

GERIATRIE

Magazin der Geriatrischen
Gesundheitszentren der Stadt Graz

heute



**300
Jahre**

Geriatrische
Gesundheitszentren
der Stadt Graz

Eine beeindruckende 300-jährige Historie

*Die Geschichte der Geriatrischen
Gesundheitszentren Graz*

Seite 13

©AKS-Graz-Städtisches Kranken- und Versorgungshaus



**ALBERT
SCHWEITZER
KLINIK**

Lehrkrankenhaus
Med Uni Graz und
Fachhochschulen



ggz.graz.at
ggz-jobs.graz.at

GRAZ
GERIATRISCHE
GESUNDHEITZENTREN

ERÖFFNUNG THERAPIEPARK

Förderung von
Mobilität und
Gesundheitskompetenz
Seite 40

ERÖFFNUNG SALON STOLZ

Für ein generationen-
übergreifendes
Miteinander
Seite 94

GERIATRISCHE GESUNDHEITSENTREN DER STADT GRAZ

Kompetenzzentrum für Altersmedizin und Pflege

Wir bieten stationäre, teilstationäre und zunehmend auch ambulante Versorgung an. Unser abgestuftes geriatrisches Versorgungssystem passt sich dynamisch an die sich verändernden Bedürfnisse älterer Menschen und der Gesellschaft an.

**Akutgeriatrie und Remobilisation:
Stationäre Betreuung und Tagesklinik**
Selbstständig leben

Remobilisation und Nachsorge (RNS)
Zurück ins Leben

mobiREM und moNa
Mobile Dienste

Medizinische Geriatrie
Den Jahren Leben geben

Apallic Care Unit (ACU) – Wachkoma
Leben mit allen Sinnen

**Albert Schweitzer Hospiz
und Tageshospiz**
Am Ende des Lebens

Memory Klinik – Demenzbehandlung
Ein Licht im Leben

Haus Tattenbach
Forschung und Lehre

**Memory Tageszentrum Rosenhain –
gerontopsychiatrische Tagesstätte**
Aktiv leben

Tageszentrum Robert Stolz
Aktiv leben

**Lang- und Kurzzeitpflege
in den Pflegewohnheimen**
Gut gepflegt leben

Leben und Wohnen am Rosenhain
Mehr als nur Wohnen

Betreutes Wohnen am Oeverseepark
Gut betreut leben

Wohnoase Robert Stolz
Selbstbestimmt leben

Albert Schweitzer Trainingszentrum
Gut vorbereitet leben

Geriatrische Ambulanz
Leben zu Hause unterstützen

Haus Esther
Mehr gesunde Lebensjahre



PATIENT:INNENANMELDUNG

Albert-Schweitzer-Gasse 36
8020 Graz
ggz.aufnahme@stadt.graz.at

GRAZ
GERIATRISCHE
GESUNDHEITSENTREN

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser!

Die mit dem Gründungsakt vom 11. April 1724 eingeleitete Geschichte der Grazer „Pflegeklinik“ feiert nun ihr drei Jahrhunderte langes Bestehen. Wenn sich auch die Inhalte der Versorgung über diesen Zeitraum grundlegend änderten, so bleibt doch der Versorgungs- und Pflegecharakter für die Grazer und umliegende Bevölkerung seit dem Beginn an im Fokus. Seit der Jahrtausendwende haben sich die GGZ noch einmal grundlegend erneuert: Es ist uns gelungen, durch Qualitätsmanagement, engagierte Führungsteams, professionelles Personalmanagement sowie die Implementierung innovativer Gesundheitsdienstleistungen, die Patient:innenzahlen zu verzehnfachen und eine wirtschaftliche Stabilität zu erzielen. Bei dieser Gelegenheit danken wir allen Partner:innen, die dazu beigetragen haben, sehr herzlich!

Nach drei Covid-geplagten Jahren, Krieg in der Ukraine und den darauffolgenden Logistikproblemen und Energiekrisen folgen nun Teuerungswellen. Veränderte Zeiten brauchen adaptierte Strategien und Handlungsweisen. Dies fällt einem (über)regulierten, sektorendifferenzierten Gesundheitswesen und Wohlfahrtssystem zunehmend schwer. Die Zeichen der Zeit nicht rechtzeitig zu erkennen und ihnen zu begegnen birgt die Gefahr, in sich asynchron mit der Welt zu werden. Vor allem dann, wenn man nach wie vor auf nicht

mehr taugliche Strukturen setzt, wie gelähmt agiert oder die Veränderungsnotwendigkeiten von der Hand zu weisen versucht. Sich hinter alten Strukturen zu verbergen heißt nur, die Herausforderungen zu verschleppen und die Verantwortung nicht wahrzunehmen. „Wer die Windesböen nicht rechtzeitig zu deuten in der Lage ist, wird vom Unwetter überrascht werden.“

Besonders trifft der Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal das Gesundheitswesen und insbesondere die Langzeitversorgung. Die Folge der zu geringen Pflegeabsolventenzahlen sind nun Schließungen von Stationen in Krankenhäusern und Pflegeheimen. Geburtenreiche Jahrgänge gehen in Pension und geburtenarme Jahrgänge kommen auf den Arbeitsmarkt, daraus entsteht eine bedarfsinverse Situation (Funktion). Verstärkt wird dieser Effekt damit, dass z. B. Pflegenostifizierungen bundesländerspezifisch geregelt werden, wodurch der bürokratische Aufwand weiter steigt und Kapazitäten bindet, die an anderer Stelle dringend nötig wären. Wir sind daher für die dringend benötigten ausländischen Arbeitskräfte nicht (mehr) besonders attraktiv.

Eine einheitliche Strategie zur Linderung des Problems ist nicht ersichtlich. In einer Summe von Einzelinitiativen erschöpfen sich die Kräfte der Trägerorganisationen. Hinzu kommt, dass Pflegeheime auf Finanzierung bei (beinahe) Vollausslastung

ausgelegt sind, welches durch mangelnde Pflegekräfte aber nicht (mehr) zu gewährleisten ist. Die Länder bestimmen die Pflegeausbildungsplätze und geben die Strukturen – wie die Bettenbedarfszahlen und Personalnotwendigkeiten für den Betrieb – vor. Mit dem fehlenden Personal sind aber die notwendigen Bettenauslastungen nicht zu betreiben. Dadurch kommen die Trägerorganisationen in finanzielle Schwierigkeiten, die zu Insolvenzen führen. Dies ist nichts Anderes als eine disruptive Folgewirkung der Marktasymmetrie. Noch schwerer wiegt aber das Leid, dass Pflegebedürftige dadurch keine Plätze mehr vorfinden, wie dies nun schon regional zahlreich der Fall ist. Der Ausweg ist eine Finanzierung, basierend auf realistischen Auslastungszahlen, also einer entsprechenden Kostendeckung bei unverschuldeter Nicht-Vollausslastung, um nicht weitere Bettenkapazitäten zu verlieren. Weiters ein systematischer Ausbau – welcher zum Teil schon im Gange ist – und eine dringende Deregulierung des Pflegesektors. Daher scheint es unerlässlich, eine Planungs- und Umsetzungskompetenz einzusetzen, um den Umständen Rechnung zu tragen und die Folgewirkungen der Mangelberufe für die Versorgung zu mildern. Auf die Gestaltung einer erfreulichen Zukunft freut sich

Ihr Gerd Hartinger



Prof. Dr. Gerd Hartinger, MPH
Geschäftsführer der GGZ
der Stadt Graz



© Foto Furgler

Franz Scheucher, MAS
Leiter Technik und
Facility Management,
Leiter Marketing/PR



© Foto Furgler

Daniela Langmann, BA MSc
Stabsstelle
Marketing/PR

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die GGZ dürfen im heurigen Jahr stolz auf ihre 300-jährige Geschichte zurückblicken. 300 Jahre voller Innovationen, beeindruckender Geschichten, bewegender Momente, aber auch Herausforderungen. So wurde bereits im Jahr 1909 im Gemeinderat beschlossen, dass im Städtischen Krankenhaus (heute Albert Schweitzer Klinik) aufgrund des akuten Pfleger:innenmangels Ausbildungskurse abgehalten werden sollen. Und auch heute sind wir als Gesellschaft, aber auch als Gesundheitseinrichtung gefordert, Menschen für den Pflegeberuf zu begeistern. Mit informativen Geschichten über die Karrierewege unserer Mitarbeiter:innen, vielfältigen Teamvorstellungen, verschiedensten Erfahrungsberichten unserer Praktikant:innen auf unseren Social Media-Kanälen und der GGZ-Jobseite wollen wir dem Rechnung tragen. Darüber hinaus heben wir mit unseren jährlich stattfindenden Nurse Info Days, einer Informationsveranstaltung für in Ausbildung befindlichen Pflegefachkräften und Jugendlichen in der Berufsorientierung, die unzähligen Spezialisierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Pflegeberuf hervor. Neben weiteren Employer Branding-Maßnahmen konnten im vergangenen Jahr auch verschiedenste Projekte erfolgreich umgesetzt werden. So erfolgte beispielsweise Anfang 2023 ein Relaunch unseres Online-Auftrittes ggz.graz.at. Die neue Unternehmenswebsite bietet den Besucher:innen einen detaillierten, modernen und ansprechenden Einblick in die GGZ und versorgt sie mit aktuellen und relevanten Informationen.

Wir freuen uns auf die Umsetzung weiterer Projekte in diesem und auch im nächsten Jahr!

Herzlichst, Ihr Redaktionsteam





16

Inhalt

Management-Team der GGZ	12
Eine beeindruckende 300-jährige Historie	13

AUSZEICHNUNGEN / ZERTIFIZIERUNGEN

Ausgezeichnete Verwaltung	16
Verleihung der IPS-Auszeichnung	18
Beruf und Familie im Fokus	19
Für Nachhaltigkeitsmaßnahmen ausgezeichnet	20
Gesundheitsförderung stärkt den Betrieb	21
Leading Employers 2023	22

INTERNATIONAL

Strategieausflug nach Basel	24
Zukunftsreise Ambient Assisted Living in Dänemark	26
Italienische Physiotherapeutin zu Gast in den GGZ	28
Summer School der Apollon Hochschule Bremen	29

Digitale Gesundheit gemeinsam beschleunigen – DMEA 2023	30
---	----

Recruiting und Mitarbeiter:innenbindung – aber wie?	31
---	----

MEDIZIN

Herausforderung Demenz – Empfehlungen für die allgemeinmedizinische Betreuung	32
---	----

Joe und ihr Alltag auf der Apallic Care Unit (ACU)	34
--	----

22. Jahrestagung der Österreichischen Wachkoma Gesellschaft	36
---	----

Simulationskurse: Umgang mit herausforderndem/aggressivem Verhalten	37
---	----

Interprofessioneller Fokus in der Memory Klinik 2024	38
--	----

THERAPIE

Albert Schweitzer Klinik – Therapiepark	40
---	----

Raus aus dem Alltag – aktive Teilhabe für Menschen mit Demenz	42
---	----

Gangkompetenzzentrum und Gangdiagnostik im Ganglabor	45
--	----

Unser mobiREM-Team stellt sich vor!	48
-------------------------------------	----

Ergotherapie ist mehr als Wasch- und Anziehtraining	50
---	----

„Inge isst so wenig! – Kennst du das Problem“?	52
--	----

Wenn Essen zum Problem wird	53
-----------------------------	----

Die Erinnerungsgruppe der GGZ Memory Klinik	54
---	----

Musiktherapie in der Memory Klinik	54
------------------------------------	----

MAKS®-m in der Ergotherapie im Memory Tageszentrum	55
--	----

Sich spüren dürfen	55
--------------------	----

Parcours rund um die Uhr – Sonnenschein, Filmstars und Pommes	56
---	----

Therapiefisch Albert	56
----------------------	----

Kleiderkreisel in der Therapie	57
--------------------------------	----

Veganer Gaumenschmaus zur Herbstzeit	57
--------------------------------------	----

Die Krankenpflege im Wandel	58
-----------------------------	----

Transkulturelle Einführung neuer Mitarbeiter:innen in der Pflege	59
--	----

Mentoring in der Pflege	62
-------------------------	----





74

Modul 6: Einführung von neuen Mitarbeiter:innen von Pflegeexpert:innen	63
Nationale Fachtagung	64
Praktikumskooperation mit Gymnasium Oeversee	64
„Gesundheitsberufe hautnah erleben“	65
Verleihung des Albert Schweitzer Preises	66
Aromapflege: Eine Perspektive zwischen Wissenschaft und Sinneseindruck	67
Diabetes Care in den GGZ	68
Die Bedeutung von Zusammenarbeit – „Sprache schafft Wirklichkeit“	69
Interprofessionelle Zusammenarbeit	70
Die Rolle der Advanced Practice Nurse	71
Weiterbildung zum/zur Kinaesthetics® Grundkurstrainer:in	72

Digitalisierung der „Pflege aktuell“-Mappe	73
Messe-Termine der Pflege	74

FORSCHUNG & LEHRE

Neues Team und noch mehr Beteiligung am Albert Schweitzer Institut	76
Digitalisierung in der Langzeitpflege – Interreg CENTRAL EUROPE Digi-Care4CE	78
DemiCare – digitale Unterstützung für pflegende Angehörige	80
„Technik begeistert“ Vortragsreihe im Haus Esther	81
Hilfe, kommen jetzt die Pflegeroboter?	82
Das Trainingszentrum feiert seinen 5. Geburtstag	83
Informieren. Lernen. Trainieren.	84
„Casa Carl“ – wirkungsvolle Lösungen zur Wohnraumanpassung gesucht	85
Elf neue „DigiBegleiter:innen“ in den GGZ	86
FFG Innovationsscheck eingelöst	87
AAL-Fokuswoche in der Merkur Versicherung	87

GGZ ALLGEMEIN

Wie Gesundheitsorganisationen in der VUCA-Welt bestehen können	88
Führungskräftekonferenz 2023 – „Der Weg zur Selbstorganisation“	90
Erfolgreiche Innovation Games 2023	91
Gedächtnisausstellung Lisi	93
Zusammenarbeit von Senior:innenresidenz Robert Stolz und Salon Stolz bei der Bewohner:innen-Aktivierung – Musik verbindet	94
Musik und Tanz (nicht nur) für Senior:innen: Willkommen im Salon Stolz!	95
Hygiene meets Redewendungen	96
Internationaler Tag der Patient:innensicherheit	98
Aktion Antibiotika im Pflegewohnheim	99
Erfolgreich führen mit Achtsamkeit	100
Senior:innenbetreuung in den Pflegewohnheimen	102
Traditionen aufrechterhalten – mit Bewohner:innen Allerheiligenstriezel backen	103
Wenn Wünsche in Erfüllung gehen	104

90



131



Lebensqualität im Alter	105
65 Jahre – ein unvergessliches Ehejubiläum	106
Wohnoase Robert Stolz: Wie aus einer Vielzahl unterschiedlicher Charaktere Familie wurde	108
Mundgesundheit im Alter	110
Achtsamer Humor als Interaktion zwischen Menschen mit Demenz und Betreuungspersonen im Memory Tageszentrum	111
Wenn Engel reisen, lacht der Himmel	115
Der Knopfbaum	116
Administrationsassistentin – eine Bereicherung für die Pflege	117
Wissensmanagement – gemeinsam eine Kultur des Wissensaustausches gestalten	118
Das Jahr der Ernährung 2023 in den GGZ	119
Projekt-Award 2021/2022	120
Website-Relaunch: GGZ-Website erstrahlt in neuem Design	121
Auf dem Grazer Schloßberg wurde am 7. Juni 2023 groß gefeiert!	122
Ausbildung zum/zur Risikomanager:in	125
Aufarbeitung der Mitarbeiter:innenbefragung 2022	126
Väterkarenz – eine so wertvolle Zeit!	128
Väterkarenz – Beziehung braucht Zeit!	129

108



122



Unser Karenzkafee – zuckersüß und sehr informativ!	130
Mitarbeiter:innen sind die Quelle unseres Erfolgs	131
Abschlüsse unserer Kolleg:innen	132
In den Spuren Jesu	133
Eine Zusammenarbeit, die Generationen verbindet	135
„Contento“ in den GGZ	137
Als Dienstleister kümmern wir uns	137

IMPRESSUM | HERAUSGEBER

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz
 Albert-Schweitzer-Gasse 36, A-8020 Graz
 Tel.: 0316 7060-0, ggz.graz.at
 Geschäftsführer: Prof. Dr. Gerd Hartinger, MPH
 Redaktionsteam: Franz Scheucher, MAS
 Daniela Langmann, BA MSc
 Anzeigenverwaltung und Produktion: achtzigzehn –
 Konzept & Gestaltung GmbH, Andreas-Hofer-Platz 15,
 8010 Graz, achtzigzehn.at
 Fotos (sofern nicht anders angegeben): © GGZ

Gemeinsam für die Gesundheit der Steirerinnen und Steirer

Die Menschen in der Steiermark werden immer älter. Berechnungen zeigen, dass die Zahl der über 65-jährigen Personen in unserem Bundesland zwischen 2002 und 2035 um 78 Prozent steigen wird. Zu verdanken ist diese Entwicklung dem (alters-)medizinischen Fortschritt der vergangenen Jahrzehnte. Doch auch wenn wir immer älter werden, hinken wir bei den gesunden Lebensjahren im Vergleich mit Ländern mit ähnlicher Lebenserwartung leider noch immer hinterher. Das bringt zahlreiche Herausforderungen für das Gesundheits- und Pflegewesen mit sich. Als Steiermärkische Landesregierung arbeiten wir daran, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die Patient:innen und für das medizinische und pflegerische Personal zu schaffen. Zum Beispiel mit dem „Steiermark Tarifmodell“, wodurch sich alle, die es wollen, Betreuung zu Hause leisten können. Oder mit dem neuen Pflege- und Betreuungsgesetz, an dem wir aktuell arbeiten.

Die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz sind ein verlässlicher Partner in der Gesundheitsversorgung der Steirer:innen. Als Kompetenzzentrum für Altersmedizin und Pflege bieten die GGZ den Menschen in ihrer Obhut qualitätsvolle und einfühlsame Behandlung und Begleitung. Ich möchte daher allen Mitarbeiter:innen der GGZ von Herzen für Ihr unermüdliches Engagement für alte und pflegebedürftige Menschen danken.

Ich wünsche Ihnen allen ein gesundes und glückliches Jahr 2024!



© Michaela Lorber

Dr. Karlheinz Kornhäusl
 Landesrat für Gesundheit, Pflege, Sport



© Christian Jungwirth

Elke Kahr
Bürgermeisterin der Stadt Graz

Pflege absichern

Im vergangenen Jahr ist noch deutlicher geworden, dass unser Gesundheits- und Pflegewesen vor Schwierigkeiten steht, Mitarbeiter:innen zu finden, die bereit sind, diesen verantwortungsvollen Beruf auszuüben. Dass darüber jetzt offen gesprochen wird, ist ein wichtiger Schritt in Richtung Veränderung.

Denn ein gutes Pflegewesen brauchen wir alle. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung, jenen Menschen, die Pflege brauchen, die bestmögliche Versorgung zu ermöglichen. Das kann nur gelingen, wenn die dafür vorgesehenen Mittel auch an der richtigen Stelle ankommen. Das, was wir alle täglich brauchen, kann nur in öffentlicher Verantwortung für alle geleistet werden. Wenn daraus noch stärker als bisher Profite erwirtschaftet werden sollen, werden die Angebote nur jenen offenstehen, die das nötige Geld haben. Aber bei vielen wird angesichts der Teuerung der finanzielle Spielraum enger.

In Graz ist mit Einrichtungen wie den GGZ, der Pflegedrehscheibe und dem „Grazer Modell“ vieles gelungen, was es andernorts in dieser Form nicht gibt. Die Politik in Stadt, Land und Bund ist künftig noch stärker gefordert, die Rahmenbedingungen Schritt für Schritt zu verbessern. Betreuung, Pflege und medizinische Versorgung sind Kern der Daseinsvorsorge. Gemeinsam mit Gesundheitsstadtrat Robert Krotzer möchte ich mich weiterhin dafür stark machen, die Pflege auch in der Zukunft abzusichern.

Ihre wichtige Arbeit für und mit Menschen

Die Zeiten für die Pflege sind wirklich nicht einfach – und doch gelingt es den Geriatrischen Gesundheitszentren durch vielseitige Bemühungen aller Verantwortlichen und Mitarbeiter:innen immer wieder, positive Antworten auf die Herausforderungen zu finden. Dafür möchte ich im Namen der Stadt Graz und als zuständiger Stadtrat ein großes Dankeschön für Ihre Arbeit aussprechen. Als Stadt Graz tragen wir mit allen Verantwortlichen der GGZ dazu bei, Lösungen für Beschäftigte, Patient:innen und Bewohner:innen zu finden. Dabei sind uns wichtige Verbesserungen gelungen:

- Höhere Gehälter für die GGZ-Beschäftigten durch Übernahme des KAGes-Gehaltsschemas;
- Mentoring-Projekt, um neue Mitarbeiter:innen zu begleiten;
- Pilotprojekt Stationsassistenzen;
- Sozialarbeiter:innen der GGZ werden in das Stadtschema für Sozialarbeit überstellt;
- allen Heimhilfen, die mehr als fünf Jahre auf Leiharbeitsbasis in den GGZ tätig waren, wird ein Fixvertrag angeboten;
- der Kurs „Grazer Orientierungsmonat für Pflegeberufe“ veranlasste 2023 mehr als 40 Personen, eine Ausbildung im Pflegebereich zu beginnen – dieses Angebot werden wir 2024 weiter aufstocken.

Um weitere Schritte wollen wir uns auch heuer gemeinsam bemühen, damit die Geriatrischen Gesundheitszentren ein guter Arbeitgeber mit attraktiven Arbeitsbedingungen sind und bleiben.

Herzliche Grüße, alles Gute und Gesundheit!



© Antonia Renner

Mag. Robert Krotzer
Gesundheitsstadtrat der Stadt Graz



© Gesundheitsfonds, Foto Fischer

Mag. Michael Koren
Geschäftsführer
Gesundheitsfonds



© Gesundheitsfonds, Foto Fischer

Dr. Bernd Leinich
Geschäftsführer
Gesundheitsfonds

”

*„Bei uns sind Menschen in
den besten Händen“*

Gemeinsam für eine gesunde Zukunft

Pflege und Altersmedizin gewinnen in unserer Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Damit die Lebensqualität der Menschen auch im Alter möglichst hoch bleibt, braucht es Unterstützungsangebote in unterschiedlichen Bereichen. Diese werden laufend unter Mitwirkung des Gesundheitsfonds weiterentwickelt. So konnte für mobiREM, die mobile geriatrische Remobilisation, im Jahr 2022 die steiermarkweite Ausrollung fixiert werden. Die Umsetzung startete mit 2023 und erfolgt durch mehrere Träger gemeinsam. Die enge Kooperation von unterschiedlichen Gesundheitsdiensteanbietern über alle Versorgungsstufen hinweg wird für eine bestmögliche Gesundheitsversorgung immer wichtiger. In der Arbeit der Demenzkoordinationsstelle, die im Gesundheitsfonds angesiedelt ist, ist diese Zusammenarbeit ebenfalls ein entscheidender Faktor. Je besser die unterschiedlichen Angebote abgestimmt sind, desto gezielter können Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen unterstützt werden. Unerlässlich für möglichst viele gesunde Lebensjahre ist auch ein gesunder Lebensstil. Mit der Bewegungsrevolution und vielen anderen Gesundheitsförderungsprojekten arbeitet der Gesundheitsfonds laufend daran, den Steirer:innen dieses Potenzial bewusst zu machen.

Egal, ob in der Gesundheitsförderung oder der -versorgung: Für alle Maßnahmen braucht es den engagierten Einsatz von Menschen, die sich mit ihrer Kompetenz für die Gesundheit der Steirer:innen einsetzen. Für diese wertvolle Arbeit möchten wir uns bei allen Beteiligten herzlich bedanken.



Management-Team der GGZ

Mit großer Innovationskraft und hoher Achtsamkeit entwickeln wir unsere Geriatrischen Gesundheitszentren (GGZ) zu einem modernen Gesundheitsdienst-

leister. Alle Bereiche des Hauses konzentrieren sich auf das Wohlbefinden und die Rekonvaleszenz unserer Patient:innen und Bewohner:innen, auch

jene, die nicht unmittelbar am Bett oder in der Betreuung zu sehen sind.



Geschäftsführer der Geriatrischen Gesundheitszentren
Hon.-Prof. (FH) Dipl.-HTL-Ing. Mag.
Dr. Gerd Hartinger, MPH MBA
Tel.: +43 316 7060-1001



Ärztlicher Leiter der Albert Schweitzer Klinik
Prim. Prof. Priv.-Doz. Dr.
Walter Schippinger, MBA
Tel.: +43 316 7060-1301



Pflegedienstleiter
Hartmann Jörg Hohensinner,
MBA MSc
Tel.: +43 316 7060-1201



Leiter Technik und Facility Management und Marketing/PR
Franz Scheucher, MAS
Tel.: +43 316 7060-1401



Interimistischer Geschäftsbereichsleiter Pflegewohnheime
Robert Zoglmeier, BSc MSc
Tel.: +43 316 7060-4008



Geschäftsbereichsleiterin Betreute Wohnformen und Tageszentren
Mag.ª (FH) Martina Bohnstingl
Tel.: +43 316 7060-2701



Leiterin Human Resources
Carina Hörting, BA MA MSc
Tel.: +43 316 7060-1601



Leiterin Finanzmanagement
Daniela Knapp, BA MA
Tel.: +43 316 7060-1100



Leiter IT- und Prozessmanagement
DI (FH) Stefan Windisch
Tel.: +43 316 7060-1020



Leiterin Albert Schweitzer Institut
Dr.ª Judith Goldgruber
Tel.: +43 316 7060-1060



Geschäftsbereichsleiter Digital Health
Dr. sc. Wolfgang Kratky, MBA
Tel.: +43 316 7060-1080



© Stadtarchiv

**300
Jahre**
Geriatrische
Gesundheitszentren
der Stadt Graz

Eine beeindruckende 300-jährige Historie

Die Geschichte der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz.

Am 11. April 2024 feierten die Geriatrischen Gesundheitszentren ihr 300-jähriges Bestehen. Zu diesem Anlass planten wir einen ganztägigen Festakt für Mitarbeiter:innen und geladene Gäste. Der Festakt wurde von Grazer Künstler:innen gestaltet, die die Meilensteine der Entwicklung der Geriatrie in Graz vom frühen 18. Jahrhundert bis zur modernen Geriatrie der Jetztzeit erklärten und darstellten. Das Orchester des Johann Joseph Fux Konservatoriums sorgte für die musikalische Umrahmung. Ein weiterer Höhepunkt des Festakts war die Präsentation des Bu-

ches der Historikerin Dr.ⁱⁿ Elfriede Huber-Reismann, welches die interessante und wechselvolle Geschichte der Einrichtung erzählt.

Schon vor einigen Jahren beauftragte die GGZ-Leitung Dr.ⁱⁿ Reismann, die spezielle Geschichte des Hauses mit der allgemeinen Geschichte des Landes anschaulich zu verknüpfen. Daraus entstand eine mehrere Meter lange Wandtafel. Sie wurde im Erdgeschoss des Verwaltungsgebäudes der GGZ in der Albert-Schweitzer-Gasse montiert. Schon während der Recherchen zur Wandtafel wurde die Idee geboren, die

überwältigende Fülle der erhobenen Informationen anlässlich der 300-jährigen Entwicklungsgeschichte der GGZ in einem Buch zusammenzufassen. Es war nicht ganz einfach, 300 Jahre wechselvoller Geschichte in ein handliches Buch zu verpacken.

DIE GESCHICHTE

Vor drei Jahrhunderten, am 11. April 1724, beauftragte Kaiser Karl VI. die zuständige Behörde in Graz mit dem Bau eines großen Armenhauses. Binnen kurzer Zeit musste die Stadt Graz das Geld dafür aufreiben, ein passendes Grundstück erwerben und die weitere



Das durch Bombenangriffe zerstörte Gelände

Finanzierung des Hauses sicherstellen. Im nun entstandenen Buch wird ausführlich geschildert, wie die Menschen im Armenhaus wohnten, was sie zu essen bekamen und wer sich um ihre Gesundheit kümmerte. So erfährt man beispielsweise, dass es zum Frühstück jeden Tag Einbrennsuppe mit geschnittenen Semmeln gab. Die Pflege der erkrankten Armen übernahmen zuerst jene Menschen im Haus, die noch besser beisammen waren. Ausgebildete Krankenwarter:innen wurden erst später angestellt. Zimmer mit bis zu 40 Personen waren keine Seltenheit, Toiletten am Gang oder das Badezimmer in einem eigenen Badehaus lange Zeit üblich. Die Wäsche wurde im Mühlgang hinter dem Haus geschwemmt, in dem auch das Abwasser entsorgt wurde. Bedienstete, wie der Hausmeister, der Portier oder der Hausarzt, wohnten in Dienstwohnungen direkt im Ar-



menhaus. Über den Alltag, die Sorgen und Freuden der Menschen in der Einrichtung gibt es viel Lesenswertes zu berichten. So ist von der ersten steirischen Krankenpflegeschule zu lesen, einiges über die hauseigene Schweinezucht zu erfahren oder Genaueres von der Eröffnung und Schließung des Zwangsarbeitshauses zu hören.

Von den lebhaften Diskussionen zur Umbenennung der Armenhausgasse wird ebenso erzählt wie von der Geschichte der Kirche Zur unbefleckten Empfängnis.

DIE PERSÖNLICHKEITEN

Im Buch ist von Persönlichkeiten zu lesen, die im Grazer Armenhaus gewirkt haben und von besonderer Bedeutung für die Einrichtung waren. Anton Hinterthür beispielsweise führte hier erstmalig in der Steiermark eine Operation unter Vollnarkose durch. Matthäus Fürntratt wiederum war nicht nur als Mediziner im Armenhaus tätig, sondern auch ein erfolgreicher Erfinder.

DER AUSBAU

Das Armenhaus war zu Beginn für die Aufnahme von 400 bedürftigen Menschen geplant und gebaut worden. Der Bedarf an Versorgungsplätzen war je-



Zimmer mit bis zu 40 Personen waren keine Seltenheit

doch so groß, dass die Einrichtung schon wenige Jahre später aus allen Nähten platzte und zum ersten Mal erweitert werden musste. Im Laufe der Zeit kamen auch noch weitere Gebäude hinzu, um den steigenden Anforderungen der Armen- und Altenversorgung gerecht werden zu können. Nach den Bombentreffern im Kriegsjahr 1944 waren besonders umfassende Aufbauarbeiten notwendig. Aufgrund neuer Erkenntnisse in der Altersmedizin, der Pflege und der Betreuung veränderten sich die Strukturen, das Angebot und die Möglichkeiten in den Geriatrischen Gesundheitszentren laufend.

DIE MODERNE

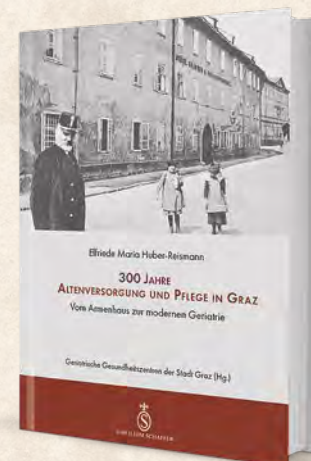
Die jüngste Geschichte der Grazer Gesundheitszentren wird in Form einer Jahresschau präsentiert und beginnt mit der Änderung der Organisationsform des ehemaligen Altenheimes im

Jahr 1999. Für jedes Jahr wurden einige Highlights ausgewählt, die den Wechsel von einem gewöhnlichen städtischen Altersheim hin zu einem europaweit führenden Kompetenzzentrum für Pflege und Versorgung von alten Menschen aufzeigen.

Insgesamt ergänzen rund 400 Fotos die ausführlichen Schilderungen der 300-jährigen Geschichte der Geriatrischen Gesundheitszentren. Sie sollen zum Blättern, Schmökern und Lesen einladen. Wir freuen uns sehr, wenn das Buch gut aufgenommen wird und viel Freude beim Lesen dieser beeindruckenden Geschichte bereitet.

Das Buch ist unter anderem in der Abteilung Technik und Facility Management der GGZ erhältlich.

Weitere Informationen unter ggz.tfm@stadt.graz.at.



Text: Dr.ⁱⁿ Elfriede Huber-Reismann, Historikerin; Franz Scheucher, MAS, Leiter Technik und Facility Management und Marketing/PR



Stellvertretend für die GGZ durfte Dr. Wolfgang Kratky, 2. v. r., den Verwaltungspreis entgegennehmen

Ausgezeichnete Verwaltung

Geriatrische Gesundheitszentren gewinnen Österreichischen Verwaltungspreis 2023.

142 Projekte in sieben Kategorien wurden für den Verwaltungspreis 2023 eingereicht. 24 Innovationsprojekte durften sich schlussendlich über die Auszeichnung freuen. Die Geriatrischen Gesundheitszentren gewinnen mit ihrem Projekt „Haus Esther – Neue Wege in der Versorgung älterer

Menschen“ in der Kategorie „Inklusion, Integration, Gender und Diversity“. „Möglichst lange gesund zu Hause leben“ – das ist der Wunsch vieler älterer Menschen und ihrer Angehörigen, die irgendwann vor der Herausforderung stehen, dass sie bei ihren täglichen Aufgaben Unterstützung benötigen. Das im Jahr 2021 eröffnete „Haus

Esther“ als Zentrum für gesundes Altern schafft dafür die optimalen Rahmenbedingungen. Dieses Engagement wurde nun mit dem Österreichischen Verwaltungspreis gewürdigt.

Vizekanzler Werner Kogler eröffnete die feierliche Preisverleihung am 31. Mai 2023 im Bundesministerium für

Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport und bedankte sich für das Engagement und die Weiterentwicklung der österreichischen Verwaltung.

„HAUS ESTHER – NEUE WEGE IN DER VERSORGUNG ÄLTERER MENSCHEN“

Was ist das Beste für Esther? Diese Frage orientiert sich an den Bedürfnissen einer fiktiven älteren Person Esther, die selbständig leben möchte, dazu aber Unterstützungsangebote benötigt. Das Esther-Modell ist ein in Schweden initiiertes Netzwerk, das sich für eine optimale Entwicklung im Gesundheitssystem einsetzt.

Im „Haus Esther“ werden mehrere Pflege- und Hilfsangebote der Stadt Graz und von Partnergesellschaften unter einem Dach angeboten. Für die älteren Menschen bzw. deren Angehörige bedeutet das: Sie haben ein optimales Angebot und ersparen sich unnötige Wege. Ziel dabei ist es, alles dafür zu tun, dass Menschen im Alter länger gesund zu Hause leben können.

„Das Beste für Esther ist ... wenn alle Kräfte optimal zusammenarbeiten.“

DIE AUSWAHL DER PREISTRÄGER:INNEN

Ausgewählt wurden die Sieger:innenprojekte in sieben unterschiedlichen Kategorien von einer Fachjury aus teils internationalen Expert:innen aus den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Verwaltung. Zusätzlich bewerteten Studierende österreichischer Hochschulen die Projekte und vergaben Sonderpreise.

Text: Dr. sc. Wolfgang Kratky, MBA, Geschäftsbereichsleiter Digital Health

EXKLUSIVER SONNENSCHUTZ | SHOWROOM GRAZ – Puntigamer Str. 127



-  **SONNENSCHUTZ**
-  **WINDSCHUTZ**
-  **SICHTSCHUTZ**
-  **REGENSCHUTZ**

www.trs.co.at

HIGH END OUTDOOR SOLUTIONS



v.l.n.r. Dr.ⁱⁿ Ulrike Stark, Romina De Lellis-Stermole, BA MSc, DI (FH) Martin Orehovec, Prim. Priv.-Doz. Dr. Walter Schippinger, MBA, Hartmann Jörg Hohensinner, MBA MSc, und Katrin Stimmnicker-Schöberl, BSc MPH

Verleihung der IPS-Auszeichnung

Der Gesundheitsfonds Steiermark zeichnete die Geriatrischen Gesundheitszentren bereits zum vierten Mal mit der IPS-Auszeichnung für die Aktivitäten zur Verbesserung der Patient:innensicherheit im steirischen Gesundheitswesen aus.

Die qualitätsvolle Umsetzung unseres Risikomanagements wurde im Rahmen des externen IPS-Mitglieder-Review unter die Lupe genommen. Die erfolgreiche Auszeichnung schließt, neben dem Anwenden der CIRS-Plattform, den Austausch mit anderen IPS-Mitgliedern ein. Im Rahmen des alle drei Jahre stattfindenden persönlichen Austausches mit externen Risikomanagern, konnten die Erfolgsfaktoren hervorgehoben werden. Schwerpunkte wurden gesetzt, zukunftssträchtige Projekte umgesetzt und neue Ideen zur Verbesserung der Patient:innensicherheit eingebracht. Dass kontinuierlich an der Weiterent-

wicklung unserer Sicherheitskultur gearbeitet wird, zeichnet sich durch die regelmäßige Eingabe von Meldungen auf unserer Plattform aus. Hier ist erkennbar, dass der Gedanke „voneinander lernen“ bereits einen hohen Durchdringungsgrad erreicht hat. Durch eine Meldung können fünf Standorte voneinander profitieren. Durch die Initiative Patient:innensicherheit können Verbesserungen auch innerhalb dieses Netzwerkes verteilt, ausgetauscht und diskutiert werden und leisten damit einen Sicherheitsbeitrag für das steirische Gesundheitssystem. Die Vernetzung von Qualitäts-, Prozess- und Risikomanagement trägt positiv zur Verbesserung un-

serer Organisationsentwicklung bei. Der regelmäßige bereichsübergreifende Austausch und die Einbindung der Führung bilden den Nährboden für den offenen Umgang mit kritischen Ereignissen. Getragen und gelebt wird der sorgsame und offene Umgang durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kritische Ereignisse zu beleuchten, daraus zu lernen, zu informieren und Strukturen und Prozesse zu verbessern, das alles wird durch die konsequente Qualitätsarbeit jedes Einzelnen getragen.

Text: Dipl.-Ing. (FH) Martin Orehovec

Beruf und Familie im Fokus

Erneut mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz beschäftigten sich schon im Jahr 2011 im Rahmen eines Pilotprojektes mit dem Thema Beruf und Familie in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Bereits ein Jahr später wurden die GGZ mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet und die weiteren Re-Zertifizierungen fanden im Jahr 2015 und 2018 statt. Im März 2023 erfolgte die neuerliche Auszeichnung im feierlichen Rahmen in Wien. Innovation, Sinn, Gemeinschaft, In-

dividualität und Sicherheit – das sind die fünf Schwerpunkte in der Unternehmenskultur der GGZ. Seit mehr als zehn Jahren sind die GGZ bestrebt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verwirklichen. Mit der Re-Zertifizierung stellen die GGZ sicher, dass die familienfreundliche Unternehmenspolitik umgesetzt wird, sowie die Angebote und die Qualität der Maßnahmen regelmäßig evaluiert und somit an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden. Das Unternehmen positioniert sich mit seinem Engage-

ment als attraktiver Arbeitgeber, indem es familienfreundliche Rahmenbedingungen schafft, um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Mitarbeiter:innenzufriedenheit zu gewährleisten. Am 10. Mai 2023 fand die feierliche Verleihung des Zertifikats „Familienfreundliche Arbeitgeber 2022/23“ im Palais Berg am Schwarzenbergplatz in Wien statt.

Text: Carina Hörting, BA MA MSc, Leiterin Human Resources



Carina Hörting, BA MA MSc, und Sylvia Jammernegg (r.) nahmen stellvertretend für alle Mitarbeiter:innen das Zertifikat durch die Bundesministerin MMag.^a Dr.ⁱⁿ Susanne Raab entgegen.



Robert Zoglmeier, BSc MSc, Albin Wiesenhofer und Felix Homfeld freuen sich über die erneute Auszeichnung, die von Vizebgm.ⁱⁿ Judith Schwentner und Dr. Werner Prutsch (l) überreicht wurde

Für Nachhaltigkeitsmaßnahmen ausgezeichnet

Geriatrische Gesundheitszentren erhielten erneut Ökoprofit-Gütesiegel.

Von leistungsstarken PV-Anlagen über thermische Bestandsfenstersanierung bis hin zu verschiedensten Begrünungsmaßnahmen: Die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ) sind ständig bestrebt, ihr Unternehmen weiter klimafit zu machen. Und dieser Einsatz wurde erneut belohnt! Im feierlichen Rahmen der Grazer Oper wurden die GGZ von Vizebürgermeisterin Judith Schwentner zum 23. Mal in Folge mit dem Ökoprofit-Gütesiegel der Stadt Graz ausgezeichnet.

Die wichtigste Ressource, die wir wohl haben, eine „gesunde und lebensfähige Umwelt“, steht in den GGZ weiterhin im Fokus. So arbeiten die GGZ schon

seit vielen Jahren mit der hochprofessionellen Unterstützung von Ökoprofit daran, ihre Umweltbilanz ständig zu verbessern.

Ein Auszug aus den unzähligen geplanten und/oder bereits in Umsetzung befindlichen Nachhaltigkeitsprojekten der GGZ:

- Standort Senior:innenresidenz Robert Stolz: Thermische Bestandsfenstersanierung. Geplante Einsparung von Heizenergie 114.000 kWh/a bzw. 32 t CO₂.
- Standort Aigner-Rollett: Errichtung einer 130 kWp-PV-Anlage, erwartete CO₂-Einsparung 92 t/a

- Projekt „Jahr der Ernährung“: Fünf Fokusgruppen arbeiten an der Verbesserung der Speisenversorgung
- Teilnahme am Projekt „Klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen“

„Um auch die Klimaziele der nächsten Jahre zu erreichen, werden wir weiter intensiv daran arbeiten, Möglichkeiten zur Verbesserung unserer Klimabilanz zu finden und umzusetzen“, freut sich Franz Scheucher, MAS, Facility Manager der GGZ über die ÖKOPROFIT-Auszeichnung.

Text: Daniela Langmann, BA MSc, Stabstelle Marketing/PR

Gesundheitsförderung stärkt den Betrieb

Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung ging erneut an die GGZ.

Zufriedene, motivierte und gesunde Mitarbeiter:innen sind eine unverzichtbare Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens. Für die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz ist deshalb betriebliche Gesundheitsförderung seit vielen Jahren ein wesentlicher Teil in der Personalstrategie. Für die nachhaltigen Investitionen in

die Gesundheit der Mitarbeiter:innen wurde das Unternehmen bereits zum sechsten Mal mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet.

Die Geriatrischen Gesundheitszentren haben bereits im Jahr 2004 mit dem Aufbau von strukturierter BGF begonnen. 2011 wurde dann eine eigene Stabs-

stelle für Gesundheitsförderung im Unternehmen implementiert und somit betriebliches Gesundheitsmanagement in der Unternehmensstrategie verankert. „Mit betrieblicher Gesundheitsförderung wollten wir Einzelaktionen bündeln, strukturieren und in einen Gesamtrahmen einbringen“, erzählt Helga Gafuk, DGKP und Leiterin der Stabsstelle für BGF.



Das BGF-Team entwickelt Schwerpunkte zur Prävention und Gesundheitsförderung für die GGZ-Mitarbeiter:innen

GEZIELTE MASSNAHMEN FÜR ALLE BERUFSGRUPPEN

Gemeinsam in einem Kernteam werden laufend Schwerpunkte und Angebote in der Prävention und Gesundheitsförderung entwickelt und umgesetzt. Besonders wichtig ist dem Unternehmen dabei, für alle Berufsgruppen verschiedene Angebote zu setzen. Von der strukturierten Einschulung neuer Mitarbeiter:innen bis zu verschiedenen Impfkationen finden sich unterschiedlichste Maßnahmen wieder, um die Mitarbeiter:innen in ihrer Gesundheit zu stärken und zu fördern.

Text: DGKP Helga Gafuk,
Stationsleitung, Leiterin der
Stabsstelle Gesundheitsförderung

Leading Employers 2023

GGZ wurden erneut für ihre herausragende Personalarbeit und Arbeitgeberqualitäten ausgezeichnet.

Die GGZ legen großen Wert auf eine vertrauens- und respektvolle Unternehmenskultur. Ziel dabei ist es, gut ausgebildete Mitarbeiter:innen für das Unternehmen zu gewinnen, aber auch

die Arbeits- und Lebenszufriedenheit bestehender Mitarbeiter:innen zu steigern und sie bei der Erreichung von Fach- und Führungskarrieren zu unterstützen. Innovation, Sinn, Gemeinschaft, Individualität und Sicherheit

sind dabei die fünf Schwerpunkte in der GGZ-Unternehmenskultur.

UMFASSENDE STUDIE MIT DIVERSEN QUALITÄTSKRITERIEN

Die jährlich erhobene Analyse ist in ihrer Art Österreichs umfassendste unabhängige Studie zum Thema Arbeitgeberqualitäten. 200 internationale Quellen, 300 eingesetzte Suchroboter, 40.000 untersuchte Unternehmen und 700.000 analysierte Daten werden mit einbezogen. Zu den Qualitätskriterien zählen insbesondere Mitarbeiterzufriedenheit, Image, HR-Expertise, Corporate Social Responsibility und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Die GGZ mit ihren Geschäftsbereichen Krankenhaus, Pflegewohnheime, Tageszentren sowie betreute Wohnformen für ältere Menschen gehören mit dieser Auszeichnung offiziell zu den Top-1-Prozent aller Arbeitgeber in Österreich.

