es gab viel zu berichten. Wir haben uns im Archiv umgesehen und die erfolgreichsten und beliebtesten Posts aufgestöbert.

Ein besonderer Geburtstag

Maria P., Bewohnerin in unserer Einrichtung Haus St. Margareta in Rietberg-Neuenkirchen, feierte am 25. Februar 2022 ihren 109. Geburtstag. Diesen ganz besonderen Tag zelebrierte die mobil gebliebene Seniorin gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem Förderverein.

Eine riesige Geburtstagstorte mit alten Bildmotiven aus Neuenkirchen schmückte die festlich gedeckte Geburtstagstafel. Beim Anschnitt der Torte ist dieses schöne Foto entstanden. „Einen Beitrag bei Facebook über mich und meinen 109. Geburtstag? Wieso nicht!“, dachte Maria P. Diese offene Art der Seniorin machte den Facebook-Beitrag so erfolgreich.



2.216 erreichte Personen
122 Interaktionen



Zusammen sind wir viele.

Gemeinsam sind wir eins.

Aus VKA wird „Verbund katholischer Altenhilfe Paderborn e.V.“. Zum Jahreswechsel präsentierte der VKA seinen neuen Namen inklusive eines neuen Logos. Menschen mit den unterschiedlichsten Persönlichkeiten, Fachlichkeiten und Lebensgeschichten zeichnen den Verbund aus und sorgen für Vielfalt unter einem gemeinsamen Dach. Mit dem neuen Namen und Logo setzt der VKA ein klares Zeichen für einen starken Verbund, in dem niemand allein ist.

1.800 erreichte Personen
92 Interaktionen

Das Zusammenspiel im Verbund ist vielfältig und bunt. Viele Alltagsthemen finden Sie auf unserer Facebook-Seite. Schauen Sie unter @VKA.Altenhilfe vorbei und machen Sie mit. Schicken Sie uns einfach Ihre Fotos und Stichpunkte. Der nächste Post erzählt Ihre Geschichte! socialmedia@vka-pb.de



Ansprechpartner Social-Media
Stefan Wever, Unternehmenskommunikation



1.126 erreichte Personen
114 Interaktionen

Start einer kulinarischen Reise

Der Verbund zeichnet sich durch seine Vielfalt aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unterschiedlichsten Nationen arbeiten mit dem gemeinsamen Ziel, Menschen zu helfen und etwas zu bewegen. Im Altenzentrum Liebfrauen in Hamm ist man darauf in besonderer Weise stolz und startete im Juni eine wiederkehrende Event-Serie. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus anderen Nationen zu uns in die Einrichtung kamen, stellen ihr Heimatland und die dortige Kulinarik vor. Den ersten Halt machte die Einrichtung im Irak. Mohammed B. kam vor sechs Jahren als Flüchtling nach Deutschland. Angefangen in der Haustechnik, ist Mohammed heute Küchenleiter in Hamm und präsentierte die irakische Küche. Das Interesse an dem Koch und seiner Heimat war groß. 28 interessierte Bewohnerinnen und Bewohner kosteten die orientalischen Speisen und waren begeistert. Den nächsten Halt macht die Einrichtung dann in Syrien – wir freuen uns darauf!

Hilfe für die Menschen in der Ukraine

Der Krieg in der Ukraine, ein Krieg in Europa, erschüttert die Menschen weltweit. Die Bilder von Soldaten, Raketen und Explosionen dominieren seit Monaten. Die Menschen in den Kriegsgebieten kämpfen um ihr Leben und verlieren alles, was sie haben. Die Bereitschaft, den Menschen in einer solchen Not zu helfen, ist riesig. Überall packen Menschen an, um zu helfen. So auch Adrian K. aus unserer Einrichtung Maria Rast. Der Pflegedienstleiter und stellvertretende Einrichtungsleiter sammelte Geld für die Menschen in der Ukraine. Damit unterstützt er das Projekt der Kongregation der Mägde Mariens Schwestern. Der Mut der Ordensschwestern ist beeindruckend. Sie bleiben in der Ukraine und beherbergen dort Flüchtlinge in ihrem Kloster. In einem begleitenden stillen Gebet gedachten die Bewohnerinnen und Bewohner sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung den vielen Menschen in Not und den Opfern des Krieges.