„Mit großer Freude nehmen wir diese Auszeichnung wieder entgegen und bedanken uns bei unseren Mitarbeiter:innen, die tagtäglich großartige Arbeit leisten“, freut sich Carina Hörting, BA MA MSc, Leiterin Human Resources der GGZ, über die Auszeichnung.

Text: Carina Hörting, BA MA MSc, Leiterin Human Resources



GRAZ. NAH. ERHOLT.

In Graz sind viele Ausflugsziele und Parks
barrierefrei zugänglich. Das ermöglicht
Naherholung für alle. Und darauf sind wir stolz.

graz.at/naherholung





Die GGZ-Delegation in Basel, v.l.n.r. Jörg Hohensinner, MBA MSc, Prim. Dr. med. univ. Gerald Pichler, MSc, Prim. Priv. Doz. Dr. Walter Schippinger, MBA, Lydia Hasenbichler, BSc MSc, MA, Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Prim. Mag. Dr. Erwin Horst Pilgram, Prof. Dr. Gerd Hartinger, MPH

Strategieausflug nach Basel

GGZ-Delegation zu Besuch im Adullam Spital und Pflegezentrum Basel sowie in der Universitären Altersmedizin FELIX PLATTER.

Der Strategieausflug 2023 der GGZ führte sieben Führungskräfte nach Basel. Ziel war der Austausch mit anderen Gesundheitseinrichtungen, um die altersmedizinische und pflegerische Versorgung der GGZ stetig weiterzuentwickeln.

Am 13. April besuchte die Delegation rund um Geschäftsführer Gerd Hartinger das Adullam Spital und Pflegezent-

rum Basel. Am Folgetag tauschten sich die Expert:innen aus Medizin, Pflege und Public Health mit der Universitären Altersmedizin FELIX PLATTER aus.

Die Adullam Stiftung ist eine Schweizer Spezialklinik für Altersmedizin mit 130 Betten, an welche ein Pflegezentrum mit knapp 250 Pflegeplätzen angegliedert ist. Die doppelte Kompetenz von Klinik und Pflege ist das Markenzeichen der Gesundheitseinrichtung,

die an zwei Standorten mehr als 500 Mitarbeiter:innen beschäftigt.

Der Strategieausflug führte die GGZ zunächst an den Standort Riehen. Nach der Begrüßung und detaillierten Einführung in die Adullam-Welt durch Geschäftsführer Martin Birrer und sein Team erhielt die Grazer Delegation bei einem Rundgang durch das Spital und Pflegezentrum Einblick in die Spezialangebote des Hauses. Darunter wurden

etwa Ambalance – ein Therapie- und Beratungsangebot im Rahmen der mobilen Heimarzt-Praxis, die Validation nach Feil® und das Qualitätsmanagement vorgestellt.

Am Nachmittag lernte die Delegation den zweiten Adullam-Standort Basel im Rahmen eines Rundgangs kennen. Die GGZ stießen beim Schweizer Gastgeber auf großes Interesse. Auf beiden Seiten erkannte man im Laufe des Austauschs viele Gemeinsamkeiten, insbesondere in der Haltung und den Werten, welche die beiden Häuser teilen. Der Tag endete mit einem Austausch der beiden Gesundheitseinrichtungen und einer Einladung der Adullam-Stiftung nach Graz.

Die Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER vereint die spezialisierten Bereiche akute Altersmedizin, Alterspsychiatrie und Rehabilitation unter einem Dach. Sie bietet auch mehrere ambulante Leistungen. Die Organisation besitzt seit 2013 einen universitären Leistungsauftrag. Die Kooperation mit der Universität Basel ermöglicht auch die Teilnahme an internationalen Forschungsprojekten. Der Forschungsschwerpunkt der FELIX PLATTER-Stiftung liegt in den Bereichen Mobilität (Beweglichkeit), Kognition (Wahrnehmung) und Ernährung. Die Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER hat 280 Betten und ist Arbeitgeber von knapp 1.000 Mitarbeiter:innen.

Für den Besuch der Grazer Delegation stellte die Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER ein umfassendes und informatives Programm zusammen. Geschäftsführer Dr. Jürg Nyfeler führte zunächst in die Organisation ein und gab einen Überblick über das umfassende ambulante und stationäre Versorgungsangebot des Hauses. Der ärzt-

liche Leiter und Inhaber der Klinischen Professur für Geriatrie der Universität Basel Prof. Dr. Reto W. Kressig führte sodann in den medizinischen Bereich ein und erklärte den Weg hin zur universitären Anbindung. Besondere Einblicke gab er in seine Forschungsarbeiten im Bereich Ernährung und die bestätigten positiven Effekte von proteinreicher Ernährung auf Muskelerhalt und Muskelmasse im Alter. Neben wissenschaftlichen Publikationen ist es Prof. Dr. Kressig ein besonderes Anliegen, Altersmedizin modern und positiv zu „inszenieren“. Dies gelingt u.a. durch Publikation seiner Forschungsergebnisse in breitenwirksamen Gesundheitsmagazinen wie dem populären Schweizer Magazin „Petty Possy“.

Bei einem Rundgang durch den beeindruckenden Spitalsneubau tauchten die GGZ in das evidenzbasierte Farbkonzept, die Bildwelt und Signalisation ein. Der hotelähnliche Charakter der neuen Klinik bietet den Patient:innen eine sehr angenehme Atmosphäre.

Die Memory Clinic FELIX PLATTER unter Leitung von Prof. Dr. Andreas Monsch zählt zu den größten Schweizer Zentren für die Diagnostik von Hirnleistungsstörungen. Sie ist auf die Früherkennung von leichter (MCI) und majorer neurokognitiver Störung (Demenz) spezialisiert. Das Team der Memory Clinic informierte über seine Arbeit und seine aktuellen Forschungsprojekte.

Im Basel Mobility Center, das der Früherkennung von Mobilitätsproblemen dient, gab Sportwissenschaftler Aaron Haslbauer den GGZ Einblick in das moderne diagnostische Zentrum zur ambulanten Abklärung von Gang-, Gleichgewichts- und Mobilitätsschwierigkeiten. Der in den GGZ seit vielen Jahren im Einsatz befindliche Alters-

simulationsanzug GERT fördert auch in Basel das Verständnis für das Alter und verschiedene Altersbeschwerden.

Am Nachmittag stellte Mike Schälchli, der CEO des Schweizer Startup nutrai, seinen Foodscanner vor. Er gab Einblick in das gemeinsam mit der Universitären Altersmedizin FELIX PLATTER entwickelte Minimum Viable Product (MVP) zur Vorbeugung von Mangelernährung in Spitälern.

Danach informierte Pflegewissenschaftler Dr. Wolfgang Hasemann bei einem Rundgang und im Rahmen eines Vortrages über das Basler Demenz-Delir-Programm FELIX PLATTER und seine Entwicklungszusammenarbeit mit Schweizer Unternehmen im Bereich Sturzerkennung. Ein gemeinsamer Austausch mit dem Managementteam rundete den Tag in der Universitären Altersmedizin ab.

Der Strategieausflug brachte vielfältige interessante Einblicke in die Arbeit der beiden Schweizer Altersmedizin-Einrichtungen und zeigte Möglichkeiten zur Vernetzung in vielerlei Hinsicht auf. Einen Eindruck der Stadt erhielt die Delegation am Weg zum Flughafen im Rahmen eines kurzen Abstechers in die wunderschöne Basler Altstadt, bei welchem auch das Bild entstand.

Text: Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Leiterin Albert Schweitzer Institut

Zukunftsreise Ambient Assisted Living in Dänemark

Spannende Einblicke in das dänische Gesundheits- und Sozialwesen und in Innovationen gab es im Rahmen einer Zukunftsreise nach Dänemark. Die GGZ waren auch dabei und erhielten wertvolle Anregungen für ihre Projekte und künftigen Kooperationen.

Die WKO Außenwirtschaft Austria veranstaltete vom 27. bis 31. August 2023 in Kooperation mit Life Science Austria und Human.technology Styria eine Zukunftsreise nach Dänemark zum Thema „Active and Assisted Living“ (AAL). Die Teilnehmenden, darunter auch die GGZ, durften

in Dänemark inspirierende Ansätze und Lösungen für die Zukunft des Gesundheitswesens entdecken.

Die Zukunftsreise war für die GGZ ein wichtiger Schritt in der Vorbereitung auf die weitere Umsetzung des Interreg CENTRAL EUROPE Projektes Digi-Care4CE. In diesem Projekt arbeiten

wir an der digitalen Transformation von Langzeitpflegeeinrichtungen, mit dem Ziel, das Pflegepersonal zu entlasten und die Qualität der Pflege älterer Menschen zu verbessern.

Ein besonderer Höhepunkt der Reise war der Besuch des DOKKX, dem Zentrum für Wohlfahrt und Freiheitstechno-



© Human.technology Styria

Die Delegationsteilnehmer:innen der AAL-Zukunftsreise Dänemark

logie in Aarhus. Dort haben Bürger:innen, Pflegepersonal und Angehörige die Möglichkeit, Hilfsmittel und AAL-Technologien für einen sicheren und eigenständigen Alltag zu erkunden und auszuprobieren. Die Reise bot weitere spannende Besichtigungen und informative Vorträge in Aarhus, Odense und Kopenhagen.

Dazu zählten Besuche im Marseliborg-center, einem Zentrum für Rehabilitation, Forschung und Entwicklung, bei Healthcare Denmark, einer gemeinnützigen Organisation zur Förderung von Fachwissen und Innovation im dänischen Gesundheitswesen, und beim Danish Technological Institute. Außerdem besuchte die Delegation Public Intelligence, ein Innovationsunternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen, das Center für Innovationen und Wohlfahrtswesen der Kommune Kopenhagen sowie das Wissenszentrum für Wohlfahrtstechnologie.

Die Zukunftsreise hat einmal mehr verdeutlicht, dass das Gesundheitswesens künftig vermehrt von neuen Technologien, Künstlicher Intelligenz und personalisierter Versorgung geprägt sein wird.

Die digitale Transformation im Gesundheits- und Sozialwesen wird in Dänemark als entscheidend für die Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der zunehmenden Alterung der Bevölkerung und dem Mangel an qualifizierten Fachkräften erkannt. Innovative Technologien haben das Potenzial, Pflegekräfte zu entlasten, indem sie effizientere Arbeitsprozesse ermöglichen, eine qualitativ hochwertige Versorgung sicherstellen und gleichzeitig die Selbstständigkeit älterer Menschen fördern.

Während der Reise wurde mehrmals deutlich, dass neue Technologien für

die breite Bevölkerung zugänglich gemacht werden sollten. Das DOKKX hat gezeigt, wie wichtig es ist, den Menschen die Möglichkeit zu geben, Technologien auszuprobieren, zu testen und zu verstehen. Die Integration von Innovationen und neuen Technologien in das Bildungswesen wurde ebenfalls als entscheidend erachtet, um das Verständnis und den Zugang zu Gesundheitstechnologien zu verbessern. Das passiert in Kopenhagen etwa über das Wissenszentrum für Wohlfahrtstechnologie, welches digitale Kompetenzen von Auszubildenden in Gesundheits- und Pflegeberufen in Simulationstrainings und über niederschwellige Kanäle wie soziale Medien fördert.

Die Delegationsreise hat einmal mehr gezeigt, wie dringlich eine Veränderung der Denkweise im Gesundheitswesen ist. Die Idee von „help to self-help“ und „stay at home“ hat in Dänemark einen hohen Stellenwert. Das bedeutet, dass die Primärversorgung sowie Gesundheitsversorgung im häuslichen Setting gestärkt werden und Prävention in den Fokus rückt. Ein vielversprechendes Konzept in Dänemark bietet Bürger:innen ab dem 75. Lebensjahr präventive Hausbesuche an, um Risikofaktoren und Erkrankungen frühzeitig zu erkennen. Die Verschiebung von Pflege und Rehabilitation in das häusliche Umfeld ist ebenfalls ein bedeutender Schritt in Richtung einer Gesundheitsversorgung, die Bürger:innen befähigt, selbst Einfluss auf ihre Gesundheit zu nehmen, diese zu fördern und wiederherzustellen.

Schließlich haben wir erfahren, dass öffentlich-private Kooperationen in Forschung, Entwicklung und Implementierung neuer Technologien äußerst sinnvoll sind. Die Zusammenarbeit zwischen Akteur:innen aus der Wirtschaft, Politik, dem Gesundheits-



Das DOKKX als ein Highlight der Zukunftsreise

und Sozialwesen sowie der Forschung ermöglicht es, Ressourcen effizienter zu nutzen und bedarfsgerechte Innovationen gezielter auf den Markt zu bringen. Dieser Ansatz wird von der Kommune Kopenhagen bereits erfolgreich praktiziert.

Dänemark hat sich als führendes Land auf dem Gebiet der Digitalisierung im Gesundheitswesen erwiesen und bietet inspirierende Lösungen, die länderübergreifend Beachtung finden sollten. Neue Strukturen, Technologien und Innovation sowie Prävention sind Schlüsselbereiche, die unser Gesundheitssystem in eine erfolgreichere und nachhaltigere Richtung lenken können. Die Reise bot den Teilnehmenden wertvolle Anregungen für ihre eigenen Projekte und künftigen Kooperationen.

Text: Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Leiterin Albert Schweitzer Institut; Sandra Dohr, BA MA, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Italienische Physiotherapeutin zu Gast in den GGZ

Die GGZ als Gastgeber beim europäischen HOPE-Austauschprogramm.

Die Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz waren 2023 erneut Gastgeber im Rahmen von HOPE – dem europäischen Austauschprogramm für Health Professionals. Die Italienerin Aurora Pratali ist Physiotherapeutin in einem Krankenhaus in Pisa. Sie hat davor bereits mehrere Jahre in italienischen Pflegeheimen gearbeitet und nutzte im Mai die Ge-

legenheit, Einblicke in die vielfältigen geriatrischen Versorgungsangebote der GGZ zu bekommen. Sie war zu Gesprächen und Hospitationen in der Medizinischen Geriatrie und auf der Wachkomastation, lernte das Pflegewohnheim Aigner-Rollett am Rosenhain und – mit der Wohnoase Robert Stolz – einen Teil des inklusiven und barrierefreien Begegnungsortes für alle Generationen kennen.

Um auch voneinander zu lernen, hat Pratali den GGZ-Mitarbeiter:innen das italienische Gesundheitssystem präsentiert. Wir danken für den Besuch und den gemeinsamen Wissensaustausch!

Text: Marlies Brugger, BA MA, Strategische und operative Planung



Gegenseitige Freude über das gelungene HOPE-Programm



Aurora Pratali präsentiert das italienische Gesundheitssystem

Summer School der Apollon Hochschule Bremen

Bereits zum zweiten Mal führte die Summer School eine deutsche Student:innengruppe in die GGZ.

Mit einer Führung durch den Leichter leben-Raum startete die Exkursion rund um Prof. Dr. Kai Illing von der FH JOANNEUM/Apollon Hochschule Bremen. Dieser wurde erstmals mobil und wanderte anlässlich des Geburtstags des Merkur Innovation Labs für ein paar Tage in die Merkur Versicherung. Nach dem Ausprobieren verschiedener Digital Health-Technologien bekamen die deutschen Student:innen Einblick in das österreichische Gesundheitssystem und ins Qualitätsmanagement. Auf die Vorstellung der laufenden Forschungs- und Entwicklungsprojekte am Albert Schweitzer Institut folgte ein Design Thinking-Crashkurs, in welchem sich

die Student:innen – meist zum allerersten Mal in ihrem Leben – mit Wohnideen für ihr Alter auseinandersetzen. Die daraus entstandenen Prototypen zeigt das Bild. Wir hoffen, dass die berufsbegleitend Studierenden mit vielen

neuen Eindrücken aus Graz zurück in ihre Gesundheits- und Sozialeinrichtungen kommen.

Text: Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Leiterin Albert Schweitzer Institut



Die Studierenden präsentieren ihre Wohnideen fürs Alter



ARJO DEMENZLÖSUNGEN

Bei der Pflege Körper und Geist in den Mittelpunkt stellen für Individualität und Würde in der täglichen Betreuung



Wenn Sie mehr wissen wollen, scannen Sie den QR-Code oder gehen Sie zu <http://www.arjo.com/de-at>

arjo



© Christian Farič

Eingangsbereich DMEA

Digitale Gesundheit gemeinsam beschleunigen – DMEA 2023

Die GGZ nahmen an Europas führendem Event für Digital Health, der DMEA (Digital Medical Expertise and Applications) von 25. bis 27. April 2023 in den Berliner Messehallen teil.

Bei der DMEA präsentieren Hersteller ihre Software für Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken und Heime, IT-Lösungen für Arztpraxen, Hardware und IT-Infrastruktur, Kommunikations- und Telemedizinlösungen, Archivierung und Dokumentation, Medizintechnik, Mobile Healthcare und vieles mehr.

Auch die GGZ entsenden in regelmäßigen Abständen Vertreter:innen der IT, um einen umfassenden Marktüberblick zu gewinnen, vielfältige Möglich-

keiten für einen Austausch zu nutzen und neue Impulse für die Digitalisierung im Gesundheitswesen zu erhalten. Die Vorteile der DMEA liegen auf der Hand: Mehrere Anbieter eines Produktes können direkt nebeneinander verglichen werden, man kann sich Produkte vorstellen lassen und Innovationen entdecken. Weiters lernt man ein Unternehmen von einer persönlichen Seite kennen. Zudem ergibt sich die Möglichkeit unterschiedliche Unternehmen zusammenzubringen, die ihre Produkte miteinander verlinken

können. Die DMEA stellt eine Orientierungs- und Ausrichtungshilfe in puncto Digitalisierungsstrategie der GGZ-IT dar und hilft die Tätigkeiten der GGZ sinnvoll technisch zu unterstützen. Die nächste Messe findet im April 2024 in Berlin statt und vielleicht werden die GGZ wieder vertreten sein.

Text: Christian Farič, BA MSc, KIS-Keyuser, Prozessmanagement

Recruiting und Mitarbeiter:innenbindung – aber wie?

GGZ wurden als Good Practice-Einrichtung von internationalem Projektkonsortium besucht.

Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu halten stellt eine große Herausforderung für Gesundheits- und Sozialeinrichtungen dar. Auf europäischer Ebene wird händierend nach Lösungen gesucht. Im Erasmus+-Projekt „Recruiting and Retaining the Staff in Social Services“ wurden 2023 vier Good Practice-Einrichtungen besucht. Neben Prag, Athen und Reykjavik führte der Weg im März 2023 auch nach Graz.

Auf dem Programm standen unser Employer Branding und Recruiting sowie unser lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept, das Mentoring in der Pflege, die zentrale Praxisanleitung und Praktikumskoordination, unser mobiles Datenerfassungssys-

tem ILVI und die Fortbildung „DigiBegleiter:in für Senior:innen“. Eine Tour durch das Albert Schweitzer Trainingszentrum und ein Besuch des Pflegewohnheims Peter Rosegger rundeten den Besuch ab. Die gewonnenen Er-

kennnisse fließen in ein europäisches Curriculum für HR-Manager:innen und Heimleiter:innen ein.

Text: Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Leiterin Albert Schweitzer Institut



Das internationale RES-Projektkonsortium

**SCHACHNER
& PARTNER**
WIRTSCHAFTSRECHNUNGSWISSENSCHAFTLICHE BERATUNG

VERTRAUEN, VERANTWORTUNG, VERLÄSSLICHKEIT

Lassen Sie Steuern Steuern sein und konzentrieren Sie sich auf das, was Sie am besten können – wir übernehmen den Rest.

Von der Buchhaltung und Lohnverrechnung über den Schwerpunkt Steuerberatung bis hin zu Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung kann Ihnen Schachner & Partner in vielen relevanten Bereichen zur Seite stehen, damit Sie Ihr Unternehmen sowohl wirtschaftlich als auch sicher führen können.

Unsere Mitarbeiter:innen sorgen mit Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein dafür, dass Sie Ihr Unternehmen bei uns in sicheren Händen wissen.

Anruf genügt!



T. +43 316 32 35 44 - 0 | E. office@schachner-partner.at
W. schachner-partner.at | Rechtmayerstraße 31 | A-6070 Graz



© zdreamproductions

Albert Schweitzer Trainingszentrum, Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz | Tel.-Nr.: +43 316 7060 1064

Herausforderung Demenz – Empfehlungen für die allgemeinmedizinische Betreuung

Überblick zum Artikel, der in den Zeitschriften „Allgemeinmedizin up2date“ und „Geriatric up2date“ im Jahr 2023 veröffentlicht wurde.

Im Rahmen des Schwerpunktes „Demenz“ an der Albert Schweitzer Klinik Graz wurde dieser Artikel von den Teilnehmer:innen der Demenz-Steuerungsgruppe verfasst. Die Autor:innen haben ihre Expertise und Erfahrung eingebracht, um einen fundierten Überblick über das Thema Demenz zu bieten. Die Bedeutung einer ganzheitlichen Betreuung und der multiprofessionellen Zusammenarbeit wird hierbei betont.

Demenzen gehören zu den häufigsten neurologischen Erkrankungen im Alter und stellen eine erhebliche Belastung für Betroffene und deren Angehörigen dar.

PRÄVENTION

Eine beträchtliche Anzahl an Erkrankungen könnte durch Prävention vermieden werden. Zu den Risikofaktoren, die für etwa 40 Prozent der weltweiten Demenzfälle verantwortlich sind, gehören: Hörverlust, niedrige schulische Ausbildung, Rauchen, Depression, Bewegungsmangel, Bluthochdruck, soziale Isolation, Diabetes, Übergewicht, Schädelhirntrauma, Luftverschmutzung und Alkoholkonsum. Ein vorzeitiges Vermeiden dieser Risikofaktoren ist somit wichtig.

DEMENZABKLÄRUNG

Frühsymptome der Demenz beinhalten Störungen der Merkfähigkeit, Wort-

findungs- und Orientierungsstörungen sowie Gedächtnislücken. Für die Diagnose einer Demenzerkrankung müssen mehrere dieser Funktionen betroffen sein und die kognitiven Einschränkungen seit mindestens sechs Monaten bestehen. Die Abklärung in der allgemeinmedizinischen Praxis erfordert eine genaue Erhebung der Krankengeschichte, der Symptome und des Verlaufs. Weiters werden neurologische und internistische Untersuchungen, Blutuntersuchungen und bildgebende Verfahren des Gehirns empfohlen. Hierbei gilt es mögliche behebbare Ursachen, wie zum Beispiel einen Hirntumor, auszuschließen.

THERAPIE

Die Demenzbehandlung erfolgt symptomatisch und umfasst medikamentöse und nichtmedikamentöse Ansätze. Medikamentös kommen Antidementiva, hier in erster Linie Acetylcholinesterasehemmer und NMDA-Rezeptor-Antagonisten, zum Einsatz.

Psychosoziale Interventionen spielen eine wichtige Rolle und sollten auf die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen abgestimmt werden. Speziell angepasste Kommunikationsmethoden können positive Effekte bei leichten bis moderaten Demenzen haben. Multiprofessionelle therapeutische Maßnahmen, einschließlich Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Musiktherapie und psychologische Betreuung, sind ebenfalls hilfreich.

Bei weiterem Fortschreiten einer demenziellen Erkrankung können Verhaltensauffälligkeiten auftreten. Hierbei ist abermals die Bedeutung nichtmedikamentöser Therapieansätze wie psychosoziale Interventionen und kognitive Verfahren hervorzuheben. Es

ist wichtig, auf spontane Bedürfnisse der Patient:innen, sowie auf Ängste und Bedenken, einzugehen. Spezielle Aktivitäten und Ruhephasen werden eingeplant. Zudem kann eine medikamentöse Therapie in Erwägung gezogen werden, wobei eine sorgfältige Abwägung der Risiken und Nutzen erforderlich ist.

ABSCHLIESSENDE WORTE

Ein bewusster Umgang mit demenziell erkrankten Menschen und eine individuell angepasste, ganzheitliche Betreuung sind von großer Bedeutung, um die Lebensqualität dieser Menschen zu verbessern. Zudem spielen Angehörige eine wichtige Rolle, die bestmöglich begleitet und geschult werden sollten.

An dieser Stelle möchten wir auf das Albert Schweitzer Trainingszentrum hinweisen. Hier findet der Praxiskurs „Möglichkeiten der Begegnung mit an Demenz erkrankten Menschen“ für pflegende Angehörige regelmäßig statt. Nähere Information und genaue Termine

entnehmen Sie bitte unserer Homepage: ggz.graz.at/albert-schweitzer-trainingszentrum

Ein herzlicher Dank ergeht an meine Mitautor:innen Prim. Dr. Gerald Pichler, Dr.ⁱⁿ Nicole Fink und Daniel Hausmann, MSc APN.

Text: Dr.ⁱⁿ Annina Nairz, Stationsärztin Abt. Neurologie

Falls Interesse am ausführlichen Artikel besteht, ist dieser auf Thieme Connect erwerbbar:
 Abstract: <http://www.thieme-connect.com/products/ejournals/abstract/10.1055/a-1928-5631>
 Volltext HTML: <http://www.thieme-connect.com/products/ejournals/html/10.1055/a-1928-5631>
 Volltext PDF: <http://www.thieme-connect.com/products/ejournals/pdf/10.1055/a-1928-5631.pdf>



Titelseiten Artikel Herausforderung Demenz – Empfehlungen für die allgemeinmedizinische Betreuung



Joe und das interdisziplinäre Team der ACU

Joe und ihr Alltag auf der Apallic Care Unit (ACU)

Die 34-jährige Joe ist seit März 2022 im Zustandsbild des „Locked-In Syndroms“ Patientin auf der ACU. Ein wacher Geist in einem gänzlich gelähmten Körper und ein interdisziplinäres Team, das voller Freude und Engagement mit ihr arbeitet.

DER START IN DEN TAG

Es ist Donnerstag, 6 Uhr morgens. Während für die Pflegekräfte der Nachtdienst langsam zu Ende geht, dämmt in den Zimmern der Station ein bläuliches Licht – der Beginn einer raffinierten Lichttechnik, die den Sonnenaufgang simuliert und die Patient:innen behutsam in den Tag begleitet. Doch davon bekommt Joe selten bewusst etwas mit und auch die Dienstübergabe eine Stunde später verschläft sie – in bunte, private Bettwäsche gebettet –, bis sie zur Morgenpflege aufgeweckt wird.

Die Körperpflege wird nach dem Konzept der basalen Stimulation durchgeführt. Dabei werden die Wahrnehmung gefördert, sämtliche Sinne stimuliert und vorhandene Ressourcen individuell genutzt. Begleitet werden alle Tätigkeiten von verbalen Hinweisen zur besseren Orientierung innerhalb der Situation und des eigenen Körpers. Joe wird dabei Raum gegeben, sich einzubringen, um beispielsweise die Art der Waschung zu wählen. Je nach Bedürfnislage können Pflegemaßnahmen anregend oder entspannend, mit oder

ohne selbstgewählter Musik gestaltet werden. Während sich Pflegepersonen und Ärzt:innen zur Visite treffen, hat Joe nun die Möglichkeit zu rasten, ein bisschen Radio oder ein Hörbuch zu hören, bevor ab 9 Uhr dann die Therapien beginnen. Seit ihrer Aufnahme auf der ACU wird Joe ganzheitlich von Vertreterinnen aus Ergotherapie, Logopädie, Musiktherapie, Physiotherapie und Psychologie betreut. Diese tauschen sich täglich vor Therapiebeginn mit der Pflegekraft und gegebenenfalls auch mit den Ärzt:innen über tagesak-

tuelle Informationen aus. Was gibt es Neues? Gibt es Veränderung? Worauf muss geachtet werden? Wenig später geht es dann los.

WAS WIR TUN

Nach dem Akutgeschehen ging es darum, Joe von ärztlicher Seite zu stabilisieren und sie in pflegerischen sowie therapeutischen Situationen in diesem Ausnahmezustand körperlich wie psychisch zu begleiten. Maßnahmen und Ziele wurden ihrem Zustand entsprechend gesetzt, in enger interdisziplinärer Absprache im Laufe der Zeit stetig angepasst und stehen nun unter dem großen Zeichen der Selbstbestimmung. Heute steht für die zuständigen Ärzt:innen in Zusammenarbeit mit dem Pflegepersonal der Erhalt ihres mittlerweile stabilen physischen Zustands sowie die medizinische Begleitung auftretender Beschwerden im Vordergrund. Therapeutisch wird aktuell versucht, Joe in unterschiedlichen Qualitäten ein Erleben ihrer Sinne zu ermöglichen – das Schmecken und Riechen, das Spüren von Bewegung und Berührung. Ihr größtes Anliegen in der Logopädie ist

es, trotz ausgeprägter Schluckstörung, Speisen und Getränke auch über den Mund und nicht nur über die Magensonde zu erhalten.

In Ergo- und Physiotherapie liegt der Fokus vor allem auf dem Erhalt der Gelenkbeweglichkeit sowie der positiven Beeinflussung pathologisch veränderter Muskelspannung, um einer Verschlechterung ihres körperlichen Zustands und möglichen Schmerzen vorzubeugen. Auch geführte Bewegungen im Sitzen im Rahmen kreativgestalterischer Tätigkeiten sollen Joe ihren Körper in Aktivität erlebbar machen. Um den Bedürfnissen in den täglichen Abläufen bestmöglich gerecht zu werden, ist die Rücksprache und wertschätzende Kommunikation mit ihr mittels Augencode oder Buchstabiertafeln unverzichtbar. Sei es, um unsere Tätigkeiten mit ihren Wünschen in Einklang zu bringen, um vermeintliche Banalitäten wie die Kleidungswahl niemals über sie hinweg zu entscheiden, oder ihre Fragen und Sorgen zu erkennen, um diesen in unserer jeweiligen Kompetenz zu begegnen.

ANGEHÖRIGENARBEIT

Seit nun schon mehreren Monaten wird intensiv an der Einschulung der Angehörigen gearbeitet. Das Wissen über und die praktische Umsetzung der Mundpflege, des Absaugens über die Trachealkanüle, sowie das Eingeben geringer Essensmengen, das Mobilisieren in den Rollstuhl, das Bewegen und Positionieren der Arme und Beine als auch spezifische pflegerische Maßnahmen – all das und mehr soll vermittelt werden, um Joes Freiheit von institutionellen Rhythmen zu erweitern.

PARTIZIPATION ALS SCHLÜSSEL ZUM GLÜCK

Spätestens um 13 Uhr sitzt Joe dann in ihrem Rollstuhl und ist bereit für einen Nachmittag mit ihren Lieben und für all die Abenteuer, die sie sich miteinander einfallen lassen – Shoppingtrips, eine Floßfahrt auf der Mur, Ausflüge auf den Schloßberg oder ins Museum. Dem Ideenreichtum dieser lebenslustigen Frau sind keine Grenzen gesetzt. Und Dank engagierter Menschen ihres Umfeldes – fachlicher wie privater Bezugspersonen – können diese Ideen trotz der schweren körperlichen Beeinträchtigung zunehmend wieder gelebt werden.

Um 17 Uhr geht es dann nach einem langen Tag wieder zurück auf die Station, in ihr Zimmer, in ihr Bett. Es ist Zeit für die Abendpflege, die Medikamentengabe und das Ausklingenlassen des Tages, bevor sich Joe dem Fernsehprogramm widmet.

Und morgen dann wieder auf ein Neues. Schlaf gut, Joe. Schön, dass das Team der ACU dich auf deinem Weg begleiten darf!



Joe beim Essen mit Angehörigem Michael und Logopädin Christina

Text: Rita Maria Specht, BSc, Physiotherapeutin



Die 22. Jahrestagung fand zum Thema „Die Angehörigen – Fremdkörper oder wichtige Ressource?“ statt.



© Fantasiefabrik

22. Jahrestagung der Österreichischen Wachkoma Gesellschaft

Menschen im Wachkoma zu unterstützen und ihnen individuelle Betreuungsschwerpunkte und Therapiemöglichkeiten zu bieten, stellt eine große Herausforderung dar. Um die Gesamtsituation dieser Menschen in Österreich zu verbessern wurde 2001 die „Österreichische Wachkoma Gesellschaft“ (ÖWG) gegründet.

Öffentlichkeitsarbeit, Spendensammlung für die Betroffenen sowie das Ermöglichen und Unterstützen von Aktivitäten, Forschung und Lehre zum Thema Wachkoma stehen im Mittelpunkt der Arbeit der ÖWG. Seit nunmehr 22 Jahren veranstaltet die Österreichische Wachkoma Gesellschaft Jahrestagungen zu den unterschied-

lichsten Fachthemen, unter Miteinbezug von betroffenen Angehörigen, zum multiprofessionellen Wissenstransfer, aktiven Erfahrungsaustausch und Netzwerken.

Die 22. Jahrestagung fand am 20. Oktober 2023 mit rund 350 Gästen statt. Gäste aus dem In- und Ausland wie Tschechien, Polen, Slowakei, Italien

oder Deutschland diskutierten zum (sehr emotionalen) Thema „Die Angehörigen – Fremdkörper oder wichtige Ressource?“ in der Aula der Karl-Franzens-Universität in Graz. Erstmals wurde hier das Thema, wie Kliniken und Gesundheitseinrichtungen mit der Rolle der Angehörigen umgehen, diskutiert. Die Meinungen der Fachkräfte gehen beim Thema „Angehörige“ leider noch

immer sehr weit auseinander. Die einen empfinden sie als störend, die anderen haben längst erkannt, dass Angehörige als der wichtigste Erfolgsfaktor im Genesungsprozess unerlässlich sind. Erfolgreiche Einrichtungen, wie das Franz Gerstenbrand Wachkoma Department haben längst erkannt, dass Angehörige den emotionalen Zugang zu den Betroffenen haben und so den pflegerischen, therapeutischen und medizinischen Betreuungsprozess optimal unterstützen können. Daher ist es zwingend notwendig, die Angehörigen ausreichend zu schulen und in den interprofessionellen Fokus einzubinden. In der Schlussveranstaltung fasste Vorstand Prim. Dr. Gerald Pichler zusammen, dass die große Möglichkeit der Einbeziehung der Angehörigen endlich

erkannt werden muss. Die Veranstaltung konnte aufzeigen, dass die Einbeziehung der Angehörigen als Teil des Behandlungs- und Betreuungsteams unabdingbar ist, da Angehörige „die Brücke zum Patienten“ sind.

Text: Annika Thonhofer
Departmentleiterin Apallic Care Unit
I + II

Weitere Informationen zur „Österreichischen Wachkoma Gesellschaft“, zur Veranstaltung 2023 und zur bereits in Planung befindlichen Tagung im Jahr 2024 finden sie unter www.wachkoma.at.

Wenn Sie unsere ehrenamtliche Arbeit für Wachkomapatient:innen in Österreich unterstützen möchten, sind wir über Ihre Hilfe sehr dankbar.

BANKVERBINDUNGEN:

Raiffeisen-Landesbank

Empfänger: Österreichische Wachkoma Gesellschaft
IBAN: AT97 3800 0000 0433 5568
BIC: RZSTAT2GXXX

HYPO NOE Landesbank AG

Empfänger: Österreichische Wachkoma Gesellschaft
IBAN: AT55 5300 0036 5500 9778
BIC: HYPNATWWXXX

Simulationskurse: Umgang mit herausforderndem/aggressivem Verhalten

„Aggredere“: auf etwas aktiv zugehen.

Ursprünglich war Aggression nicht nur negativ bewertet, sondern im Sinne von Durchsetzungskraft oft nötig, um eine Lösung zu bewirken. Aggression wird negativ, wenn sie ohne Notwendigkeit übertrieben oft, heftig, ungerecht, paranoid, narzistisch abwehrend, unter Drogen etc. eingesetzt wird. Meist wird Aggression als Gegenwehr empfunden, es gilt das dahinterliegende Leid zu erkunden; sich quasi „ans andere Ufer“ zu stellen und gemeinsame Lösungsstrategien zu ent-

wickeln. Angst, Enttäuschungen sind nicht selten Ursachen aggressiven Verhaltens, Missverständnisse, Eingrenzung von Autonomie, familiär-Umwelt vertraute Fehl-Lösungsstrategien.

Wir alle tragen aggressive Anteile in uns, jene gilt es rechtzeitig vor einer Eskalation zu entschlüsseln. Auch versteckte Aggression gibt es wie z. B. „aggressive Mimosen“, oder in rigiden Tagesabläufen. Im Simulationskurs in den GGZ lernt man Grundlagen von Aggres-

sion/Gewalt, Erkennung von Frühzeichen, Deeskalationsstrategien und übt dies mit einem „aggressiven“ Schauspieler in einer Krankenhaus-Situation. Ziel ist es, aus dem Sog der Aggressionsspirale zu gelangen, mit der nötigen Gelassenheit und emotionalen Distanz etwa Patient:innen zu begegnen.

Text: OÄ Dr.ⁱⁿ Nina Stark, Oberärztin Tagesklinik

Interprofessioneller Fokus in der Memory Klinik 2024

Ein neues Jahr bringt neue Aufgaben mit sich. Die Memory Klinik hat Ende 2023 ihr interprofessionelles Konzept für die nachhaltige Versorgung von demenziell erkrankten Menschen fertig gestellt. Die Inhalte und Ergebnisse werden in diesem Bericht beschrieben.

Aufgrund der vielen Inhalte für die interprofessionelle Behandlung und Versorgung von demenziell erkrankten Menschen wurde beschlossen, ein interprofessionelles Memory Konzept zu verfassen. Beschrieben werden dort Rahmenbedingungen für den Stationsbetrieb, Aufnahmekriterien für die Patient:innen und der tägliche Arbeitsalltag. Insbesondere sei hier der interprofessionelle Fokus (IPF) angeführt, der schon vor einiger Zeit von DGKP Jürgen Gabler und DSB Michaela Bigler erarbeitet wurde, um die psychosoziale Arbeit mit dem Fokus Bezugspflegearbeit auf der Station zu optimieren.

INTERPROFESSIONELLER FOKUS IN 2 PHASEN

Eine zentrale Aufgabe in der Begleitung von demenziell erkrankten Menschen zielt darauf ab, die Beziehungswelten zu stärken, in Einklang zu bringen oder so zu gestalten, um das Wohlbefinden, die Sicherheit, die Lebensqualität und damit einher die soziale Teilhabe der Betroffenen zu fördern. Hierfür wurde der IPF geschaffen.

Der IPF besteht aus zwei Phasen und verfolgt einen Ansatz, der nicht nur die interdisziplinäre Zusammenarbeit und die Kommunikation unter den Diszipli-

nen fördert, sondern auch ein kongruentes Arbeiten ermöglicht.

PHASE 1: ERSTELLUNG DES IPF ALS LEITFADEN

In dieser Phase wird ein gemeinsames Verständnis von Demenz, Begleitung und Beziehungswelten erarbeitet. Dazu werden die vorhandenen Konzepte, Methoden und Instrumente der verschiedenen Berufsgruppen analysiert und abgeglichen.

PHASE 2: ERSTELLEN EINES INDIVIDUELLEN THERAPIEPLANS

Für alle Patient:innen wird ein Übersichtsplan erstellt, der die Bezugspflegerpersonen, das herausfordernde Verhalten, die Copings, individuelles Bedürfnis, die Ressourcen sowie die Ziele und Maßnahmen definiert.

Ob die Maßnahmen zielführend sind oder nicht, spiegelt sich im Assessmentinstrument wider, welches die Lebensqualität von demenziell erkrankten Menschen misst. Erfasst und ausgewertet wird dies wiederum von den festgelegten Bezugspflegerpersonen. Zusätzlich wird der IPF in interdisziplinären Besprechungen regelmäßig evaluiert.

Durch die Einführung des IPF verfolgt die Memory Klinik folgende Ziele:

- **Qualitätsoptimierung und -sicherung:** Der IPF gewährleistet eine hohe fachliche Qualität, welche sich positiv auf die Lebensqualität der Betroffenen auswirkt.
- **Bezugspflegearbeit im Fokus:** Der IPF stellt die Bezugspflege in den Mittelpunkt, die eine vertrauensvolle, kontinuierliche und individuelle Beziehung zu den Betroffenen aufbaut und pflegt.
- **Kongruentes Arbeiten:** Der IPF ermöglicht es, dass die Übereinstimmung zwischen den Zielen, den Maßnahmen und den Ergebnissen der verschiedenen Berufsgruppen sichergestellt ist.
- **Transparenz unter den Disziplinen sowie Zu- und Angehörigen:** Der IPF fördert eine klare Kommunikation, eine gemeinsame Dokumentation.

Text: Michaela Bigler, Diplomsozialbetreuerin; Sabahudin Ramic, Stationsleitung Memory Klinik; Daniel Hausmann, MSc, Advanced Practice Nurse



ÄRZTENOT- DIENST WIRD ZU MEDMOBIL 1450 GRAZ

Rausche Hilfe für alle Graz-er PatientInnen.
Mit 1. November 2020 wurde das Grazer Parthos- und Sicherheitservice damit beauftragt, Dienstleistungen des Grazer Ärztenotdienstes zu transportieren. Dieser Dienst bietet medizinische Versorgung für dringende Fälle, die außerhalb des regulären Gesundheitswesens liegen und keine Notaufnahmestellen erfordern. Der GPS-Notdienst bringt diensthabende ÄrztInnen zu

PatientInnen und unterstützt sie bei administrativen Aufgaben. Seit April 2020 ist dieser Dienst durch einen GPS angeleitet.

Neuer Name- neues Design.

Ein frischer Name und ein neues Logo, aber weiterhin die gewohnte Qualität für unsere PatientInnen in Graz. Seit November 2020 wurde der bisherige Dienstleistungsanbieter „Anteambulanz“ in „MedMobil 1450 Graz“ umbenannt. Unter der Hotline 1450 erhalten Hilfesuchende die richtige Auskunft zu Ihren Anliegen. In dringenden Fällen können die diensthabenden ÄrztInnen mit unserem Fahrer/dienstlichen Ihnen nach Hause

Das neue Logo ist ebenfalls beständig und gliedert bereits auf unserem Dienstbus. Besonders stolz darauf sind wir, dass zwei unserer Kollegen die vorschlagende Idee für diese Namensänderung geliefert haben.





Albert Schweitzer Klinik – Therapiepark

Zur Förderung der Mobilität und Gesundheitskompetenz entstand in den Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ) ein außergewöhnliches therapeutisches Angebot: Ein seniorengerechter Therapiepark samt Denksport- und Gesellschaftsbereich.

Gemeinsam aktiv, gemeinsam gesund“ – Dieses Ziel soll mit dem einzigartigen therapeutischen Outdoor-Aktivangebot des neu errichteten Albert Schweitzer Therapieparks verfolgt werden. Expert:innen aus Physio- und Ergotherapie der GGZ entwickelten gemeinsam mit erfahrenen Unternehmen, welche Gemeinden, Städte und Parks mit Outdoor-Fitnessgeräten und Bewegungsparcours ausstatten, einen seniorengerechten Bewegungsraum. Dabei wurden bei der Auswahl besonders

sicherer und einfach zu bedienender Übungsgeräte insbesondere die Bedürfnisse von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen berücksichtigt.

Die coronabedingten Maßnahmen führten in den vergangenen Jahren besonders in der Geriatrie zwangsläufig zu einer Veränderung des therapeutischen Settings. Es zeigte sich, dass Outdoor-Angebote für die Aktivierung und Förderung von Trainingsmotivation hervorragend geeignet sind und auch abseits der Coronapandemie ei-

nen erheblichen Mehrwert darstellen. Zahlreiche durchdachte therapeutische Trainingsmöglichkeiten für geriatrische Patient:innen fördern die körperliche und geistige Aktivität, ohne dabei zu überfordern. Seit der Eröffnung am 6. Juli 2023 erweitert diese Trainingsmöglichkeit das gesamttherapeutische Angebot sowohl räumlich als auch inhaltlich wesentlich. Und das alles in einer alltagsrelevanten Form, die in der herkömmlichen Therapie nicht in dieser Qualität angeboten werden kann.



Die Patient:innen freuen sich über die neue Trainingsmöglichkeit



DREI BEREICHE FÜR UNTERSCHIEDLICHE BEDÜRFNISSE

Das Angebot des Therapieparks enthält einen Trainingsbereich, in welchem neben Kraft und Koordination auch relevante Alltagssituationen trainiert werden können. Der Gedächtnis- und Denksportpfad rund um das Gelände bringt Abwechslung in den Klinikalltag und animiert zu körperlicher und geistiger Aktivität. Der Spiel- und Gesellschaftsbereich fördert mit Gesell-

schaftsspielen und gemütlichen Sitzgelegenheiten das soziale Miteinander. Alle Angebote sind öffentlich zugänglich und können z. B. auch von den Bewohnerinnen und Bewohnern des betreuten Wohnens genutzt werden. Diese Form der Bewegungsanimation dient neben dem therapeutischen Training insbesondere der Prävention und Förderung der Gesundheitskompetenz. Im Sinne des Präventionsgedankens können wir unseren Patient:innen dadurch zudem ein Bewegungsangebot näher

bringen, welches auf Grund der vielfältigen Angebote in Gemeinden und Parks auch nach dem Aufenthalt fortgeführt werden und so einen nachhaltigen Effekt mit sich bringen kann.