912 erreichte Personen
62 Interaktionen





Quereinsteiger. Mit Erfolg auf neuem Kurs.

Eine berufliche Neuorientierung in nicht mehr ganz jungen Jahren? Wieso nicht?! Die Pflegebranche boomt und bietet auch zukünftig vielfältige Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten. In unseren Einrichtungen gibt es eine Vielzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Chance eines zweiten Bildungsweges genutzt haben und berufliche Erfolgsgeschichten erzählen. So auch Klaus Schmalz, der erst spät den Weg in die Pflege fand und heute sowohl unsere Einrichtung Josefshaus in Castrop-Rauxel als auch den Verbund bereichert.

Als Quereinsteiger zum Wohnbereichsleiter

Der Beruf als Altenpfleger war schon in jungen Jahren mein Traumberuf. Auf Wunsch meiner Familie machte ich allerdings zunächst eine Ausbildung zum Karosseriebauer. 25 Jahre arbeitete ich als Zerspanungsmechaniker. Als mein damaliger Arbeitgeber insolvent wurde, erhielt ich mit 47 Jahren die Chance einer beruflichen Neuorientierung. Ich zögerte nicht und entschied mich für die Ausbildung zum Altenpfleger. Endlich konnte ich meinem eigentlichen Berufswunsch nachkommen. Nach meiner Ausbildung kam ich 2013 als Quereinsteiger ins Josefshaus und damit zum VKA. Heute bin ich Wohnbereichsleiter und habe durch die zahlreichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im VKA einige Zusatzqualifikationen erworben. Als Praxisanleiter, Schmerzexperte und Wundexperte bin ich Ansprechpartner für viele Themen und unterstütze meine Kolleginnen und Kollegen in Detailfragen.

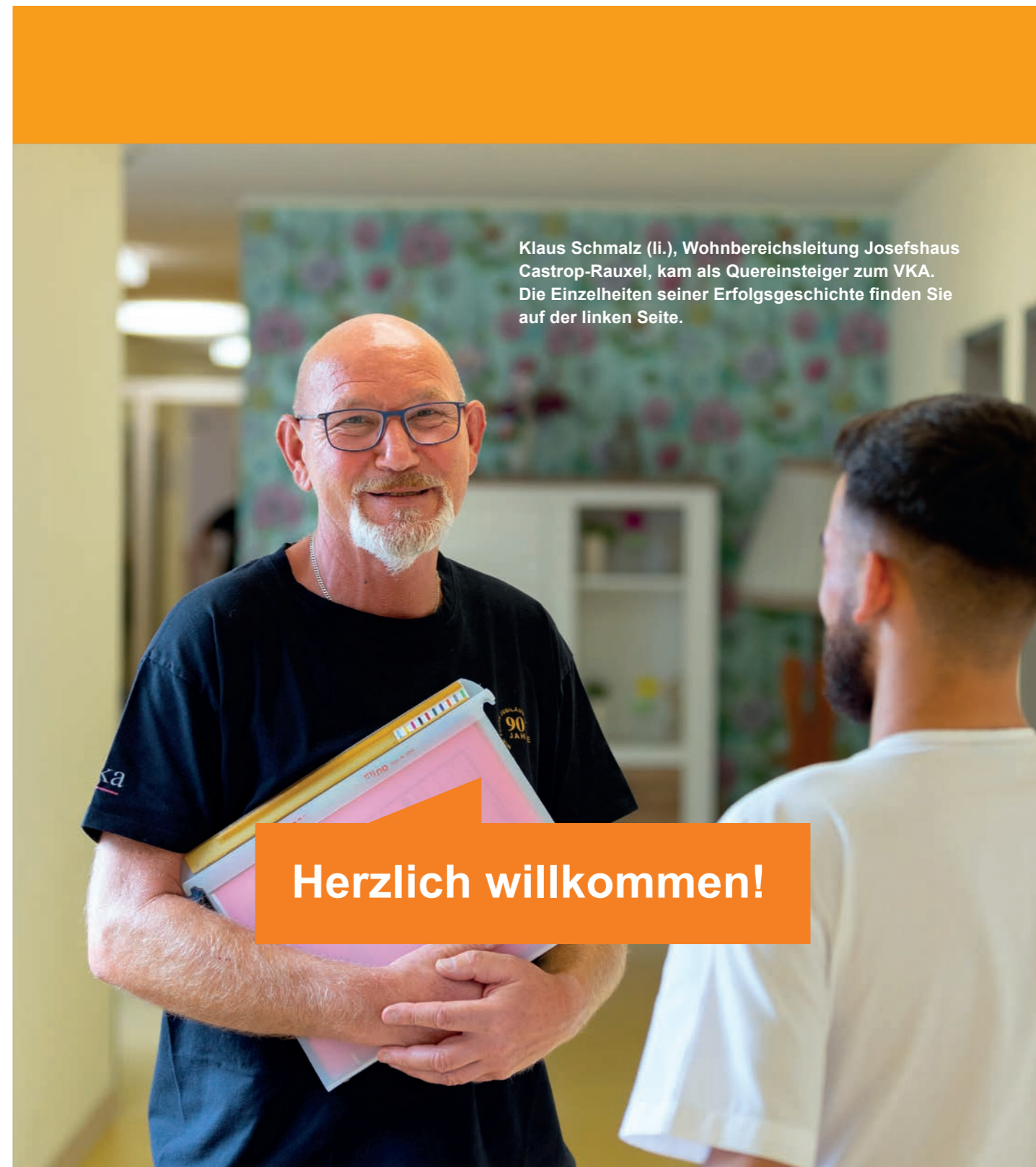
Lust, Veränderung mitzugestalten?