Text: Markus Lettner, Leitung Medizinisch Technische Dienste, Leitung Mobile & Reintegrative Dienste



**Apotheke
Zur St. Anna**

**Für alle Fragen
zu Ihrer Gesundheit**

Mag. pharm. Bernhard Molltschnig KG
 Dietrichsteinplatz/Münzgrabenstraße 3, 8010 Graz
 Telefon: 0316/83 05 46, Telefax: 0316/83 05 46-7
 E-mail: bestellung@sanktanna.at
www.sanktanna.at



Besuch des Kaiser-Josef-Marktes

Raus aus dem Alltag – aktive Teilhabe für Menschen mit Demenz

Ein Sprichwort besagt: Man soll die Feste feiern, wie sie fallen. Menschen mit Demenz leben im bzw. für den „Augenblick“ und besitzen die beneidenswerte Gabe, sich mit ganzem Herzen auf die schönen Momente einlassen zu können.

Gemeinschaft und Geselligkeit sind Grundpfeiler des Betreuungskonzeptes. Auf der Memory Klinik feiern wir jeden Monat die Geburtstage der uns anvertrauten Patient:innen, veranstalten u.a. Faschingsfeiern und Herbstfeste und zelebrieren am Heiligen Abend gemeinsam Weihnachten. Auch Angehörige heißen wir herzlich willkommen. Während das multiprofessionelle Team verlässliche Routinen und Strukturen schafft, um unseren Patient:innen Orientierung und Sicherheit zu geben, ist

es doch gleichzeitig darum bemüht, jeden einzelnen Tag mit Highlights zu schmücken. Trotz alledem ist es uns ein großes Anliegen, unseren Patient:innen auch die Möglichkeit einer „Auszeit“ vom (Stations-)Alltag zu bieten und sie darin zu unterstützen, am öffentlichen Leben teilhaben zu können. Ausflüge können sowohl im kleinen als auch im großen Rahmen stattfinden. Sie beleben die Seele und es werden erstaunliche Ressourcen frei. Als Beispiel wurden morgendliche Spaziergänge etabliert. Physiotherapeutin Gabriela

Wurzinger erkundet jeden Morgen mit Patient:innen das Gelände der Albert Schweitzer Klinik in Richtung Mühlgang und Oversee park. Dem vor kurzem eröffnete Outdoor-Therapiepark wird nicht selten ein Besuch abgestattet. Abgesehen von regelmäßiger körperlicher Betätigung geht es dabei auch darum, Neues zu entdecken, Leuten zu begegnen oder die jahreszeitlichen Veränderungen der Natur wahrzunehmen. In regelmäßigen Abständen ermöglichen wir interessierten Patient:innen einen Einkaufsbummel im Citypark. Be-



... wenn eine Busfahrt zu etwas ganz Besonderem wird



treut von Ergotherapeutin Karin Goigner und/oder Gabriela Wurzinger können sich Patient:innen in den Geschäften umsehen, Güter auswählen, probieren und schließlich selbst erwerben. Und wie ließe sich ein Einkauf besser abschließen als bei einem Kaffeehausbesuch? Dies geschieht mit dem Hintergrund, einen völlig normalen Alltag zu erfahren bzw. die Fähigkeiten in der Bewältigung des Alltags zu fördern. Ein weiteres gemeinsames Erlebnis gestalteten wir am Welt-Alzheimerstag,

dem 21. September 2023. Mit dem Ziel, mit der Umwelt in Kontakt treten zu können, fuhren zwei Mitarbeiterinnen aus der Pflege, Michaela Bigler und Nadja Harter, mit zwei Patientinnen mit dem Taxi zum Kaiser-Josef-Platz. An zahlreichen Marktständen gab es viel zu erkunden und zu kosten; die Sinne wurden umfangreich angeregt. Dieser Moment, wenn man als Pflegeperson bemerkt, dass den beiden Damen vor Freude förmlich das Herz aufgeht, ist unbeschreiblich.

Die letzten Herbstfeste, bei denen auch die Angehörigen unserer Patient:innen die Möglichkeit hatten sich dieser Veranstaltung anzuschließen, fanden bei uns im Haus statt. Nach vielen Jahren war es uns ein Anliegen, mit all unseren Patient:innen einen Ausflug zu unternehmen. Dieser Ausflug wurde mit dem heurigen Herbstfest kombiniert. Zielort war die Buschenschank Zach in Kalsdorf. Besonders wichtig war dabei, allen 22 Bewohner:innen die Teilnahme daran zu ermöglichen.



Einkaufsbummel mit Weihnachtsstimmung





Engagierte Mitarbeiter:innen bewältigten den immensen organisatorischen Aufwand und übernahmen die Verantwortung für den reibungslosen Ablauf. Die Detailplanung und Vorbereitung oblag Diplomsozialbetreuerin Michaela Bigler und Stationsleitung Sabahudin Ramic. Um auf alle Eventualitäten vorbereitet zu sein, begleitete uns Stationsärztin Dr.ⁱⁿ Annina Nairz. Durch tatkräftige Zusammenarbeit des gesamten Teams der Memory Klinik wurde das Fest zu einem vollen Erfolg. Frei nach dem Motto „Der Weg ist das Ziel“ war das erste Highlight dieses gemeinsamen Nachmittages bereits die Busfahrt. In einem ex-

tra angemieteten GVB-Niederflurbus wurde die Aufregung und Vorfreude der Patient:innen deutlich. Die aktive Teilhabe war so groß, dass sogar das Fehlen der normalerweise verpflichtenden Bustickets nicht un bemerkt blieb. Da das Neue und Unge wisse jedoch auch beängstigend sein kann, bedarf es kompetenten Orientierungshilfen seitens aller Betreuenden.

In der Buschenschank angekommen war die soziale Geselligkeit vom ersten Moment an gegeben. Die Freude über die zahlreiche Anwesenheit der Angehörigen war rührend. Für alle Angehörigen war es etwas Besonderes,

ihren Vater oder ihre Mutter in einem gewohnten und altbekannten Miteinander erleben zu dürfen. Neben reichlich traditioneller Brettljause durfte musikalische Begleitung natürlich nicht fehlen. Für schwungvolle Livemusik sorgte Ziehharmonikaspieler Johann, der uns bereits des Öfteren bei Veranstaltungen begleitete. Die Stimmung war fröhlich und ausgelassen, es wurde geklatscht, geschunkelt und getanzt. Interessant zu beobachten, die Diagnose Demenz war in diesem geselligen Zusammensein kaum spürbar.

Angebote dieser Art bringen eine Vielzahl an körperlicher und seelischer Benefits. Man steigert Wohlbefinden, bewirkt ein Gefühl der Normalität, schafft Abwechslung, fördert Kommunikation und Interaktion und erreicht ein gesellschaftliches Miteinander sowie die Anregung aller Sinne. Ebendies sind nur einige der Ziele, für die es sich lohnt, Ausflüge mit den uns anvertrauten Menschen zu unternehmen. Psychosoziale Arbeit ist besonders im Umgang mit Menschen mit Demenz überaus wichtig. Das gemeinsame Tun und Erleben, das wir möglichst oft versuchen mit Bildern festzuhalten, bildet wiederum Gesprächsstoff für später. Sich gemeinsam an schöne Momente zu erinnern und diese immer wieder ins Gedächtnis zu rufen. Die Betreuung von Menschen mit Demenz ist geprägt durch Ganzheitlichkeit und Vielseitigkeit, die nicht nur Fachlichkeit, sondern auch Herzlichkeit und Menschlichkeit voraussetzt.

Flucher

F

Facility

**Ihre Betriebskosten sind zu hoch ??
Wir zeigen Ihnen, wie Sie 20% und mehr sparen können**

**Keine Einsparung =
Keine Kosten für Sie
Das garantieren wir**

Infos unter 0664/1501855

e-mail office@flucher.at

Internet www.flucher.at



Text: Gabriela Wurzinger, BSc, Physiotherapeutin Memory Klinik; Michaela Bigler, Diplomsozialbetreuerin Memory Klinik

Gangkompetenzzentrum und Gangdiagnostik im Ganglabor

Als zertifiziertes Gangkompetenzzentrum nach „Gehen Verstehen“ machen die GGZ auch technisch den nächsten Schritt hin zur umfassenden geräteunterstützten Gangdiagnostik.

Im Zuge des Zertifizierungsprozesses zum Gangkompetenzzentrum nach „Gehen Verstehen“ 2022 wurde im darauffolgenden Jahr die erste Ausbaustufe eines Ganglabors im Haus Esther der GGZ umgesetzt. Das Ganglabor – installiert durch die Firma Velamed (Köln) und betrieben durch geschulte Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten – stellt durch eine objektivierte Beurteilung des Gangbildes eine weitere patient:innenzentrierte Spezialisierung der GGZ dar. Zur aktuellen (aktuell deshalb, weil das System sinnvollerweise modular erweiterbar ist) Ausstattung zählen:

- Zwei Hochgeschwindigkeitskameras (mit bis zu 120 Bildern pro Se-

kunde) zur Videoanalyse und Ansicht von vorne bzw. hinten und von der Seite.

- Ein Vier-Kanal-Elektromyogramm (EMG) zur Aktivitätsdarstellung der Muskulatur mittels Ableitungen über die Haut.
- Ein TV-Bildschirm für entsprechendes Patient:innenfeedback, um motorisches Lernen bestmöglich zu fördern. Auf diesem können Patient:innen ihre spezifische Muskelaktivität mittels Balkendiagrammen in Kombination mit der durchgeführten Bewegung in Echtzeit sehen und nachvollziehen, um

somit das humane Erleben zu verbessern. So ist es auch möglich geriatrischen Patient:innen ausreichend Rückmeldung (sogenanntes Biofeedback) zu geben.

- Eine entsprechende Software („MyoResearch3“ von Noraxon), um die erhobenen Daten zu ver- und bearbeiten und wenn nötig in gedruckter Form den Patient:innen auszuhändigen und eine Therapieempfehlung davon abzuleiten.
- Ein Tablet inklusive Biofeedback-App zur weiteren Anwendung bzw. ortsungebundener Therapie (z.B. im Freien).

Das Ganglabor mit Arbeitsbereich (rechts im Bild) und Bildschirm für das Biofeedbacktraining (Bildmitte)





Installationsarbeiten durch den Haus- und Transportdienst, das Technische Serviceteam und die IT

Mit dem vorher genannten Equipment stellt das Ganglabor eine sinnvolle Erweiterung und den logischen nächsten Schritt im Zuge des Gütesiegels nach „Gehen Verstehen“ dar, um folgende Ziele der Gangdiagnostik zu erfüllen:

1. Bestimmung von Ursachen und Auswirkungen von Bewegungsauffälligkeiten
2. Objektive Dokumentation des Therapieverlaufes bzw. von Fortschritten
3. Begutachtung bzw. Einschätzung von Hilfsmittelversorgungen

Drei erwähnenswerte Punkte bzgl. Relevanz der Gangdiagnostik, weil grundsätzlich zahlreiche Fallbeispiele und Studien diese belegen:

- Der menschliche Gang ist das zentrale Bewegungselement im Alltag und ein Indikator für Gesundheit.
- Bei unserem geriatrischen Patient:innenklientel stellen Gangabweichungen und Beschwerden beim Gehen häufig eines der Hauptprobleme dar. Bei einer internen Erhebung aus dem Jahr 2016 (n=59) gaben 72% eine eingeschränkte Mobilität, Schmerzen und fehlende Selbständigkeit als ihre Hauptprobleme an.

- Die objektivierete Beurteilung des Gangbildes ist ein zentraler Befundungsparameter, um zielgerichtete Therapieansätze ableiten zu können.

Folgende Parameter können in einem Ganglabor objektiviert erhoben werden:

BIOMECHANISCHE PARAMETER

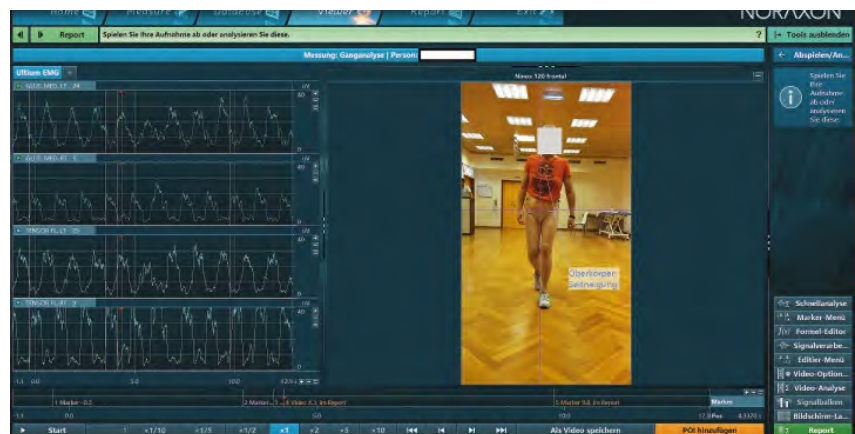
1. Kinematik (Lehre der Bewegung von Punkten im Raum) – Fragestellung: Wie wird die Bewegung ausgeführt?
2. Muskelaktivität (beschreibt die Spannungszustände der Muskulatur in Haltung und Bewegung) – Fragestellung: Wie werden die Kräfte erzeugt?

GANGPARAMETER

1. Räumlichzeitliche Parameter wie z.B. Gehgeschwindigkeit und Kadenz (Schritte/min)
2. Die acht Gangphasen des Menschen

Mittlerweile sorgt auch ein neues Lichtsystem (Umstellung von Neonröhren auf LED) für eine bessere Aufnahmequalität der Kameras, sowie für eine deutliche Energieeinsparung von ca. 60% (bei einem täglichen Betrieb von 8 Stunden konnte eine errechnete Verbrauchsreduktion von 5.139 kWh auf 2.120 kWh p.a. erzielt werden).

In diesem Sinne möchte ich mich für den durchaus fordernden Installationsprozess, den reibungslosen Lichtumbau und viele andere sinnvolle Ergänzungen beim gesamten Team des TST, HUT und der IT (im Speziellen bei Hrtn. Roth, Hrtn. Matic, Hrtn. Lindner, Fr. Blazevic, Hrtn. Schober, Hrtn. Renhart und Hrtn. Wolfmajer) bedanken.



Die Benutzersoftware „MyoResearch3“ von Noraxon mit vier dargestellten EMG-Ableitungen (links im Bild) in der entsprechenden Gangphase

Zusätzlich zum Ganglaborbetrieb mussten seit März 2023 eine Vielzahl an Anpassungen, Verbesserungen und Ausstattungsveränderungen vorgenommen werden, weil v.a. die Doppelnutzung des Turnsaales immer wieder fordernde Situationen schuf. Alles in allem wurde der zuvor kaum genutzte Turnsaal im Keller des Hauses Esther einfach auf Vordermann gebracht, um eine spezifische Nutzung wie die eines Ganglabors erst zu ermöglichen.

Trotz aller technischen Maßnahmen, Neuerungen und Möglichkeiten müssen weiterhin die Patient:innen mit ihrem

persönlichen Hauptproblem im Fokus unserer Diagnostik stehen, denn die Bestimmung von neurobiomechanischen Hauptursachen und Auswirkungen von Bewegungsauffälligkeiten versus reiner Symptombehandlung ist essenziell. Entsprechend der Zertifizierung muss der Leidensweg der Patient:innen baldmöglichst in Richtung Gesundheit transformiert werden. Um dies messbar zu machen, muss spätestens nach der dritten Behandlungseinheit für die Patient:innen eine spürbare, sowie auch messbare Verbesserung eingetreten sein. Daher ist eine transdisziplinäre Gang-Konferenz mit und für die Pa-

tient:innen und eine entsprechende Visualisierung unabdingbar. Aus genau diesem Grund ist es so wichtig, die Patient:innen in die Therapie miteinzubinden, ihnen per Biofeedback mehr Rückmeldung zu ermöglichen und sie bei ihrem Wunsch, „wieder gehen zu können“, zu begleiten.

Text: Martin Hödl, Physiotherapeut
Leiter Projekt „Geräteunterstützte Gangdiagnostik“



servus
Helding Graz & Saubermacher

**SAUBER.
KREISLAUF.
LEBEN.**

Nachhaltige
Entsorgungslösungen
für Graz und Umgebung

0316 9008
www.servus.st



Unser mobiREM-Team v. l. n. r.: Günter, Lilli, Andreja, Harald, Bianca, Tanja, Nadine, Valerie, Claudia, Rosemarie.

Unser mobiREM-Team stellt sich vor!

Das mobiREM-Angebot richtet sich an ältere Menschen, die nach einem Akutereignis, wie zum Beispiel einem Unfall oder einer Operation, keine stationäre Remobilisation, aber zu Hause Unterstützung zur Verbesserung ihrer Selbständigkeit benötigen.

GÜNTER: PHYSIOTHERAPEUT

Geriatrische Patient:innen sind der Grund, warum ich den Beruf als Physiotherapeut ausüben wollte. Als ich von mobiREM hörte, wusste ich sofort, dass diese Arbeit „genau meins“ ist. Für mich macht es in vielen Aspekten Sinn, geriatrische Patient:innen im häuslichen Umfeld zu therapieren und sich multiprofessionell auszutauschen. Der Weg zwischen den Therapien auf dem Fahrrad ist gut zum „Durchlüften“ und macht mich wetterresistenter!

LILLI: PHYSIOTHERAPEUTIN

Das Arbeiten direkt bei unseren geriatrischen Patient:innen zu Hause lässt mich die Bedürfnisse und Herausforderungen, mit welchen diese nach einem Akutereignis in ihrem häuslichen Umfeld konfrontiert sind, rascher und genauer erkennen – so lässt sich die Therapie von Anfang an darauf abstimmen und kann sehr zielgerichtet und alltagsnah erfolgen. Den regelmäßigen Austausch im multiprofessionellen Team finde ich wichtig und in jeder Hinsicht bereichernd.

HARALD: PHYSIOTHERAPEUT

Für mich ist die Therapie in dem gewohnten Umfeld der Patient:innen sinnvoller, weil man besser und gezielter auf die Bedürfnisse der Patient:innen eingehen kann und so eine maßgeschneiderte Therapie anbieten kann. Durch die enge Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen wird auf alle Bereiche des Lebens der Patient:innen Rücksicht genommen.

VALERIE: PHYSIOTHERAPEUTIN

Wenn wir mit unseren Patient:innen daheim in ihrem eigenen Umfeld arbeiten, lernen wir sie anders bzw. besser kennen als im Klinikalltag. Und so können wir direkt vor Ort an ihrem Hauptproblem arbeiten, sei es Waschen, Stiegen steigen oder wieder mit dem Bus wohin zu kommen, um ihnen ein Stück mehr Lebensqualität zurück zu geben. Und ein netter Nebeneffekt ist, ich fahre so viel Rad wie schon lange nicht mehr und bekomme so auch ein Stück Bewegung.

ROSEMARIE: ÄRZTIN

Gemeinsam im Team suchen wir nach Lösungen für die Problemstellungen im häuslichen Alltag unserer geriatrischen Patient:innen. Das Ziel ist ein größtmöglich selbstbestimmtes Leben im gewohnten Umfeld. Jeder kleine Erfolg und die Dankbarkeit der Patient:innen gibt unserer Arbeit einen Sinn und motiviert uns weiterhin, unser Bestes zu geben.

CLAUDIA: SOZIALARBEITERIN

Jemanden zu Hause zu besuchen bedeutet, einen Menschen sehr persönlich kennenzulernen. Man ist in unserem Arbeitskontext nicht ausschließlich auf die verbale Beschreibung des Unterstützungsbedarfs einer Person angewiesen, sondern bekommt viele Eindrücke und damit ein „Gefühl“ für den Menschen. Unsere Patient:innen bringen uns sehr viel Vertrauen entgegen, indem sie uns einen Teil ihres Lebens mitgestalten lassen, und wir versuchen, die bestmöglichen Lösungen für die an uns herangetragenen Problemstellungen zu finden. Mir machen meine Tätigkeit, meine Kolleg:innen und natürlich unsere Patient:innen große Freude!

NADINE: ERGOTHERAPEUTIN

Wir „Ergos“ als Spezialist:innen des Alltags – wo können wir unsere Fähigkeiten besser entfalten als dort, wo dieser auch

tatsächlich „passiert“, nämlich im häuslichen Umfeld der Patient:innen. Die Arbeit im multiprofessionellen MobiREM-Team stellt für mich daher eine wunderschöne Bestätigung für meine Berufswahl dar. Es ist sehr erfüllend zu sehen, welche positiven Auswirkungen bereits „kleine“ Interventionen auf die Lebensqualität der Klient:innen mit sich bringen.

ANDREJA: ERGOTHERAPEUTIN

Als Ergotherapeutin bin ich seit Oktober 2023 Teil des mobiREM-Teams und kann mir nichts Besseres wünschen. Ich bin gerne im Außendienst unterwegs. Wir nutzen dabei die wertvollen Elemente des Alltags und können somit genau dort arbeiten, wo Menschen ihre Problembereiche im Alltag haben. Es bereitet mir große Freude, wenn ich meinen Patient:innen in ihrem häuslichen Umfeld den Alltag erleichtern kann. Diese Nähe zu den Patient:innen liebe ich an meinem Beruf.

TANJA: KOORDINATION

Wir in der Koordination schauen, dass unser Team seinen mobilen Alltag gut meistern kann. Diese Aufgabe bietet mir die Möglichkeit, direkt an der Schnittstelle zwischen Patient:innen und The-

rapeut:innen zu arbeiten. Somit kann ich nicht nur dazu beitragen, individuelle Bedürfnisse zu erfüllen, sondern auch sicherstellen, dass der Therapieprozess der Patient:innen reibungslos verläuft. Es erfüllt mich, wenn ich dazu beitragen kann, dass Patient:innen die bestmögliche Unterstützung erhalten, sei es bei Terminen, Ressourcen oder Kommunikation.

BIANCA: KOORDINATION

Es ist für mich toll zu sehen, dass ich zu der mobilen Remobilisation für die Patient:innen zu Hause mit meinen Tätigkeiten in der Koordination beitragen kann. Die Arbeitstätigkeiten sind umfangreich und decken unterschiedliche Bereiche, wie zum Beispiel die Terminplanung für die Patient:innen und die Therapeut:innen, die Dienstplangestaltung für das Team, das Monitoring oder die Abrechnung ab. Ich sehe es als ein sehr spannendes Tätigkeitsfeld und freue mich, das Team und die Patient:innen durch meine Arbeit unterstützen zu können.

Text: Markus Lettner, Leitung Medizinisch Technische Dienste, Leitung Mobile & Reintegrative Dienste

www.diebeschriftung.at

HOLZMANN

BESCHRIFTUNGSTECHNIK

Grafik - Digitaldruck - Schilder - Fahrzeuge
Lichtwerbung - Fassaden - Buchstaben

A-8401 Kalzdorf bei Graz, Raiffeisenstrasse 1
holzmann@diebeschriftung.at
T.: +43 (0)313548667



Ergotherapie ist mehr als Wasch- und Anziehtraining

Ergotherapeut:innen versuchen Ressourcen zu fördern, Fähigkeiten zu trainieren und Lebensqualität zu erhalten/verbessern.

Was ist eigentlich Ergotherapie? Diese Frage stellen sich viele unserer Patient:innen. Überraschenderweise können sich auch medizinische Fachkräfte oft nicht vorstellen, welche Therapieinhalte und Schwerpunkte in der Ergotherapie gesetzt werden.

Wenn man also „Was ist Ergotherapie?“ googelt, liest man Folgendes: Ergotherapie beschäftigt sich mit bedeutungsvollen Betätigungen des täglichen Lebens. Es geht um Betätigungen aus allen Lebensbereichen, die für uns wichtig sind, unseren Alltag ausmachen und unserem Leben Sinn verleihen. Der Zusammenhang von bedeutungsvollen Betätigungen, Gesundheit und Wohlbefinden steht im

Mittelpunkt der Ergotherapie (Ergotherapie Austria).

Einfacher formuliert versucht die Ergotherapie, die Fähigkeiten und Ressourcen einer Person zu erfassen und zu fördern, um ein selbständiges Leben weiterhin oder wieder möglich zu machen. Wie andere medizinische Berufe hat sich die Ergotherapie in den letzten Jahren stark weiterentwickelt. Von der noch vielen bekannten „Beschäftigungstherapie“ hat sich die Ergotherapie längst verabschiedet, obwohl handwerkliche Betätigungen als Brücke in den Alltag weiterhin genutzt und erlernt werden.

„Ah, Ergotherapie, die machen ein bisschen basteln, spielen und mas-

sieren“, mit solchen oder ähnlichen Aussagen sehen sich viele Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten konfrontiert, da auch Spiel, Handwerk und Weichteiltechniken nur einige von vielen möglichen Behandlungsmethoden darstellen.

Was machen nun Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten in der Geriatrie? Im geriatrischen und gerontologischen Arbeitsfeld beschäftigen sie sich mit den Grundbedürfnissen, Rollen und Lebensbedingungen einer Person. Auf Basis der Selbsterhaltung, Erholung, Freizeit und Produktivität erfolgt eine individuelle Zielsetzung gemeinsam mit den Patient:innen, wobei der Fokus auf bedeutungsvollen Betätigungen im Alltag liegt.

Insbesondere das selbständige Waschen und Anziehen sowie die Mobilität werden hierbei als Hauptziele für viele ältere Menschen auf dem Weg zur Unabhängigkeit genannt. Das Training zum Waschen und Anziehen zur Förderung der Selbständigkeit ist somit ein wichtiger Teil der ergotherapeutischen Behandlung, jedoch nicht ausschließlich.

Beispielsweise benötigen Patient:innen mit künstlichem Hüftgelenkersatz Transfertraining oder Kräftigung, um wieder selbständig zur Toilette zu gelangen. Chronische Schmerzpatient:innen wünschen sich die schmerzfreie Ausführung von Bewegungen. Bei Wirbelsäulenproblemen werden schmerzfreie Bewegungen trainiert und kompensatorische Strategien zur

Erleichterung des Alltags vorgestellt und geübt.

Ergonomie im Alltag und gelenkschonende Kompensationstechniken werden erarbeitet, und eine Sensibilisierung für Haltung und Bewegung findet statt, inklusive Integration in den Alltag. Darüber hinaus bietet die Ergotherapie auch Wahrnehmungstraining, sensomotorisches Training, kognitive Übungen und mehr an. Betroffene Funktionen und Fähigkeiten werden gefördert und gestärkt.

Das Belastungstraining sowie der Erhalt der Muskelkraft, Koordination und Beweglichkeit sind nicht nur Aufgaben der Physiotherapie, sondern auch der Ergotherapie, um die gewünschten alltäglichen Aktivitäten wieder selbst-

ständig durchführen zu können. Dies geschieht immer im Kontext der Betätigung, die im Alltag wieder funktionieren soll.

Eine strikte Trennung zwischen oberer und unterer Extremität gehört der Vergangenheit an. Nun stehen ganzheitliche Konzepte und Methoden (motorisch, kognitiv und sozial/emotional) im Vordergrund, gemeinsam im multi-professionellen Team. Die Zusammenarbeit aller Berufsgruppen und die individuelle, klientenzentrierte Sichtweise ermöglichen letztendlich die Teilhabe an den bedeutungsvollen Aktivitäten des täglichen Lebens.

Text: Katja Macur, Ergotherapeutin; Melanie Semlitsch, BSc, Ergotherapeutin

Malerbetrieb
ULRICH
Wir sanieren Ihren Altbau

FASSADEN
ANSTRICH
BODENSANIERUNG

MALEREI
TAPEZIERUNG
ALTBAUSANIERUNG

IHR MALER
IN GRAZ



© horizonfilms

„Inge isst so wenig! – Kennst du das Problem“?

Projekt INES – Digitalisierte Ernährungs-Schulung für die häusliche Pflege – eine innovative Perspektive.

Direkt und ohne Umschweife stellt Samira die Frage in die Kamera. Eine Frage an die Zuschauer gerichtet! Die Zuschauer der Videoserie INES sind pflegende Angehörige, 24-Stunden-Betreuer:innen und Pflegeempfänger. Und da ist auch Inge, „der es nicht so gut geht“, sie verkörpert eine über 80-jährige Person mit Pflegebedarf. Realitätsnah sieht man Szenen des Alltags einer Pflegesituation. Probleme rund um die Verköstigung eines Pflegebedürftigen und der Betreuenden werden thematisiert.

Pfleglerin Samira: „Was mache ich, wenn Inge beim Kauen Probleme hat? Wenn sie Gewicht verliert und keinen Appetit hat? Darf Inge als Diabetikerin Kuchen essen? Welche Nährstoffe und Speisen erhalten die Muskeln? Wie kann ich das Essen gut verträglich und leicht verdaulich kochen?“

Diese Fragen und viele mehr werden in 15 Kurz-Videos praxisbezogen dargestellt und beantwortet. Nun stellt sich die Frage, wie werden diese Probleme gelöst? Da sind Doris und Marianne, die Hintergründe erklären und vorzeigen „was du tun kannst“.

Wir, Priv.-Dozⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Doris Eglseer, MSc BBS; Med. Univ. Graz und Marianne Reitbauer, ltd. Diätologin GGZ, haben uns zur Aufgabe gemacht, fundierte fachliche Informationen dem interessierten Publikum einfach und pädagogisch aufbereitet zugänglich zu machen.

GIBT ES DEN BEDARF?

Ja, denn mehr als 80 % der älteren pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause gepflegt. Pflegende Angehörige und 24-Stunden-Betreuer:innen sind häufig hauptverantwortlich für

das Ernährungsmanagement. Etwa ein Drittel der zu Hause gepflegten älteren Personen hat ein Mangelernährungsrisiko. Solide Informationen zu den Ernährungsproblemen, Fortbildungs- und Beratungsmöglichkeiten sind kaum verfügbar.

WIE SIND WIR VORGEGANGEN?

Aus einer vom Projektteam vorab durchgeführten Bedarfserhebung haben wir erkannt, dass innovative Schulungskonzepte nötig sind, um den Bedürfnissen und Erwartungen der Zielgruppe gerecht zu werden. Das bedeutet u.a. räumliche und zeitliche Flexibilität und sprachliche „Barrierefreiheit“. Überdies geht aus Recherchen hervor, dass 80% der 55- bis 74-Jährigen das Internet nutzen.

Somit haben sich Online-Schulungen als passende Möglichkeit für einen niederschweligen Zugang angeboten, um

damit auch die gut vernetzten 24-Stunden-Betreuer:innen zu erreichen.

Wir konnten die Fördergeber FGÖ, MUG, GGZ und Stadt Graz gewinnen und das 2-Jahres-Projekt in die Tat umsetzen. 15 Videos wurden professionell erstellt und sind über den Youtube-Kanal [youtube.com/@ines2023videos](https://www.youtube.com/@ines2023videos) kostenfrei abrufbar. Via Untertitel besteht die Option, die Inhalte rumänisch, slowakisch und ungarisch zu sehen.

Mit Hilfe zahlreicher Kooperationspartner treiben wir derzeit die Dissemination voran. So sind auch in den GGZ die Videos auf jedem Bildschirm in den Patient:innenzimmern über den hauseigenen Kanal 15 verfügbar.

Die vorläufigen Evaluierungsergebnisse zeigen uns, dass die Videos gut verständlich und relevant für die Zielgruppen sind.

Dazu abschließend unsere Einladung: Machen Sie sich selbst ein Bild davon!



Text: Marianne Reitbauer, lfd. Diätologin GGZ; Priv.-Doz.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Doris Eglseer, MSc BBS, Universitätsassistentin, Diätologin

Wenn Essen zum Problem wird

Wie Essen und Trinken im Alter risikolos und ein Genuss bleiben, zeigt uns nun ein neues Tool.

Im Alter kommt es ganz natürlich zu Veränderungen des Schluckens. Nicht immer verbirgt sich dahinter gleich eine Schluckstörung. In jedem Fall können sich Schwierigkeiten beim Essen und Trinken aber negativ auf die Lebensqualität auswirken. Beeinträchtigungen werden meist im Rahmen der logopädischen Diagnostik erhoben. Manche Probleme lassen sich leicht lö-

sen: Eine andere Positionierung, Prothesenhaftcreme oder ein wenig Unterstützung und Zuspruch reichen oft schon aus, um Essen wieder zum Genuss werden zu lassen.

Um die Einschätzung von Problemfaktoren beim Essen und Trinken auch für das Pflegepersonal zu erleichtern, hat die Abteilung Logopädie ein Tool zur raschen und sicheren Lösungsfindung

entwickelt. Das „Schluckchart“ zeigt Wege zur Optimierung von Essenssituationen auf und empfiehlt gegebenenfalls auch die Abklärung durch andere Professionen.

Text: Sarah Weiss, BSc, Logopädin

Die Erinnerungsgruppe der GGZ Memory Klinik

Gruppensetting als Erfolgsrezept für die Förderung kognitiver Fähigkeiten bei Demenzpatient:innen.

Seit nun mehr als 15 Jahren ist die Erinnerungsgruppe auf der Memory Station der Albert Schweitzer Klinik fester Bestandteil bei der Behandlung demenzieller Erkrankungen. In zwanglosen Gruppensettings erinnern sich wöchentlich bis zu acht Patient:innen zu persönlichen und allgemeinen Themen. Hierbei ist der Ablauf immer ident, um den Patient:innen einen zuverlässigen Rahmen zur Entfaltung zu bieten. Der Fokus liegt auf autobiografischem Erinnern und der lebhaften Beschäftigung mit den eigenen Stärken und Talenten. Ein re-

gelmäßiger Austausch schafft persönliche, örtliche und zeitliche Sicherheit in der Realitätsorientierung der demenziell Erkrankten. Hauptsächlich geht es um den Erhalt der noch bestehenden Fähigkeiten durch zyklisches Erinnern – als wirksamer Schutzpuffer gegen tendenziell weitere kognitive Verschlechterung.

Fachlich knüpfen Erinnerungsgruppen am Konzept der kognitiven Stimulation an und erweisen sich im Umgang mit Demenzpatient:innen als durchaus effektiv mit positiven Effekten auf Kognition, Wohlbefinden und Stimmung

(Woods et al., 2023). Patricia Embacher, Ausbildungskandidatin für Klinische Psychologie, hebt das Setting hervor: „Erinnerungsgruppen bieten den Patient:innen die Möglichkeit, sich in einem vertrauten und strukturierten Umfeld zu entfalten.“ Auch bei den Teilnehmenden kommt die Gruppeneinheit gut an und wird so gerne frequentiert wie schon vor 15 Jahren.

Text: Dr. Christian Kubb, Ausbildungskandidat Klinische Psychologie

Woods, B., Rai, H. K., Elliott, E., Aguirre, E., Orrell, M., & Spector, A. (2023). Cognitive stimulation to improve cognitive functioning in people with dementia. *Cochrane database of systematic reviews*, (1).

Musiktherapie in der Memory Klinik

Manchmal hilft ein Lied, den richtigen Ton zu finden.

Frau B. deutet an, dass die Leute hier sich in ihrem Haus aufhalten, ohne auch nur dankbar zu sein. Sie wehrt Frau L. ab, die freundlich mit ihr Kontakt aufnehmen möchte. Frau A. ärgert sich offen über Herrn E., der in sich gekehrt mit uns im Kreis sitzt und oft längere Zeit die Augen schließt. Wenn sie ihn ungeduldig anspricht, äußert er sich zustimmend: Die Musik gefällt ihm. Herr F. wirkt zerstreut und fragt mich mehrmals, ob er sitzen bleiben dürfe. Verkneift sich Frau B. eine spitze Bemerkung? Ich spiele einen Gitarrenakkord in die angespannte Atmo-

sphäre, stimme „Hoch auf dem gelben Wagen“ an. Frau A. und Herr F. singen sofort mit, die anderen stimmen ein. Ich weiß, dass sie es auswendig kennen – trotzdem bin ich von Neuem beeindruckt. Frau A. erklärt mir danach, was sie so ärgert: Sie mag es, wenn alle gemeinsam singen! Frau B. stimmt zu. Wir singen „Fein sein, beinander bleiben“: Vier Strophen lang kennen wir uns alle besser aus.

Text: Mag.^a Katharina Fuchs, Musiktherapeutin



Manchmal hilft ein Lied, den richtigen Ton zu finden

MAKS[®]-m in der Ergotherapie im Memory Tageszentrum

**Schwerpunkte sind Alltagsstrukturierung
und Erhalt vorhandener Kompetenzen.**

Das MAKS[®]-m Konzept ist eine multimodale, psychosoziale Gruppentherapie, welche für Menschen mit leichter bis mittelschwerer Demenz konzipiert wurde und somit ein ideales Anwendungsfeld im Memory Tageszentrum darstellt.

Der Wirkfaktor „Normalitätsprinzip“ entspricht den Prinzipien der Ergotherapie und erklärt sich, dass die gesetzten Reize zur Aktivierung im Sinne einer normalen Alltagsbeanspruchung

gesetzt werden. In vier Modulblöcken (welche namensgebend für das Konzept sind), die nach einem strukturierten Manual angewendet werden, erfolgt ein vielseitiges aufeinander abgestimmtes Training. Diese vier Komponenten bestehen aus einem Motorischen, Alltagspraktischen, Kognitiven sowie Sozialen Modul.

Aus ergotherapeutischer Sichtweise war es für mich besonders wichtig ein Konzept zu implementieren, welches

wissenschaftlich fundiert und evaluiert ist, um Ressourcen gezielt einsetzen zu können. In mehreren Studien konnte festgestellt werden, dass es in den Bereichen der kognitiven und alltagspraktischen Fähigkeiten als auch auf die psychosoziale Gesundheit signifikante positive Auswirkungen hat.

Die rahmengebende Grundstruktur bietet einen großen Spielraum, um weitere therapeutische Ziele zu implementieren, welche mit viel Spaß und Individualität in der Gruppe bearbeitet werden.

Von Seiten unserer Tagesgäste soll immer die Freude am Tun, das Miteinander sowie das positive Erleben im Vordergrund stehen.

Text: Andrea Peinsipp,
Ergotherapeutin im Memory
Tageszentrum

Sich spüren dürfen

**Die Basic-Body-Awareness-Therapy (BBAT) hilft
Patient:innen, sich selbst besser wahrzunehmen.**

Ob Gelenkersatz, internistische Beschwerden oder chronische Schmerzen – selbst, wenn sich das Grundproblem unterscheidet, so haben viele Patient:innen eines gemeinsam: Eigenwahrnehmung fällt ihnen schwer. Für die effektive Umsetzung diverser Therapieansätze ist oftmals gute Selbstwahrnehmung erforderlich. Wenn man spürt, wo und wie eine Übung beziehungsweise Technik wirken soll, begünstigt dies den Therapie-

verlauf. Das gilt auch bei älteren Patient:innen, die sich schon länger keine Zeit dafür nehmen konnten. Hier kann BBAT angewandt werden. Es ist ein gesundheitsorientiertes Konzept, das darauf abzielt, eigene Ressourcen zu entdecken, zu verstehen und zu stärken. Dafür stehen unterschiedliche Übungen im Liegen, Sitzen, Stehen oder Gehen zur Verfügung. Man bietet den Menschen die Möglichkeit, sich Zeit zu nehmen, um sich auf die Bewegungs-

erfahrung und das eigene Empfinden zu konzentrieren. Das Konzept kommt mitunter bei chronischen Schmerzen, psychischen sowie psychosomatischen Beschwerden zum Einsatz und ist eine Bereicherung für die Arbeit mit geriatrischem Klientel. Im Rahmen der Therapie weist man die Patient:innen auf Kompetenzen hin, anstatt stets zu betonen, was gerade nicht oder eingeschränkt funktioniert. Wenn es zum individuellen Ziel passt, lassen sich Elemente dieses Konzepts aussichtsvoll integrieren. Bei Interesse sind weitere Informationen auf www.bodyawareness.ch zu finden.

Text: Tanita Lagler, BA BSc,
Physiotherapie

Parcours rund um die Uhr – Sonnenschein, Filmstars und Pommes

Physiotherapie-Student:innen der FH Joanneum installierten einen Outdoor-Parcours im PWH AR und bescherten besonders zwei Bewohner:innen einen wunderschönen Tag. Was die Zwei im Rahmen des Projektes Aufregendes erlebten, erzählen sie hier.

Es war ein heißer Sommertag, an dem der Parcours im Garten eröffnet wurde. Die netten Student:innen zeigten uns Bewohner:innen ihre gestalteten Übungen. Es war für jeden etwas zum Trainieren dabei und die Bewegung machte Spaß. Für die große Video-Präsentation des Projektes wurden wir zwei als Hauptdarsteller:innen ausgewählt. War das eine Ehre und Aufregung und wir verzichteten dafür sogar auf unser Mittagsschläfchen. Eine riesige Videokamera filmte uns und wir

hatten sogar Mikrophone auf unseren Kleidern. Nach vielen Versuchen, viel Lachen und technischen Hoppaläs war das Video dann endlich „im Kasten“. Zu sehen bekamen wir das fertige Video erst bei der öffentlichen Präsentation auf der FH Joanneum. Unsere Physiotherapeutin, die das Projekt ermöglicht hat, ist mit uns extra im Auto dorthin gefahren. Wir wurden sehr herzlich empfangen und bekamen einen Platz in der ersten Reihe. Sicher 200 Menschen waren dort und sahen unser Video, welches einen

Extraapplaus bekam. Wir waren sehr gerührt, da wir selbst auch nie eine höhere Schule besuchten. Das Schönste für uns war die Autofahrt durch die Stadt, die frischen Pommes am Buffet und die netten Bekanntschaften. Danke für dieses einmalige Erlebnis.

Text: Lisa Tomantschger, MA MSc, Physiotherapeutin Pflegewohnheim Aigner-Rollett; Margarete Schweighart, Bewohnerin Pflegewohnheim; Reinhild Peintinger, Bewohnerin Pflegewohnheim

Ein besonderer Tag für die Bewohner:innen des PWH AR



Therapiefisch Albert

Er schwimmt sich in die Herzen der Station und unserer Patient:innen

*Im Oktober 2022 wurde er geboren
ein kleiner Fisch im Aquarium hinter
AGO D's Toren*

*Er hatte rund acht Schwestern und
Brüder*

*aber überlebte als einziger und
schaffte es drüber.*

*Das Merkmal – seine zwei
unterschiedlichen Augen – sind klar
wir waren auf der Suche nach einem
Namen für diesen Star.*

*Ein Patient ging daran vorbei &
die Therapeutin fragte, wie er mit
Vornamen hieß,*

*wie es der Zufall so will war er
„Albert“ – und so auch der Fisch.*

*Es folgten Fotoshootings ohne Ende,
während der Zeit des
Stützpunkumbaus kam die Wende.*

*Albert zog nach Hause zu DGKP Eva,
wo es für ihn fast wie im Hotel war.*

*Erst nach dem Umbau kam er wieder
zurück,*

*die Therapeut:innen waren darüber
ganz entzückt.*

*Mittlerweile zu einem erwachsenen
Fisch gewachsen,*

*macht er im Aquarium mit seinen
Freunden allerhand Sachen.*

*Den Patient:innen wird die Anekdote
über sein Leben erzählt,*

*somit motiviert er alle,
selbständig zu geh'n.*

*Jeden Tag und jede Stunde schaut
jemand nach ihm,
wir hoffen, er wird noch lange bei uns
auf der AGO D leb'n.*

Text: Christina Neubauer, BSc, Physiotherapeutin



Kleiderkreisel in der Therapie

Nachtragen ist nachhaltig! Das wussten schon unsere Großeltern. Beim Kleiderkreisel der Therapie verbindet sich der Nachhaltigkeitsgedanke mit Spaß und der Jagdlust nach dem perfekten Outfit.

Bereits in der Vergangenheit wurden innerhalb der therapeutischen Gruppen von den Mitarbeiterinnen immer wieder private Kleidertauschpartys – sogenannte „Kleiderkreisel“ durchgeführt. Dabei bringt man Kleidungsstücke mit, welche man selbst nicht mehr trägt. Im Rahmen eines solchen Kreisels suchen die verschiedenen Stücke dann neue Besitzerinnen. Immer wieder werden dabei neue Teile gefunden, die den zukünftigen Trägerinnen große Freude bereiten. Erstmals wurde ein solcher Kreisel 2023 in Rücksprache mit unserer Physiotherapie-Leitung

Claudia Seidl nach Dienstschluss im Turnsaal der Physiotherapie veranstaltet: Der Vorteil dabei war einerseits der kurze und praktische Anfahrtsweg mit den teils großen und schweren Kleidersäcken und andererseits definitiv die große Spiegelwand. Es wurde anprobiert und getauscht, was das Zeug hält und die ein oder andere Mitarbeiterin hat wohl das perfekte Outfit für die bald darauf folgende Weihnachtsfeier gefunden. Der tolle Nebeneffekt unserer Veranstaltung, welche wir auf jeden Fall wiederholen wollen: Einige Kleidungsstücke wie auch Schuhe und Ac-



cessoires (Haargummis, Hauben, Stirnbänder & Socken), welche keine neue Besitzerin in unserer Runde gefunden haben und in einer passenden Größe zu Verfügung standen, wurden anschließend auf die ACU/Wachkomastation im Haus gebracht und den dort stationären Patient:innen gespendet. Das dann noch übrige Gewand wurde in Säcken verpackt und an die Caritas übergeben. Seht selbst auf dem Foto, welche Freude wir beim „Kreiseln“ hatten.

Text: Christina Neubauer, BSc, Physiotherapeutin

Veganer Gaumenschmaus zur Herbstzeit

Wo sich Diätologie und Physiotherapie guten Appetit sagen – die YOUNION lädt zu Tisch.

Die Personalvertretung in den GGZ organisiert für ihre Mitarbeiter:innen unterschiedliche Aktivitäten. Ob Ausflüge, Aktionen zum Women's Day oder Kochkurs, die Yunion bietet für jeden Geschmack Events vergünstigt an. Wir haben uns für die Teilnahme am Workshop „Köstliche Herbstgenüsse – Kochen mit der Pflanzenküche“ entschieden und ihn wie folgt genossen:

15. November 2023, es ist 15.30 Uhr – Dienstschluss. Gemeinsam machen wir uns auf den Weg zum Veranstaltungsort. Um 16 Uhr beginnt der Abend mit Sekt, Energyballs und einer kurzen Einführung. Danach teilen wir uns in Zweiergruppen auf. Jede ist für einen der sechs veganen Gänge zuständig. Alles war schon liebevoll vorbereitet, genau abgewogen und wir müssen nur noch

dem Rezept folgen. Die Kursleiterin steht uns mit Rat und Tat zur Seite. Kurz nach 19 Uhr sind wir satt und zufrieden. Alle greifen zusammen und in Kürze ist alles wieder blitzblank. Was übrig bleibt, sind gute Laune und volle Bäuche.

Text: Christina Reiner, BSc, Diätologie; Tanita Lagler, BA BSc, Physiotherapie



Die Krankenpflege im Wandel

Zeit für Veränderung.

Die Rolle der Pflege im gesellschaftlichen Wandel. Der demografische Wandel, veränderte Familienstrukturen oder kulturelle Prozesse wie Individualisierung führen dazu, dass sich die Gesellschaft im Umbruch befindet. Dieser Wandel mitsamt seinen Veränderungen hat Auswirkungen auf die Krankenpflege. Durch die Entwicklung einer Gesellschaft des „langen Lebens“ wird sich der Betreuungs- und Pflegebedarf der Menschen stark erhöhen. So stellt zum Beispiel die Demenz, aus dem Blickwinkel der Pflege, eine der größten Herausforderungen dar (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2023). Die Pflegeproblematik wird sich in Zukunft nicht nur durch den steigenden Pflegebedarf verstärken, sondern auch durch veränderte Familienstrukturen, die dazu führen, dass sich Pflegemöglichkeiten innerhalb der Familie reduzieren (Wanka, 2019). Weiters werden vermehrt geburtschwache Jahrgänge in den Arbeitsmarkt der Pflege eintreten und die Generation der „Baby Boomer“ in den nächsten Jahren in Pension gehen (Schönherr, 2021, S. 5).

STATUS QUO IN DER PFLEGE

Innerhalb des Berufsbildes der Krankenpflege steht der steigende Pflegebedarf Herausforderungen wie einem wachsenden Fachkräftemangel und der Schwierigkeit, Pflegekräfte zu rekrutieren, gegenüber (Abramowski, 2023). Auch der Stellenwert gegenüber der Erwerbstätigkeit verändert sich. Die neue

Realität innerhalb der Krankenpflege zeigt auf, dass sich der Anspruch an die eigene Arbeit und der Stellenwert dieser im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen verändert haben (Starker et al., 2022, S. 5). Die Generationen, die jetzt in den Pflegeberuf einsteigen, fordern vermehrt die Möglichkeit der Selbstgestaltung der eigenen Arbeit, Sinnhaftigkeit und Wertigkeit des eigenen Tuns. Im Vergleich zur Generation der „Baby Boomer“ mit einer pflichterfüllten Arbeitshaltung sind die „neuen“ Gene-

Das Rollenbild der Pflege muss überdacht werden.

rationen vermehrt von Unsicherheiten geprägt und zeigen eine geringere Loyalität gegenüber Arbeitgebern (Starker et al., 2022, S. 8).

Zusätzlich führen erschwerte Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck, Aufgabenfülle, mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten und die Ökonomisierung im Gesundheitswesen zu Enttäuschung und Unzufriedenheit. Sichtbare Imageverluste des Berufsbildes und Nachwuchsprobleme sind die Folge. Lange Zeit war die Krankenpflege auch durch starre Hierarchien, Gewinnorientierung und einem Gefälle zwischen den verschiedenen Berufsgruppen bestimmt.

So sind zum Beispiel pflegerische Berufe im gewinnorientierten Gesundheitswesen zum Produktionsfaktor degradiert worden, um Gewinn zu erzielen (Starker et al., 2022, S. 4).

WANDEL DER ARBEITSKULTUR IM GESUNDHEITSWESEN

Die Herausforderungen der Krankenpflege führen mittlerweile vermehrt zu einem Umdenken. Ein Arbeitskulturlwandel ist bemerkbar. Dieser Wandel ist als dynamischer Prozess zu sehen, um die Unternehmensziele mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen in Einklang zu bringen (Starker et al., 2022, S. 4). Immer häufiger fallen in diesem Zusammenhang die Schlagwörter „Work-Life-Integration“, „Flexibilisierung von Arbeit“, „Partizipation“, „Autonomie“, „Sinnstiftung“ und „Agilität“. So sind in den Bereichen Work-Life-Integration und Flexibilität Arbeitszeitmodelle oder Vergütungsstrukturen zu überdenken. Mit Partizipation und Autonomie ist eine selbstbestimmte, vertrauensbasierte und wertgeschätzte Arbeit verbunden. Der Begriff „Sinnstiftung“ versucht durch organisationale Veränderungen und die Etablierung akademischer und spezialisierter Ausbildungen die Erwartungen des Berufsbildes an die Arbeitsbedingungen auszugleichen (Starker et al., 2022). Agiles Arbeiten zielt darauf ab klassische Hierarchien zu überdenken und Entscheidungen und Verantwortungen in das gesamte Team zu legen. Im Vergleich zur klassischen Führungsrolle erfolgt diese menschenzentriert. Wissen wird

nicht in einer Person gebündelt, sondern auf viele Köpfe verteilt. Dies führt zu einer stärkerbasierten Weiterentwicklung von Mitarbeiter:innen (Häusing, Römer & Zeppenfeld, 2019, S. 22). Um Generationskonflikte innerhalb der Pflege zu vermeiden, ist es außerdem wichtig, auf deren unterschiedliche Bedürfnisse flexibel einzugehen. Gelingen kann dies durch intensive Kommunikation und gegenseitigem Verständnis (Starker et al., 2022, S. 9).

SCHLUSSFOLGERUNG

Um dem wachsenden Bedarf der Pflege gerecht zu werden und dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern sind Veränderungsprozesse und Innovationen innerhalb des Berufsbildes notwendig. Voraussetzungen, um die notwendige

Entwicklung möglich zu machen sind eine offene Unternehmenskultur, eine kollektive Verantwortungskultur, ein kompetentes Wissensmanagement, Führung, die Visionen und Innovationen fördert, sowie Mitarbeiter:innen, die ideengebend sind und Innovationen mitgestalten. Weiters muss auch das Rollenbild der Pflege überdacht werden. Es benötigt ein professionelles Selbstverständnis des Berufsbildes und damit das Bewusstmachen der eigenen Kraft und das Wissen um die eigene Motivation und Stellung.

Text: Jörg Hohensinner, MBA MSc, Pflegedienstleiter der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz

Literatur:

Fajardo, A. (2013). Die (Un-)Attraktivität des Pflegeberufes in Deutschland und der Einfluss der Führungskräfte. Diplomica.

Häusing, A., Römer, E., & Zeppenfeld, N. (2019). Praxisbuch Agilität. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Haufe.

Koslowski, G. (2019). Resilienz in der Pflege. Schlütersche.

<https://www.betternursing.ch/post/das-verzerrte-bild-des-pflegeberufes>

Schönherr, D. (2021). Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).

Starker, V., Amelung, V.E., Barz, S., Renzewitz, S., Kilz, S., Dauth, T., Rosenkranz, C., Guse, R., Frommhagen, M., Steinert, U.L., Rostalski, K., Jarre, A., Haering, B., Smola, G., Merke, G., Thies, T.R. (2022). New Work im Gesundheitswesen. Impulse Online. 4. Quartal. Abgerufen am 30.10.2023 unter <https://www.gesundheitnds-hb.de/fileadmin/Publikationen/Impulse/impulse-nr117-web.pdf>

Wanka, A. (2019). Die Baby-Boomer werden älter – Zeitdiagnose einer außergewöhnlichen Generation. In K. Bernhard, M. Fischnaller, M. Hammer & O. Schachtner. Die Baby-Boomer werden älter – Zukunftsperspektiven einer starken Generation. Abgerufen am 02.10.2023 unter https://www.ooe-zukunftsakademie.at/Mediendateien/Trendreport_Babyboomer.pdf

Transkulturelle Einführung neuer Mitarbeiter:innen in der Pflege

Die Integration ausländischer Pflegekräfte nachhaltig gestalten.

Weltweit zeigt sich derzeit die Herausforderung einer sogenannten doppelten Demografie. Darunter versteht man die Zunahme von Menschen mit Pflegebedarf, die wiederum mit einer Abnahme von Fachkräften im Pflegebereich einhergeht.

Das führt dazu, dass viele Länder Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren (Bossle & Kunhardt, 2023, S. 13). Die

internationale Anwerbung von Pflegekräften hat sich als wichtige Strategie erwiesen, um den Fachkräftemangel in der Pflege abzumildern. An Arbeitgeber wie den Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ), die Anfang 2023 erstmals acht neue Kolleg:innen aus Südamerika/Kolumbien begrüßen durften, stellt dies neue Anforderungen. Pflegekräfte aus dem Ausland haben andere berufliche und fachliche Sozialisationen durchlaufen

und haben im Vergleich zu österreichischen Pflegekräften unterschiedliche Qualifikationen und Arbeitserfahrungen sowie Erwartungen an ihre berufliche Tätigkeit und Weiterentwicklung (De Lellis-Stermole & Matz, 2023, S. 101; Rand et al., 2019, S. 7). Damit die betriebliche Integration gelingen kann, ist eine kultursensible Einführung ausländischer Pflegekräfte notwendig, die Konfliktbereiche beachtet (Dietz et al. 2020, S. 11).



SPANNUNGSFELDER IN DER BETRIEBLICHEN INTEGRATION AUSLÄNDISCHER PFLEGEKRÄFTE

Bei der Integration ausländischer Pflegekräfte treffen häufig verschiedene Berufsverständnisse und unterschiedliche Fachlichkeitsvorstellungen, z. B. in Bezug auf Pflege Techniken, aufeinander. Das kann zu Spannungen führen. Zusätzlich kommen viele Pflegekräfte aus Ländern, in denen im Vergleich zu Österreich eine hohe Unabhängigkeit des Pflegebereichs besteht und der Pflegeprozess autonom und ohne ärztliche Anordnung gesteuert ist. In Österreich wird die Grundpflege durch alle Fachkräfte der Pflege durchgeführt. Im Ausland erfolgt diese hauptsächlich durch Hilfskräfte. Das kann zu falschen Erwartungen ausländischer Pflegekräfte im neuen Arbeitsbereich führen. Ein weiterer Konfliktpunkt ergibt sich durch den formalen Anerkennungsprozess der Berufsabschlüsse ausländischer Pflegekräfte. Die fachliche Gleichstellung von im Ausland oftmals akademischen Pflegeabschlüssen mit Abschlüssen im österreichischen

Ausbildungssystem stellt für migrierte Pflegekräfte eine Abwertung der eigenen Ausbildung dar.

Dadurch kommt es häufig zu einer Diskrepanz zwischen dem professionellen Selbstbild ausländischer Pflegekräfte und den tatsächlichen Tätigkeiten der Pflege in Österreich. Ausländische Pflegekräfte sind außerdem mit einer doppelten Sprachanforderung konfrontiert. Es müssen Deutschkenntnisse im Sinne der Alltagssprache vorgewiesen, aber auch fachliche Vokabulare beherrscht werden.

Trotz bestandener Deutschprüfung haben daher viele migrierte Pflegekräfte mit Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten zu kämpfen. Dies wirkt sich auf soziale Beziehungen und die Interaktion mit dem neuen Umfeld aus (Rand et al., 2019).

ERFOLGREICHE INTEGRATION AUSLÄNDISCHER PFLEGEKRÄFTE

Die erfolgreiche Integration ausländischer Pflegekräfte erfordert eine aktive Begleitung in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft im Sinne einer „Willkommenskultur“. Durch eine offene Hal-

tung, Respekt, Akzeptanz und Freundlichkeit können Unternehmen diese aktiv gestalten (Berger, 2020). So wurden die neuen kolumbianischen Mitarbeiter:innen der GGZ bei ihrer Ankunft in Österreich persönlich durch ein Willkommensteam empfangen. Die Integration in die „neue“ Arbeitswelt stellt oftmals vor große Herausforderungen, da formelle und informelle Netzwerke fehlen. Um die acht kolumbianischen Pflegekräfte in diesem Prozess bestmöglich zu unterstützen werden sie durch Mentor:innen begleitet. Diese Begleitung soll für Sicherheit und Orientierung in den neuen Tätigkeiten führen und langfristig zu einer nachhaltigen Bindung an die GGZ sorgen (Peyker & Walter, 2022, S. 5; Schwarz, 2021, S. 7). Die nachhaltige Integration ausländischer Pflegekräfte wird maßgeblich vom jeweiligen Unternehmen selbst beeinflusst. Um die neuen Mitarbeiter:innen im Unternehmen zu halten ist es wichtig, Konflikte durch offene Gespräche rechtzeitig aufzufangen. Zusätzlich müssen die erworbenen Sprachkompetenzen kontinuierlich weiter ausgebaut werden, um eine gute Interaktion mit

dem Umfeld und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen (Schwarz, 2021, S. 17). Die GGZ bieten den kolumbianischen Mitarbeiter:innen daher zusätzliche Sprachkurse an (De Lellis-Stermole & Matz, 2023, S. 101). Weiters sollte neu integrierten, ausländischen Mitarbeiter:innen nach der Eingewöhnung und Einarbeitungsphase die Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung geboten werden. Um mögliche Abwerbungen oder Kündigungen zu vermeiden ist es außerdem anzuraten, für angemessene Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz, Verfügbarkeit von Wohnraum oder Internetzugang zu sorgen (Schwarz, 2021, S. 9).

Text: Christina Peyker, BScN MSc, Pflegeexpertin und Pflegeentwicklung; Romina De Lellis-Stermole, BA MSc, Pflegepersonalentwicklung, Assistenz der Pflegedienstleitung; Verena Matz, BA MA, Strategische und operative Planung

Literatur:

Berger, I. (2020). Wie kann die Integration ausländischer Fachkräfte in Pflegeberufen gelingen? Empfehlungen für eine erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit. SocialPlus.

Bossle, M., & Kunhardt, H. (2023). Integration ausländischer Mitarbeiter in die Pflege: Theorien, Konzepte sowie pädagogische Erfahrungen und Rahmenempfehlungen für die Praxis. (1. Auflage 2023). Hogrefe Verlag.

De Lellis-Stermole, R., & Matz, V. (2023). Neue engagierte Kolleg:innen aus Kolumbien: Die GGZ begrüßten erstmals kolumbianische Pflegefachkräfte zur Unterstützung in den Pflegeheimen. In Geriatrie Gesundheitszentren der Stadt Graz (Hrsg.). Geriatrie Heute. Ausgabe 2023.

Dietz, P., Hermannsdorfer, M., Kindler, S., & Rehn, A. (2020). Leitfaden für die Integration ausländischer Mitarbeiter*innen in Altenpflege-Einrichtungen. Bayerisches Rotes Kreuz (BRK). Abgerufen am 09.11.2023 unter https://www.brk.de/fileadmin/user_upload/PERS.GEWINNUNG_Final_2020-07-03_Leitfaden_f%C3%BCr_F%C3%BChrungskr%C3%A4fte_in_Altenpflege.pdf

Peyker, C., & Walter, M. (2022). Mentoring von neuen Mitarbeiter:innen in der Pflege – zur nachhaltigen Mitarbeiter:innenbindung. Geriatrie Gesundheitszentren der Stadt Graz.

Rand, R., Ruokonen-Engler, M.K., Kontos, M., Larsen, C., & Pütz, R. (2019). Betriebliche Integration von Pflegekräften aus dem Ausland. Hans-Böckler Stiftung. Abgerufen am 09.11.2023 unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-07115

Schwarz, P. (2021). Integrationsmanagementkonzept. Charité – Universitätsmedizin Berlin. Abgerufen am 24.11.2023 unter https://www.charite.de/fileadmin/user_upload/portal_relaunch/international/dokumente/Recruiting_Pflegende/Konzept_Integrationsmanagement_deutsch.pdf



Elemente einer kultursensiblen Einführung ausländischer Pflegekräfte (eigene Darstellung, angelehnt an Schwarz, 2021, S. 10)

GESUNDHEIT STUDIERN

BACHELORSTUDIENGÄNGE

- Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung
- Gesundheits- und Krankenpflege – Anstellungsmöglichkeit und Vollversicherung ab dem 1. Tag des Studiums

MASTERSTUDIENGÄNGE

- Gesundheitsförderung und Personalmanagement
- Gesundheitsmanagement und Integrierte Versorgung

JETZ
online
bewerben!



Das Projektteam Mentoring

Mentoring in der Pflege

Mehr als ein Jahr ist es nun her, dass das Projekt Mentoring für die Pflege in den GGZ ausgerollt wurde. Die bisherigen Ergebnisse sind vielversprechend und eine geringere Fluktuationsrate konnte bereits gemessen werden.

In einem Jahr haben in den GGZ rund 140 neue Mitarbeiter:innen in der Pflege gestartet (Juni 2022 – Juni 2023). Somit stellen Pflegekräfte die größte Berufsgruppe dar und eine strukturelle Einführung ist daher essentiell für einen sanften Berufseinstieg. Eine optimale Einführung neuer Mitarbeiter:innen bringt wesentliche Vorteile mit sich, die sowohl in der Literatur als auch im Rahmen dieses Projektes bestätigt werden. Um die Effektivität des Mentorings messbar zu machen, wurden die Zahlen der Fluktuation zwischen dem Jahr vor Projektstart mit dem Jahr nach dem Projektstart verglichen. Die Fluktuati-

onsrate betrug durchschnittlich rund 30% in den Vorjahren vor der Einführung des Projektes. Nach Start des Projektes konnte die jährliche Fluktuationsrate auf 15% reduziert werden. Die aktuelle Dropoutrate beträgt nur mehr 6% (Stand: Dezember 2023). Insgesamt haben somit seit der Einführung des Projektes rund 50% weniger Mitarbeiter:innen in der Pflege, die neu in das Unternehmen eingestiegen sind, dieses innerhalb eines Jahres wieder verlassen. Dieser Vergleich zeigt demnach eine positive Auswirkung des Mentorings auf die Fluktuation.

Die bisherigen Ergebnisse motivieren das Projektteam sehr und die nächste Phase des Mentorings ist bereits in Planung. Hierbei geht es um die Kompetenzerweiterung der Pflegeassistentenberufe mit dem Ziel, dass alle Pflegefachassistenten (PFA) und Pflegeassistenten (PA) ihre Kompetenzen laut der Novelle 2026 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) im pflegerischen Alltag ausschöpfen (z. B.: venöse Blutabnahme). Auch hier ist eine langsame schrittweise Einschulung zielführend. Begonnen wird mit der theoretischen Aufarbeitung eines Themas/einer Kompetenz, gefolgt von der Praxisbegleitung. Dabei werden vor al-

lem die diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (DGKP) für das fachlich-inhaltliche Mentoring eingesetzt, um diese im weiteren Sinne zukünftig zu entlasten. Wenn genügend Sicherheit in der erlernten Kompetenz vorhanden ist, kann diese künftig in Absprache mit dem eigenen Team übernommen werden. Die jeweiligen Stationsleitungen sind im Sinne der Selbstorganisation für die Koordina-

tion zuständig. Das Projektteam bedankt sich an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit und freut sich auf weitere Ergebnisse, von denen letztendlich die wichtigsten Menschen in den GGZ profitieren – unsere Patient:innen und Bewohner:innen.

Text: Magdalena Walter, BScN
MSc DGKP, und wissenschaftliche Mitarbeiterin

Erarbeitung der Phase 2 vom
Mentoring mit den Stationsleitungen



Modul 6: Einführung von neuen Mitarbeiter:innen von Pflegeexpert:innen

Pflege ist mehr als Körperpflege und der Wechsel von Verbänden. Das beweisen unsere Pflegeexpert:innen im Modul 6, denn die Versorgung unserer Patient:innen und Bewohner:innen wird auch in der Pflege immer komplexer.

Im Modul 6 geht es darum, die Vielfalt der Pflege darzustellen. Um diesen Tag so abwechslungsreich und praxisbezogen wie möglich zu gestalten, organisieren sich alle Pflegeexpertisen der GGZ in sogenannten „Marktständen“, wo die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, jede Expertise genauer unter die Lupe zu nehmen. Zu Beginn begrüßen die Pflegedienstleitungen die neuen Mitarbeiter:innen. Der Vormittag widmet sich der Basalen Stimulation und am Nachmittag geht es weiter mit einem Input der zentralen Praktikumskoordination, Praktikumsanleitung und dem Mentoring für neue Mitarbeiter:innen. Danach kommt das Highlight des Mo-

duls, wo die Expertisen Wundmanagement, Diabetes Care, Aromapflege, Hygiene, Mundgesundheit, Kinästhetics, Pflegewissenschaft und dem ASIGG ihre Marktstände präsentieren. Im Anschluss erfolgt ein Vortrag zum Thema Demenz und Delir. Zum Abschluss wird der ganze Tag evaluiert, indem von den Teilnehmenden Feedback mündlich eingeholt wird. Nach dem Modul bekommen die Teilnehmenden auf Wunsch Handouts per Mail zugeschickt. An dieser Stelle gilt es, ein Danke an die Pflegeexpert:innen zu richten – euer Engagement gibt allen neuen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, die Pflege aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten!

Text: Magdalena Walter, BScN
MSc DGKP, wissenschaftliche Mitarbeiterin



Pflegeexperte Christoph Ortner beim „Marktstand“ Wundmanagement

Nationale Fachtagung

Qualitätssicherung Basale Stimulation® in der Pflege, Pädagogik und Therapie.



Am 22. September 2023 veranstaltete die Regionalgruppe Süd/Österreich für Basale Stimulation nach Prof. Dr. Fröhlich® in der Albert Schweitzer Klinik der Geriatrischen Gesundheitszentren (GGZ) der Stadt Graz eine nati-

onale Fachtagung zum Thema „Qualitätssicherung Basale Stimulation® in der Pflege, Pädagogik und Therapie“. Die Teilnehmer:innen wurden von Pflegedienstleiter Hartmann Jörg Hohen-sinner stellvertretend für die GGZ und

den Geschäftsführer, Dr. Gerd Hartinger, willkommen heißen. Am Vormittag erhielten die Teilnehmer:innen von den Leiterinnen der WBA Graz, Michaela Löschnigg-Tausz, Silvia Maier und Sabine Namor-Ranegger Informationen über die Inhalte der Mitgliederversammlung 2023, die Änderungen im Rahmencurriculum, die Arbeit des WBA Netzwerks uvm. Der Nachmittag wurde von Ulrike Resch-Kröll zum Thema Qualitätssicherung gestaltet. Es gab einen Impulsvortrag und anschließend wurde in Kleingruppen näher darauf eingegangen.

Text: Michaela Löschnigg-Tausz, Sabine Namor-Ranegger, DGKPs und Lehrgangleitungen Basale Stimulation nach Prof. Dr. Fröhlich®

Praktikumskooperation mit Gymnasium Oeversee

Neuer Gesundheitszweig des Gymnasiums Oeversee.

Im September 2023 absolvierten drei Auszubildende im Rahmen eines neuen Gesundheitszweiges des Gymnasiums Oeversee, ein Praktikum zur Berufsorientierung. Der Praktikumsplan beinhaltet Vorträge von unseren Pflegeexpert:innen sowie praktische Inputs auf verschiedenen Stationen und Therapiebereichen. Abgeschlossen wurde die spannende Praktikumswoche mit einer Feedback-Runde, die viele positive Rückmeldungen ergab.

Es folgte eine Einladung von der Schulleitung, Dir.ⁱⁿ Mag.a Jutta Wei-



Auszubildende Gymnasium Oeversee und Pflegeexpert:innen

ker-Schwarz ins Gymnasium Oeversee. Hier lernten wir 26 Auszubildende aus der 5. Klasse des Gesundheitszweiges kennen. Wir dürfen die Auszubildenden in der 7. Klasse, in den Praktikumswochen und mit Vorträgen unserer Pflegeexpert:innen begleiten. Durch diese Kooperation können junge Menschen bei uns das Berufsbild der Pflege und Therapie kennenlernen.

Text: Anita Held, PFA ACU-Department, Zentrale Praktikumskoordination



Zahlreiche Besucher:innen informierten sich über die Vielfalt des Pflegeberufs

„Gesundheitsberufe hautnah erleben“

Am 3. Nurse Info Day erhielten Schüler:innen und Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege an zwei aufeinanderfolgenden Tagen spannende Einblicke in die Tätigkeiten unserer vielfältigen Berufsgruppen.

Im interprofessionellen Team arbeiten gleichzeitig unterschiedliche Berufsgruppen Hand in Hand, um die Versorgung von Patient:innen und Bewohner:innen zu präsentieren. Doch wie arbeiten die unterschiedlichen Berufsgruppen in den GGZ genau zusammen? Diese und viele weitere Fragen wurden am 3. Nurse Info Day der GGZ mit einem bunten Mix an Vorträgen, Informationsständen und interaktiven Versuchselementen beantwortet. Am ersten Veranstaltungstag konnten Schüler:innen in der Berufsorientierung einen generellen Einblick in das Arbeiten im Gesundheitsbereich gewinnen. Für in Ausbildung befindliche Pfl-

gefachkräfte wurden spezifische Fachvorträge zu diversen Pflege Themen am zweiten Veranstaltungstag angeboten. Doch für die Gäste hieß es nicht nur zuhören, sondern ebenfalls Hand anlegen und selbst reinschnuppern. So konnten sich die Teilnehmer:innen an Infoständen mit den GGZ-Mitarbeiter:innen zu verschiedensten Gesundheitsthemen austauschen. Neben „Kinaesthetics“, „Aromapflege“, „Mundgesundheit & Hygiene“ und „Basaler Stimulation“ standen auch Stände mit innovativen Technologien, um die Pflege zu unterstützen, bereit. Fragen der Besucher:innen an die GGZ-Mitarbeiter:innen waren natürlich willkommen und kamen nicht zu kurz.

Für die kulinarische Umrahmung während der Pausen sorgte Contento und verwöhnte die Besucher:innen mit Fingerfood und Getränken, die im Innenhof der GGZ genossen wurden.

Text: Romina De Lellis-Stermole, BA MSc, Pflegepersonalentwicklung, Assistenz der Pflegedienstleitung; Lydia Hasenbichler, MSc MA, Pflegedienstleitung



© Foto Fischer

Gruppenbild der Preisträger:innen 2023 mit der Fachjury

Verleihung des Albert Schweitzer Preises

Die Gewinner:innen 2023 stehen fest – die GGZ gratulieren den Preisträger:innen!

Erstmals wurde heuer der Albert Schweitzer Preis für Pflegewissenschaft ausgeschrieben und im Anschluss an den 3. Nurse Info Day der GGZ am 12. Mai 2023 verliehen.

Die Prämierung erfolgte durch die Jury, bestehend aus den Vertreterinnen des ÖGKV Steiermark Waltraud Haas-Wippel, MA und MMag.^a Erika Stelzl, Dr.ⁱⁿ Daniela Schoberer vom Institut für Pflegewissenschaft Graz, Advanced Practice Nurse Daniel Hausmann, BScN MSc und Hygieneexpertin Christina Peyker, BScN MSc.

Zu den Preisträger:innen für „Bachelor- und Abschlussarbeiten von diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen“ zählten:

- 1. Platz:** Sarah Hiebler mit „Pflegen mit den Händen in der Hosentasche nach Erwin Böhm“
- 2. Platz:** Jakob Zechner mit „Die Doll Therapy als alternative Maßnahme zur medikamentösen Therapie, um die BPSD Symptomatik bei Menschen mit Demenz zu beeinflussen“
- 3. Platz:** Victoria-Iris Klamler mit „Herausforderungen im Medikationsprozess“

In der Kategorie „Abschlussarbeiten von Pflegefachassistent:innen“ wurden folgende Plätze erreicht:

- 1. Platz:** Christian Schwaiger mit „Komplementäre Pflegemethoden am Beispiel der Aromapflege in Langzeitpflegeeinrichtungen“
- 2. Platz:** Inge Katharina Lieb mit „Sexualität im Alter in Pflegeeinrichtungen“
- 3. Platz:** Isidora Pasalic mit „Kommunikation mit dementen Menschen im Langzeitpflegebereich“

Text: Romina De Lellis-Stermole, BA MSc, Pflegepersonalentwicklung, Assistenz der Pflegedienstleitung

Aromapflege: Eine Perspektive zwischen Wissenschaft und Sinneseindruck

Die Aromapflege nimmt eine zentrale Position in der ganzheitlichen Gesundheits- und Krankenpflege ein und fokussiert den Blick auf die Beziehung zwischen Aromapflege und dem Geruchssinn.

Der menschliche Geruchssinn, oder Olfaktorik, spielt nicht nur eine entscheidende Rolle bei der Identifikation von Gefahren und Nahrung, sondern ist auch untrennbar mit emotionalen und kognitiven Prozessen verbunden (Smith et al., 2017; Jones and Smith, 2019). In diesem Zusammenhang dient die Aromapflege als Bindeglied zwischen diesen sensorischen und mentalen Erfahrungen.

Die Aromapflege bedient sich ätherischer Öle, gewonnen aus Pflanzen, um das Wohlbefinden und die Gesundheit zu fördern. Aktuelle Studien (Chang et al., 2020; Davis et al., 2018) beleuchten die subtilen, jedoch wirkungsvollen Interaktionen zwischen diesen Düften und dem menschlichen limbischen System, das für Emotionen, Gedächtnis und das autonome Nervensystem verantwortlich ist.

LAVENDELÖL BEI STRESSBEWÄLTIGUNG

Ein herausragendes Beispiel für die Feinheiten der Aromapflege ist die Anwendung von Lavendelöl zur Stressbewältigung. Untersuchungen von Conrad und Adams (2018) zeigen, dass die Inhalation von Lavendelduft zu einer Reduktion von Stresshormonen führen kann, was wiederum zu einem subtil entspannten mentalen Zustand führt.

MANDARINENÖL ZUR STEIGERUNG DER STIMMUNG

Ebenso faszinierend ist die positive Wirkung von Mandarinenöl. In einer randomisierten kontrollierten Studie wurde die Wirkung von Mandarinenöl auf die Stimmung von Probanden untersucht. Die Ergebnisse zeigten, dass die Gruppe, die dem Mandarinenöl ausgesetzt war, signifikant höhere Werte positiver Stimmung aufwies als die Kontrollgruppe. Diese Erkenntnisse legen

nahe, dass Mandarinenöl eine vielversprechende Option in der Aromapflege darstellt, insbesondere für Menschen, die natürliche Wege zur Verbesserung ihrer Stimmung suchen (Lehrner et al., 2000). In der ganzheitlichen Gesundheits- und Krankenpflege übernimmt die Aromapflege eine zentrale Rolle, indem sie die Verbindung zwischen Aromapflege und dem menschlichen Geruchssinn herstellt. Der Geruchssinn, entscheidend für Gefahrenerkennung und Nahrungsklassifizierung, ist tief mit emotionalen und kognitiven Prozessen verbunden. Die Aromapflege fungiert als Bindeglied zwischen sensorischen und mentalen Erfahrungen, indem sie durch die Verwendung ätherischer Öle aus Pflanzen nachweislich das menschliche limbische System beeinflusst. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung der Aromapflege und weisen auf vielversprechende Ansätze für eine achtsame und respektvolle Pflegebeziehung hin.

Text: Franziska Trinker, BSc, Aromapflegeexpertin der GGZ

Literatur:

- Chang, K. M., Shen, C. W., & Su, Y. C. (2020). The effect of lavender aromatherapy on the autonomic nervous system in midlife women with insomnia. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2020.
- Conrad, P., & Adams, C. (2018). The effects of clinical aromatherapy for anxiety and depression in high-risk postpartum women - A pilot study. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 33, 170-177.
- Lehrner, J., Marwinski, G., Lehr, S., Jöhren, P., & Deecke, L. (2000). Ambient odors of orange and lavender reduce anxiety and improve mood in a dental office. *Physiology & Behavior*, 71(1-2), 83-86.
- Smith, A. L., Song, J., Kim, S. H., & Lee, B. H. (2017). A systematic review of the anxiolytic-like effects of essential oils in animal models. *Molecules*, 22(12), 2116.

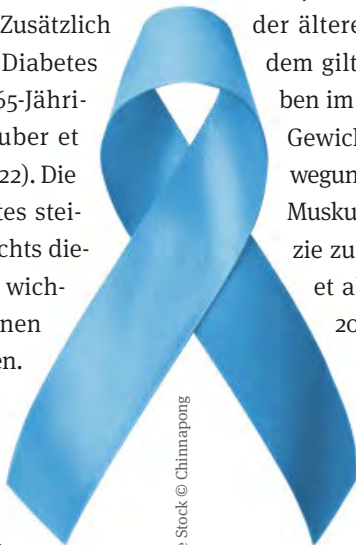


Diabetes Care in den GGZ

Diabetes unter der Lupe.

So ein bisschen Zucker tut doch nicht weh, das haben viele in Ihrem Alter" - wie viel Wahrheit steckt hinter solchen provokanten Aussagen? Diabetes mellitus zählt zu den verbreitetsten Volkskrankheiten (BMSGPK, 2023). Weltweit leben 537 Millionen Menschen mit Diabetes (IDF, 2021), Tendenz steigend. Von den Erkrankten haben 90% Diabetes Typ II. In der Gruppe der 70-Jährigen leiden z. B. annähernd 50% an Diabetes oder Prädiabetes. Zusätzlich ist der Anteil der an Diabetes Erkrankten bei den 65-Jährigen am höchsten (Huber et al., 2016; Neu et al., 2022). Die Fallzahlen bei Diabetes steigen weiter an. Angesichts dieser Zahlen ist es sehr wichtig, unsere Patient:innen adäquat zu unterstützen.

Die Symptome einer Diabeteserkrankung beginnen schleichend und können zum Beispiel Schwindel, Sehstörungen und Abgeschlagenheit, Infektanfälligkeit sein. Der Diabetes wird meist erst im Rahmen von Kontrollen festgestellt, wenn bereits Begleit- oder Folgeerkrankungen auftreten (Zeyfang et al., 2014). Beschwerden bei schlecht eingestellten Blutzuckerwerten sind spürbar, da sich die Blutzuckereinstellung auf geriatrische Syndrome wie Inkontinenz, Immobilität und intellektueller Abbau auswirkt. Diabetes betrifft demnach alle Lebensbereiche.



Adobe Stock © Chimnapong

Geriatrische Patient:innen sind eine heterogene Gruppe. Je nach Konstitution können bereits Funktionseinschränkungen durch chronische Erkrankungen oder Folgeerkrankungen vorhanden sein, mit Auswirkungen auf mögliche Therapieziele (z. B. HbA_{1c}-Wert). Ziele der Therapie sind stets der Erhalt von Lebensqualität, Vermeiden von akuten Komplikationen wie Hypoglykämie, Reduktion der geriatrischen Syndrome und Empowerment der älteren Erkrankten. Außerdem gilt es, strenge Diätvorgaben im Alter und unfreiwillige Gewichtsreduktion, einen Bewegungsmangel mit Verlust der Muskulatur sowie Polypharmazie zu vermeiden (Bahrman et al., 2018; Zeyfang et al., 2021).

Die Behandlung von Diabetes ist unter Berücksichtigung der oben genannten Punkte ein zentrales Thema für die Zukunft. Um Betroffene bestmöglich in ihrer Erkrankung zu unterstützen, arbeiten in den GGZ verschiedene Berufsgruppen (Medizin, Pflege, Physio-, Logo-, Ergotherapie, Diätologie, Psychologie) zusammen, um Therapieziele, Ernährungspläne und individuelle Therapieprogramme zu erstellen.

Im Rahmen des Universitätslehrgangs Diabetes Care konnte ich u. a. Kommunikationsmethoden erlernen und spe-

zifisches Wissen im Bereich Diabetes-schulungen und Beratung aufbauen. Im Rahmen meiner Abschlussarbeit habe ich mich mit dem Thema Diabetes mellitus Typ II im höheren Lebensalter, speziell der Betreuung, Schulung und Hypoglykämieprävention bei geriatrischen Patient:innen beschäftigt.

Text: Lisa Mastnak, BScN DGKP, Expertin Diabetes Care

Literatur:

- Bahrman, A., Bahrman, P., Baumann, J., Bauer, J., Brückel, E., Dreyer, M., Zeyfang, A. (2018). S2k-Leitlinie Diagnostik, Therapie und Verlaufskontrolle des Diabetes mellitus im Alter: 2. Auflage 2018 – AWMF-Register-Nr. 057-017. Diabetologie und Stoffwechsel, 13(05), 119. <https://doi.org/10.1055/a-0666-0820>
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2023). Volkskrankheiten. Abgerufen 7. Dezember 2023, von Gesundheitsziele Österreich website: <https://gesundheitsziele-oesterreich.at/glossar/volkskrankheiten/>
- Huber, J., Smeikal, M., Lechleitner, M., & Fasching, P. (2016). Geriatrische Aspekte bei Diabetes mellitus. Wiener klinische Wochenschrift, 128(2), 124–130. <https://doi.org/10.1007/s00508-016-0955-3>
- International Diabetes Federation. (2021). IDF Diabetes Atlas- Key global findings 2021. Abgerufen 22. April 2022, von <https://diabetesatlas.org/>
- Neu, A., Kröger, J., Zeyfang, A., Tönnies, T., & Schulze, M. (2022, November 14). Deutscher Gesundheitsbericht Diabetes 2022 Die Bestandsaufnahme. S. 276.
- Zeyfang, A., Neumann, T., Rittger, H., Achenbach, S., Wunderlich, M., Blum, M., ... Hodeck, K. (2014). Pflegewissen Diabetes. Praxistipps für die Betreuung älterer Diabetes-Patienten (A. Bahrman & K. Hodeck, Hrsg.). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag. Deutschen Nationalbibliografie.
- Zeyfang, A., Zeeh, J., Bahrman, A., Kugler, J. N., & Heppner, H. J. (2021). Diabetes mellitus im Alter. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 54(1), 61–71. <https://doi.org/10.1007/s00391-020-01815-1>

Die Bedeutung von Zusammenarbeit – „Sprache schafft Wirklichkeit“

Im Gesundheitswesen kommen häufig Begrifflichkeiten im Berufsalltag zum Einsatz. Die Berufsgruppen der GGZ versuchen diese einheitlich zu verwenden.

Begrifflichkeiten in Bezug auf die Zusammenarbeit im Gesundheitswesen sind meist unklar. Eine einheitliche Verwendung ist jedoch essentiell für eine professionelle Zusammenarbeit in Gesundheitseinrichtungen:

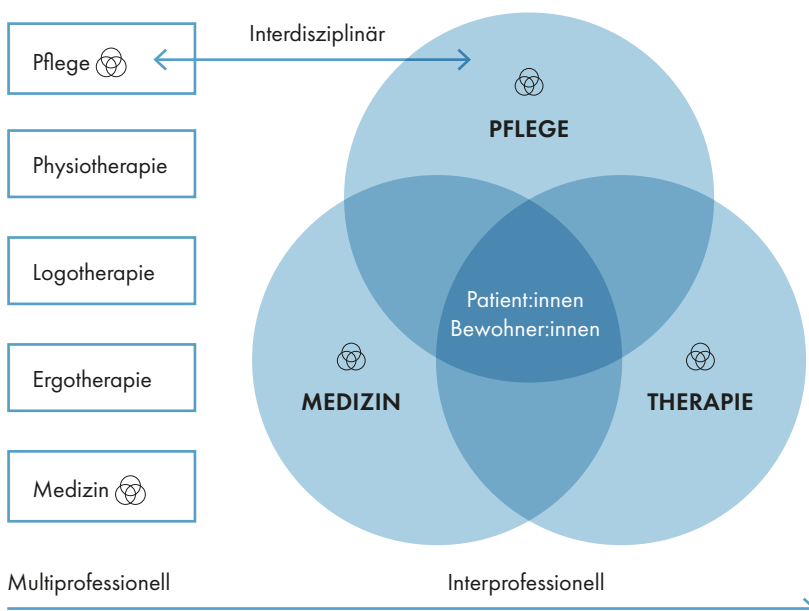
- Interdisziplinär meint die Kooperation von Personen unterschiedlicher Fachrichtungen innerhalb eines akademischen Faches oder des gleichen Berufes. In der Disziplin Pflege können hier beispielsweise die verschiedenen Expertisen herangezogen werden: Aromapflege, Kinästhetics® etc.

Weiters können auch die Berufsgruppen auf einer Station gemeint sein (Eckhardt, 2015).

- Multiprofessionell bezeichnet die Addition von unterschiedlichen Kompetenzen der verschiedenen Berufsgruppen, um zu einem gemeinsamen Ziel zu gelangen. Zum Unterschied zu interdisziplinär und interprofessionell tauschen die Beteiligten sich hier während des Prozesses nur wenig miteinander aus (Jakobson, 2011). Im Klinikkontext können mit Multiprofessionalität die verschiedenen Berufsgruppen über mehre-

re Stationen bezeichnet werden (Pflege, Medizin etc.).

- Interprofessionelle Zusammenarbeit liegt vor, wenn mehrere Gesundheitsberufe die Aufgabengebiete der anderen verstehen und miteinander kommunizieren. Dabei geht es darum gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, um eine hochwertige und patient:innen- und bewohner:innenorientierte Gesundheitsversorgung unter der Voraussetzung von Offenheit, Bereitschaft zur Zusammenarbeit und laufender Reflexion zu gewährleisten (McLaney et al., 2022).



Text: Magdalena Walter, BScN
MSc DGKP und wissenschaftliche
Mitarbeiterin

Literatur:

Eckhardt, M. (2015). Kooperation und Kommunikation im Krankenhaus: die interdisziplinäre Zusammenarbeit von stationärer Pflege und Medizin. Diplomica Verlag.

Jakobsen, F. (2011). Learning with, from and about each other: Outcomes from an interprofessional training unit. Dissertation, Aarhus University.

McLaney, E., Morassaei, S., Hughes, L., Davies, R., Campbell, M., & Di Prospero, L. (2022). A framework for interprofessional team collaboration in a hospital setting: Advancing team competencies and behaviours. In *Healthcare Management Forum* (Vol. 35, No. 2, pp. 112-117). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.

Watzlawick, P. (1991). *Wie wirklich ist die Wirklichkeit?* 19. Aufl. München.

Interprofessionelle Zusammenarbeit

Fachteam für Patient:innen- und Bewohner:innendokumentation.

Um Sinnstiftung, Zufriedenheit und Selbstbestimmung der Mitarbeitenden im Arbeitsalltag mit der bestmöglichen Versorgung der Patientinnen und Patienten zu ermöglichen, wurde in den vergangenen Jahren ein besonderes Augenmerk auf eine interprofessionelle Zusammenarbeit in Form von Fachteams gelegt. Eines dieser Teams beschäftigt sich intensiv mit der Patient:innen- und Bewohner:innen-Dokumentation.

Durch ein Kernteam, bestehend aus Pflegekräften und Pflegedienstleitungen der unterschiedlichen Bereiche der GGZ, wurde die Struktur und die zukünftige Organisation des Fachteams definiert. Ziel des Teams ist es die Patient:innen- und Bewohner:innen-Dokumentation praxisnahe und qualitativ zu gestalten, Doppeldokumentationen interdisziplinär als auch interprofessionell zu reduzieren und eine Verschlan- kung der Dokumentation zu fördern. Es wurden unterschiedliche Rollen definiert, um alle notwendigen Kompetenzen einzubringen und einen kontinuierlichen Informationsfluss zu gewährleisten. Zudem verstärken Dokumentationsverantwortliche pro Stationen und Pflegewohnheime als Multiplikator:innen das Team.

DAS KERNTEAM

- Produktverantwortlicher: Jörg Hohensinner
- Team Leader: Lydia Hasenbichler und Paul Voggeneder (Risikomanagement)
- Terminkoordination: Bettina Trummer
- Teammultiplikator:innen: 1 PP pro Station / pro PWH
- Schnittstelle IT KIS: Christoph Ortner
- Schnittstelle ärztlicher Bereich: Eva Wallack
- Schnittstelle MTD: Sarah Fink

VORGEHEN IM FACHTEAM

- Fachteammitglieder bearbeiten einen ausgewählten Fall und stellen diesen dem Team bis zur nächsten Fachteambesprechung vor
- Gemeinsam wird nun der Fall in der Teambesprechung bearbeitet und Empfehlungen an die betreffende Station werden erstellt
- Die Empfehlungen werden mit der betreffenden Stationsleitung besprochen und das Team kann im Zuge von Teambesprechungen oder Teamentwicklungen relevante Themen aufarbeiten
- Im Anlassfall können Expert:innen zu einzelnen Themenbereichen wie beispielsweise Wunddokumentation hinzugezogen werden
- Wenn andere Kompetenzen im Team erforderlich sind, werden die relevanten Disziplinen zur Fachteamsitzung eingeladen

UNSERE ZIELSETZUNGEN

- Eine praxisnahe und qualitätsvolle Dokumentation zu ermöglichen und dadurch die Patient:innen- und Bewohner:innen-Outcomes zu erhöhen
- Doppeldokumentationen interdisziplinär als auch interprofessionell zu vermeiden
- Fördern einer flachen hierarchischen Führungskultur
- durch offene Kommunikationsstrukturen Transparenz schaffen und eine positive Fehlerkultur leben
- Förderung der interprofessionellen Zusammenarbeit und Sinnstiftung durch Selbstorganisation

Wir konnten auch eine Lehrende der FH für Gesundheits- und Krankenpflege gewinnen, die 2024 immer wieder punktuell an den Fachteammeetings teilnehmen wird, um so auch eine Außenperspektive zu bekommen und voneinander zu lernen. Wichtig ist hierbei immer der Theorie-Praxis-Transfer, denn frei nach Immanuel Kant ist „Theorie ohne Praxis leer, Praxis ohne Theorie blind“.