pflege-wird-zukunft.de

VKA – Attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber in einer Branche mit Zukunft

Sie möchten berufliche Veränderung und die Weichen Ihrer Karriere neu stellen? Dann sind Sie bei uns genau richtig! Der VKA bietet Zukunft, vielfältige Aufgabenbereiche und berufliche Einstiegs- und Entwicklungspotenziale.

Wir freuen uns immer über Menschen, die unser Team ergänzen möchten – ob Quereinsteiger, Wiedereinsteiger oder Berufserfahrene auf der Suche nach neuen Herausforderungen.



Klaus Schmalz (li.), Wohnbereichsleitung Josefshaus Castrop-Rauxel, kam als Quereinsteiger zum VKA. Die Einzelheiten seiner Erfolgsgeschichte finden Sie auf der linken Seite.

Herzlich willkommen!

Impressum

Herausgeber

Verbund katholischer
Altenhilfe Paderborn e.V.
(VKA)

Geschäftsstelle

Gewerbepark 16
59069 Hamm
02385 42397-0
vka@vka-pb.de
www.vka-pb.de

Bildnachweise

- Hartmut Salzmann: S. 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 17, 18, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 32, 33, 35, 37, 38, 39, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 59, 63, 67
- Peter Körtling, DER DOM: S. 6
- Wolf Mueller-Funke: S. 7, 51, 59
- Steinke + Zils Architekten und Partner mbB: S. 13
- VKA: S. 13, 15, 20, 21, 23, 27, 35, 39, 41, 57, 60, 61, 64, 65
- Besim Mazhiqi / Oliver Schwabe: S. 14
- Harald Morsch: S. 28
- Jan Merlin Friedrich: S. 34 / - Björn Lülff: S. 57
- Bilder privat: S. 29, 33, 34, 44, 46, 62
- Bildagenturen: iStock S. 29, 40, 41, 43 / Adobe Stock S. 36

Unsere Einrichtungen im Erzbistum Paderborn

Region Paderborn

St. Josef Bad Lippspringe

Josefstraße 1 | 33175 Bad Lippspringe
05252 9664-0
st-josef@vka-pb.de
Leitung: Claudia Wendt

Sankt Nikolaus Nieheim

Hospitalstraße 20 | 33039 Nieheim
05274 981-0
st-nikolaus@vka-pb.de
Leitung: Carmen Leßmann

Pauline von Mallinckrodt Paderborn

Mallinckrodtstraße 9 | 33098 Paderborn
05251 28447-10
haus-pauline@vka-pb.de
Leitung: Ruth Rotthoff (komm.)