Text: Lydia Hasenbichler, MSc MA, Pflegedienstleiterin; Paul Voggeneder, Stationsleiter Tagesklinik

Die Rolle der Advanced Practice Nurse

Ein Überblick der Tätigkeitsbereiche einer praxisnahen Fachkarriere.

Im Jahr 2022 wurde eine Stelle für eine Advanced Practice Nurse (APN) in den Geriatrischen Gesundheitszentren (GGZ) der Stadt Graz geschaffen. Eine APN ist eine akademisierte Pflegefachkraft, die über ein vertieftes Wissen zu einem spezifischen Themengebiet verfügt. Durch die Ausbildung und dem angeeigneten Schwerpunkt ist sie in der Lage, sich besonders komplexen Pflegesituationen zu widmen. Die Tätigkeiten einer APN sind vielfältig und reichen von der pflegerischen Praxis über theoretische Ausarbeitungen und Forschung bis zur Öffentlichkeitsarbeit. Konkret arbeitet die APN in den GGZ an Lösungsansätzen für delirante Patient:innen und Bewohner:innen, oder an besonders heiklen Schmerzsituationen. Im Praxisalltag ist das Ziel einer APN in erster Linie die Stabilisierung

einer herausfordernden Situation. Gemeinsam wird mit Pflegepersonen und interprofessionell an einem Fall gearbeitet, um passende Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Neben der Teilnahme an Besprechungen rund um die Pflegepraxisentwicklung, vertritt die APN auch das Unternehmen bei Messen, Kongressen und mit Referententätigkeiten in verschiedenen Lehreinrichtungen. Die GGZ unterstützt diese Fachkarriere für Interessent:innen, welche mindestens fünf Jahre Berufserfahrung im eigenen Fachbereich haben. Daran gebunden ist ein facheinschlägiges Bachelor- bzw. Masterstudium oder die Bereitschaft dieses innerhalb von fünf Jahren zu absolvieren.

Text: Daniel Hausmann, MSc, Advanced Practice Nurse



THUMFORT

Gas • Wasser • Heizung • Reparatur

Brüder Thumfort GmbH
Puchstraße 164, A-8055 Graz
0316 / 68 57 50
www.thumfort.at

**BERATUNG
PLANUNG
AUSFÜHRUNG
WARTUNG
FÖRDERUNGSABWICKLUNG**

**TEAMGEIST
SEIT 1991**

Weiterbildung zum/zur Kinaesthetics® Grundkurstrainer:in

Herzliche Gratulation zum erfolgreichen Abschluss!

Die Geriatrischen Gesundheitszentren haben in Kooperation mit KMLH (Kinaesthetics® Movement Learning Health) von 21. bis 23. November 2023 den Supervision-Aufbaukurs im

Rahmen der Weiterbildung zum Kinaesthetics-Aufbaukurstrainer organisiert. Dabei haben neun Mitarbeiter:innen der GGZ den Aufbaukurs in Kinaesthetics® abgeschlossen und so

mit auch drei Trainer:innen ihre Weiterbildung zum Kinaesthetics®-Aufbaukurstrainer erfolgreich absolviert. Die zukünftigen Aufbaukurstrainer:innen in Kinaesthetics® haben sich im Rahmen der einjährigen Weiterbildung intensiv mit der eigenen Bewegungskompetenz, den eigenen Annahmen über Lernen, Entwicklung und Gesundheit sowie den wissenschaftlichen Grundlagen der Kinästhetik auseinandergesetzt.

Dejan Paskarevic, der in der Albert Schweitzer Klinik tätig ist, freut sich, zukünftig neben Kinaesthetics® Grundkursen auch Aufbaukurse in den GGZ gestalten zu dürfen und so einen wichtigen Beitrag zu mehr Gesundheit und Lebensqualität in der Pflege zu leisten.

Text: Dejan Paskarevic, DGKP und Pflegeexperte für Kinaesthetics®



www.purkarthofer.at

MÜNZGRABENSTRASSE 42 . 8010 GRAZ

Digitalisierung der „Pflege aktuell“-Mappe

Weg vom Papier, hin zum Sharepoint – wen „shares“?!

Im Zeitalter der Digitalisierung und der Nachhaltigkeit gilt es auch für die Pflege, Papier zu reduzieren und vorhandene Ressourcen stattdessen zu nutzen. Der sogenannte „Sharepoint“ bietet eine umfangreiche Möglichkeit, Informationen schnell, einfach und für alle zugänglich zu machen.

Aus diesem Grund wurde die analoge „Pflege aktuell“-Mappe nun digitalisiert. Von der Kreiskultur bis hin zu Fachleitfäden – die interprofessionelle Zusammenarbeit wird auf diesem Wege sichtbar und gleichzeitig für al-

le Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Die Informationen richten sich an alle, die mehr über den Pflegeprozess und die -dokumentation sowie Pflege-modelle und interprofessionelle Konzepte erfahren wollen. Dafür sind nun nur mehr ganze drei Klicks notwendig, also: wen „shares“?

Text: Lydia Hasenbichler, BScN MSc MA, Pflegedienstleiterin; Magdalena Walter, BScN MSc, DGKP und wissenschaftliche Mitarbeiterin



Ansicht der digitalen „Pflege aktuell“-Mappe am „Sharepoint“

www.uniforlife.at

WEITERBILDUNG
**PFLEGE MANAGEMENT
 DER MITTLEREN
 FÜHRUNGSEBENE**
 Kosten: EUR 4.100,-
 Start: 9. September 2024

WEITERBILDUNG
PFLEGEPÄDAGOGIK
 Kosten: EUR 18.000,-
 Start: Januar 2025

WEITERBILDUNG
**SACHVERSTÄNDNIS
 DER ERBLICHKEITS-
 UND KRANKENPFLEGE**
 Kosten: EUR 4.500,-
 Start: 18. September 2024

WAGELN PROZESS
**PSYCHOSOZIALE
 BERATUNG**
 Kosten: EUR 14.900,-
 Start: Herbst 2024

Weiterbildung im Pflegebereich

UNI FOR LIFE Weiterbildungs-Center | Exzellenzuniversität | 50100 Graz, +43 316 380-1911, office@uniforlife.at



Michaela Löschnigg-Tausz und Magdalena Walter, BScN MSc beim VITA-Pflegeforum

Messe-Termine der Pflege

Auch 2023 waren unsere Kolleg:innen aus der Pflege bei zahlreichen Messen vor Ort, um Interessierte für den Pflegeberuf zu gewinnen.

Bei den Karriere- und Ausbildungsmessen standen unsere Pflegemitarbeiter:innen wieder den teilnehmenden Besucher:innen für Fragen zur Aus- und Weiterbildung sowie zu Karrierewegen, Jobs und dem Arbeiten in den GGZ zur Verfügung. Im Rahmen des Future Health Professional Day 2023 der FH Joanneum und der PflegeKompass Messe, die online stattfand, haben un-

sere Pflegeexpert:innen in ihren Vorträgen einen Einblick in das Mentoring für neue Mitarbeiter:innen in der Pflege der GGZ und in die Zentrale Praktikumskoordination und -anleitung gegeben. Bei der Jobmesse Meet&Match und den Praktikumstag(en) der FH Kärnten sowie der Langen Nacht der Pflege vom ÖGKV Steiermark, dem VITA-Pflegeforum und bei der BeSt³ & S-Bim Messe

in Graz konnten sich unsere Führungskräfte, Praxisanleiterinnen und Pflegeexpert:innen mit Schüler:innen in der Berufsorientierung, Auszubildenden der Pflegeberufe und berufstätigen Pflegefachkräften gut vernetzen.

Text: Romina De Lellis-Stermole, BA MSc, Pflegepersonalentwicklung, Assistenz der Pflegedienstleitung

Ihr Profi für GLASBAU

egger

GLAS
HARTBERG







8230 HARTBERG | Klaffenwiesstraße 22 | Tel. 03332-63334 | office@e-egger.at
www.e-egger.at



**Das Handwerk
Der Strom
Die Heizung
Das Bad
Die Meister
Die Hände
Der Mensch**

QUALITÄT AUS BESTEN HÄNDEN. **SEIT 1874.**

WWW.ROTH-DIEHANDWERKERMEISTER.AT





Der ESTHER-Beirat des Albert Schweitzer Instituts, v.l.n.r. Dohr, Masera, Jäger, Nerath, Polanec, Pflüger, Roth, Berger, Gerhalter, Goldgruber, Grilj, Schriebl, Maier, Sundaesan, Zelenka, Hermann, Haas-Wippel, Kienreich, Kratky

Neues Team und noch mehr Beteiligung am Albert Schweitzer Institut

Die Beteiligung von älteren Menschen und ihren Betreuungsnetzwerken ist uns am Albert Schweitzer Institut sehr wichtig. 2023 formierte sich nicht nur unser Team neu, in Sachen Partizipation setzten wir zwei bedeutende weitere Schritte.

Partizipation der Zielgruppe geht am Albert Schweitzer Institut über die Rekrutierung von älteren Menschen, pflegenden Angehörigen und Health Professionals als Studienteilnehmer:innen weit hinaus. Seit vielen Jahren binden wir unsere Zielgruppe im Rahmen von Co-Creation in unsere Forschungs- und Entwicklungsprojekte möglichst ab der Definition der Forschungsfrage ein, um sie so immer besser zu verstehen. Durch die beratende Funktion unserer Zielgruppe konnten wir schon so manche Lösung für ältere Menschen wirkungsvoller gestalten. Sei es ein spezifischer Kurs im Albert Schweitzer Trainingszentrum, eine verbesser-

te AAL-Technologie oder eine Infoveranstaltung mit ausreichend Platz für Austauschmöglichkeit.

2023 hat sich unser Team am Albert Schweitzer Institut neu formiert. Dankbar für die gemeinsame Aufbauarbeit durch unsere ehemaligen, langjährigen Kolleg:innen, ohne welche das Albert Schweitzer Institut nicht wäre, was es heute ist, freuen wir uns über frischen Wind. Wir begrüßen Sandra Dohr, BA MA und Ursula Berger, BSc MSc als neue Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mag.^a Andrea Hold, MA als tatkräftige Verstärkung im Office und im Albert Schweitzer Trainingszentrum. Herzlich willkommen, Sandra, Ursi und Andrea! Im ESTHER-Lab

koordinieren die Kolleg:innen unsere Forschungs- und Entwicklungsprojekte rund um Digital Health, Demenz und Gesundheitsförderung/Prävention. Im Trainingszentrum leisten sie einen wertvollen Beitrag zur Stärkung der informellen Pflege. Im Management Support unterstützen sie die GGZ im Innovations-, Wissens- und Befragungsmanagement.

Es ist uns 2023 überdies gelungen, mit unserer Zielgruppe noch enger zusammenzurücken und eine Repräsentantin älterer Menschen als ehrenamtliche Wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Albert Schweitzer Institut zu gewinnen. Mit Dr.ⁱⁿ Rosemarie Kurz haben wir nun



Das neue Team des Albert Schweitzer Instituts, v.l.n.r. Dr. Wolfgang Kratky, MBA, Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Dr.ⁱⁿ Rosemarie Kurz, Sandra Dohr, BA MA, Ursula Berger, BSc MSc

nicht nur eine versierte und erfahrene Altersforscherin mit im Team, sondern auch die Möglichkeit, die Lebenssituation und persönliche Alter:ns Erfahrung eines älteren Menschen hautnah mitzuerleben. Das schafft die Option, die Bedürfnisse und Bedarfe unserer Zielgruppe noch besser zu verstehen und damit noch wirkungsvollere Lösungen für ältere Menschen zu entwickeln. Herzlich willkommen, Dr.ⁱⁿ Kurz! Die Kollegin wird die GGZ und das Albert Schweitzer Institut auf internationalen Konferenzen vertreten, uns Zutritt zu ihrem breiten sozialen Netzwerk geben, als Influencerin unsere Angebote näher an die Zielgruppe bringen, mit uns gemeinsam unsere Forschungs- und Entwicklungsprojekte zielgruppenadäquat abwickeln, Teil der Veranstaltungsreihe im Haus ESTHER sein und im Format „ESTHER im Gespräch“ vielfältige Themen rund ums Altwerden und Altsein diskutieren.

Partizipation geht aber noch weiter. Schließlich bedeutet Beteiligung, die Zielgruppe auch als Kontrollinstanz zuzulassen und ihr Entscheidungs-

macht zuzugestehen. Ein Ansatz, den wir vom schwedischen ESTHER-Thinking kennen und den wir in Graz sehr ernst nehmen. Wir freuen uns, ab sofort und parallel zu unserem Wissenschaftlichen Beirat, der heuer bereits zum 10. Mal tagte, ein weiteres strategisches Kontrollorgan des Albert Schweitzer Instituts bekanntgeben zu dürfen: unseren ESTHER-Beirat.

Der ESTHER-Beirat wurde am 29. März 2023 im Rahmen seiner ersten Sitzung feierlich gegründet. An der Gründungsveranstaltung nahmen sieben ältere Menschen, drei pflegende Angehörige und vier Health Professionals als Repräsentant:innen unserer Zielgruppe teil. Analog zum Wissenschaftlichen Beirat tagt der ESTHER-Beirat einmal pro Jahr und dient dem Austausch und der Vernetzung der Beiratsmitglieder mit dem Albert Schweitzer Institut zu strategischen Themen. Eine Anbindung an den Senior:innenbeirat der Stadt Graz ist über das Senior:innenbüro gegeben. So gelingt es uns, ESTHER-Thinking und den Co-Creation-Ansatz in der Strategie des Albert Schweitzer

Instituts und der GGZ noch besser zu verankern und ältere Menschen und ihre Betreuungsnetzwerke in strategische Entscheidungen miteinzubinden. Besonders freut uns die Mitgliedschaft unserer beiden langjährigen und nunmehr nachberuflichen Kolleg:innen Dr.ⁱⁿ Brigitte Hermann, ehemalige Primaria der Albert Schweitzer Klinik, und Waltraud Haas-Wippel, MA, ehemalige Pflegedirektorin der GGZ im ESTHER-Beirat, die wir als Wertschätzung unserer Arbeit am Albert Schweitzer Institut interpretieren.

Wir freuen uns auf weiterhin fruchtbringende Zusammenarbeit in spannenden Forschungs- und Entwicklungsprojekten, im Albert Schweitzer Trainingszentrum und mit allen Bereichen und Stationen der GGZ, um durch starke Vernetzung gemeinsam bessere Lebenswelten älterer Menschen zu gestalten.

Text: Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Leiterin Albert Schweitzer Institut

Digitalisierung in der Langzeitpflege – Interreg CENTRAL EUROPE Digi-Care4CE

Wie kann Digitalisierung die Gesundheitsversorgung nachhaltig verbessern?
Seit März 2023 arbeiten die GGZ im EU-Projekt DigiCare4CE an der digitalen Transformation der Langzeitpflege.

Die steigende Altersstruktur der Bevölkerung und der Mangel an qualifizierten Pflegekräften stellen Langzeitpflegesysteme vor zentrale Herausforderungen. Um das Pflegepersonal zu entlasten und die Arbeit effizienter zu gestalten, wird das Potenzial der Digitalisierung zunehmend betont. Es ist allerdings festzustellen, dass im Gesundheits- und Sozialwesen das volle Potenzial der Digitalisierung noch nicht ausgeschöpft wird. Österreich

liegt im OECD-Ländervergleich beim Digital-Health-Index im Mittelfeld, während Länder wie Estland, Kanada und Dänemark zu den Spitzenreitern in der Digitalisierung des Gesundheitswesens gehören¹. Langzeitpflegeeinrichtungen werden aufgrund der Bedeutung von zwischenmenschlicher Interaktion und Fürsorge häufig als weniger digitalisierbar wahrgenommen. Mangelnde finanzielle Ressourcen und geringe Akzeptanz von Seiten der Mitarbeitenden, wenig ausgereifte

Technologien und unklare Verantwortlichkeiten im Innovationsmanagement hindern ebenfalls die digitale Transformation von Pflegewohnheimen². Genau an diesen Herausforderungen setzen wir im Interreg CENTRAL EUROPE Projekt „DigiCare4CE“ an und unterstützen Betreiber von Pflegewohnheimen bei der Einführung von Innovationen und neuen Technologien.

Am Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie arbeiten wir in enger Kooperation mit neun weite-

Das internationale Konsortium des EU-Projektes DigiCare4CE



ren Organisationen aus Deutschland, Tschechien, Österreich, Italien, Polen, Slowenien und der Slowakei im Interreg CENTRAL EUROPE Projekt DigiCare4CE zusammen. Unser Ziel ist es, das Pflegepersonal zu entlasten und die Qualität der Pflege älterer Menschen durch Nutzung der Vorteile der Digitalisierung zu verbessern. DigiCare4CE erstreckt sich über einen Zeitraum von März 2023 bis Februar 2026 und wird von der Europäischen Union aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung gefördert.

Die länderübergreifende Zusammenarbeit haben wir offiziell im April 2023 mit einer Auftaktveranstaltung gestartet. Ein dreiköpfiges Team der GGZ war zu Gast bei der Technischen Hochschule Deggendorf (Lead Partner) am Gesundheitscampus Bad Kötzing. Die Kick-off-Veranstaltung wurde feierlich durch Bürgermeister Markus Hofmann und Vizepräsident der Gesundheitswissenschaften an der Technischen Hochschule Deggendorf, Horst Kunhardt, eröffnet.

WAS HABEN WIR IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN GEPLANT?

DigiCare4CE verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, indem wir eine grenzüberschreitende Strategie zur digitalen Transformation von Pflegeeinrichtungen entwickeln. Ab dem Frühjahr 2024 werden in Pilotaktionen neue Technologien in Pflegeheimen für ältere Menschen der Partnerländer eingeführt und auf ihre Tauglichkeit überprüft. Dabei wird ein Peer-Review Team analysieren, inwieweit die neuen Technologien erfolgreich Einsatz finden und einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals leisten. Basierend auf den Erfahrungen der Testungen werden Innovationspläne erstellt, die Pflegeeinrichtungen

langfristig bei der Einführung von digitalen Lösungen unterstützen sollen. Zur Vorbereitung auf die Pilotaktionen haben wir bereits Lessons Learned und Best-Practice-Beispiele im Konsortium gebündelt. Darüber hinaus wurden eine Literaturrecherche zu förderlichen und hinderlichen Faktoren der Digitalisierung im Pflegebereich, eine Marktanalyse zu bestehenden Technologien

Österreich liegt im OECD-Ländervergleich beim Digital-Health-Index im Mittelfeld.

sowie Interviews mit Manager:innen von Pflegeeinrichtungen, mit Pflegekräften und Expert:innen im Bereich Digitalisierung und Prozessmanagement im Gesundheitswesen durchgeführt. In einem co-kreativen Workshop in St. Pölten im September 2023 wurden konkrete Konzepte für die anstehenden Pilotaktionen erstellt und weiterentwickelt. Um Inspirationen für die Umsetzung des Projekts zu sammeln, plant das Konsortium zukünftig Besuche bei weiteren digital fortgeschrittenen Gesundheitseinrichtungen innerhalb Europas.

Bisherige Projektergebnisse zeigen, dass die digitale Transformation von Gesundheitseinrichtungen multidimensional gedacht werden muss: Neben der technischen Infrastruktur, ist etwa der frühzeitige Einbezug von Endnutzer:innen und Akteur:innen der Organisation von

zentraler Bedeutung. Die aktuelle Studienlage zeigt, dass Pflegekräfte mit hohen digitalen Kompetenzen eher geneigt sind, neue Technologien im Pflegealltag einzusetzen³. Außerdem sind eine klare Zuweisung von Aufgaben sowie ein begleitender Change Management Prozess, welcher die Unternehmenskultur und -struktur berücksichtigt, notwendig. Da die Pflege eine wissensintensive Tätigkeit ist, erweist sich die Digitalisierung von pflegerischen und administrativen Dokumentationsprozessen als vielversprechend und wird in den GGZ weiterverfolgt. Sie wollen Teil des internationalen Netzwerkes werden, Ihre Erfahrungen und Expertise in das Projekt einbringen oder unsere Lernerfahrungen nutzen? Dann treten Sie gerne mit uns in Kontakt!

Mehr Informationen zum Projekt: <https://www.interreg-central.eu/projects/digicare4ce/>

Text: Sandra Dohr, BA MA, Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Albert Schweitzer Institut

Literatur:

- ¹ Bertelsmann Stiftung. (2019). #SmartHealthSystems. International comparison of digital strategies. Verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/smarthealthsystems-1>
- ² Ko, M., Wagner, L., & Spetz, J. (2018). Nursing Home Implementation of Health Information Technology: Review of the Literature Finds Inadequate Investment in Preparation, Infrastructure, and Training. *Inquiry : a journal of medical care organization, provision and financing*, 55. <https://doi.org/10.1177/0046958018778902>
- ³ Brown, J., Pope, N., Bosco, A. M., Mason, J., & Morgan, A. (2020). Issues affecting nurses' capability to use digital technology at work: An integrative review. *Journal of clinical nursing*, 29(15–16), 2801–2819. <https://doi.org/10.1111/jocn.15321>

DemiCare – digitale Unterstützung für pflegende Angehörige

Das internationale Forschungsprojekt DemiCare, an dem das Albert Schweitzer Institut als Partner beteiligt ist, geht in die finale Phase. Pflegende Angehörige testen die DemiCare-App in einer randomisierten Studie.



Präsentation des Projekts bei der AAL-Praxiskonferenz in Linz

Pfliegende Angehörige von Menschen mit Demenz sind vielfältig – sie haben unterschiedliche Beziehungen zu Pflegebedürftigen, unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen, unterschiedliches Wissen über Demenz und unterschiedliche Lebenssituationen. Ein gemeinsames Merkmal aller Pflegenden ist jedoch der Bedarf an individuellen Informationen und Anleitungen, die sie bei der Bewältigung pflegebezogener Herausforderungen unterstützen. Das Projekt DemiCare zielt darauf ab, pflegende Angehörige von Menschen mit Demenz eine personalisierte Unterstützung zu bieten, die die individuel-

le Situation, Hintergrund, Wissen und Gesundheitszustand berücksichtigt. DemiCare ist eine mobile App-Anwendung, die pflegende Angehörige bei der Interaktion mit Demenzkranken unterstützt. Pflegende erhalten individuelle Empfehlungen für den Umgang mit bestimmten Verhaltenssymptomen, Strategien zur Aufrechterhaltung des eigenen Wohlbefindens und Links zu Unterstützungsangeboten. DemiCare soll dazu beitragen, die Fähigkeiten der Pflegenden bei der Betreuung von Menschen mit Demenz zu verbessern und die psychologischen, sozialen und physischen Auswirkungen ihrer Pflegeverantwortung zu verringern.

Diese Personalisierung wird einerseits durch die Nutzung validierter Fragebögen erreicht, andererseits durch den innovativen Einsatz von Wearables, die gesundheitsrelevante Daten sammeln und in die App einfließen lassen.

Das DemiCare-Konsortium besteht aus zehn Partnern aus vier verschiedenen Ländern, darunter das Albert Schweitzer Institut und das Austrian Institute of Technology (AIT). Das Kerngebiet des Teams umfasst die Niederlande, Österreich, Italien und Rumänien. Das von der FFG geförderte Projekt mit einem Gesamtvolumen von knapp 2 Mio. Euro hat Anfang 2022 gestartet und en-

det planmäßig im August 2024. Die GGZ bzw. das ASIGG spielt in der Entwicklung der App eine zentrale Rolle als End-User-Partner. Unsere Aufgabe ist die fundierte und kontinuierliche Einbeziehung der pflegenden Angehörigen unter Nutzung von Co-Creation-Methoden in der Anforderungserhebung, dem Personalisierungskonzept und der Entwicklung eines Prototypen

sowie die Einbringung fachlicher Expertise in das Konsortium.

In der aktuellen finalen Phase des Projekts wird im Laufe des Jahre 2024 eine randomisierte Studie in vier Ländern mit knapp 100 pflegenden Angehörigen durchgeführt, in der die Akzeptanz, Praktikabilität und Wirksamkeit des Prototypen für pflegende Angehörige getestet wird. Das Projekt soll dazu

beitragen, den Stand der Wissenschaft zu erweitern und vor dem Hintergrund des Pflegenotstands wirksame Unterstützungssysteme für den informellen Pflegesektor zu entwickeln.

Text: Dr. Wolfgang Kratky, MBA, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Albert Schweitzer Institut

„Technik begeistert“ Vortragsreihe im Haus Esther

In der neuen Vortragsreihe lernen Interessierte über diverse Möglichkeiten „smarten“ Alterns.

Im Haus Esther finden seit April 2023 monatlich informative Veranstaltungen rund um das Thema „Smart Ageing“ statt. In der Vortragsreihe „Technik begeistert“, die vom Albert Schweitzer Institut und dem Verein AAL-Zentrum organisiert wird, sprechen Expert:innen über verschiedene Themen rund um die Möglichkeiten von Technologien im Alter, von Smartphone über Haussicherheitssysteme sowie viele andere alltagsrelevante Themen von Senior:innen und deren Angehörigen rund um selbstbestimmtes und selbständiges Leben zu Hause. Dies schließt neben technologischen Lösungen auch Barrierefreiheit, gesunde Ernährung und verschiedene Möglichkeiten der Prävention und Gesundheitsförderung ein. Neben den Vor-

trägen werden nach Möglichkeit auch Workshops für Senior:innen, z. B. in Zusammenarbeit mit dem Verein nowa angeboten. Neben hellen Vortragsräumlichkeiten im obersten Stock des Hauses Esther und hochkarätigen Expert:innen darf – ganz in ESTHER-Manier – auch die Verköstigung mit Kaffee und Keksen nicht fehlen! Die bisherigen Rückmeldungen sind durchwegs positiv, das Interesse an den Themen ist groß, mit jedem Termin stieg die Anzahl der Interessierten. Daher wird die Vortragsreihe auch 2024 fortgesetzt. Die Vorträge finden in der Regel monatlich, jeweils am letzten Dienstag im Monat, im Haus Esther statt.

Der Verein AAL-Zentrum Esther hat sich zum Ziel gesetzt, altersgerechte Assistenzsysteme, also unterstützende

Technologien für ein selbstbestimmtes Leben sowie Innovationen aus Pflege und Medizin erfahr- und angreifbar zu machen. Wir wollen Hemmschwellen und Einstiegshürden verringern und älteren Menschen wie auch deren Angehörigen eine Auswahl vieler nützlicher Produkte und Dienstleistungen in unserem Ausstellungsraum, dem Leichter leben-Raum im Haus Esther präsentieren.

Aktuelle Daten und Details zu den Vorträgen finden sich auf der Haus Esther Seite der GGZ sowie auf www.smart-ageing.at.

Text: Dr. Wolfgang Kratky, MBA, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Albert Schweitzer Institut

Hilfe, kommen jetzt die Pflegeroboter?

Der Begriff „Pflegeroboter“ weckt im gesellschaftlichen Diskurs sowohl Erwartungen als auch Ängste. Lesen Sie hier eine Zusammenfassung eines Fachartikels des Albert Schweitzer Instituts über Einsatz, Ängste und Erwartungen von Robotersystemen in der Altenpflege.

Der Einsatz intelligenter Robotertechnologie im Gesundheitswesen, konkret in der Pflege und Betreuung alter Menschen, schlägt medial regelmäßig hohe Wellen.

Der Begriff „Pflegeroboter“ weckt im gesellschaftlichen Diskurs sowohl Erwartungen als auch Ängste. Im Lichte des demographischen Wandels sowie dem beeindruckenden technischen Fortschritt der letzten Jahre ist es keine Frage ob, sondern wie, wo und letztlich wann intelligente und autonome Roboter in der Altenpflege Einsatz finden werden. Das Albert Schweitzer In-

stitut hat sich daher in einem Fachartikel der „Alter:n neu Denken“-Reihe (erschieden in der Fachzeitschrift Pro-Care) vertieft mit dem Einsatz von Assistenzrobotern in der Pflege beschäftigt und damit, welche realistischen Erwartungen und Hoffnungen wir darin als Lösung für den Pflegenotstand in den nächsten Jahren setzen dürfen (siehe Referenz am Ende des Artikels). Die Literaturangaben, Experteninterviews und eine Zusammenfassung des Robotikprojekts der Co-Autorin Dr.ⁱⁿ Sandra Schüssler finden Sie in der Vollversion des Fachartikels auf der Website des ASIGG.

Technische und digitale Innovation nehmen im Diskurs zur Zukunft der Pflege eine immer bedeutendere Stellung ein. Technische Assistenzsysteme wie autonom agierende Roboter sollen zukünftig älteren Menschen ermöglichen, möglichst lange ein selbstbestimmtes Leben zu Hause zu führen. Im Kontext der stationären Pflege sollen diese Systeme primär Betreuungspersonal unterstützen und entlasten, aber auch die Lebensqualität der betreuten Personen fördern. Damit verbunden ist auch die Hoffnung, die jetzt schon existierende Lücke zwischen Fachkräfteangebot und Bedarf in der Altenpflege durch derartige technische Entwicklungen zu verringern. Der Einsatz von intelligenten Robotern hat eine Vielzahl von wichtigen ethischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Implikationen, die es zu diskutieren und klären gilt. Im Lichte der Komplexität des Aufgabenfeldes wird es aber insbesondere eine Frage der technischen Machbarkeit sein, ob Roboter unser Pflegesystem „retten“ werden. Dort, wo wenige, aber sehr repetitive und vergleichsweise einfache Schritte zur Durchführung von definierten Aufgaben notwendig sind, leisten Roboter jetzt schon wertvollen Einsatz (z. B. Industrie, Logistik).

In Anbetracht der Komplexität des Pflegeberufes und dessen Tätigkeits- und



Verantwortungsbereichs wäre es aber naiv zu erwarten, dass ein Roboter in näherer Zukunft die Tätigkeiten einer Pflegeperson übernimmt und sie ersetzen kann. Auch bestehen gewisse mechanische Limitationen der Robotersysteme (z. B. Größe und Gewicht vs. Hebekraft), die auch in Zukunft schwer zu lösen sein werden. Der Einsatz von Robotern in der Pflege wird also in näherer Zukunft weniger in den eigentlichen Pflegetätigkeiten liegen, und schon gar nicht in jenen, wo aktuell der größte Personalmangel besteht, also dem gehobenen Gesundheits- und Krankenpflegedienst. Insofern ist der Begriff Pflegeroboter irreführend und sollte vermieden werden. Nichtsdestotrotz deutet vieles darauf hin, dass Roboter im Pflegesektor zu-

künftig verstärkt eingesetzt werden. Die Literatur und die Erfahrungsberichte zeigen, dass ältere Menschen wie auch Betreuungspersonen mehrheitlich positiv und aufgeschlossen gegenüber Robotersystemen sind. In diversen Studien und Anwendungsbeobachtungen konnten autonome Robotersysteme auch klar positiven Nutzen stiften, insbesondere in den Bereichen soziale Interaktion und Kommunikation, Alltagsgestaltung, Bring- und Holdienste, Gefahrenvermeidung u. a. Neben der Verbesserung der Usability, der technischen Verlässlichkeit und der Reduktion der Anschaffungskosten wird sich prognostisch insbesondere die künstliche Intelligenz autonomer Roboter stark entwickeln. Aufgrund der bis-

herigen Erfahrungen scheint also der zukünftig breite Einsatz von sozial assistiven Robotern (SAR) als sinnvolle ergänzende Unterstützungsmöglichkeit für – im wahrsten Sinne des Wortes – menschliche Pflege- und Betreuungskräfte realistisch, auch wenn viele große Probleme und Lücken in der Pflege damit nicht zu lösen sein werden.

Referenz: Kratky, W., Paletta, L. & Schüssler, S. (2023): Pflegeroboter unterstützen Pflegekräfte, aber sie ersetzen sie nicht. ProCare, 28(4): 52–55

Text: Dr. Wolfgang Kratky, MBA, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Albert Schweitzer Institut

Das Trainingszentrum feiert seinen 5. Geburtstag

Das Albert Schweitzer Trainingszentrum blickt stolz auf fünf Jahre erfolgreiche Arbeit zurück. Seit 2018 leistet das Trainingszentrum einen bedeutenden Beitrag zur Unterstützung pflegender Angehöriger und wurde dafür bereits mehrmals ausgezeichnet.

Das Albert Schweitzer Trainingszentrum (ASTZ) hat sich seit seiner Eröffnung im März 2018 als bedeutender Lernort für pflegende Angehörige etabliert. In praxisorientierten Kursen vermitteln wir Fachwissen, um die Betreuung und Pflege zu Hause zu erleichtern. Mehr als 500 pflegende Angehörige haben bereits an unseren Kursen teilgenommen. Seit dem ersten Basiskurs im April 2018 hat sich unser Kursangebot bis heute deutlich erweitert. So bieten wir neben dem Basiskurs nun auch

Spezialkurse zu Demenz, Körperpflege, Bewegungen und Positionieren sowie zur Sturzprävention und zum Thema Wachkoma zweimal pro Semester an.

Eine Studie des Albert Schweitzer Instituts im Jahr 2021 belegt erfreulicherweise auch den nachweislichen Nutzen unserer Kurse auf die Selbstwirksamkeit der Teilnehmer:innen. Ausgezeichnet mit dem Klinik Award für innovative Patientenversorgung, dem Steirischen Qualitätspreis Gesundheit und zwei Marketing-Awards bleibt unser ASTZ

auch in Zukunft ein spannender Lernort für pflegende Angehörige. Wir freuen uns darauf, in den kommenden Jahren weiterhin einen wirkungsvollen Beitrag zur Unterstützung der informellen Pflege zu leisten.

Text: Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Leiterin Albert Schweitzer Institut; Sandra Dohr, BA MA, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Albert Schweitzer Institut



Informieren. Lernen. Trainieren.

Schulungsangebot für pflegende Angehörige – für ein Leben zu Hause im Alter.

Im Albert Schweitzer Trainingszentrum können pflegende Angehörige und Interessierte pflegerisches Handeln unter professioneller Anleitung in einer Kleingruppe erlernen. Im kostenlosen Basiskurs werden einfache Tipps und Grundlagen für die Pflege zu Hause vermittelt. Außerdem geben Expert:innen der Pflegedrehscheibe Auskunft zu rechtlich-administrativen Angelegen-

heiten rund um die Pflegesituation eines Angehörigen.

Darauf aufbauend gibt es vier Praxis-kurse zu den Themen Bewegen und Positionieren, Körperpflege, Demenz sowie Sicher & Fit zu Hause. Hier können Sie auch neue technische Hilfsmittel ausprobieren, die den Alltag erleichtern.

Informationen unter:

Tel.: +43 316 7060 1064
ggz.trainingszentrum@stadt.graz.at

Albert Schweitzer Trainingszentrum,
Albert-Schweitzer-Gasse 36

„Casa Carl“ – wirkungsvolle Lösungen zur Wohnraumanpassung gesucht

Viele Menschen wünschen sich, auch im Alter trotz gesundheitlicher Einschränkungen zu Hause wohnen zu können. Wohnungen und Häuser sind dafür aber oft nicht ausgestattet. Häufig besteht daher die Angst, in ein Pflegeheim umziehen zu müssen.

Produkte und Dienstleistungen sowie Fördermöglichkeiten rund um Anpassungen des eigenen Wohnraums sind vielfältig vorhanden. Es fehlt aber der Zugang zu Informationen über Wohnraumanpassung und damit das Wissen über geeignete und leistbare Anpassungsmöglichkeiten.

Im FFG Impact Innovation-Projekt „Casa Carl – Damit mein Zuhause mit mir alt wird“ suchte das Albert Schweitzer Institut zwischen 1. Jänner und 31. Dezember 2023 mittels iterativer Innova-

tionsmethoden nach wirkungsvollen Lösungen für Senior:innen zur Informationsbeschaffung rund um Wohnraumanpassung.

Im Rahmen des Projekts wurden Lösungsansätze für ein interessantes und leicht nutzbares Informationsangebot über bestehende, einfache und leistbare Maßnahmen zur Wohnraumanpassung entwickelt, das Menschen 65+ dabei unterstützt, ihren Bedürfnissen entsprechend so lange wie möglich in ihren eigenen vier Wänden zu wohnen. Schließlich schafften es drei Prototy-

pen in die engere Auswahl. Es stellte sich heraus, dass vor allem ein aufsuchendes Angebot wie ein mobiler Showroom, ein Schulungsangebot für ehrenamtliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie niederschwellige Infoveranstaltungen inklusive der Möglichkeit zur Vernetzung von großem Interesse sind.

Text: Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Leiterin Albert Schweitzer Institut; Ursula Berger, BSc MSc, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Albert Schweitzer Institut





Die neu ausgebildeten DigiBegleiter:innen beim Ausprobieren diverser digitaler Anwendungen



Abschlussfoto Zertifikatsübergabe

Elf neue „DigiBegleiter:innen“ in den GGZ

Die Fortbildung „DigiBegleiter:innen für Senior:innen“ wurde im Jahr 2022 in Zusammenarbeit mit dem Verein nowa ins Leben gerufen. 2023 folgte der zweite Durchgang.

Der zweite Durchgang der Fortbildung brachte elf DigiBegleiter:innen hervor und wurde über den Projektfonds Arbeit 4.0 der Arbeiterkammer Steiermark gefördert. Abermals wurde die Fortbildung, bestehend aus einer Modulreihe mit fünf Modulen, vom Verein nowa durchgeführt. Die Bildungsmaßnahme zielt darauf ab, Pflege und Betreuungskräfte in ihren digitalen Kompetenzen zu stärken und ihr Wissen in einer senior:innengerechten Form weiter zu vermitteln. Durch das Voranschreiten der Digitalisierung im Pflege- und Betreuungsalltag, aber

auch durch alltagsnahe Fragen der Senior:innen zum Umgang mit Smartphone, Tablet & Co., sind Pflege- und Betreuungspersonen immer stärker in ihren digitalen Kompetenzen gefordert. Näheres dazu s. Fachartikel Alter:n neu denken [1, 2]. Im Zuge der Modulreihe werden sowohl die individuellen digitalen Kenntnisse als auch die Kompetenzen zur Vermittlung von digitalem Know-how an Senior:innen erweitert. Die Module sind sehr praxisnah aufgebaut und nehmen Bezug auf den eigenen Berufsalltag. Dies wurde von den Kursteilnehmer:innen als sehr wertvoll empfunden. Insgesamt gibt es nun be-

reits 20 ausgebildete Digi-Begleiter:innen und die Fortbildung geht 2024 in die dritte Runde.

Text: Ursula Berger, BSc MSc,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Albert Schweitzer Institut

¹ Goldgruber, J. & Kratky, W. (2023). Digitale Kompetenz der Pflege. Schlüsselfertigkeit für gesundes Altern. ProCare 28(6-7), 46-49.

² Kratky, W. & Goldgruber, J. (2023). Digitale Kompetenz für Seniorinnen und Senioren als Schlüsselfertigkeit für gesundes Altern. ProCare 28(8), 48-51.

FFG Innovationsscheck eingelöst

Das Grazer Startup Opus Novo löste im ESTHER-Lab den 1. FFG Innovationsscheck ein.

Mit dem FFG Innovationsscheck können Beratungsleistungen von Forschungseinrichtungen bezahlt werden. Das ermöglicht Klein- und Mittelunternehmen in Österreich den Einstieg in Forschung und Innovation. Nun wurde der 1. FFG Innovationsscheck am Albert Schweitzer Institut durch das Gra-

zer Startup Opus Novo eingelöst. Über das ESTHER-Lab arbeiteten wir mit dem Startup im Rahmen einer Ideenstudie an der Weiterentwicklung seines bestehenden Produkts ELLY, das pflegebedürftige Personen und deren Angehörige im Alltag unterstützt. Darüber hinaus unterstützten wir ihre Vorberei-

tungsarbeiten für das Innovationsvorhaben OSKAR health, eine ganzheitliche Lösung zur Wohnraumanpassung.

Text: Dr.ⁱⁿ Judith Goldgruber, Leiterin Albert Schweitzer Institut

AAL-Fokuswoche in der Merkur Versicherung

Das Albert Schweitzer Institut präsentierte sich am Innovationsevent im Merkur Campus.

Das Merkur Innovation Lab der Merkur Versicherung organisierte gemeinsam mit dem Verein AAL Zentrum Esther im Oktober 2023 im Rahmen einer AAL-Fokuswoche ein mehrtägiges Programm mit dem Schwerpunkt AAL. Neben einem spannenden Rahmenprogramm aus Veranstaltungen, Vorträgen, Führungen und Workshops war ein Kernstück des Events ein eigens eingerichteter Demo-Raum für unterstützende Technologien sowie ein AAL-Pop-Up-Store. Ziel des Events war, innovative Lösungen wie unterstützende Technologien für ältere Menschen bekannter zu machen. Den Auftakt der Woche bildete die Drei-Jahres-Feier des Merkur In-

novation Lab am 16. Oktober 2023 mit prominenten Speakern wie Runtastic-Gründer Florian Gschwandtner. Auch das Albert Schweitzer Institut war dabei und gestaltete das Programm und die Ausstellung mit. Studierende der Summer School der FH Joanneum, wie auch der ESTHER-Beirat und der Wissenschaftsbeirat des Albert Schweitzer Instituts erhielten im Rahmen von Führungen die Möglichkeit, altersunterstützende Technologien selbst auszuprobieren. Kleinere Produkte konnten

auch direkt im Pop-Up-Store erworben werden. Besonders interaktiv ging es in einem Senior:innenworkshop zu, in dem innovative Lösungen zum Thema Barrierefreiheit entwickelt und getestet wurden (mehr dazu im Artikel zum Projekt „Casa Carl“). Das Event stieß auf viel positive Resonanz und soll bald wiederholt werden.

Text: Dr. Wolfgang Kratky, MBA, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Albert Schweitzer Institut

Workshop mit Senior:innen im Demo-Raum



Wie Gesundheitsorganisationen in der VUCA-Welt bestehen können

Wir wünschen uns wieder mehr Ruhe zur Arbeit, wir wünschen uns wieder mehr Stabilität.“ Faktum aber ist, die Unsicherheit ist gekommen, um zu bleiben, nicht im Ausmaß der vergangenen drei Jahre, aber doch. Wir müssen mit den veränderten Verhältnissen einer VUCA-Welt umgehen lernen, als Privatpersonen, als Gesellschaft, als Geriatrische Gesundheitszentren. Es gilt also, die Gesundheitsorganisationen so zu gestalten, dass wir nicht länger im Krisen- oder Reaktionsmodus reagieren, sondern fit für die nahe und weitere Zukunft sind. Was könnte dies nun konkret bedeuten?

Zukunftsfit heißt nicht so aufgestellt zu sein, dass unplanbare Ereignisse Gesundheitsbetriebe nicht be- und überlasten (das wäre eine Illusion). Es geht vielmehr darum, dass Organisationen in der VUCA-Welt handlungsfähig bleiben und die neuen Bedingungen zu nützen lernen. Schlüsselkriterien dazu sind agile Management-Methoden und die Selbstbefähigung von Teams. Nur auf agile Arbeitsweisen alleine zu vertrauen ist allerdings nicht ausreichend. Zukunftsfitness erfordert eine ganzheitliche Betrachtung. Sie umfasst „harte Faktoren“ wie Strategie, Steuerung mit Kennzahlen und Organisationsstrukturen genauso wie „weiche Faktoren“ wie Leadership und Unternehmenskultur. Hierzu dienen Qualitäts-Management-Systeme – wenn sie richtig angewendet werden – in herausragender Weise.

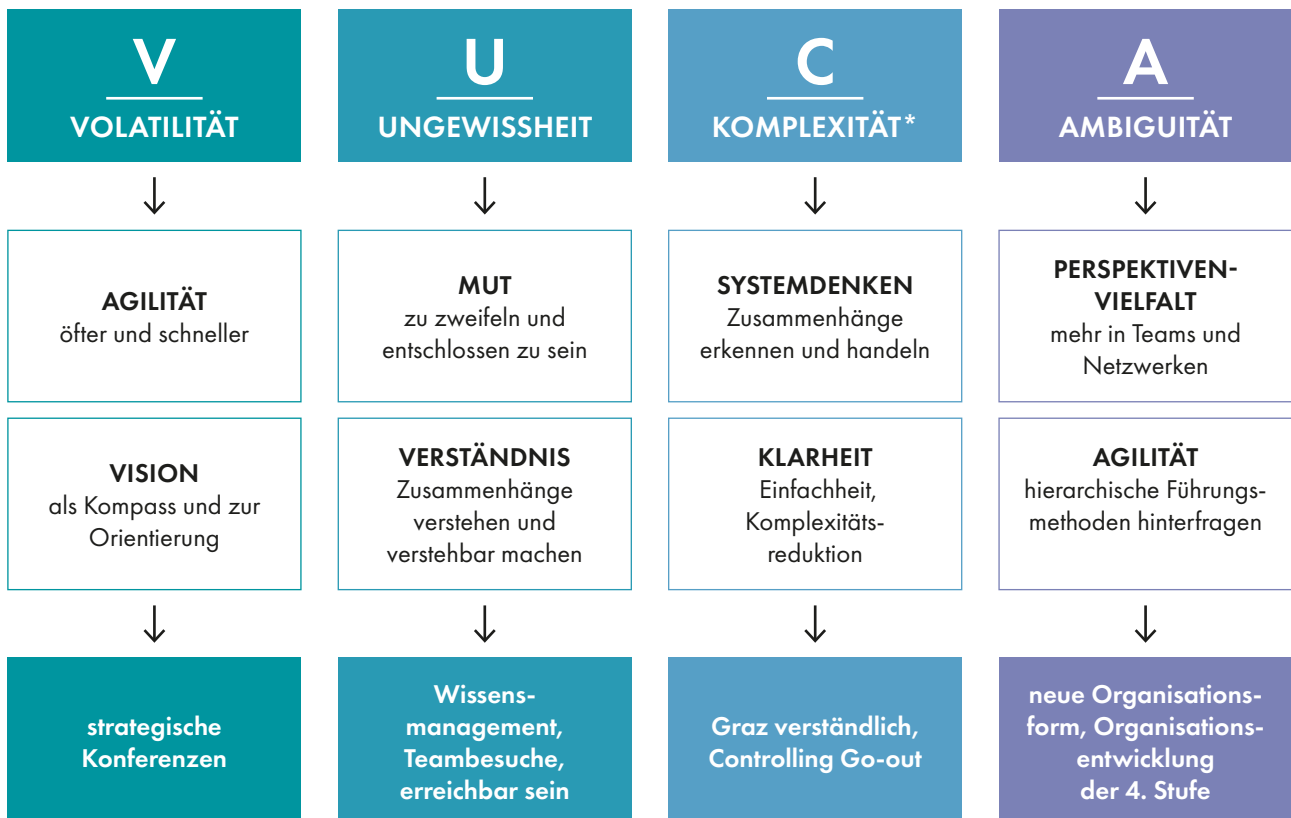
STRATEGIE UND STEUERUNG

Es ist kein Geheimnis mehr, die Zeiten, in denen langfristige und umfangreiche Strategiepapiere mit detailliert geplanten Maßnahmen Sinn machten, sind vorbei. Einerseits, weil die Realität die besten Strategien und Maßnahmen nicht selten überholt. Andererseits, weil sich gezeigt hat, dass wirksame Umsetzung nicht losgelöst von Strategieentwicklung sein kann, sondern idealerweise ein lebendiger evolutionärer Prozess ist und am besten im Einklang mit dem Eigentümer und Kooperationspartnern erfolgt. Als wirksam hat sich die Strategiearbeit erwiesen, die entlang einer klaren Ausrichtung – „Purpose“ – Mission, Vision, Strategie und Jahresziele – die Konkretisierung und Umsetzung sehr kurzfristig, iterativ und adaptiv gestaltet, d.h. das Lernen und Nutzen von Veränderungen erlaubt. Somit wird durch Beteiligung und Mitgestaltung die Bedeutung von Verantwortung (Accountability) begreifbar gemacht und verankert. Ein konkretes Instrument, das sich vielfach bewährt hat und die GGZ seit 20 Jahren verwenden, sind die Objectives & Key Results (OKR). Dies alles in wertschätzender Kooperation und Prozesssteuerung über die Trägereinheiten hinweg mit zahlreichen Netzwerkpartnern.

PROZESSE UND STRUKTUREN

Strukturen umfassen grob gesprochen alles, was die Zusammenarbeit und das Verhalten der Menschen in- und außerhalb der Organisation lenkt. Wir denken dabei an Prozesse, Rollen, den Aufbau

der Organisation und die Kommunikationsstrukturen, aber auch andere verhaltensleitende Strukturen, wie etwa Anreizsysteme oder Arbeitszeitmodelle. Wesentlich ist, dass bei der Ausgestaltung der Organisation folgende zentrale Fragen im Mittelpunkt stehen: Was soll der Gesundheitsbetrieb leisten können? Und was sind die „Designkriterien“ (Design Thinking) für die Organisation? Neben unternehmensspezifischen Aspekten sind diese in der VUCA-Welt agile Prinzipien: die Organisation als „Team of Teams“ zu verstehen. Die elementaren Bausteine sind also Teams, die idealerweise innerhalb eines definierten Rahmens relativ autonom agieren, interdisziplinär bzw. crossfunktional zusammengesetzt sind und von den Prozessen und vom Mindset her konsequent am Gesundheitsmarkt und am Esther-Patienten (eine schwedische Methode zur Patienten-Partizipation) ausgerichtet sind. D. h. die Frage nach der Wirkung der Leistung für die Patienten steht stets im Mittelpunkt und wird durch Prozesse, Methoden und Rollen systematisch unterstützt. Die konkrete Organisationsform kann dabei von der klassischen Matrix bis hin zu sehr flachen, hierarchiearmen Organisationsformen oder Mischformen (von Kotter als „duales Betriebssystem“ skizziert) reichen, wie wir diese auch bei uns vorfinden. Zukunftsfitte Organisationen sind idealerweise so aufgestellt, dass sie auf volatile Bedingungen rasch reagieren können, weil die Strukturen flexibel aufgestellt sind und/oder Wandel, Veränderungsbereit-



© Gerd Hartinger in Anlehnung an Waltraud Gläser (2018), <https://www.vuca-welt.de/>; Martin Rabeder & Frank Weidenfelder (2019), KEBA AG Headquarters
*Complexity

schaft und -fähigkeit hoch ausgeprägt sind. Hier haben viele Gesundheitsbetriebe noch Handlungsbedarf. Denn im Idealfall ist tiefgreifender struktureller Wandel, wie der Umbau ganzer Geschäftsbereiche (Units, wie Stationen), zwar nicht ohne Anstrengung, aber ohne große Irritationen gestaltbar.

FÜHRUNG UND KULTUR

All dies funktioniert allerdings nur so gut, wie funktional, wie „passend“ das Führungsteam dafür aufgestellt ist und die Organisationskultur die diversen Strukturen fördert und konstruktiv handlungsleitend wirkt. Führung in zukunftsfiten Organisationen heißt also (mehr als in der Vergangenheit): weniger ein hierarchisches, sondern mehr ein coachendes Führungsverständnis. Führende Kräfte im Unternehmen sind solche, die die betriebli-

che Umwelt gestalten, den Mitarbeitern Orientierung geben, immer wieder den Sinn vermitteln bzw. zu verstehen helfen, unterstützen und passende Rahmenbedingungen schaffen. Führungskräfte, die eine Kultur des Lernens, der Offenheit, der aufrichtigen Patienteneinbeziehung und ehrlichen Mitarbeiterorientierung implementieren. Eine Kultur, die Führung nicht nur als ein Konzept für Führungskräfte versteht, sondern das gesamte betriebliche System der „selbstbefähigten Kräfte“ – geführt durch unser Leitbild und unsere Werte – gesamthaft versteht. Last but not least: Eine Kultur, die nicht übersieht, dass jeder Mensch in der Organisation sich selbst führt bzw. führen sollte und für ihre/seine Entwicklung (mit-)verantwortlich ist und diese gestalten kann. Eine Kultur, die sich auf den eigenen „Circle of Influence“ be-

sinnt und damit Selbstwirksamkeit und Resilienz auf organisationaler sowie individueller Ebene stärkt. Denn herausfordernde Persönlichkeiten werden uns weiterhin fordern. Diese Art von Führung und Organisationskultur, unterstützt durch eine agile zukunftsorientierte Strategiearbeit sowie der Gestaltung einer „dynamischen“ Organisation, soll auch auf längere Sicht einen „gesunden“ Umgang mit Unsicherheit gewährleisten. Chancen und Opportunitäten können so besser genutzt werden, um am Puls der sich verändernden Umwelten zu bleiben und diese aktiv und innovativ mitzugestalten.

Text: Hon. Prof. (FH) Dipl.-HTL-Ing. Mag. Dr. Gerd Hartinger, MPH MBA, GGZ-Geschäftsführer



Die Teilnehmer:innen der Führungskräftekonferenz 2023



Führungskräftekonferenz 2023 – „Der Weg zur Selbstorganisation“

Vertrauen, Führung und Kommunikation – drei zentrale Aspekte, die den Weg hin zur Selbstorganisation fördern. Die 24. Führungskräftekonferenz der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ) legte den Grundstein, um diesen gemeinsamen Weg zu gehen.

Am 27. und 28. April 2023 fanden sich die rund 70 Führungskräfte der Geriatrischen Gesundheitszentren im Bildungshaus Schloss Retzhof zusammen. Im Anschluss an die einleitenden und vor allem inspirierenden Impulsworte der Kollegialen Führung – Geschäftsführer Gerd Hartinger, Ärztlicher Leiter Walter Schippinger und Pflegedienstleiter Jörg Hohensinner – erfolgte der alljährliche Überblick der Strategie der GGZ. Begleitet durch Michael Müllegger (Magistratsdirektion, Leiter Strategische Organi-

sationsentwicklung) wurden die fünf Perspektiven der Balanced Scorecard: Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Gesellschaft/Innovation, Prozesse/Organisation und Finanzen/Wirtschaftlichkeit im Rahmen von Workshops auf operativer Ebene überarbeitet und danach die Ergebnisse im Plenum vorgestellt sowie gemeinsam besprochen.

Das zweitägige Programm war vielfältig und bot den Teilnehmenden nicht nur anregende Impulse, sondern auch praxisnahe Workshops. Diese standen ganz im Zeichen der Selbstorganisation

als Erfolgsfaktor in der Unternehmensentwicklung. Die Führungskräftekonferenz war nicht nur ein Forum für intensiven Austausch, sondern auch ein Umfeld innovativer Ideen und konkreter Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung.

Text: Julia Pusterhofer, BA MA, Assistenz der Ärztlichen Leitung; Romina De Lellis-Stermole, BA MSc, Pflegepersonalentwicklung, Assistenz der Pflegedienstleitung; Verena Matz, BA MA, Strategische und operative Planung

Erfolgreiche Innovation Games 2023

Gelungene Mitarbeiter:inneneinbindung zur Förderung einer innovativen Unternehmenskultur im Haus Graz

Wir – Martin Orehovec, Stefan Windisch und Marlies Brugger – waren dabei, bei den Innovation Games 2023 der Stadt Graz. Wir verbrachten zwei spannende und abwechslungsreiche Tage an unterschiedlichen Hotspots der Stadt Graz sowie an der FH CAMPUS o2. Die Innovation Games bieten die Möglichkeit, in zufällig zusammengelosten, interdisziplinären Arbeitsgruppen in ganz andere Themenfelder einzutauchen und

für die Zukunft über den Tellerrand zu blicken. 100 Teilnehmer:innen aus dem gesamten Haus Graz erarbeiteten in fünf verschiedenen Kategorien kreative Ideen für die Stadt.

Die fünf Kategorien & Hotspots waren:

- Mitarbeiter:innenverpflegung der Zukunft – Betriebskantine am Andreas-Hofer-Platz
- Ressourcenpark der Zukunft – Ressourcenpark Graz

- Zusammenleben, Betreuung und Pflege in der Stadt – Geriatriische Gesundheitszentren
- Pass- und Urkundenservice der Zukunft – Bürger:innenamt
- Urbanes Zusammenleben – Kaiser-Josef-Platz

Unter Anleitung von FH-Mitarbeiter:innen des Departments Innovationsmanagement der FH CAMPUS o2 wurde ausgiebig gebrainstormt, geclustert, bewertet und an Prototypen getüftelt.

Die Arbeitsgruppe „Ressourcenpark der Zukunft“ freut sich über den Gewinn





Die motivierten Teilnehmer:innen der GGZ



Brainstorming für innovative Ideen der Zukunft

Die erarbeiteten Konzepte wurden zum Abschluss vor einer hochkarätigen Jury in der Aula der FH CAMPUS o2 präsentiert. Die Jurymitglieder (FH CAMPUS o2-Rektorin Kristina Edlinger-Ploder, Magistratsdirektor Martin Haidvogel, Holding-CEO Wolfgang Malik und Innovationsexperte Borge

Kummert) und das Publikum bewerteten die auserkorenen Ideen. Gewonnen hat eine Gruppe, die ein innovatives Veranstaltungskonzept zur Attraktivierung für den „Ressourcenpark der Zukunft“ erarbeitete.

Danke, dass wir bei den Innovation Games teilnehmen durften, uns mit an-

deren Kolleg:innen im Haus Graz vernetzen konnten und Methoden zur Generierung neuer Ideen lernen konnten.

Text: Marlies Brugger, MA, Strategische und operative Planung

Die begehrten Holztrophäen wurden von der Firma Heidenspaß entwickelt und produziert



Gedächtnisausstellung Lisi

Meine Frau Lisi Loder hat am 5. Mai 2022 ihr irdisches Leben vollendet und ihr Licht ist erloschen.

Meine Frau Lisi Loder hat am 5. Mai 2022 ihr irdisches Leben vollendet und ihr Licht ist erloschen. Mit Zustimmung von Franz Scheucher, MAS (Leiter Technik und Facility Management GGZ) durfte ich ein Jahr lang Mosaik in der katholischen Kirche Zur Unbefleckten Empfängnis im Geriatrischen Gesundheitszentrum der Stadt Graz ausstellen.

Zum Gedenken habe ich Mosaik präsentiert, die wir gemeinsam erarbeitet oder über die wir diskutiert und uns ausgetauscht haben. Viele religiöse, aber auch politische und aus dem Leben gegriffene Themen waren in diesen Arbeiten sichtbar.

Berührt haben mich die vielen Gästebucheinträge von Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen.

Ich bedanke mich sehr herzlich bei der GGZ-Leitung und der Pfarre für dieses Entgegenkommen.

Text: Werner Loder
www.wernerloder-mosaik.at



Sie gittern Liebe und Frieden ein

Zusammenarbeit von Senior:innenresidenz Robert Stolz und Salon Stolz bei der Bewohner:innen-Aktivierung – Musik verbindet

Durch die Eröffnung des Salon Stolz im Juli 2023 wurde für die Bewohner:innen eine weitere Möglichkeit geschaffen, im Museum Senior:innenbetreuung und Aktivierung durchzuführen und dort Veranstaltungen zu besuchen.

Am 12. Juli 2023 wurde der Salon Stolz im Eingangsbereich der Senior:innenresidenz Robert Stolz feierlich eröffnet. Für die Bewohner:innen der Senior:innenresidenz gab es bereits im Vorfeld eine eigene Eröffnungsfeier, perfekt zusammengestellt für un-

sere Bewohner:innen. Für einige Bewohner:innen gab es sogar eine eigene Zimmerpräsentation des Salon Stolz mit Livemusik.

Seit August 2023 gibt es eine sehr gute Zusammenarbeit mit dem Salon Stolz. Im Museumsbetrieb des Salon Stolz werden die Bedürfnisse unserer Bewohner:innen sehr gut berücksichtigt und ein gemeinsames und generationenübergreifendes Miteinander gefördert. Durch verschiedene Schwerpunkte und gruppendynamisches Arbeiten freuen sich unsere Bewohner:innen immer auf die dort stattfindenden Aktivierungseinheiten. Durch die sehr gute Kommunikation werden wir immer über alle Veranstaltungen, die im Salon Stolz stattfinden, informiert. Von Klavier- bis zu Geigenkonzerten und

zum „selbstspielenden“ Klavier können unsere Bewohner:innen an jeder Veranstaltung im Salon Stolz kostenlos teilnehmen. Da es für die Angehörigen unserer Bewohner:innen eine sehr kostengünstige Jahreskarte gibt, ist es auch jederzeit möglich, dass unsere Bewohner:innen mit ihren Angehörigen den Salon Stolz und sein Angebot genießen können.

Somit ist der Salon Stolz nicht nur ein sehr schöner Eingangsbereich für die Senior:innenresidenz Robert Stolz, sondern auch ein wertvoller Bestandteil der musikalischen Aktivierung in unserem Haus.

Text: Albin Wiesenhofer, Heimleiter Senior:innenresidenz Robert Stolz



Aktivierungsstunde im Salon Stolz





Ein Begegnungsort mit Museumscharakter: Im Salon Stolz kannst du Platz nehmen, Musik erkunden, Spiele ausprobieren oder einfach nur verweilen

Musik und Tanz (nicht nur) für Senior:innen: Willkommen im Salon Stolz!

Ein Kulturerlebnis, das für alle Menschen funktioniert? Der Salon Stolz hat sich dieser Herausforderung gestellt. Der neue Ort geht auf die Bedürfnisse aller Besucher:innen ein und ist sowohl Museum als auch Begegnungsort für eine breite Zielgruppe.

Musik einmal ganz anders erleben – das spricht viele Besucher:innen an. In dem 2023 eröffneten Salon Stolz kann man Musik nicht nur hören, sondern auch sehen, fühlen oder ertasten. Die weltberühmten Melodien von Robert Stolz ziehen sich als roter Faden durch die Ausstellung. Das Leuchtturmprojekt, das Robert Stolz sowohl für Familien, Senior:innen, Musikbegeisterte und Menschen mit Behinderung zugänglich macht, zeigt, wie Inklusion im Kulturbereich gelingen kann. In dem neuen Museum können das Leben und Werk des Grazer Komponisten mit allen Sinnen erlebt werden. Man kann zum Beispiel

Memory mit Melodien spielen oder ein Hörspiel mit tanzenden Instrumenten erleben. Ein Highlight ist das Tanztheater Melodia zum Zuschauen, Hinhören und Mitmachen, das zu feststehenden Zeiten aufgeführt wird. Nicht nur der besondere Zugang zu Musikvermittlung, sondern auch die besondere Lage des Salon Stolz erregen Aufmerksamkeit: Der moderne Anbau ist Teil der Senior:innenresidenz Robert Stolz in der Theodor-Körner-Straße 67. So ist das Museum gleichzeitig Eingangsbereich für die Besucher:innen der Senior:innenresidenz und ein Ort, der alle seine Gäste zum Verweilen, zum Austausch und zum Erleben von Musik einlädt. Alle Infos unter salonstolz.at!

Text: Kathleen Grüner, MA, Marketingassistentin KIMUS Kindermuseum Graz



Die Lebensbühne erzählt über das Leben des Grazer Komponisten Robert Stolz



Hygiene meets Redewendungen

Aktionstage „Saubere Hände“ in den Pflegewohnheimen der GGZ 2023.

Ein Hauptübertragungsweg für Krankheitserreger sind unsere Hände. Bakterien und Viren können bis zu einigen Stunden auf Händen überleben und sich vermehren. Das birgt vor allem in medizinischen Einrichtungen, wie z. B. in einem Pflegewohnheim, ein großes Risiko für Bewohner:innen, Mitarbeiter:innen und Besucher:innen. Um dem entgegenzuwirken erhalten unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig einen Refresher durch Schulungen, Compliance-Beobachtungen und Hygienekurzunterweisungen. Dabei darf

auf den/die Bewohner:in nicht vergessen werden. Diese und die Angehörigen müssen in die Hygienemaßnahmen fest miteinbezogen werden. Das passiert in unseren vier Pflegewohnheimen regelmäßig bei diversen Aktivitäten mit unseren Bewohner:innen.

2023 widmete sich die Hygiene beim Aktionstag „Saubere Hände“ in den Pflegewohnheimen der Geriatrischen Gesundheitszentren bekannten Sprichwörtern, welche hygienisch neu adaptiert wurden.

IN UNSEREN PFLEGEWOHNHEIMEN GILT:

„Wer Keime sät, wird Desinfektionsmittel erhalten!“

Im Pflegewohnheim Aigner-Rollett wurde nach dem hygienischen Sprichwort „Viele desinfizierte Hände verderben nicht den Teig“ pikante Blätterteigschnecken und eine sommerliche Obsttorte gezaubert. Federführend unter dem wachsamen Auge unserer Bewohnerin Frau Schweighart entstanden mit sauberen und desinfizierten Händen diese Köstlichkeiten.



Aktionstag
Saubere Hände
2023

Schon den Kleinsten wird erklärt wie wichtig die Händehygiene ist. Frei nach der Redewendung „Händewaschen ist Silber, Hände desinfizieren ist Gold“ wurde mit den Bewohner:innen der Senior:innenresidenz Robert Stolz gemeinsam mit den Kindern des Kindergartens Widowitzgasse eine Collage zum Thema „Saubere Hände“ gebastelt.

„Lieber das Desinfektionsmittel in der Hand, als den Keim im Heim!“

Nicht nur das Desinfektionsmittel hatten die Bewohner:innen des Pflegewohnheims Erika Horn in der Hand, sondern auch kühle, erfrischende Shakes. Mit frisch desinfizierten Händen, viel Liebe und Engagement wurden gemeinsam mit den Bewohner:innen sommerliche Shakes gemixt.

Kulinarische, italienische Köstlichkeiten und eine erfrischende Melonen-Bowle kreierten die Bewohner:innen des Pflegewohnheims Peter Rosegger.

Im Sinne des hygienisch adaptierten Sprichwortes „Eine Hand desinfiziert die andere!“ wurden natürlich die Hände zuvor gründlich desinfiziert, bevor der Pizzateig belegt und die Melonen geschnitten wurden.

Text: Michael Uhlmann,
Akademischer Experte der
Krankenhaushygiene



MEHR ALS 30 JAHRE VERTRAUEN UND ZUVERLÄSSIGKEIT

Seit über drei Jahrzehnten sind wir Ihr starker Partner für die Rehabilitation nach Tracheotomie und Laryngektomie. Vertrauen Sie unseren Serviceleistungen:

- ▶ Überleitungsmanagement von der Klinik in die Langzeitpflegeeinrichtung und nach Hause
- ▶ Bedarfsgerechte und individuelle Hilfsmittelauswahl
- ▶ Sicherstellung eines lösungsorientierten Versorgungskonzepts
- ▶ Patientenzentrierte, interdisziplinäre Zusammenarbeit und Netzwerkaktivitäten
- ▶ Umfangreiches Sortiment und zuverlässiger Lieferservice

Sie profitieren von Zuverlässigkeit, Knowhow und Expertise – gerade bei besonderen Anforderungen!



Andreas FAHL
Medizinische/Ärztliche Dienstleistungen
Trosser Straße 19 / Eintrachstr. 2
23111 Elmhorn/Neudorf
Phone: +49 (0) 2281 973 8882
Fax: +49 (0) 2281 973 88619
e-Mail: info@fa-hl.de
www.fa-hl.de



Sicherheitsnachmittag in den Pflegewohnheimen



Internationaler Tag der Patient:innensicherheit

Sicherheitsnachmittag in den Pflegewohnheimen.

Anlässlich des internationalen Tages der Patient:innensicherheit, am 17. September 2023, wurden in den vier Pflegewohnheimen der Geriatrischen Gesundheitszentren Sicherheitsnachmittage veranstaltet.

Der Herbst 2023 stand im Zeichen der Mitarbeiter:innensicherheit. Ein Angebot, welches sämtliche Vorkehrungen, die zu einem sicheren Umfeld für alle hier lebenden Menschen beiträgt, füllte das Veranstaltungsprogramm. Neben praktischen Übungen zur erweiterten Löschhilfe, stellte das Anwenden der neuen Treppenraupe ein besonderes Erlebnis für Mitarbeiter:innen und Bewohner:innen dar. Wenn im Ernstfall der Lift nicht mehr funktioniert, rückt die Treppenraupe in den Mittelpunkt und hilft all jenen beim Transfer, die die Treppe vom ersten Stock in das Erdgeschoss nicht selbständig überwinden können.

Maßnahmen, die in Stresssituationen zu einem geregelten Ablauf beitragen, wurden damit wieder in Erinnerung gerufen, praktisch erprobt und mit umfangreichen Informationen zur Schaffung einer sicheren Umgebung abgerundet. Ganz nebenbei hatten alle Beteiligten auch noch jede Menge Spaß.

Zusätzlich wurde zur Sensibilisierung von Patient:innen und Bewohner:innen ein Plakat erstellt, welches die Sicherheit für und mit Patient:innen und Bewohner:innen in den Mittelpunkt stellt.

Text: Kerstin Pirstinger, BA MA, Qualitäts- und Risikomanagement Pflegewohnheime

PORR

PORR Bau GmbH . Tiefbau
NL Steiermark . Baugebiet Graz
Lagergasse 346, 8055 Graz
T +43 50 626-3058
porr.at

Aktion Antibiotika im Pflegewohnheim

Projekt zur Reduzierung des Risikos von antimikrobiellen Resistenzen.

Unkritischer und überzogener Einsatz von Antibiotika ist eine wichtige Ursache für die Entstehung von Resistenzen bei Bakterien. Wichtige Maßnahme gegen die Entstehung von Resistenzen bei Bakterien ist die umsichtige Verwendung von antimikrobiellen Substanzen und die adäquate Diagnostik von Infektionskrankheiten. Das Ziel unseres Projekts war, die Diagnostik und Verschreibungspraxis bei Harnwegsinfektionen (HWI) von Bewohner:innen in Pflegewohnheimen weiter zu verbessern.

Von Februar 2021 bis Juli 2022 wurden in vier Pflegewohnheimen der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ) und in vier Pflegewohnheimen in der Steiermark die Diagnostik und Behandlung von HWI erfasst. In der Kontrollgruppe wurden vorerst nur Daten erfasst und keine Interventionen gesetzt. In der Studiengruppe, den Einrichtungen der GGZ, wurden folgende Interventionen durchgeführt:

- Erstellung und Verbreitung von Leitlinien

- Fortbildungsveranstaltungen über leitliniengerechte Diagnostik und Therapie von HWI für Pflegepersonal und Allgemeinmediziner:innen
- Informationsvideos, zugänglich über die GGZ-Homepage
- Die Hauptzielgrößen des Projekts waren: Anteil der adäquaten Antibiotikatherapien, Einsatz von Chinolonen bei HWI ohne liegenden Harndauerkatheter, Durchführung von Harnkulturen für die Diagnostik und unerwünschte Nebenwirkungen

Es wurden insgesamt 326 Episoden von HWI erfasst: 161 in der Studiengruppe und 165 in der Kontrollgruppe. Für die Frage „War die Entscheidung, eine antibiotische Therapie für den HWI zu geben, adäquat?“ zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen Kontroll- und Studiengruppe (72% verglichen mit 89,2%). Für die Frage „Wie oft war das ausgewählte Antibiotikum adäquat?“ zeigte sich während und nach der Intervention ein zahlenmäßiger Unterschied zwischen Kontroll-

und Studiengruppe (33% vs. 46% und 33% vs. 51%). Dieser Unterschied war jedoch nicht statistisch signifikant. In der Interventionsgruppe wurde eine signifikant niedrigere Verwendung von Chinolonen (hohes Nebenwirkungspotenzial bei älteren Menschen und erhöhtes Risiko für Resistenzentwicklung) für Harnwegsinfektionen ohne liegenden Harnkatheter festgestellt.

Unser Projekt konnte positive Effekte auf die Verschreibung von Antibiotika zur Therapie von Harnwegsinfekten erzielen. Dabei kam es nicht zu Nebenwirkungen oder einer Zunahme von Krankenhauseinweisungen. Der verantwortungsvolle Einsatz von Antibiotika leistet einen wichtigen Beitrag zur Verringerung von Resistenzen, Vermeidung von Nebenwirkungen und zum sparsamen Umgang mit finanziellen Ressourcen.

Text: Christian Pux, Hygienefachkraft GGZ, Assoz. Prof. Priv. Doz.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ines Zollner-Schwetz, Medizinische Universität Graz



Erfolgreich führen mit Achtsamkeit

Risikomanagement als Führungsaufgabe und selbstorganisierendes Instrument.

Es fehlt an allen Ecken und Enden“, „Keine Zeit für Qualitätsmanagementaufgaben“, „Nicht das auch noch“ – diese und weitere Floskeln sind den meisten Qualitäts- und Risikomanager:innen bekannt. Nicht selten werden Tätigkeiten als Ballast gesehen, die unter dem Titel Qualitäts- und Risikomanagement geführt werden. Man muss für die Aufgaben des Qualitäts- und Risikomanagements brennen, um auch in herausfordernden Zeiten positive Stimmung und Motivation verbreiten zu können. Ist es nicht ein wunderba-

rer Gedanke, wenn mit Selbstorganisation alles wie von alleine von der Hand geht? Das kann dann gelingen, wenn Strukturen, Instrumente und eine große Portion Mut vorhanden sind und es das Bestreben aller ist, selbstorganisierend tätig zu werden. Um in agilen Gewässern zu schwimmen, braucht es

- Risikoidentifizierer:innen, die vor Ort sind,
- in Qualitäts- und Risikomanagement geschulte Mitarbeiter:innen,
- Führungskräfte, die dafür offen sind und Spielraum bieten,

- eine agile Haltung und Offenheit im Team,
- Bewusstsein sowie laufende Sensibilisierung

Werden auf diese Grundsätze aufbauend Managementinstrumente richtig eingesetzt, können Teams und Führungskräfte davon profitieren. Die zentrale Ausrichtung geht dorthin, wo es Risiken bzw. Verbesserungspotenzial gibt. Eine gelebte Risikopolitik im Hinterkopf, einen bedarfsgerechten und sicheren Versorgungsansatz im Fokus und ein kritischer Blick über die ge-

samte Unternehmenslandschaft fördert dahingehend ein sicheres Umfeld und bezieht sämtliche Mitarbeiter:innen aller Professionen mit ein. Weil von Anfang an bewusst war, dass die Gestaltung von Abläufen und Prozessen nur durch die Einbeziehung der Mitarbeiter:innen gelingen kann, stellte diese Vorgehensweise schon immer ein zentrales Element unseres Qualitäts- und Risikomanagements dar. Somit waren Kreiskultur und selbststeuernde Teams schon immer Teil dieser Systeme.

Mit Innovationskompetenz und Wissensmanagement versuchen wir Kolleg:innen laufend mit ins Boot zu holen und eine Sicherheitskultur zu leben. Regelmäßige, geplante Aktivitäten über das Jahr hinweg tragen zur Integration und festen Verankerung in die tägliche Routine bei. Veranstaltungen im Rahmen des internationalen Tages der Patient:innensicherheit oder Sicherheitstage über das Jahr verteilt werden von motivierten Mitarbeiter:innen organisiert und geplant. Zudem setzen wir sowohl im Qualitäts- als auch im Risikomanagement auf eine breit gefächerte Schulungsoffensive.

Es braucht Geduld, Konsequenz und Mut, ein Qualitätsmanagementsystem umzusetzen, ein gelebtes Risikomanagement in die Alltagsroutine zu implementieren und dadurch einen optimalen Ressourceneinsatz zu gewährleisten. Mit einer strukturierten Vorgehensweise und gegenseitiger Unterstützung kann das Auseinandersetzen mit den eigenen Prozessen demzufolge eine große Chance bieten. Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten werden geklärt, Tätigkeiten auf das Wesentliche eingegrenzt, Aufgaben

neu organisiert und Ressourcen zeit-schonender eingesetzt. Das Einbeziehen aller Prozessbeteiligten und Stakeholder und der damit verbundene Blick über den Tellerrand erleichtert sämtliche Abläufe und trägt wesentlich zur Zufriedenheit bei. Beispielsweise können Bewohner:innen und Angehörige in diesem Zusammenhang einen wertvollen Beitrag leisten.

Eine gemeinsame Sprache fördert den Zusammenhalt. Schlüpft ebenso das gesamte Team in eine Vorbildrolle und kommuniziert die Qualitäts- und Risikomanagement-tätigkeiten positiv, verbreiten sich Wissen und Nutzen schnell. Im Fokus steht stets das Gemeinsame: hinterfragen, analysieren, reflektieren und verbessern. Wir definieren gemeinsam unseren Qualitätsanspruch und orientieren uns dabei an unseren Organisationszielen.

Untermauert wurde diese Vorgehensweise vom gemeinsam definierten Commitment zum Qualitäts- und Risikomanagement in den Pflegeheimen:

- Laufendes Auseinandersetzen mit Prozessen und Strukturen, um Verbesserungspotenziale aufzudecken und Mitarbeiter:innen einzubinden
 - Wahrnehmen – Zuhören – Entscheiden (Partizipation von Mitarbeiter:innen)
- Laut denken ist erlaubt und wird gefördert
 - Mitarbeiter:innen befähigen
- Bewohner:innen und Angehörige ins Boot holen, gemeinsam an der Qualität arbeiten und Prozesse bewusst vermitteln
 - Partizipation von Angehörigen

- Über Risiken und Gefahren sprechen, sich gegenseitig unterstützen und gelungene Maßnahmen abschaun
 - voneinander lernen, voneinander und häuserübergreifend denken
- Risikoanalysen als Instrument der Wissensvermittlung in den Bereichen
 - Wissenstransfer innerhalb der Pflegewohnheime (und an den Schnittstellen)
- Nicht immer profitieren wir nur von Risiken, der Blickwinkel geht in Richtung Chancen
 - Augen offen halten und neue Chancen entdecken

Zusammengefasst verstehen wir Qualitäts- und Risikomanagement als Dreh- und Ankerpunkt in der Organisation unserer Pflegewohnheime. Folgende Faktoren liegen laufend im zentralen Blickwinkel:

- Dranbleiben – Motivieren – Mitarbeiter:innen einsetzen, die dafür brennen
- Stolz auf die Innovationskraft, Kreativität und Qualität in den Pflegeheimen sein und darüber sprechen
- Neues wagen, ausprobieren und nachhaltige Qualität fördern
- Vernetzung und Eigeninitiative vorantreiben
- Das Berufsbild fördern und damit einhergehend für besondere Arbeitsbedingungen sorgen

Text: Kerstin Pirstinger, BA MA, Qualitäts- und Risikomanagement Pflegewohnheime, DI (FH)
Martin Orehovec, Qualitäts- und Projektmanager

Senior:innenbetreuung in den Pflegewohnheimen

Die Senior:innenbetreuung in Pflegewohnheimen ist für die Bewohner:innen sehr wichtig. Sie schafft neben den täglichen Programmpunkten nicht nur Routine im Alltag, sondern hält alle auch psychisch und physisch fit.

Einen wichtigen Baustein in den Pflegewohnheimen stellt die Senior:innenbetreuung dar. Die Hauptaufgaben sind die Organisation sowie Durchführung von verschiedensten Veranstaltungen. Hierbei steht vor allem eine abwechslungsreiche Tagesgestaltung im Vordergrund. Je bunter das Programm, desto freudestrahlender die Gesichter. Die Senior:innenbetreuung ist allerdings nicht nur Organisationstalent, sondern auch Ansprechperson für die im Pflegewohnheim lebenden Menschen. Oft-

mals geht es dabei „nur“ um ein offenes Ohr und Aufmerksamkeit.

Im Pflegewohnheim Erika Horn gibt es beispielsweise wöchentlich von Montag bis Freitag zwischen 10 und 10.45 Uhr eine gemeinsame Bewegungseinheit am Dorfplatz (Foyer). Nachmittags finden unter anderem Live-Konzerte, Gedächtnistrainings, Lese- oder Bastelstunden statt. Die zentrale Aufgabe ist es, bestmöglich auf die Wünsche der Bewohner:innen einzugehen. Mit den Vor- und Nachmittagsveranstaltungen zielt man darauf ab, eine

Tagesroutine zu schaffen und die Gemeinschaft zu stärken.

Vielfältige und abwechslungsreiche Veranstaltungen findet man an allen Pflegewohnheimstandorten der Geriatrischen Gesundheitszentren. Im Pflegewohnheim Erika Horn stellten 2023 der italienische Nachmittag mit selbstgemachter Pizza und der Besuch der Schöcklland-Alpakas die absoluten Highlights dar.

Text: Simone Steiner, BA, Assistenz der Heimleitung

Italienischer Nachmittag und Ausflug zu den Alpakas für die Bewohner:innen im Pflegewohnheim Erika Horn





Selbstgemachte
Allerheiligen-
strüzel

Traditionen aufrechterhalten – mit Bewohner:innen Allerheiligenstrüzel backen

Allerheiligen ist ein katholischer Feiertag und Gedenktag aller Heiligen und verstorbenen Menschen. Neben dem Besuch der Gräber auf den Friedhöfen, hat auch der Allerheiligenstrüzel Tradition und deshalb wurde im Pflegewohnheim Erika Horn fleißig gebacken.

Uns ist sehr wichtig, dass Tradition und Brauchtum aufrechterhalten werden und unseren Bewohner:innen in den Pflegeheimen Möglichkeiten geboten werden, diese zu leben. Deshalb wurden auch 2023 wieder fleißig Allerheiligenstrüzel gebacken. Schon alleine der Duft zauberte allen ein Lächeln ins Gesicht. Bis dies der Fall war, war natürlich jede Menge zu tun. Die erste Hürde war das Finden des richtigen Rezeptes, da es viele verschiedene Meinungen gab. Nachdem wir uns geeinigt hatten, begann das Abwiegen der Zutaten und das Kneten des Teiges, bis eine Bewohnerin diesen zur

Weiterverarbeitung freigab. Die härtesten Arbeiten waren das Schleifen der Teigkugeln und das Ausrollen der Zöpfe. Hier kam sogar die Assistenz der

*Tradition und
Brauchtum sind nicht
nur unsere Wurzeln,
sondern stehen auch
für Gemeinschaft und
Zusammenhalt.*

Thomas Wolf

Heimleitung zum Schwitzen. Sehr große Freude hatten die Bewohner:innen beim Flechten und Verzieren der Allerheiligenstrüzel. Insgesamt sind sechs Stück gebacken worden. Nach dem Backen wurde gleich ein Strüzel verkostet, sehr zur Freude aller Beteiligten. „Das Lachen der Bewohner:innen ist die schönste Wertschätzung für die tägliche Arbeit“, so Simone Steiner, Assistenz der Heimleitung, die das Backen mit den Bewohner:innen durchführte.

Text: Simone Steiner, BA, Assistenz der Heimleitung



Wenn Wünsche in Erfüllung gehen

Schon ein ganz kleines Lied kann viel Dunkel erhellen. (Franz von Assisi)

Unsere Liebsten haben jeden einzelnen Wochentag Animation beziehungsweise eine Veranstaltung. Aber eindeutig gehört Live-Musik für unsere Bewohner:innen zu den beliebtesten Nachmittagsveranstaltungen. Um Jedem/Jeder eine Freude zu machen, sind wir bemüht, Abwechslung von der Geige bis hin zur Ziehharmonika anzubieten. Unsere Seniorenbetreuer:innen sind stets mit Eifer dabei, so viele gute Künstler:innen in die Pflegewohnheime zu lotsen wie nur möglich. Wir haben einen fantastischen Partner mit „Live Music Now“ gefunden. Von Musikstudent:innen bis hin zu Profikünstlern bereichern sie das Leben unserer Bewohner:innen. Eine Situation im Pflegewohnheim blieb mir besonders in Erinnerung: Eine Bewohnerin, die weder ihre Angehörigen oder das Personal erkannt hat und lieber soziale Kontakte vermied, saß mitten im Pu-

blikum, dirigierte perfekt im Takt mit und das Schönste war das Lächeln in ihrem Gesicht.

Live Music Now veranstaltete am Mittwoch, 27. September 2023, eine Benefiz-Gala im Minoritensaal. Sobald unsere Bewohner:innen diese Informationen erhalten hatten, kam es schon zu den ersten Bitten zu dieser Veranstaltung zu gehen. Wir versuchen unseren Bewohner:innen nahezu alle Wünsche zu erfüllen.

Nach ein wenig Planung und Organisation war der große Tag gekommen. Alleine die Fahrt mit der Straßenbahn zum Minoritensaal war ein kleines Spektakel. Wir waren überpünktlich und konnten die Zeit nutzen, um alles gut zu erkunden und die besten Plätze zu sichern.

Es war ein Highlight für alle Anwesenden, drei Stunden höchstes Niveau

an Musik in einem wunderbaren Ambiente, es wurden keine Wünsche offen gelassen.

Mich freut es von Herzen, dass unsere Bewohner:innen wieder ein tolles Erlebnis mehr zum Erzählen haben. Einen großen Dank an unser Team, das regelmäßig unseren Bewohner:innen außergewöhnliche Augenblicke, Zeit und Liebe schenkt!

Text: Robert Zoglmeier, BSc MSc, Heimleiter Pflegewohnheim Peter Rosegger



Lebensqualität im Alter

Selbstbestimmtes Leben in der Hausgemeinschaft des Betreuten Wohnens am Rosenhain.

Mein Haus für mich allein war viel zu groß. Ich möchte nicht mehr allein sein. Trotzdem möchte ich meine eigenen vier Wände als Rückzugsort haben.“ „Der Gedanke war, wenn ich Unterstützung brauche, dann würde ich sie hier bekommen. Das gibt mir ein Gefühl von Sicherheit.“ „Wir



Freude über die gemeinsam selbst kreierten Weihnachtskränze

wussten, dass im Alter gewisse Veränderungen auf uns zukommen und wollten den richtigen Zeitpunkt nicht übersehen. Hier hat man das Gefühl, man ist aufgehoben und betreut.“ Das sind die Stimmen einiger unserer Bewohner:innen, die sich für ein Leben bei uns im Betreuten Wohnen entschieden haben. Unser Angebot richtet sich an alle Menschen über 60 Jahre, für die ein Leben ganz allein oder gänzlich ohne Unterstützung nicht mehr die Lebensqualität bietet, die man sich eigentlich als Mensch im fortgeschrittenen Alter wünscht. Ein multiprofessionelles Team macht es sich zur Aufgabe, die Bedingungen für ein möglichst selbständiges, selbstbestimmtes und von einer hohen Lebensqualität geprägtes Leben zu schaffen. Im Vordergrund der Betreuung steht eine ganzheitliche Sicht auf den Menschen, der Blick richtet sich auf die Ressourcen und Bedürfnisse unserer Bewohner:in-



Verbundenheit fühlen bei einem Spaziergang am Rosenhain

nen, immer im Kontext der ganz individuellen Lebensgeschichte jedes Menschen. Das Wohnhaus soll dabei als ein Ort der Begegnung und des gemeinsamen Austausches dienen und die Möglichkeit bieten, in einem von Gemeinschaft geprägten Umfeld zu wohnen. Ein Ort, an dem gescherzt und gelacht wird, an dem es aber auch immer ein offenes Ohr gibt für Dinge, die belasten oder Sorge bereiten.

Text: Philipp Jörgler,
Diplomsozialbetreuer Betreutes Wohnen Rosenhain

QUALITÄT ZUM ANFASSEN

Bettwäsche, Berufskleidung oder Baumwolltasche - Brolli liefert einen spürbaren Wohlfühlfaktor und einen reibungslosen Wäscheablauf.





© Schmid

Das Jubiläumspaar Elisabeth und Ewald Schmid

65 Jahre – ein unvergessliches Ehejubiläum

Elisabeth „Sissy“ (*1937) und Ewald Schmid (*1934), wohnhaft im Betreuten Wohnen am Oeverseepark, feierten im Oktober 2023 ihr 65-jähriges Ehejubiläum. Dieses wurde mit einem Ringsegnungsgottesdienst in der Kirche am Standort Gries gebührend zelebriert.

Verwandte, Bewohner:innen und Betreuungspersonal aus dem Haus feierten mit dem Paar das 65-jährige

Ehejubiläum, und es wurde ein unvergesslicher Tag. Anlässlich dieses Ereignisses wurde das Jubiläumspaar zum Interview geladen – hier nun ein kleiner Einblick.

Herzlich empfangen werde ich von den beiden in ihrer liebevoll eingerichteten Wohnung. Im Hintergrund läuft leise Jazzmusik, und am Fernsehbildschirm lacht mir das Ehepaar entgegen – Herr

Schmid hat extra für das Gespräch eine Präsentation, in welcher die Fotos aller Ehejubiläen zu sehen sind, gestaltet.

Kaum, dass wir uns gemütlich hingesetzt haben, beginnt Herr Schmid mit einem Schmunzeln im Gesicht zu erzählen: „Begonnen hat die Katastrophe am 16. August 1958.“ Frau Schmid daraufhin: „Nein, angefangen hat die Katastrophe schon früher, als wir uns in der Tanzschule kennengelernt haben, und da haben wir gewusst, wir passen zusammen.“ „Die Tanzschule Kummer

war unsere zweite Heimat, dort waren wir alle gleich. Man hat sich, wenn es hochkommt, ein Cola leisten können, aber der gesellschaftliche Austausch hat das alles wettgemacht“, so Herr Schmid. Das Paar nahm erfolgreich an unzähligen Turniertänzen teil. Ein Jahr nach dem Kennenlernen im Jahr 1957 verlobten sie sich.