St. Elisabeth Paderborn

Tegelweg 17 | 33102 Paderborn
05251 15091-0
haus-st-elisabeth@vka-pb.de
Leitung: Elke Josephs

Marienheim Salzkotten Pflege + Wohnen

Paderborner Straße 13 | 33154 Salzkotten
05258 9299340
marienheim@vka-pb.de
Leitung: Tanja Opfer

Marienheim Salzkotten

Paderborner Straße 15 | 33154 Salzkotten
05258 98793-0
marienheim@vka-pb.de
Leitung: Tanja Opfer

St. Vincentius Scherfede

Kirchstraße 18 | 34414 Warburg-Scherfede
05642 701-0
st-vincentius@vka-pb.de
Leitung: Elke Eberleh

Liboriushaus Paderborn Wohnen + Leben

Wohngemeinschaften
Leostraße 7 | 33098 Paderborn
05251 1874104
liboriushaus-wg@vka-pb.de
Leitung: Christiane Goßmann

VKA Mobile Dienste St. Katharina Paderborn

Leostraße 7
33098 Paderborn
05251 1874104
mobiledienste-pb@vka-pb.de
Leitung: Christiane Goßmann

Region Gütersloh

Josefshaus Castrop Rauxel

Germanenstraße 54 | 44579 Castrop-Rauxel
02305 702-0 | josefshaus@vka-pb.de
Leitung: Anja Schmalz

Liebfrauen Hamm

Brentanostraße 1 | 59065 Hamm
02381 87118-0 | liebfrauen@vka-pb.de
Leitung: Meike Kemper

Reginenhaus Hamm

Sankt-Reginen-Platz 9 | 59069 Hamm
02385 770-0
reginenhaus.hamm@vka-pb.de
Leitung: Regina Behr

St. Josef Herzebrock-Clarholz

Weißes Venn 22 | 33442 Herzebrock-Clarholz
05245 8418-0 | st-josef-hc@vka-pb.de
Leitung: Helena Schmidt

St. Antonius Langenberg

Wadersloher Straße 15 | 33449 Langenberg
05248 81104-0 | st-antonius@vka-pb.de
Leitung: Carlo Svenson

St. Aegidius Rheda-Wiedenbrück

Drostenweg 15 | 33378 Rheda-Wiedenbrück
05242 9268-0 | st-aegidius@vka-pb.de
Leitung: Karl-Wilhelm Koppers

St. Elisabeth Rheda-Wiedenbrück

Ringstraße 11 | 33378 Rheda-Wiedenbrück
05242 416-100 | st-elisabeth@vka-pb.de
Leitung: Sebastian Hinzmann

St. Johannes Baptist Rietberg

Rügenstraße 19 | 33397 Rietberg
05244 97318-0
st-johannes-baptist@vka-pb.de
Leitung: Sebastian Hinzmann

St. Margareta Rietberg

Gütersloher Straße 30
33397 Rietberg-Neuenkirchen
05244 921-3 | st-margareta@vka-pb.de
Leitung: Bernadette Laskowski

VKA Mobile Dienste St. Katharina Rheda-Wiedenbrück

Ringstraße 11
33378 Rheda-Wiedenbrück
05242 9809099
mobiledienste-gt@vka-pb.de
Leitung: Olesia Schamne

Region Bielefeld

Haus Laurentius Bielefeld

Weihestraße 27 | 33613 Bielefeld
0521 989114-0
haus-laurentius@vka-pb.de
Leitung: Katja Hilpert

St. Joseph Bielefeld

Josefstraße 13 | 33602 Bielefeld
0521 52999-0
st-joseph-bi@vka-pb.de
Leitung: Raimund Burgfried

St. Pius Bielefeld

Piusweg 3 | 33617 Bielefeld
0521 143903-0
st-pius@vka-pb.de
Leitung: Nina Kolk

Marienheim Halle

Schulstraße 18 | 33790 Halle/Westf.
05201 8113-0
marienheim-halle@vka-pb.de
Leitung: Kerstin Büteröwe

Maria Rast Herford

Langenbergstraße 9 | 32049 Herford
05221 9912-0
maria-rast@vka-pb.de
Leitung: Susanne Brüggemann

St. Laurentius Bad Pyrmont

Bgm.-Nolte-Straße 5 | 31812 Bad Pyrmont
05281 6053-11
st-laurentius@vka-pb.de
Leitung: Armin Brosch

VKA Mobile Dienste St. Katharina Bielefeld

Werther Straße 274
33619 Bielefeld
0521 58814464
mobiledienste-bi@vka-pb.de
Leitung: Eva Immel