Die beiden lebten anfangs im Elternhaus von Ewald Schmid. Auch diese Zeit war sehr fordernd und geprägt durch das schwierige Zusammenleben

der Generationen sowie fehlender Toleranz. „Glücklich waren wir erst, als wir in unsere erste eigene Wohnung gezogen sind. Wir haben nicht viel gehabt, aber ich hatte den Ewald und somit wusste ich, dass wir das schaffen werden“, so Sissy Schmid. Damals war die Familie bereits fünfköpfig. Die drei Mädchen bezogen zusammen ein Zimmer und das Paar nächtigte im Wohnzimmer auf einem Schlafsofa. „Es war klein, aber fein und unsere Kinder haben aufgrund der damaligen Wohnsituation sehr viel Rücksichtnahme gelernt. Mein Mann hat die meisten unserer damaligen Möbel zusammen mit einem Bekannten selbst gebaut“, (Anmerkung: einige dieser Möbel befinden sich noch immer in der derzeitigen Wohnung) „und ich habe mich um alles gekümmert, was mit Textilien und Stoff zu tun hatte. Wir waren sehr sparsam, und so konnten wir unseren Kindern eine solide Ausbildung ermöglichen“, erzählt Frau Schmid. Sie arbeitete in einem Modosalon und nähte unter anderem für die Oper und das Theater Kostüme. Zudem zählten viele bekannte Grazer Persönlichkeiten zu ihren Kund:innen. Aufgrund des geringen Verdiensts und der hohen Kosten für ein Kindermädchen entschied sich das Paar dazu, dass Frau Schmid die vollständige Erziehung und Versorgung der Kinder übernehmen sollte. Sie organisierte das Familienleben und kümmerte sich um die Kinder und den Haushalt. Ihr Ehemann arbeitete zu dieser Zeit als Fernmeldeoberinspektor in Graz und Graz-Umgebung mit 70 Mitarbeiter:innen.

Nach kurzen Verständigungsschwierigkeiten zwischen den beiden – Frau Schmid trägt ein Hörgerät und ihr Mann war aufgrund eines längeren Krankenhausaufenthaltes noch etwas geschwächt und sprach daher etwas leiser – sagt Ewald Schmid zu seiner Frau:



„Drah´ auf deine Ohrwascheln.“ Doch seine Frau nimmt ihm sogleich den Wind aus den Segeln: „Mein Lieber, ich muss nicht alles hören.“

„Wir wollen uns nicht rühmen, aber einen wirklich ernsten Streit hat es bei uns nie gegeben“, so Herr Schmid. Meine Frage daraufhin, was das Geheimnis dieser Beziehung/dieser Ehe sei und wie es möglich sei, dass man sich nach so vielen gemeinsamen Jahren noch immer liebevoll neckt, beantwortet Sissy Schmid prompt: „Viel Humor. Man muss vielen Situationen, auch wenn diese negativ sind, mit Humor begegnen. Man kann nicht immer nur meckern.“

Die Hauptzutaten ihrer funktionierenden Beziehung beschreibt sie so: „Es ist ein respektvolles Miteinander. Man weiß schon, was der andere denkt, und somit macht man einfach vieles nicht, weil man weiß, dass es mein Gegenüber nicht so gerne hat. Wir sind uns gegenseitig die größte Stütze, sowohl früher als auch jetzt noch immer. Wir passen aufeinander auf.“ Auch haben sich die beiden beim Tanzunterricht,

auf ihren vielen Reisen, aber auch im bunt durchgemischten Freundeskreis, mit dem sie gemeinsam erwachsen und alt geworden sind, viel abgeschaut und dadurch vor allem Akzeptanz gelernt.

„Wir durften so viel erleben und haben dadurch unvergessliche Erinnerungen. Ich wünsche das wirklich jedem, dass es ihm im Alter so gut geht, wie es uns geht. Wir sind so zufrieden, wie es ist und was wir haben. Wir brauchen kein Vermögen, nichts mehr. Ich bin zwar nicht besonders gläubig, aber ich danke dem Herrgott schon hin und wieder, dass es uns und unseren Kindern gut geht.“

Was wünschen sich die beiden gegenseitig für die Zukunft, für die nächste gemeinsame Zeit? Sissy Schmid: „Gesundheit und Zufriedenheit, das ist glaube ich das Wichtigste.“ Ihr Mann entgegnet: „Dass ich vor allem gesund bleibe. Denn wenn meine Frau nicht mehr kann, dann bin ich aufgeschmissen. Sie macht ja alles für mich. Das heißt, ich wünsche ihr, dass sie noch lange so fit bleibt wie sie jetzt ist.“ Und auf meine letzte Frage, was sich andere Paare in Bezug auf eine Beziehung von den beiden abschauen oder auch lernen können, meint das Ehepaar wie aus einem Mund: „Toleranz, Akzeptanz und Respekt.“

Im Namen der Geriatriischen Gesundheitszentren und vor allem des Betreuten Wohnens, bedanken wir uns nochmals für die Einladung zur äußerst gelungenen Hochzeitsfeier. Wir wünschen den beiden alles erdenklich Gute für die weitere Zukunft.

Text: Claudia Lechner,
Diplomsozialbetreuerin



© Wohnoase Robert Stolz

Wohnoase Robert Stolz: Wie aus einer Vielzahl unterschiedlicher Charaktere Familie wurde

„Gemeinsam neu verwurzeln“: Dieser Slogan begleitet und beschreibt die Wohnoase Robert Stolz seit 2018.

Es gibt viele Menschen, die trotz aller Schicksalsschläge ein warmes, liebevolles Herz behalten haben. Der wertschätzende Umgang miteinander ist im Betreuten Wohnen sehr spürbar.

Die Wohnoase Robert Stolz trägt nicht umsonst ihren Namen. Die Bewohner:innen sollen sich hier wohlfühlen und das Gefühl haben, in einer Gemeinschaft zu leben. Die inoffizielle Hymne des Betreuten Wohnens in der Theodor-Körner-Straße, „Wir sind eine große Familie“ von Peter Alexander, wird gerne gesungen. Unser Ziel ist, dass unsere Bewohner:innen möglichst lange bei uns selbständig leben können.

Gerade ein Umzug im höheren Alter ist für viele nicht einfach. Ein Großteil un-

serer Bewohner:innen verbrachte mehrere Jahrzehnte in ihren Wohnhäusern oder Wohnungen. Durch die gemeinsamen Tätigkeiten wirkt sich das Ausmaß der Selbstbestimmung auf das Wohlbefinden der einzelnen Individuen aus.

Wohnen gilt als menschliches Bedürfnis. Das Wohnen stellt nicht nur eine Form der Existenzbewältigung dar, sondern bedeutet auch Privatheit und Intimität. Die Wohnung und das nähere Umfeld werden im höheren Alter zunehmend zum Lebensmittelpunkt.

AUS SICHT DER BETREUUNGSPERSONEN

Im Laufe der Zeit wurden Freundschaften geschlossen. Durch diese neu gewonnene Verbundenheit wird von Tag

zu Tag das „WIR-Gefühl“ stärker. Dies zeigt sich vor allem dann, wenn wir Mitarbeiter:innen nicht anwesend sind, wie an den Wochenenden oder Feiertagen.

Da wird aufeinander geachtet, füreinander gekocht, gemeinsamen Interessen nachgegangen oder man trifft sich einfach für ein paar schöne Stunden im Kaffeehaus. Niemand ist in der Wohnoase Robert Stolz alleine, wenn er dies nicht möchte.

Die gemeinsamen Kochnachmittage sind bei unseren Bewohner:innen sehr beliebt. Sie verabreden sich nach 16 Uhr in der Gemeinschaftsküche, wo heimische Gerichte wie „Eierschwammerl mit Knödel“ zubereitet und im



Gemeinschaft macht Spaß – Unsere Bewohner:innen genießen eine gelungene Abkühlung bei heißen Temperaturen.

Anschluss gemeinsam verspeist werden. Laut Erzählungen hat jeder eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen. Durch diese selbst vereinbarten Aktivitäten in der Gemeinschaft stärken und fördern die Bewohner:innen ihre kognitiven und körperlichen Fähigkeiten.

Wir als Team der Wohnoase Robert Stolz nehmen dies von Tag zu Tag mehr wahr. Dies bestärkt uns in unserem täglichen TUN.

Dank der vertrauensvollen Unterstützung von Mag.^a Bohnstingl und Ulrike Kretschi, die uns das freie Arbeiten ermöglichen, entstehen „Besondere Erinnerungen für besondere Menschen“. Diese Motivation bestärkt uns, Michael Neureuter und Katja Putzer-Micheli, dass wir jedes Jahr besondere Angebote umsetzen.

Bei gemeinsamen Gesprächsrunden eruieren wir die Wünsche der Bewohner:innen und beschließen gemeinsam den jährlichen Tagesausflug. Dieses Jahr ging die Reise an den Grundlsee. Hier unternahmen wir eine Schiffsfahrt begleitet von der malerischen Kulis-

se der Seelandschaft. Bei einem köstlichen Mittagessen genossen wir den Ausblick auf den See. Nach dem Essen fuhren wir weiter nach Bad Ischl zum berühmten Zauner auf Kaffee und Kuchen. Als Abschluss unseres Ausfluges unternahmen wir noch eine Bummelzugfahrt durch das historische, schöne Bad Ischl.

Doch dieser Ausflug war nicht der einzige Höhepunkt der Wohnoase Robert Stolz.

HIER EIN PAAR „SCHMANKERL“ VON 2023

- Olympische Spiele
- Faschingsfeier
- Osterfrühstück
- Muttertagsfeier – musikalisch begleitet von den „Kosaken“
- Lesung mit und von Zoltan Galamb
- Sommerfest musikalisch begleitet vom „Mundwerk“
- Ausflug Schloss Eggenberg und vieles mehr.

Den krönenden Jahresausklang bildete unsere Weihnachtsfeier.

„ES WIRD MAGISCH“

Ein besonderer Tag braucht besondere Unterhaltung. Der Zauber der Weihnacht kehrte mit dem Zauberkünstler Benjamin Sauseng in die Wohnoase Robert Stolz ein. Die Bewohner:innen tauchten in eine Welt voller Magie ein. Dank der ausgelassenen und lockeren Art von Benjamin Sauseng wurde unser Weihnachtsfest zu einem unvergesslichen Erlebnis.

Text: Michael Neureuter,
Katja Putzer-Micheli,
Diplomsozialarbeiter:innen in der
Wohnoase Robert Stolz



Mundgesundheit im Alter

Gesundheit und Wohlbefinden beginnen im Mund.

Der Erhalt der Mundgesundheit im Alter hat große Bedeutung für das Wohlbefinden und die Lebensqualität und ist auch für den allgemeinen Gesundheitszustand wichtig. Eine der wesentlichen Maßnahmen zur Prävention oraler Erkrankungen im Alter besteht in der intensiven Einbeziehung betroffener Personen in Form von Informationen und Beratungen. Um den Tagesgästen im Tageszentrum Robert Stolz dieses wichtige Thema näher zu bringen, hat sich die Pflegeexpertin für Mundgesundheit der GGZ, Christina Peyker, in einer angenehmen Atmosphäre mit den Tagesgästen über verschiedene Themen der Mundgesund-

heit unterhalten. Es erfolgte ein reger Austausch bezüglich geeigneter Mundpflegemaßnahmen sowie die Demonstration von Pflegetechniken und der



Anwendung von Hilfsmitteln. Die Tagesgäste waren über die vielen wertvollen und nützlichen Informationen sehr dankbar und freuen sich schon auf den nächsten Besuch unserer Pflegeexpertin im Tageszentrum Robert Stolz.

Text: Christina Peyker, Pflegeexpertin für Mundgesundheit, Doris Pilger, MBA, Leitung Tageszentrum Robert Stolz

Verschiedenste Utensilien wurden von unserer Expertin für die Demonstration der Pflegetechniken mitgebracht.



Mundgesundheitsexpertin Christina Peyker mit unseren Tagesgästen im regen Austausch



© Christoph Ortner

Achtsamer Humor als Interaktion zwischen Menschen mit Demenz und Betreuungspersonen im Memory Tageszentrum.

Humor ist eine Kompetenz, um den Tagesgästen zu vermitteln:

Du kannst bei uns so sein, wie du bist, und so wie du bist, ist es gut.

Da kann es schon mal passieren, dass aus einem freundlichen Lächeln während eines Gesprächs ein gemeinsames, fröhliches Lachen wird ...

Im Memory Tageszentrum bemühen wir uns täglich um angepassten und situativ individuellen Humor. Dies ist oft der einzige Weg, dem Tagesgast ein Stück seiner Schwere zu nehmen. Unser Ziel ist, eine positive Stimmung zu erzeugen, der Tagesgast soll sich wohlfühlen und entspannen sowie seine Sorgen vergessen. Und vielleicht stellen sich sogar Glücksgefühle ein und so wenden wir den Humor für

soziale und kommunikative Zwecke an. Wir meinen hier nicht den Humor als Spott oder Hohn, sondern Humor in Verbindung mit positiven Humorstilen in Form von Selbstaufwertung. Um humorvolle Situationen einzusetzen ist Humorkompetenz gefragt und die Humorstile müssen richtig eingesetzt werden. Wir verbinden Humor vor allem mit unserer inneren Haltung und zeigen damit unsere Wertschätzung gegen-

über den Tagesgästen. Die Merkmale für unseren Humor sind das gemeinsame Herumalbern, angepasst, wohlwollend, liebevoll und verbindend. Wir erleben, dass dadurch die Tagesgäste auf emotionaler Weise erreicht werden und gute Gefühle ausgelöst werden.

Woran können wir dies erkennen, wenn die Tagesgäste es nicht verbalisieren? Wenn sich die Mimik entspannt, wenn

sich ein Lächeln plötzlich zu einem Lachen verwandelt, wenn die Augen einen Glanz bekommen, wenn sich Tagesgäste auf Fröhlichkeit und Humor einlassen und wenn Humor auf Humor trifft. Wenn die Tagesgäste die Initiative für humorvolle Situationen ergreifen, andere mit ihrer Fröhlichkeit anstecken und sich eine entspannte, positive Gruppendynamik entwickelt. Wir wenden Humor nicht ironisch oder kompliziert an, sondern einfach und verständlich. Dabei müssen wir auf die Kommunikationssignale, wie z. B. Mimik und Gestik der Tagesgäste achten, entsprechend darauf reagieren und uns vergewissern, dass die Fähigkeit vorhanden ist, Späße, Witze und auch die Situationskomik zu verstehen. Wesentlich dabei ist, den Tagesgast gut zu kennen, wobei hier die Biographie und Persönlichkeitsmerkmale eine wesentliche Rolle spielen. Humor kann nur dann eine große Bedeutung finden, wenn dieser wirklich auf die Person abgestimmt ist. Hat er schon immer auf Humor reagiert? Auf welchen Humor? Vorgefertigten Humor in Form von Witzen, Cartoons oder Filmen? Situationshumor? Es macht auch einen Unterschied, ob Humor im Einzelgespräch oder in der Gruppe Entfaltung findet.

LUSTIGE GRUPPEN-AKTIVIERUNGEN IM MEMORY TAGESZENTRUM

Damit wir die Tagesgäste bei ihrem Wohlbefinden unterstützen und auch, um die Aufmerksamkeit und Produktivität zu fördern, bemühen wir uns um eine mitreißende und lustige Stimmung. Wir achten darauf, dass die Atmosphäre „angenehm“ ist, engagieren uns, indem wir heitere Bewegungsgeschichten erfinden, und für die kognitive Aktivierung bauen wir z. B. verschiedene humorvolle Redewendungen ein. Manchmal ergibt sich ein spontaner Si-

Will man Humor hervorbringen, ist das, als ob man fragt, wie das Glücklich sein eingefangen werden kann. Der Effekt zerrinnt dir zwischen den Händen, ist subjektiv und nicht erklärbar. Du weißt, wann er da ist, und du spürst es, wenn er nicht da ist.

(Gene Reynolds)

tuationshumor, der gut in die Kommunikation zwischen Tagesgast und Pflegeperson passt.

Während der Gruppenaktivitäten kann eine heitere Stimmung die Entstehung angespannter, von Leistungsdruck geprägter Atmosphäre verhindern.

Wir erleben, dass lautes Lachen Spannungen lösen kann und dass durch passenden Humor in vielen Situationen „herausforderndes Verhalten“ entschärft wird. So lachen wir mit den Tagesgästen, wann immer ihnen danach ist.

Durch die humorvolle anfängliche Begegnung mit Herrn Y, der neu ins Memory Tageszentrum gekommen ist, wurde unter anderem auch der Vertrauensaufbau ermöglicht.

Kommt Frau C mit finsterner Miene ins Memory Tageszentrum und wir erfahren, dass es zu Hause zu Unstimmigkeiten gekommen ist, kann eine humorvolle Aufmunterung von negativen Erlebnissen ablenken. Dadurch entspannt sich die Mimik von Frau C und ein Lächeln ist der Anfang für ein gutes Gefühl. Wenn wir bei Herr X einfachen

und klaren Spaß einsetzen, reagiert er mit einem Lächeln und plötzlich geht er doch in die Aktivierungsgruppe mit. Begegnen wir Frau S. humorvoll, stellen sich sehr oft schnell Entspannungszeichen ein. Durch Humor finden wir schneller einen Zugang für Beziehungsaufbau und wärmender zwischenmenschlicher Kommunikation.

Wir haben beobachtet, dass der Ärger schneller verraucht und Tagesgäste sich aus unangenehmen Situationen mit angebrachtem Humor einfacher umlenken lassen.

Emotionen und Stimmungen sind ansteckend, oft ohne bewusste Registrierung. Wir erleben selbst, dass bei fröhlich umgebenden Menschen die eigene Stimmung gehoben wird.

Wir Pflegepersonen müssen den Tagesgästen auch Zeit und Gelegenheit geben, damit diese selbst lustige Ideen entwickeln können. Da sind wir Pflegepersonen gefordert, uns in lustigen Situationen zurückzuhalten, um dem Tagesgast den Vortritt zu geben. Lachen wir gemeinsam mit dem Tagesgast, zeigen wir dieselbe Meinung – dafür braucht es nicht immer Worte. Selbst Mimik und Gestik können als humorvoller Ausdruck alleine stehen oder von der Sprache oder Hilfsmittel unterstützend begleitet werden. Durch diese Verstärkung werden Tagesgäste besonders erreicht.

Wir setzen Humor bewusst und als geplante Intervention ein. Dafür bedarf es Überlegungen zur Art und Weise des Humoreinsatzes und in den morgendlichen Besprechungen muss diese Intervention auch besprochen und evaluiert werden und wir fragen uns:

- Wie war die Reaktion auf Humorinterventionen?
- Konnte eine Ablenkung erreicht werden?
- Sind die geeigneten Humorartikel vorhanden?



Humor im Memory Tageszentrum

Wir Pflegepersonen im Memory Tageszentrum müssen immer die Situation richtig einschätzen können, damit das passende Maß an Humor eingesetzt werden kann. Humor in einer achtsamen Weise zur Anwendung zu bringen, dafür ist der richtige Zeitpunkt und die richtige Dosis wichtig. Ängste und Probleme der Tagesgäste müssen immer ernst genommen werden und dürfen keinesfalls überspielt werden. Der spontane Humor erfolgt aus dem

Augenblick heraus, wenn wir z. B. lustige Impulse aufgreifen. Unsere Humorsignale sind stark und eindeutig, denn Menschen mit Demenz brauchen Klarheit. Bei der Planung der Gruppenaktivitäten überlegen wir uns schon zuvor, wann wir das Programm humorvoll auflockern können.

Möglichkeiten in den Gruppenaktivitäten sind z. B. der Sitztanz oder der Tanz an sich. Witze- und Anekdotengruppen finden vor allem in den Nachmittags-

runden Anklang. Humorreize können auch in Form von Musik, Spielen, Bildern, Singen und durch Vorlesen angeboten werden. Wortspiele, Rätselwitze, Scherze der Pflegeperson auf eigene Kosten, spaßige Aufwertung von Nichtigem und Banalem, lustige Schilderungen und manchmal auch nonverbale Komik kommen in den Gruppenaktivitäten, aber auch in den Einzelsettings im Memory Tageszentrum zum Einsatz. Besonders humorvolle Tage wie

Fasching oder der 1. April eignen sich ebenfalls hervorragend das Thema Humor in der Gruppe zu thematisieren.

Bei den Gruppenaktivitäten können auch folgende Themen lauten:

- Was bringt Sie zum Lachen?
- Welche Art von Humor spricht Sie an? Haben Sie Beispiele?
- Gibt es einen Lieblingskomiker?
- Welches lustige Erlebnis möchten Sie erzählen?

Wir nutzen ein breites Spektrum von Strategien wie z. B. lustige Lieder, Gedichte und Sprichwörter und können dahingehend aus einem umfangreichen Repertoire aus unserer Sammlung schöpfen. Durch humorvollen Einsatz gelingt es, die Aktivierungen attraktiv zu gestalten. Dazu wenden wir unterschiedliche Humortechniken an wie humorvolle Komplimente, amüsiertes Vorlesen von Horoskopen oder auch die Verwendung lustiger Requisiten. So entstehen viele fröhliche Momente, die oft noch bei der Kaffeejause „nachbesprochen“ werden.

STIMMUNG WIRKT ZU HAUSE NOCH NACH

Auch wenn die Tagesgäste ihren Vertrauenspersonen nicht immer erzählen können, was sie im Memory Tageszentrum erlebt haben, können diese ihre Emotionen dahingehend spüren und erfahren. Vertrauenspersonen erzählen, dass die Stimmung zu Hause noch angehoben ist oder nachwirkt. Wenn das gelingt, haben wir ein großes Ziel erreicht.

Wir wissen, dass Humor den Zusammenhalt zwischen Tagesgast und Pflegeperson stärkt und das Gruppengefühl fördert. Heiterkeit und Lachen, Frohsinn und Sinn für Humor sind Kompetenzen, die auch bei uns im Memory Tageszentrum gepflegt werden müssen, damit sie nicht verloren gehen.

INTERVIEW TEAM ZUM HUMOR IM MTZ

Humor wird vom Team als Möglichkeit angesehen, verfahrenere Situationen aufzulockern und als „Eisbrecher“ zu fungieren, der uns Pflegenden hilft, eine Beziehung zu den Tagesgästen und Angehörigen aufzubauen.

Frage: Warum ist für dich Humor im Umgang mit den Tagesgästen wichtig?

„Die meisten Tagesgäste haben zu Hause nichts mehr zu lachen, da wird wenig Humor verwendet, bei uns sollen sie wirklich lachen und nicht nur lächeln. Im Dialog versuche ich herauszufinden, ob und wie Humor eingesetzt werden kann, oft ergibt sich ja ein spontaner Humor, das finde ich immer am besten. Aber der Spaß muss zu den einzelnen Personen passen bzw. auch in der Gruppe passen.“

Man muss sehr achtsam sein, wenn man Humor einsetzen will und die Person nicht gut kennt.

Humor ist ein Hilfsmittel für den Umgang mit Menschen mit Demenz und erleichtert die zwischenmenschliche Beziehung, einerseits für den Tagesgast, aber auch für uns Pflegepersonen. Humor verbindet und zeigt uns, dass wir alle so sein dürfen, wie wir sind, und das kann das Wohlbefinden nur positiv beeinflussen.

Es gibt Tagesgäste, die sagen ganz klar, dass sie aus dem Grund gerne zu uns kommen, weil bei uns so viel gelacht wird. Dieses Feedback ist schön.

In einer gemütlichen Runde gehört der Humor einfach dazu.

Immer wird der Humor dem Tagesgast angepasst, soviel Humorkompetenz haben alle Pflegepersonen bei uns.

Humor wirkt manchmal auch als Ventil, wir Pflegepersonen haben gelernt damit umzugehen.“

„Mit Humor kann es gelingen, Vertrau-

en aufzubauen, und der Tagesgast erlebt dabei, dass es nicht immer nur um seine Defizite geht. Humor im positiven Sinn gehört zur Basis in der Therapie und ist somit ein Teil der therapeutischen Bindung.“

„Humor schafft Abstand bei belastenden Situationen, es kommt zum Perspektivenwechsel und zur Distanzierung von Problemen.“

Man muss sehr achtsam sein, wenn man Humor einsetzen will und die Person nicht gut kennt.

Heute haben wir in der Aktivitätsgruppe über den Altweibersommer gesprochen, und wir haben den Altmännersommer erfunden und sind dahingehend bis ins Detail eingegangen. Das haben die Tagesgäste lustig gefunden. Alle haben sehr viel gelacht und es war eine ‚gelöste‘ Runde. Die Freude war so spürbar, und wir konnten kreativ ausschmücken, wie so ein Sommer ausschauen soll. Deshalb bin ich fest der Meinung, dass Humor die Kreativität steigert. Aber auch wir Pflegepersonen entwickeln dabei Kreativität und Spontanität.“

Text: Marion Schaffernak, Leiterin Memory Tageszentrum Rosenhain



Bei diesem Kaiserwetter macht es allen richtig Spaß



Schon zu Beginn des Moorlehrpfades konnten wir die schöne Flora und Fauna bewundern.

Wenn Engel reisen, lacht der Himmel

So ein Ausflug, der ist herrlich, so ein Ausflug, der ist schön ...

Ende Juli und der Wetterbericht versprach nichts Gutes. Eine ganze Woche lang zeigte sich der Sommer von seiner kühlest Seite. Nur Regen und graue Wolken zierten unseren Himmel. Unser erster großer Ausflug seit der Corona-Pandemie stand am 2. August 2023 bevor und das Wetter bereitete uns Kopfschmerzen. Doch der Entschluss stand fest: Wir lassen uns den Spaß nicht nehmen und fahren auf die Teichalm, komme was wolle!
Und dann war er da, der große Tag, und das Sprichwort „Wenn Engel reisen, lacht der Himmel“ hat sich bewahrheitet.

Unser Ausflugstag war der einzige Tag in dieser Woche, der Sonnenschein versprach und auch hielt. Von der Früh weg stand uns ein traumhafter, sonniger und nicht zu heißer Ausflugstag bevor. Nach einem guten Frühstück bei uns im Tageszentrum wurde das Lunchpaket eingepackt und die Fahrt mit dem Reisebus der Fa. Tropper angetreten. Auf der Teichalm bei der Latschenhütte angekommen, haben wir unseren Spaziergang in Richtung Moorlehrpfad gestartet. Dieser Rundkurs führt auf einem Holzplankenweg durch eines der letzten Latschenhochmoore Österreichs und bietet viele Informationen über die besondere Tier-

und Pflanzenwelt. Entlang des Weges nahmen wir bei den gemütlichen Sitzgelegenheiten immer wieder Platz und genossen die Landschaft und Natur. Bevor es entlang des Sees Richtung Teichwirt zum Mittagessen ging, wurde unsere tolle Gruppe beim Holzochsen noch fotografisch festgehalten. Gut gestärkt und leicht müde traten wir mit dem Bus die Rückfahrt nach Graz an, und so neigte sich ein wunderschöner, erlebnisreicher Tag dem Ende zu.

Text: Doris Pilger, MBA, Leiterin Tageszentrum Robert Stolz

Der Knopfbaum

Engagierte Schülerin startet Projekt im Tageszentrum Robert Stolz.

Im Rahmen des Programmes „Basteln“ wurde mit den Tagesgästen des Tageszentrums Robert Stolz ein zweiwöchiges Projekt gestartet, der soge-

nannte „Knopfbaum“. Das einzigartige Kunstwerk soll einen Frühlingsbaum mit bunten Blättern symbolisieren und von nun an den Leseraum im Tageszen-

trum verschönern. Das Ziel im Rahmen des Projektes war die Förderung der Feinmotorik, der Wahrnehmung sowie der Kreativität. Die Idee dazu hatte unsere DGKP-Schülerin Sara und wir alle waren davon sofort begeistert. Unterstützung beim Projekt erhielt sie von unserer Fachsozialbetreuerin Michaela Scherdoner und natürlich von unseren Tagesgästen, die es kaum erwarten konnten, diese Idee in die Tat umzusetzen.

Diesem gebührt auch an dieser Stelle ein ganz großes Lob für diese tolle Kreation.



Die Gestalter unseres wunderschönen Kunstwerkes mit Ideengeberin Sara

Text: Sara Krasniqi, DGKP-Schülerin im Tageszentrum Robert Stolz, Doris Pilger, MBA, Leiterin Tageszentrum Robert Stolz

Herzog
BAUWERKSTATT

Visionen
erfolgreich
bauen

8020 Graz
Vincenz-Muchitsch-Str. 16a
T 0316 / 42 77 15
herzoggranit-bau.at

www.herzog-bau.at

Administrationsassistentenz – eine Bereicherung für die Pflege

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen (DGKP) wenden in Pflegeheimen viel Zeit für administrative Tätigkeiten auf. Durch eine administrative Entlastung gelingt die Fokussierung auf die pflegerischen Kernkompetenzen.

Jene Zeit, die von DGKP für Administration und Organisation aufgewendet wird, fehlt bei den Bewohner:innen und schadet der Qualität. Im Rahmen eines Organisationsprojekts im Pflegeheim Peter Rosegger wurden die Aufgaben der einzelnen Berufsgruppen neu verteilt und eine Kreisstruktur mit flachen Hierarchien implementiert. Ziel war es, dass DGKP vermehrt ihre Kernkompetenzen (§14 GuKG) ausüben. Die Erreichung dieses Ziels war durch eine administrative Entlastung möglich sowie einer Verschiebung von Tätigkeiten an die Assistenzberufe der Pflege.

In einem Pflegeheim fallen viele administrative und organisatorische Tätigkeiten an. Als Beispiele sind hier die Organisation und Vorbereitung von Rettungstransporten, diverse Bestellungen und Besorgungen, die Organisation von Terminen und Veranstaltungen, die Bearbeitung und Koordination von diversen Telefonaten, die Nachbearbeitung von ärztlichen Visiten, die Archivierung von Befunden, die Vorbereitung von Aufnahmen bis hin zu Hygienetätigkeiten. Digitale Lösungen können derzeit diese Tätigkeiten nicht übernehmen. Eine Vielzahl dieser Tätigkeiten erfordern keine spezielle Ausbildung und sind nicht im Berufsbild der Pflege verankert.

Am 1. September 2023 hat Sonja Gößler als Administrationsassistentin gestartet. Sie war auf der Suche nach einem ruhigen Job für den letzten beruflichen Abschnitt vor der Pensionierung, wollte Kontakt zu älteren Menschen und hat gefunden, wonach sie suchte.

Die DGKP sehen einen großen Vorteil durch die Entlastung, weil sie mehr Zeit für die Bewohner:innen haben, die Bewohner:innen, die sie betreuen, besser kennen und durch den vermehrten Einsatz in der Praxis einerseits die Assistenzberufe entlasten und andererseits auch in der Lage sind, die Pflege individueller und genauer zu planen und anzuleiten. Für Tätigkeiten, die eine hohe

Konzentration erfordern, oder bei ausführlicheren Gesprächen mit Bewohner:innen und Angehörigen ist es zudem möglich, das Telefon abzugeben, um Ablenkungen zu vermeiden. Auch die Möglichkeit, Pflegeexpert:innen für ihre Tätigkeit freizustellen, steigert die Pflegequalität. An jenen Tagen wo Sonja Gößler nicht vor Ort ist, geht sie ab – darüber ist sich das DGKP-Team einig. Die Einführung der Administrationsassistentenz ist aus Sicht des Pflegeteams ein großer Erfolg und nicht mehr wegzudenken.

Text: Christoph Kocher, MSc, Pflegedienstleiter Pflegeheim Peter Rosegger



Administrationsassistentin Sonja Gößler bei ihrer Arbeit



Unsere Bibliothek im Tattenbachschen Haus

Wissensmanagement – gemeinsam eine Kultur des Wissensaustausches gestalten

Wie können wir eine klare Übersicht über unser bestehendes Wissen gewährleisten? Wie erweitern wir unser Wissen und halten es auf dem neuesten Stand, ohne in der Flut von Informationen unterzugehen? Die Antwort liegt im Wissensmanagement.

Die Gesundheitsbranche zeichnet sich durch ihre dynamische Natur aus, die von der Zusammenarbeit verschiedener Fachdisziplinen, kontinuierlichen Fortschritten in Technologien und Forschung sowie wandelnden Anforderungen geprägt ist. Daher ist eine effektive Strukturierung, Nutzung und Erweiterung von Wissen erforderlich. „Wissen ist die einzige Ressource, welche sich durch Gebrauch vermehrt.“ Wissensmanagement zielt darauf ab, Wissen auf allen Ebenen eines Unternehmens geschickt zu organisieren

Unsere interdisziplinäre Arbeitsgruppe für Wissensmanagement berät jährlich über bewährte Methoden.

In der praktischen Umsetzung verfügen wir über eine Bibliothek mit zahlreichen Büchern zu Management, Pflege, Medizin, Therapie und Public Health. Wer sich für Projekte in den GGZ interessiert, wird in der Wissenschaftsdatenbank fündig. Nach Fortbildungen erfolgt eine strukturierte Wissenserfassung. Unsere Newsletter und Zeitschriften-Abos halten uns kontinuierlich auf dem neuesten Stand. Wissensaustausch

geschieht täglich – sei es formal über unsere abteilungsübergreifenden Besprechungsstrukturen, Fortbildungen oder informell bei der Kaffeepause. Unser Ziel ist es, eine Kultur des Wissensaustauschs zu etablieren, sodass Wissensmanagement nicht nur ein Konzept bleibt, sondern im Arbeitsalltag gelebt wird!

Text: Sandra Dohr, BA MA,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Albert Schweitzer Institut

Das Jahr der Ernährung 2023 in den GGZ

Die Ernährung ist nicht nur eng mit unserer Gesundheit verbunden, sondern auch mit unserem tagtäglichen Wohlbefinden verknüpft. Ein Einblick und Ausblick unseres Projektes.

Das Thema Ernährung stellt einen erkennbaren Schwerpunkt der GGZ sowohl in der Versorgung unserer Patient:innen und Bewohner:innen, als auch der Mitarbeiter:innen dar. Fünf Schwerpunkte wurden in Gruppen erarbeitet und die ersten Ergebnisse konnten bereits umgesetzt werden.

THEMA 1

Sensibilisierung und Bewusstsein: Essen mit Genuss, ein schön gedeckter Tisch, Beachten verschiedener Kulturen bei den Mitarbeiter:innen

THEMA 2

Schulungen: Welche Schulungen benötigen unsere Mitarbeiter:innen?

THEMA 3

Qualität, Struktur und Prozesse: Nachhaltigkeit, Bestellsysteme für Mitarbeiter:innen

THEMA 4

Mitarbeiter:innen, Gesundheit und Ernährung: Auswertung des MA-Fragebogens, abwechslungsreiches Speiseangebot

THEMA 5

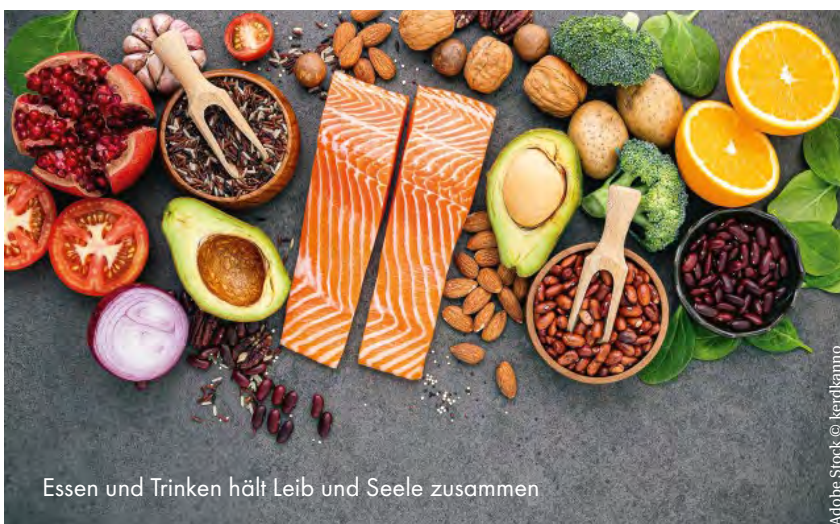
Ernährungsmedizin: Erstellung ernährungsmedizinischer Empfehlungen und Ableitung von Maßnahmen

Durch das intensive Auseinandersetzen mit den verschiedenen Themen konnten bereits erste Ziele erreicht werden.

Es wird für alle Mitarbeiter:innen einen 2-Tage-Workshop geben, Videos sind am Sharepoint abzurufen, die Ernährungskompetenz wird multiprofessionell gefördert, neue Gestaltung der Speisepläne.

Als Highlight wird eine 24-Stunden-Snack Lounge für Mitarbeiter:innen am Standort Gries eingerichtet, welche nicht nur zum kulinarischen Genuss einlädt, sondern auch als „Point of communication“ genutzt werden soll.

Text: Alexandra Fürst, MBA, Pflegedienstleiterin
Senior:innenresidenz Robert Stolz





Preisträger:innen Projekt-Award 2021/2022

Projekt-Award 2021/2022

270 Projekte wurden seit 2000 erfolgreich durchgeführt und damit das Unternehmen weiterentwickelt. Als Zeichen der Anerkennung der Leistung der Projektteams und insbesondere der Projektleiter:innen wird alle zwei Jahre der Projekt-Award vergeben.

Der Projekt-Award zeichnet Projekte aus, die besonders komplex und arbeitsintensiv sind. Beurteilt werden:

- die eigenständige Ideenfindung,
- die Effizienz und
- die Zielerreichung der Projekte.

Die Verleihung des Projekt-Awards 2021/22 fand am 4. Dezember 2023 im Albert Schweitzer Hörsaal statt. Aus zahlreichen Projekten wurden sechs für den Projekt-Award nominiert und vorgestellt:

- Werbekampagne Employer Branding (Projektleiterin:

- Daniela Langmann)
- Tattenbachsches Haus (Projektleiterin: Judith Goldgruber/Franz Scheucher)
- Haus Esther (Projektleiter: Wolfgang Kratky)
- I-Care Smart (Projektleiterin: Kerstin Löffler)
- Neue Jobseite (Projektleiterin: Daniela Langmann)
- e-Learning (Projektleiterin: Maria Schraußer)

Nach der Vorstellung der Projekte erfolgte die Bewertung durch eine unabhängige Jury. Im letzten Wettbewerb waren so viele gute Projekte, dass die

Jury entschied, drei Awards zu verleihen. Am späteren Nachmittag wurden die begehrten Projekt-Awards von der Jury an Daniela Langmann für das Projekt „Neue Jobseite“, an Wolfgang Kratky für das Projekt „Haus Esther“ und an Judith Goldgruber und Franz Scheucher für das Projekt „Tattenbachsches Haus“ übergeben. Diese Projekte zeichnen sich vor allem durch den unermüdelichen Einsatz der Projektteams aus.

Text: DI (FH) Martin Orehovec, Qualitäts- und Projektmanager

Website-Relaunch: GGZ-Website erstrahlt in neuem Design

Der neue aktualisierte und moderne digitale Auftritt der GGZ ist live.

Nach dem erfolgreichen Launch der GGZ-Karriereseite erstrahlt nun die GGZ-Unternehmenswebsite im neuen Design. Der neu gestaltete Online-Auftritt, welcher der Jobseite angegliedert wurde, liefert ein vereinheitlichtes Bild im Außenauftritt. Die Website zeichnet sich durch eine benutzerfreundliche Oberfläche mit intuitiver Navigation, einem übersichtlichen Aufbau und einfachen Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme aus.

Die übersichtlich gestaltete Menüstruktur gibt Besucher:innen auf einen Blick einen Überblick über das Leistungsspektrum und die Angebote der GGZ. Die Unterteilung in die Geschäftsbereiche Klinik, Pflegeheime, Wohnen,

Tageszentren, Forschung & Lehre sowie das Bildungsangebot der GGZ erleichtert es Besucher:innen, in wenigen Klicks zu den für sie relevanten Inhalten zu gelangen. Durch die Nutzung vieler Bilder erhalten Besucher:innen einen guten Einblick über das Ambiente und die Betreuung in den GGZ. Neben aktualisierten und detaillierten Inhalten zum Leistungsangebot, bietet die Website sowohl einen eigenen Download-Bereich als auch einen Newsroom, der alle Multimedia-Inhalte und Neuigkeiten auf einer Seite übersichtlich bündelt. Durch eine benutzerfreundliche Suchfunktion ist es möglich, schnell zum gewünschten Inhalt zu gelangen.

Als weiterer wesentlicher Teil bietet der

GGZ-Ärztbereich ein neugestaltetes, nutzerfreundliches Online-Formular für Zuweiser:innen, welches den Anmeldeprozess erleichtert. Ebenso sind zukünftig Anmeldungen für das Bildungsangebot des Albert Schweitzer Trainingszentrums sowie den Zertifikatslehrgang Basale Stimulation online einfach vorzunehmen.

Die neue Unternehmenswebsite bietet den Besucher:innen einen detaillierten, modernen und ansprechenden Einblick in die GGZ und versorgt sie mit aktuellen und relevanten Informationen.

Text: Susanna Kus, BSc,
Marketing/PR





Gruppenfoto vor dem Schlossbergrestaurant

Auf dem Grazer Schloßberg wurde am 7. Juni 2023 groß gefeiert!

Die alljährliche Ehrung von engagierten und talentierten Mitarbeiter:innen der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz fand heuer zum ersten Mal im „Schlossberg Restaurant“ statt und war ein erfreuliches Ereignis.

Wir baten Preisträgerin Isabella Pascottini zum Interview.

Wir wollen uns regelmäßig einen Tag Zeit nehmen, um auf unseren bisherigen beruflichen Weg in den GGZ zurückzublicken, um über Erlebtes zu sprechen, um uns über Erlerntes auszutauschen und uns gegenseitig besser kennenzulernen. Diese Gelegenheit hatten diesmal am 7. Juni 2023 unsere Jubilare bei einem Jubiläumsfest anlässlich ihrer 20, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahre am Grazer Schloßberg. Treffpunkt war um 15.30 Uhr am Fuße das Grazer Hausberges,

wo man sich nach einer symbolträchtigen Auffahrt mit der Schloßbergbahn vor dem Schlossbergrestaurant zu einem Gruppenfoto versammelte. Prof. Dr. Gerd Hartinger, MPH, sprach die einladenden Begrüßungsworte, Carina Hörting, BA MA MSc, empfing die Anwesenden ebenfalls sehr herzlich. Im Panoramasaal ging es dann für etwa 40 Teilnehmer:innen weiter mit der Urkundenverleihung und Ehrung ihrer Treue und Verbundenheit mit dem Unternehmen. Eine Kollegin unter den auszuzeichnenden Teilnehmer:innen

hat sich bereit erklärt, aus ihrem Leben und von ihrem Weg in den GGZ zu erzählen und so kam es zu einem spannenden Einblick in das „Arbeitsleben“ von Isabella Pascottini:

Warum haben Sie sich für die Geriatrischen Gesundheitszentren entschieden? Was waren Ihre persönlichen „Highlights“ und was die Herausforderungen auf Ihrem bisherigen Weg?

Pascottini: Fragen, die man sich im täglichen, oftmals stressigen

Arbeitsalltag wohl kaum stellt. Umso wichtiger und eindrucksvoller ist es darum, einmal innezuhalten, um auf das eigene Tun und Wirken schauen zu können. Sich zu fragen: Bin ich zufrieden? Welchen Wert hat meine Arbeit? Werde ich selbst wertgeschätzt? Was macht mich aus?

Warum hast du dich vor fast schon 26 Jahren für die GGZ entschieden? Wo gab es für dich Herausforderungen?

Pascottini: „Meine Mutter hat 28 Jahre lang in der Pflege gearbeitet, somit wurde mir dieser Berufswunsch bereits von Kindheit an in die Wiege gelegt. Ich selbst habe einen Sozialberuf erlernt, nämlich Orthopädie-Bandagistin, jedoch wollte ich immer schon in den GGZ arbeiten. Glücklicherweise konnte ich damals im sogenannten „6-er-Haus“ (dem jetzigen Hospiz) im Bereich Pflege zu arbeiten beginnen. Ich durfte fünf schöne und abwechslungsreiche Jahre dort in der Pflege mit einem tollen Team arbeiten. Als das „6-er-Haus“ dann aber zum Hospiz umgebaut

wurde, wurde unser Team leider aufgelöst. Einige von uns kamen in die jetzige Senior:innenresidenz Robert Stolz, andere – wie auch ich – siedelten in das jetzige Pflegewohnheim Aigner-Rollett am Rosenhain. Weitere neun Jahre folgten nun im Bereich Pflege und ich durfte als eine der ersten dabei sein, als das Pilotprojekt „Alltagsbetreuer:in“ gestartet wurde! Eine spannende Erfahrung, die wir im Anschluss daran an die Kolleg:innen im Neubau im Rahmen einer Schulung weitergeben durften. Als diese Arbeit getan war, wanderte ich dann im Jahr 2014 in das Pflegewohnheim Peter Rosegger, das neu eröffnet wurde, weiter. Hier war ich fortan die führende Ansprechperson für die Alltagsbetreuer:innen in dieser Einrichtung. Eine schöne Erfahrung und positive Herausforderung! Derzeit bin ich schon seit zweieinhalb Jahren als Senior:innenbetreuerin im Pflegewohnheim Aigner-Rollett tätig.“

Was waren bisher deine „Highlights“?

Pascottini: „Eines meiner ‚Highlights‘ möchte ich gerne erzählen, und zwar wurde einer Pflegeassistentin und mir eine Bewohnerin anvertraut, die absolut keine Lebenslust mehr hatte. Sie wollte nicht essen, hatte keine Freude am Leben, sie wollte einfach nur sterben. Die Pflegeassistentin und ich haben es gemeinsam geschafft, sie innerhalb von nur drei Monaten von ihrem Bett in den Cosy-Chair und von dort in den Rollstuhl zu bringen. Die Bewohnerin bekam wieder Kraft, sie begann wieder selbstständig zu essen! Wir waren alle sehr glücklich und stolz – auf die tapfere Bewohnerin, aber auch auf uns!“

Hast du ein besonderes Erlebnis, dass du uns gerne erzählen möchtest?

Pascottini: „Neben vielen schönen Erlebnissen ist mir besonders ein Spruch in Erinnerung geblieben, den die Mutter von Dr. Adler – der ebenfalls zu diesem Zeitpunkt in den GGZ tätig war – uns immer zugerufen hat, wenn sie fröhlich war: „Prost!“



Verleihung der Urkunde an Isabella Pascottini, 3. v. r.

Auf dass die Gurgel nicht verrost!“
Dieser Spruch ist uns geblieben, den sage ich heute noch das eine oder andere Mal, wenn ich mit Bewohner:innen anstoße auf ihr Wohl.“

**Sehr geehrte Frau Pascottini,
herzlichen Dank für das Interview!**

Nach der Urkundenverleihung genossen die Jubilar:innen gemeinsam mit den anwesenden Führungskräften ein ausgezeichnetes, viergängiges Abendessen und ließen den Ehrentag entspannt und fröhlich ausklingen. Es gab ausreichend Zeit für nette Gespräche und Austausch, es wurde in „Erinnerungen geschwelgt“ und die Wiedersehensfreude unter ehemaligen Kolleg:innen, die sich bei dieser Feier nach langer Zeit wiedergesehen haben, war groß!

Wir gratulieren den stolzen Jubilar:innen nochmals sehr herzlich zu 20, 25,

30, 35 und 40 Dienstjahren! Sie und Ihre Arbeit sind von unschätzbarem Wert – und beides zusammen garantiert eine erfolgreiche Zukunft.

Eine Entscheidung zu treffen und diesen Weg dann viele Jahre lang entschlossen und treu zu gehen, erfordert sicher Mut, ganz bestimmt Ausdauer und ohne Zweifel Fleiß.

Die Wurzeln allen Guten liegen im Boden der Wertschätzung des Guten.

Dalai Lama

Gerade langjährige Kolleg:innen sind für jedes Unternehmen von unschätzbarem Wert, tragen sie doch enormes Wissen und einen großen Erfahrungswert in sich, den sie mit neuen Genera-

tionen teilen können. Hier wird auch das Thema „Generationenübergreifendes Arbeiten“ aktuell: Es geht darum, so miteinander zu arbeiten, dass alle Generationen voneinander profitieren, Vorurteile abzubauen und das Positive herauszuarbeiten. Nicht zuletzt deswegen ist es uns ein besonderes Anliegen und eine große Freude, zum alljährlichen Jubiläumsfest zu Ihrer besonderen Ehrung zu laden!

Danke, dass Sie tagtäglich für unsere Patient:innen und Bewohner:innen da sind! Danke, dass Sie viele Herausforderungen Hand in Hand mit uns meistern, aber auch Chancen mit uns ergreifen wollen. Danke für Ihr Vertrauen. Wir freuen uns auf die nächsten gemeinsamen Jahre mit Ihnen!

Text: Carina Hörting, BA MA MSc, Leiterin Human Resources, Claudia Daniela Ortner, HR-Referentin, Personalservice



Von der Logistik bis zum Spital- und Pflegebereich sind wir
Mit unserem Geschäftsbereich Logistik & Care übernehmen wir
spezialisierte Dienstleistungen wie etwa die Essensverteilung oder
die Vorbereitung der Frühstücke, und erleichtern damit den Alltag
der Pflegekräfte in den Geriatrischen Gesundheitszentren GGC.

Damit Ihnen mehr Zeit für Ihre Kernaufgaben bleibt
die Pflege der Patient:innen.

Markas ist die Facility Service-Lösung für Sie mit
kompetentem Personal und modernster Technik. Ihre
Anliegen sind für uns die wichtigste Aufgabe im Alltag.

Mit dem GGC Team im Fokus



Ausbildung zum/zur Risikomanager:in

Die Ausbildung zum/zur Risikomanager:in ist ein entscheidender Schritt, um ein fundiertes Verständnis für diverse Risiken im Gesundheitsbereich zu erlangen.

Das Risikomanagement ist im Qualitätsmanagement verankert. Das Qualitätsmanagement im Gesundheitsbereich ist von entscheidender Bedeutung, um eine effiziente und hochwertige Patientenversorgung sicherzustellen. Es umfasst die Entwicklung und Umsetzung von Standards, Verfahren und Richtlinien, die die Qualität der Gesundheitsberufe verbessern sollen. Außerdem umfasst sie rechtliche und ethische Aspekte sowie Tools und Methoden zur Risikoverwaltung.

Die Ausbildung ist essenziell, um in unserem Unternehmen den laufend neuen Herausforderungen durch die Risikobewertung und die Risikominderung gewachsen zu sein. Die Risikomanagerausbildung bietet uns einen Einblick in Analysetechniken, Strategien und stellt einen Baukasten an Werkzeugen zur Verfügung, um Risiken zu bewerten und zu bewältigen.

In diesem Sinne entschlossen sich Anika Thonhofer (Leitung Franz Gerstenbrand Wachkoma Department) und Carina Palier (DGKP im PWH Erika Horn), sich dieses Themas anzunehmen. Durch die solide Risikomanagerausbildung der Quality Austria wurde uns eine breite Palette an Fähigkeiten, darunter die Risikoanalyse, -bewertung und -kontrolle angeboten.

Die Ausbildung ermöglichte es uns, Risiken zu identifizieren, zu qualifizieren und geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu entwickeln. Dieses Grundwissen verhalf uns im Gesundheitsbereich dazu, wesentliche Risiken wie zum Beispiel „Medikamentensicherheit im Pflegewohnheim“ zu identifizieren, zu evaluieren und daraus geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu entwickeln.

Speziell bei der Medikamentensicherheit im Pflegewohnheim besteht das Risiko, dass der/die Patient:in ein fal-

sches bzw. ein falsch dosiertes Medikament erhält, oder ihm/ihr ein notwendiges Medikament vorenthalten wird, und er/sie dadurch Schaden nimmt. Die daraus geleiteten Maßnahmen (z. B. die 10-R-Regel) tragen nun zur deutlichen Risikoverminderung bei.

Durch das neu erworbene Wissen des Risikomanagements im Gesundheitsbereich können wir fundierte Entscheidungen treffen, um die Patient:innenversorgung zu gewährleisten und stetig zu verbessern. Dies hat uns ermöglicht, einen effizienteren Prozess zu implementieren, die Patient:innensicherheit zu erhöhen und die Qualität der Gesundheitsdienstleistungen insgesamt zu steigern!

Text: Carina Palier, DGKP im Pflegewohnheim Erika Horn

 
Zöscher & Söhne

BERATUNG - PLANUNG - LIEFERUNG - INSTALLATION - KUNDENPARKPLATZ

Elektro, HiFi-, TV- und Beleuchtungskörper Großhandel GmbH

8020 Graz, Griesplatz 16, T 0316 / 71 43 11-0, F 0316 / 71 41 35, office@zoescher.at, www.zoescher.at



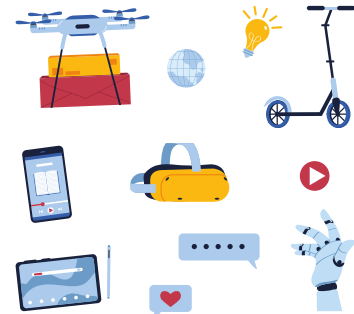
Baby boomers



Generation X



Generation Y



Generation Z

© Macrovector

Aufarbeitung der Mitarbeiter:innenbefragung 2022

Am 11. Oktober 2023 fand im Rahmen eines ganztägigen Workshops die Aufarbeitung der Mitarbeiter:innenbefragung 2022 für den Verwaltungsbereich statt.

Bereits im Februar 2023 haben sich die Führungskräfte der GGZ in einem „Think Tank“ mit den Ergebnissen der Mitarbeiter:innenbefragung 2022 auseinandergesetzt und Ableitungen für die GGZ getroffen. Daher wurden am Vormittag des 11. Oktobers 2023 der gesellschaftliche Wandel sowie Trends und Veränderungen in der Arbeitswelt genauer beleuchtet. Im Fokus stand hier vor allem das Generationenthema – der Umgang mit den unterschiedlichen Generationen im Arbeitsalltag und den damit verbundenen Wertewandel. Näheres dazu auf der folgenden Seite. Es

kam zu spannenden Diskussionen und zu einem regen Erfahrungsaustausch der Mitarbeiter:innen, die von ihren Erlebnissen aus dem Berufsalltag berichteten. In Gruppenarbeiten wurden drei Werte bzw. Trends (Vereinbarkeit von Familie & Beruf, Individualität/Diversität und Wertschätzung & Feedback) genauer unter die Lupe genommen und ausgearbeitet. Der Nachmittag brachte dann die eine oder andere Überraschung mit sich. Nun hieß es: „Kamera läuft! ... und Action!“ Im Laufe des Nachmittags entstanden kreative Videoclips zu den zuvor erarbeiteten Inhalten. Zur Verfügung standen etli-

che Requisiten und Kostüme, gedreht wurde an den unterschiedlichsten Orten in den GGZ. Hier konnten die Mitarbeiter:innen ihrer Kreativität freien Lauf lassen. Am Ende des Tages bekamen alle drei Teams für ihre künstlerische Leistung einen Oscar verliehen.

VERÄNDERUNG IN DER ARBEITSWELT VON BABY BOOMER BIS GENERATION Z

Derzeit begegnen sich vier unterschiedliche Generationen am Arbeitsmarkt^{1,2}. Auch unter den Mitarbeiter:innen der GGZ sind alle vier Generationen vertreten.

BABY BOOMER (1946-1964)

Die Generation der Baby Boomer wurde während der Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs nach den beiden Weltkriegen geboren und weist die höchste Geburtenrate auf. Die heute 59- bis 77-Jährigen befinden sich bereits im oder sind an der Schwelle zum Ruhestand. Innerhalb der nächsten Jahre werden die Baby Boomer den Arbeitsmarkt größtenteils verlassen haben. Dies wird zu einer großen Lücke führen und entscheidend zum grassierenden Fachkräftemangel beitragen. Den Baby Boomern wird nachgesagt, besonders ehrgeizig und fleißig zu sein. Die Generation identifiziert sich stark mit ihrer Arbeit. Aus dieser Zeit stammt auch der Begriff „Workaholics“.

GENERATION X (1965-1979)

Menschen, die zwischen 1965 und 1979 geboren wurden, gehören zur sogenannten Generation X. Diese Generation erlebte zwar erste große technische Fortschritte, verbrachte aber den ersten Teil ihres Lebens dennoch größtenteils analog. Für die Generation der heute 44- bis 58-Jährigen ist das berufliche Vorankommen das wichtigste Ziel bei der Suche nach einem Job. Sie ist gut ausgebildet und arbeitet, um sich ein materiell abgesichertes Leben leisten zu können. Im Gegensatz zu ihrer Vorgänger-Generation stellt die Generation X die Arbeit nicht vor andere Bedürfnisse, sondern betrachtet diese eher als Mittel zum Zweck. Ihr ist somit die Work-Life-Balance um einiges wichtiger.

GENERATION Y (1980-1996)

Zu den Millennials zählen Menschen, die zwischen 1980 und Mitte der 1990-er geboren sind. Im Vergleich zu früheren Generationen sind die Millennials mit mehr Unsicherheit und Instabilität aufgewachsen. Millennials hinterfragen vieles und sind ständig auf der Suche

nach dem Sinn des Lebens – auch deshalb nennt man sie Generation „Why?“. Auf dem Arbeitsmarkt gelten sie darum als besonders fordernd und stellen ganz besondere Ansprüche an die Unternehmen. So soll die Arbeit vor allem Sinn machen und Abwechslung bieten. Sie sind selbstbewusst und streben nach einer guten Work-Life-Balance. Die Millennials sind überdies die erste Generation, die größtenteils digital aufwuchs. Sie gilt dadurch als global vernetzt und technikaffin.

GENERATION Z (AB 1997)

Die heute Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die in den nächsten Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten, gehören zur sogenannten Generation Z. Die Generation Z ist die erste Generation, die komplett mit dem Smartphone aufgewachsen ist. Sie gilt als noch technikaffiner und digitalisierter als die Millennials. Anders als die Generation Y differenziert die Generation Z wieder mehr zwischen Arbeit und Privatleben. Feste Abgrenzungen sowie klare Strukturen werden wieder gewollt, Familie und Freunde sind wichtiger als Erfolg und Karriere. Die Generation Z hat einen großen Wunsch nach freier Entfaltung, sie ist sich aber auch ihrer unsicheren Zukunft bewusst.

WERTEWANDEL ALS CHANCE BEGREIFEN – GENERATIONEN VEREINEN

Diese vier Generationen treffen mit ihren unterschiedlichen Werten und Lebens Einstellungen gerade im Arbeitsalltag immer mehr aufeinander. Das stellt viele Unternehmen vor eine besondere Herausforderung. So sind auch die GGZ durch diese Personalentwicklung immer mehr gefordert. Dies kann aber auch eine große Chance bedeuten. Die Erfahrungen der älteren Mitarbeiter:innen, aber auch die Ideen und Ansätze der Jüngeren sowie das von und miteinander Lernen, führt zu einer verbesserten Leistung aller. Der Erfolg eines Unternehmens wird somit entscheidend durch das Zusammenarbeiten der verschiedenen Generationen gefördert.

Text: Carina Hörting, BA MA MSc, Leiterin Human Resources, Ursula Berger, BSc MSc, Stabsstelle Human Resources

Quellen:

- 1 Knuchel, L. (2023). Stimmen die Vorurteile über deine Generation? Das steckt hinter Boomer, X, Y, Z und Alpha. Verfügbar unter: <https://www.watson.ch/leben/wissen/389390801-generation-x-y-z-und-alpha-die-verschiedenen-generationen-erklart>
- 2 Absolventa. (o.J.). Generation XYZ – die komplette Generationen Übersicht. Verfügbar unter: <https://www.absolventa.de/karriereguide/berufseinstieger-wissen/xyz-generationen-arbeitsmarkt-ueberblick>



#generationen #GGZ #team – we are part of it!

Väterkarenz – eine so wertvolle Zeit!

Steckbrief: Paul Voggeneder, diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger, arbeitet seit Oktober 2015 in den GGZ, seit Juni 2019 als Stationsleiter. Verheiratet mit Anna, sein Sohn Felix wurde im Jänner 2022 geboren, absolvierte sowohl den Papamonat als auch zwei Monate Väterkarenz.

Lieber Paul, wann war es für dich klar, dass du sowohl den Papamonat als auch Väterkarenz nutzen wirst?

Voggeneder: Dass ich den Papamonat in Anspruch nehme, das war von Anfang an klar. Durch die so wertvolle und lehrreiche Zeit mit meinem Sohn, hatte ich auch bald den Wunsch in Väterkarenz zu gehen.

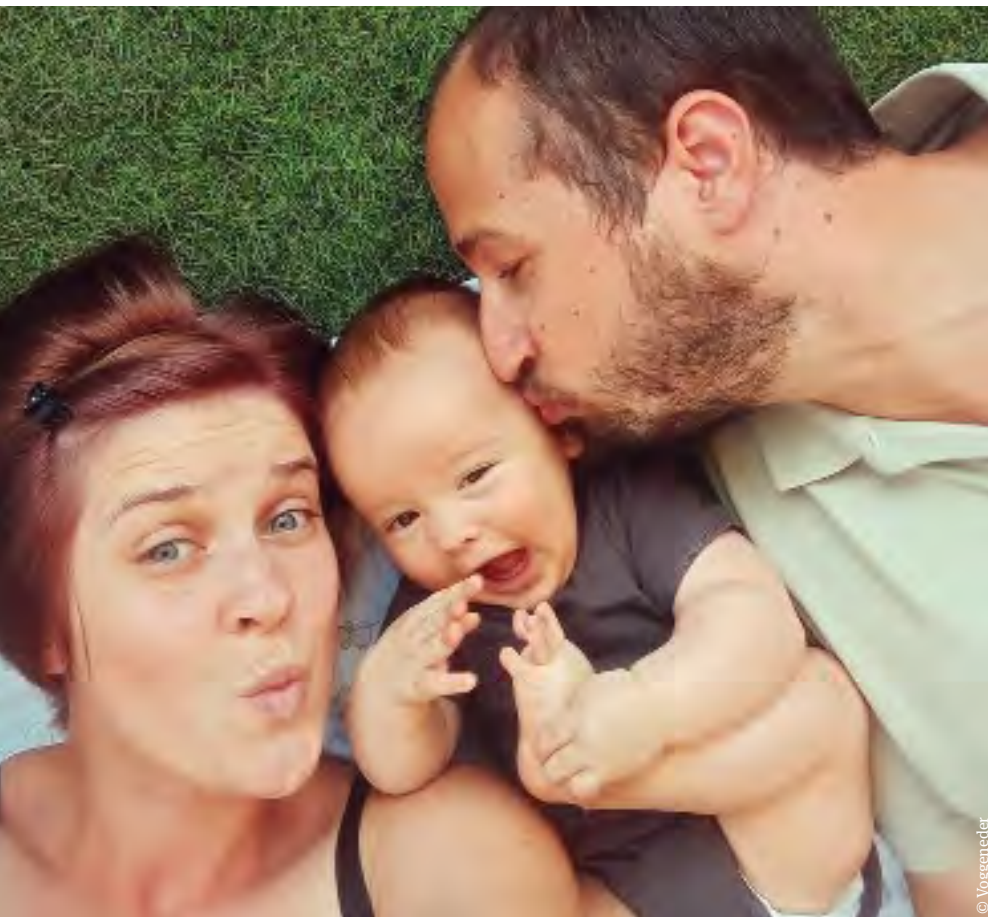
Du bist ja Stationsleiter der Tagesklinik – war es für dich „schwieriger“, als Führungskraft in Väterkarenz zu gehen?

Voggeneder: Ich glaube nicht. Ich habe mit Margarete, meiner Stellvertreterin, dem Team und meinem Vorgesetzten alles besprochen und sie haben meinen Wunsch voll un-

terstützt. Auch während der Karenz habe ich mich immer wieder einmal kurz mit Margarete ausgetauscht. Das hat uns beiden gut getan. Was ich jedoch zwischen Papamonat und Väterkarenz gemerkt habe, war, wie wichtig die Zeit ist, die man zu 100 Prozent für sein Kind, für seine Familie hat. Die Monate dazwischen waren oft sehr arbeitsintensiv und anspruchsvoll. Da bin ich oft müde nach Hause gekommen und konnte vielleicht vieles nicht so bewusst wahrnehmen, wie während der Zeit des Papamonats. Die Entscheidung zur Väterkarenz ist mir dann nicht schwer gefallen.

Welche Erfahrungen hast du gemacht bzw. gab es auch besondere Herausforderungen für dich?

Voggeneder: Manches war für mich als DGKP in den ersten Monaten mit Felix vielleicht nicht so herausfordernd, z. B. wenn der Popo etwas wund war oder bei seiner ersten Erkältung. Im Großen und Ganzen haben aber alle Eltern mit den gleichen Herausforderungen zu kämpfen. Insbesondere beim ersten Kind.



Text: Irene Schwarz, Stabsstelle Human Resources

Väterkarenz – Beziehung braucht Zeit!

Im Gespräch mit Saso Mihoric, diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger, seit Juli 2021 in den GGZ, über seine Zeit in der Väterkarenz.

Lieber Saso, war es für dich immer klar, dass du in Väterkarenz gehen wirst?

Mihoric: Ja, ich wollte immer schon alles nutzen, was die Bindung zu meinem Kind vertieft und meine Partnerin entlastet. Es ist wunderbar, dass ich sowohl den Papamonat als auch drei Monate Väterkarenz in Anspruch nehmen konnte.

Wie hast du diese Zeiten wahrgenommen?

Mihoric: Es war auf jeden Fall sehr anspruchsvoll. Man unterschätzt tatsächlich, dass es viel Zeit und Energie kostet – vor allem das Organisatorische rundherum. Unser Sohn schläft nicht so gut, daher sind die Nächte kurz und die Tage lang. Das zehrt schon an der Substanz. Aber das ist nicht so wichtig. Wunderschön ist es mitzuerleben, wie dein Kind sich entwickelt, wie sich die Persönlichkeit entfaltet, wie sie beobachten, begreifen und ihren Intellekt einsetzen. Es ist auch unglaublich, wie schnell Lukas wächst.

War es dir bewusst, wie viel Arbeit auch hinter der Väterkarenz steckt bzw. wie bist du damit umgegangen?

Mihoric: Also ich dachte, dass ich

es weiß, aber erst beim Umsetzen habe ich erfahren, dass es mehr zu tun gibt als gedacht. Ich habe auch lernen müssen, dass man zwar einen Tagesablauf planen kann, aber Lukas doch eher den Tag bestimmt. Die Fürsorge nimmt viel Zeit in Anspruch. Das mit Haushalt usw. zu vereinen, ist schon eine Leistung. Ich habe großen Respekt gegenüber meiner Partnerin und Müttern allgemein, die das ja in viel höherem Ausmaß bewältigen.

Teilst du bitte mit uns einen der vielen wunderschönen Momente aus der Väterkarenz?

Mihoric: Werkzeugkiste für den Kleinen gekauft und schon kann das Heimwerken mit den Eltern losgehen. Ob Mama oder Papa, Lukas schraubt immer begeistert mit.

Wie haben die Menschen in deinem Umfeld reagiert, dass du in Karenz gehst?

Mihoric: Sehr, sehr positiv – vor allem Männer 50+ haben gesagt, dass sie es super finden.

Was ist dir noch wichtig zu sagen?

Mihoric: Liebe Väter dieser und der kommenden Generation: Nutzt die Väterkarenz! Man lernt die Beziehung zu seinem Kind, aber

auch den Alltag mit einem Kind, von einer ganz anderen Seite kennen – und Beziehung lebt nur, wenn man sich Zeit dafür nimmt.

Text: Irene Schwarz, Stabsstelle Human Resources





Unser Karenzkafee – zuckersüß und sehr informativ!

Es ist einfach schön, sich wiederzusehen: Wir treffen ehemalige Kolleg:innen und tauschen uns in gemütlicher Atmosphäre bei Kaffee und einem kleinen Imbiss aus. Offene Fragen werden beantwortet, es wird gelacht und viel gestaunt.

Als mehrfach ausgezeichnete familienfreundlicher Arbeitgeber in der Steiermark luden die Geriatrischen Gesundheitszentren am 27. September 2023 zum bereits dritten Karenzkafee im Ort der Stille. Herzlich eingeladen waren alle Mitarbeiter:innen, die sich aktuell in Karenz befinden und die sich in dieser wunderschönen, intensiven, aber auch „ganz anderen“ Zeit fernab der sonst täglichen Routine in der Arbeitswelt auch wieder einmal den Austausch mit lieben Kolleg:innen und Vorgesetzten wünschen. Eingeladen sind aber ALLE Bedienstete, die sich gern

eine Stunde lang „Zeit für Familie“ nehmen wollen. Offene Fragen können rechtzeitig geklärt werden, über Themen wie Rückkehr nach Karenz, berufliche Zukunftspläne, Bildungskarenz, Karenzverlängerung oder verfügbarer Krippenplatz wird beraten. Für kleine Gäste ist eine Spielecke zum Erforschen eingerichtet, die gerne angenommen wird.

Beim gemütlichen Kaffee und einem Stück Kuchen plauderten diesmal Lisa Weidinger, ASIGG, begleitet von ihrer herzigen Tochter, Ewald Mursic, Abteilung Recht, Carina Hörting, Leiterin

HR, Lydia Hasenbichler, Pflegedienstleitung ASK I sowie Karin Reinbacher, Human Resources. Die Stimmung war fröhlich und entspannt und die kleine Josefine Rosie hat aufmerksam zugehört, was die Erwachsenen so alles besprechen. Vielen Dank an alle fürs dabei sein!

Wir freuen uns schon auf das nächste Treffen!

Text: Carina Hörting, BA MA MSc, Leiterin Human Resources, Claudia Daniela Ortner, HR-Referentin, Personalservice



Mitarbeiter:innen sind die Quelle unseres Erfolgs

In der Adventzeit waren die „Weihnachtsengel“ aus dem Team Human Resources wieder unterwegs, um gemeinsam mit den Führungskräften das Weihnachtsgeschenk zu überreichen. Mit Freude und einem Lächeln im Gesicht wurde die Trinkflasche entgegengenommen. Ein großes Dankeschön an all unsere Kolleg:innen für die wertvolle Arbeit und großartigen Leistungen im Jahr 2023.

Text: Ursula Berger, BSc MSc, Stabsstelle Human Resources,
Elisabeth Schirnhöfer, BA MSc, Human Resources Management





Abschlüsse unserer Kolleg:innen

Die Bemühungen haben sich gelohnt! Folgende Kolleg:innen haben neben ihrem stressigen Berufsalltag viel Zeit und Energie in eine Aus- bzw. Weiterbildung gesteckt! Wir gratulieren allen unseren Kolleg:innen recht herzlich zu ihren erfolgreichen Abschlüssen!

Text: Carina Hörting, BA MA MSc, Leiterin Human Resources,
Ursula Berger, BSc MSc, Stabsstelle Human Resources

DIENSTPRÜFUNG 2023

Blazevic Ljiljana, De Lellis-Stermole Romina, Hörting Carina, Kratky Wolfgang, Langmann Daniela, Matz Verena, Mauthner Bianca, Pollhammer Elisabeth, Pusterhofer Julia, Reinbacher Karin, Renhart Roland, Rimpl Ursula, Schieder Sarah, Schirnhofner Elisabeth, Zoglmeier Robert

STUDIENABSCHLÜSSE 2023

Lindheim Sophie	Business Data Science	BSc
Pusterhofer Julia	Gesundheitsmanagement und Integrierte Versorgung	MA
Harb Magdalena	Pflegemanagement	MSc
Gafiuk Helga	Bachelor of Science in Health Studies	BSc
Kaufmann Sabrina	Bachelor of Science in Health Studies	BSc
Trinker Franziska	Bachelor of Science in Health Studies	BSc

ABSCHLÜSSE PFLEGE 2023

Rogan Denise	Basales und mittleres Pflegemanagement	
Kröll Michele	Basales und mittleres Pflegemanagement	
Berger Pernilla	Basales und mittleres Pflegemanagement	
Ramic Sabahudin	Basales und mittleres Pflegemanagement	
Palier Carina	Basales und mittleres Pflegemanagement	
Hopf Kerstin	Sonderausbildung in der Intensivpflege	
Held Anita	Weiterbildungslehrgang Pflege von Menschen im Wachkoma	
Neuwirth Judith	Weiterbildungslehrgang Pflege von Menschen im Wachkoma	
Liebmann Dominic	Weiterbildung Praxisanleitung	
Matic Andrea	Weiterbildung Praxisanleitung	
Olah Julia	Weiterbildung Praxisanleitung	
Graff Andreas	Wundmanagement	
Paskarevic Dejan	Kinästhetik Trainer	

LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG

Becker Aline	Bürokauffrau	
--------------	--------------	--



Die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen der Seelsorge trafen sich im November 2023 zum gemeinsamen Gottesdienst und Frühstück

In den Spuren Jesu

Die Nächstenliebe – gute Versorgung und Hilfe für Patient:innen – wird in den GGZ von vielen Konfessionen gelebt. Die Mitarbeiter:innen in der Seelsorge tun dies bewusst in der Nachfolge Christi.

Die vier Grundvollzüge der Kirche – Liturgie, Verkündigung, Diakonie und Gemeinschaft – sind sozusagen die Merkmale von Kirche, ihr Grundauftrag. Sie bezeichnen, was für Kirche unbedingt nötig ist, natürlich auch im Krankenhaus und in den Pflegeheimen. Dabei ist keine isoliert zu sehen, eine greift in die andere über. **Diakonie:** Die Nächstenliebe ist natürlich ein ganz wesentliches Merkmal der Krankenhaus- und Pflegeheimseelsorge. Da sein für Menschen, die sich in schwierigen Lebenssituationen befinden, die sich über Ansprache und Zuwendung freuen. Zeit nehmen. Zuhören. Aushalten. Mitfühlen.

Liturgie: Bei regelmäßigen Gottesdiensten und Feiern, mit Kommunion und Gebet wollen wir Begegnung mit Gott ermöglichen und pflegen.

Verkündigung: Weitergabe und Vertiefung des Glaubens durch das Lesen und Weitererzählen der Bibel, aber vor allem auch durch das persönliche Beispiel: ein Leben auf den Spuren Jesu, die persönliche Beziehung zu Gott.

Gemeinschaft: Es ist gut, wenn wir nicht alleine sind. Das gemeinsame Feiern, der Austausch, das Bemühen um ein und dasselbe Ziel geben uns Halt und Zuversicht. Wir ergänzen einander mit unseren Fähigkeiten und Talenten.

Diese Grundvollzüge bieten uns also eine Richtschnur für unser Tun. In den GGZ arbeiten derzeit zwei Hauptamtliche in der evangelischen und vier Hauptamtliche in der katholischen Seelsorge.

Johannes Holzschuh, der seinen Dienst in der GGZ im Herbst 2023 begonnen hat, kommt im Folgenden zu Wort.

SEELSORGE HAT ZEIT

Wenn wir eine kostbare Pflanze von einem wertvollen Menschen geschenkt bekommen, dann achten wir darauf, dass es dieser Pflanze auch gut geht und dass sie entsprechend gepflegt wird. Wir sorgen dafür, dass sie immer

ausreichend Wasser hat, wir stellen sie an einen Platz, an dem die Lichtverhältnisse optimal sind, wir düngen sie regelmäßig und wenn nötig greifen wir auch zur Schere und beschneiden sie. Auf diese Weise können wir lange Zeit Freude an unserer Pflanze haben. Mit unserem eigenen Leben sollten wir nicht weniger achtsam umgehen. Leib und Seele gehören bekanntlich zusammen und verlangen ihre je eigene Pflege. Als Seelsorger im Pflegeheim und Krankenhaus darf ich einen Beitrag bei der „Pflege für die Seele“ leisten. Gerade Menschen im letzten Lebensabschnitt oder in Krisensituationen sind besonders empfänglich für jedes freundliche Wort und einen aufmerksamen Zuhörer. Ein mitfühlendes, tröstendes oder aufmunterndes Gespräch erwärmt dabei das Herz und hinterlässt meist eine seelische Erleichterung. Dieser Dienst am Menschen ist anspruchsvoll und braucht Zeit – Seelsorge hat diese Zeit. Ich freue mich über meine Aufgaben im GGZ.

Unterstützt werden die hauptamtlichen Seelsorger:innen von vielen engagierten ehrenamtlichen Damen und Herren, die die verschiedensten Aufgaben übernehmen: Hol- und Bringdienste zu den Gottesdiensten, liturgische Dienste, Organisatorisches, seelsorgliche Gespräche ...

EINIGE VON IHNEN KOMMEN HIER ZU WORT

Ihnen allen sei ein ganz großes Dankeschön und Vergelts Gott für Ihr Tun ausgesprochen.

Ernestine und Günter Grain

Gedanke von Friedrich Nietzsche:

Das beste Mittel, jeden Tag gut zu beginnen, ist, beim Erwachen daran zu denken, ob man nicht wenigstens einem Menschen an diesem Tage eine Freude machen könne.



Johannes Holzschuh, seit Herbst 2023 im Team der Seelsorge

Diesen Gedanken haben wir uns zu Herzen genommen und uns entschlossen, das Seelsorgeteam in den GGZ zu unterstützen. So holen wir Kranke, die den Gottesdienst mitfeiern möchten, von den jeweiligen Stationen ab und bringen sie hernach wieder zurück. Diese Tätigkeit erfüllt uns, da die Freude in den Gesichtern der Patienten sichtbar und große Dankbarkeit spürbar ist. Wohlwollend mit den Menschen umzugehen, ist für uns ein Liebesdienst an ihnen und ein Gebot.

Wir hoffen, dass weiterhin viele Ehrenamtliche unseren Pfarrer in seiner wertvollen Tätigkeit unterstützen.

Renate, Brigitte und Lieselotte holen Patient:innen zum Gottesdienst

Glaube, Hoffnung und Liebe sind christliche Grundpfeiler. Diese Säulen bewegen uns, auch zur Tat zu schreiten. Nicht immer leicht, manchmal herausfordernd- und gleichzeitig immer wieder schön zu spüren: Ich konnte einen kleinen Beitrag leisten und jemandem Freude bereiten, der es im Moment schwer hat. Konnte zeigen, es ist jemand für dich da, auch in der

jetzigen Situation. Der Evangelist Matthäus drückt es ganz klar aus, was das Christ sein ausmacht: „Was ihr dem geringsten meiner Brüder getan habt, das habt ihr mir getan.“

Aus diesem Auftrag leiten wir unser Bemühen ab, für diese Menschen eine kleine Unterstützung zu bieten und sind gleichzeitig dankbar, dass wir in der Lage sind, ein bisschen zu helfen.

Erich Barzer, ehrenamtlicher Mitarbeiter im evangelischen Krankenhausseelsorge-Team

Was mich dazu geführt hat: Für mich ist Seelsorge ein entscheidender Schritt, einen Beitrag zu einem besseren Miteinander zu leisten.

Meine Aufgaben: Regelmäßige Besuche von Patienten in Krankenhäusern, derzeit in der Albert Schweitzer Klinik (GGZ). Gespräche mit Augenmerk auf Freuden, Hoffnungen oder belastende Situationen. Anliegen an zuständige Stellen weitergeben.

Meine Freizeit verbringe ich: Am liebsten in der Natur. Lieblingsessen: Schwammerl mit Knödel.

Ziele für die Zukunft: Engagement – Menschen auf die vielfältigen positiven Erfahrungen, die durch ein Ehrenamt möglich sind, hinzuweisen.

Ich danke den Organisationen sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mir diese ehrenamtliche Tätigkeit im Seelsorgeteam ermöglicht haben.

Text: Esther Murg, Johannes Holzschuh, ehrenamtliche Mitarbeiter:innen der Seelsorge



Sommerfest 2023: Elisabeth Schirnhofner, Marion Wippel, Christian Leitner

Eine Zusammenarbeit, die Generationen verbindet

Die Kooperation der GGZ mit WIKI besteht nun seit vielen Jahren und zeigt die Möglichkeiten einer intergenerativen Zusammenarbeit auf. Kinder und Senior:innen lernen voneinander.

WIKI – Wir Kinder, Bildung und Betreuung. Bereits seit 2009 besteht die Kooperation zwischen den GGZ und WIKI. Das Kinderbetreuungscenter Albert Schweitzer auf unserem Areal am Standort Gries ermöglicht in einer Kindergarten- und zwei Kinderkrippengruppen die Betreuung von insgesamt 47 Kindern. Die Öffnungszeiten sind erweitert und räumen besonders jenen Kolleg:innen

der GGZ, die im Schicht- und Wechseldienst arbeiten, eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

INTERGENERATIVE PÄDAGOGIK

Das Ziel der intergenerativen Pädagogik besteht darin, eine langfristige Beziehung zwischen Generationen herzustellen und von den positiven Auswirkungen auf beiden Seiten zu profitieren. Die Zusammenarbeit der Geriatrischen Gesundheitszentren mit der WIKI Kinder-

betreuung Albert Schweitzer ist daher ein wichtiger Schwerpunkt. Ausgangspunkt dafür ist die örtliche Ansiedlung im Erdgeschoss unseres Betreuten Wohnens am Oeverseepark.

Seit Mai 2023 wurde die intergenerative Arbeit zwischen der Tagesklinik, dem Betreuten Wohnen und der Kinderbetreuungseinrichtung wiederaufgenommen. Dabei kommt es zu wöchentlichen bzw. monatlichen Treffen, in denen ge-



Generationentreffen: Stationsleitung Tagesklinik Paul Voggeneder mit Sohn

meinsam gesungen, gebastelt oder gebacken wird. Das gemeinsame Tun und der ungezwungene Kontakt miteinander stehen dabei im Vordergrund. Auf diese Weise treffen Generationen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen, Wahrnehmungen und Meinungen aufeinander, was so oftmals im Alltag nicht gegeben ist. Somit können gegenseitiges Vertrauen aufgebaut und möglicherweise auftretende Distanzen abgebaut werden.

Elisabeth Schirnhofer, Ansprechpartnerin für WIKI in den GGZ: „Diese Zusammenarbeit zeigt für mich, wie wertvoll und wichtig die Begegnung von Jung und Alt ist. Es wird in kleinen Schritten aufeinander zugegangen, der Alltag vor allem für die Senior:innen verschönert und ein Lächeln in das Gesicht von allen beteiligten Personen gezaubert. Dabei ist es schön zu sehen, dass nicht nur die Patient:innen der Tagesklinik, Mieter:innen des Betreuten Wohnens und die Kinder Freude an den Aktivitäten haben – auch die Kolleg:innen sind mit vollem Einsatz dabei.“

SOMMERFEST

Das Sommerfest unterstreicht die ganzjährige Zusammenarbeit zwischen den GGZ und WIKI und bildet gleichzeitig das Highlight sowie den Abschluss des Betreuungsjahres. Unter dem Motto „Olympische Sommerspiele“ fand am 30. Juni das Fest 2023 statt. Nach einer musikalischen Begrüßung und Aufführung durch die einzelnen Kindergarten- und Kinderkrippengruppen konnten die Kinder – natürlich auch Erwachsenen – bei verschiedensten Stationen ihr Können unter Beweis stellen. Gefragt waren dabei Geschick, Kreativität, Sportlichkeit und vieles mehr. Zur Belohnung wurde eine Medaille verliehen.

Die Mieter:innen des Betreuten Wohnens am Oeverseepark nahmen mit viel Freude am Sommerfest teil, genossen die Aufführung und die ausgelassene Stimmung der Kinder. Nicht zu vergessen sind die immer gern gesehenen Gäste – die ROTEN NASEN Clowndoctors.

DANKESCHÖN

Diese für die Kinder und Senior:innen sehr bereichernde Zusammenarbeit und Vernetzung ist nur durch den persönlichen Einsatz und Engagement der Kolleg:innen aus dem Betreuten Wohnen am Oeverseepark und der Tagesklinik sowie dem Kinderbetreuungsteam möglich.

Text: Elisabeth Schirnhofer, BA MSc, Human Resources Management, WIKI Kinderbetreuungsteam des Kinderbetreuungszenrum Albert Schweitzer

Quellen:

- 1 Bacher, D. & Mallick S. (2014). Alt und Jung in frühkindlichen Kinderbetreuungseinrichtungen Intergenerative Pädagogik für Kinder in Kinderkrippe und Kindergarten. <https://unipub.uni-graz.at/obvugrns/download/pdf/319585?originalFilename=true>
- 2 Schumacher, A. (2019). Intergenerative Pädagogik. Herder. <https://www.herder.de/kindergarten-paedagogik/kita-leitung/handlungskonzepte-und-profile/intergenerative-paedagogik/>

„Contento“ in den GGZ

Nachhaltigkeit in jeder Mahlzeit für eine grüne Zukunft.

Bezahlte Anzeige

In den Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz setzt der Küchenbetreiber Contento mit innovativen Maßnahmen ein Zeichen für eine nachhaltige Verpflegung. Schon seit mehreren Jahren engagiert sich Contento im Rahmen der Initiative „Gut zu Wissen“ der Landwirtschaftskammer für transparente Herkunftsnachweise und regionale Beschaffung, lange bevor dies Ende 2023 für Großküchen verpflichtend wurde. Die kontinuierliche Überprüfung der Kennzeichnung erfolgt durch ein externes Audit, bei dem auch der vereinbarte Bio-Anteil nach strengen Kriterien überwacht wird. Diese Verpflichtung unterstreicht den

Einsatz von Contento für eine ethisch vertretbare und umweltfreundliche Produktion der Speisen. „Nachhaltigkeit ist für uns ein grundlegender Bestandteil unserer Philosophie. Es liegt in unserer Verantwortung, nicht nur schmackhafte, sondern auch nachhaltige Mahlzeiten zu kochen“, betont Johannes Schneller, Bereichsleiter bei Contento. Die Teilnahme am „Money-Tor“-Programm von „United Against Waste“ ist eine weitere durchgeführte Maßnahme, mit der die Lebensmittelabfälle in der Küche analysiert werden, um diese effektiv zu reduzieren. Die Bemühungen stehen im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der SIMA-

CEK GmbH, zu der die Marke Contento gehört. Kürzlich wurde die SIMACEK GmbH mit dem höchsten Nachhaltigkeitsrating, der Platinum-Medaille, von Ecovadis ausgezeichnet, was die konsequente Ausrichtung auf ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung bestätigt. Contento wird in den Geriatrischen Gesundheitszentren weiterhin als Vorreiter in der Gemeinschaftsverpflegung vorangehen, um durch nachhaltige Praktiken einen positiven Einfluss auf die Umwelt und die Gesellschaft zu nehmen.



Als Dienstleister kümmern wir uns

Wer in einer Gesundheitseinrichtung tätig ist, weiß, dass, abgesehen von der medizinischen und pflegerischen Betreuung der Patient:innen, viele zusätzliche Tätigkeiten anfallen, die enorm viel Zeit in Anspruch nehmen.

Bezahlte Anzeige

Dazu zählen z. B. der Transport von Patient:innen, Essen, Medikamenten und Wäsche, aber auch die Bewirtschaftung der Teeküchen, das Abfallmanagement oder die Verwaltung diverser Lager.

Markas ist sich als Dienstleistungsunternehmen mit knapp 40-jähriger Erfahrung der Dynamiken und Abläufe in Gesundheitseinrichtungen bewusst. Vor allem der Zeitfaktor spielt bei Lo-

gistik- und Transportdiensten eine große Rolle. Denn Logistikdienste und die Versorgung von Patient:innen und Bewohner:innen in Gesundheitseinrichtungen erfordern koordiniertes Arbeiten verschiedener Abteilungen, Teams und Personen. Markas kümmert sich um Dienstleistungen wie Patientenservice oder Logistikdienste und erleichtert somit den Alltag des Pflegepersonals, damit sie sich auf ihre eigentliche

Kernaufgabe konzentrieren können: die Pflege und Betreuung der Patient:innen und Bewohner:innen.

Mit perfekt abgestimmten Arbeitsabläufen, umfangreich geschultem Personal und regelmäßigen Qualitätskontrollen tragen unsere Mitarbeiter:innen einen wesentlichen Teil dazu bei, dass sich Patient:innen und Bewohner:innen in den Geriatrischen Gesundheitszentren sicher und wohlfühlen können.

GENUSSVOLL & GESUND

KONSEQUENT
NACHHALTIG GANZ OHNE
GESCHMACKSVERLUST



CONTENTO®

Saisonale und regionale Küche, frisch und gesund. CONTENTO ist Ihr Partner für nachhaltige Verpflegung und Caterings – mobil als auch am Standort selbst. Mit über 35 Jahren Erfahrung verwöhnt die SIMACB, Marke Kronenhäuser und

Pflegeeinrichtungen, Bildungseinrichtungen und Kindergärten, wie auch Unternehmen mit täglich frischen Gerichten bei besonderem Fokus auf Qualität und Gesundheitsbewusstsein. Konsequently nachhaltig ganz ohne Geschmacksverlust.

CARE
BUSINESS
MOBILES
CATERING



BEGLEITUNG IST
VERTRAUENSACHE

0 bis 24 Uhr
0316 887 2800

WER WIRD DIE BLUMEN AUF MEINEM GRAB GIESSEN?

Die Bestattung Graz übernimmt am Umenfriedhof die Grabpflege, wenn Sie das so wünschen. Erfahrene FriedhofsgärtnerInnen bieten mehrere Arten der Grabpflege an und kümmern sich gerne und professionell um die letzte Ruhestätte.



grazerbestattung.at

GRAZ
BESTATTUNG

„mobiREM“ – REMOBILISATION ZUHAUSE

mobiREM steht für mobile geriatrische Remobilisation. Dabei kommen mobile Teams nach Hause und nutzen die häusliche Umgebung als Trainingsfeld. Die Überweisung erfolgt durch Ärzt:innen.

Das Angebot richtet sich an ältere Menschen, die nach einem Akutereignis, wie zum Beispiel einer schweren Infektion, einem Unfall oder nach einer Operation, Unterstützung zur Verbesserung ihrer Selbstständigkeit benötigen. Das mobiREM-Team besteht aus Ärzt:innen, Physio- und Ergotherapeut:innen, Sozialarbeiter:innen und einer Koordinationsstelle.

MEHR KOMFORT FÜR PATIENT:INNEN UND ANGEHÖRIGE IN GRAZ

Ziel ist es, Patient:innen durch engmaschige Betreuung auch ohne stationäre Remobilisation zuhause ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Die Geriatrischen Gesundheitszentren betreiben mit dem Team der Albert Schweitzer Klinik einen

mobiREM-Stützpunkt und versorgen zukünftig die Region Graz-Ost, d. h. die Bezirke Geidorf, Mariatrost, Innere Stadt, Ries, Waltendorf, St. Leonhard, Jakomini, St. Peter und Liebenau. Die Versorgungsgebiete in den weiteren Grazer Regionen übernehmen das Krankenhaus der Elisabethinen (Graz-West) und die KAGes (Graz-Nord).

ZUWEISUNG DURCH ÄRZT:INNEN

Die Zuweisung zu mobiREM erfolgt durch niedergelassene Ärzt:innen oder durch die behandelnden Ärzt:innen im Krankenhaus.

KONTAKT

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

mobiREM Team der Albert Schweitzer Klinik
für die Region Graz-Ost

Tel.: +43 316 7060 6070

ggz.mobirem@stadt.graz.at

mobirem.at

INFO
Die Zuweisung
erfolgt über
Ärzt:innen.



mobirem.at

GRAZ
GERIATRISCHE
GESUNDHEITZENTREN