
Sozialdienste gemeinnützige GmbH Elsterberg

Heimkonzept

für das

*Seniorenzentrum
„Franz Rohleder“
Elsterberg*

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Vorwort.....	2
2. Träger des Hauses und Ziele des Trägers.....	3
3. Unser Haus.....	4
3.1. Geschichte des Hauses	4
Wer war Franz Rohleder	5
3.2. Lage, architektonische Struktur und Ausstattung.....	6
4. Der Mensch ist das Maß aller Dinge	9
5. Unsere Leitziele	10
6. Leitlinien.....	12
6.1 Sozialpflegerische Leitlinien.....	12
6.2 Die hauswirtschaftlichen Leitlinien	13
7. Erkennbarsein.....	14
Unsere Selbstdarstellung	14
8. Die alten Menschen im Haus	14
9. Mitarbeiter	16
10. Die Kommunikation	20
11. Die Organisation	21
12. Das Qualitätsmanagement.....	22
13. Die Aus-, Fort- und Weiterbildung.....	22
14. Die Gemeinwesen- und Öffentlichkeitsarbeit.....	25
15. Die Konzeptimplementierung	26

1. Vorwort

Die Sozialdienste gemeinnützige GmbH Elsterberg hat ihre Unternehmensphilosophie einem Leitsatz zusammengefasst:

„Der Mensch ist das Maß der Dinge“

Dies gilt in ganz besonderem Maße dem Betrieb des Seniorenzentrums „Franz Rohleder“.

So sollen es die alten Menschen, die in unserem Haus leben, die Gäste, die uns besuchen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dieses Selbstverständnis in ihrer täglichen Arbeit umsetzen, erfahren.

Unser Haus hat damit eine Verpflichtung übernommen, die immer wieder neu dazu herausfordert, unsere Arbeit vor dem Hintergrund der Anforderungen und Bedürfnissen sich in ändernden Zeiten zu überdenken.

Zu überdenken, zu überprüfen, neu zu gestalten: das sind wir den Menschen schuldig, denen unsere Arbeit dient; das wollen wir auch, um den qualitativen – menschlichen, fachlichen und rechtlichen - Anforderungen zu entsprechen, deren Erfüllung bei den alten Menschen und Gästen der Einrichtung zu Wohlbefinden und Zufriedenheit führen soll.

Das Grundverständnis ist die Basis unserer Arbeit, die in dem vorliegenden Heimkonzept dargestellt ist, seine regelmäßige Überarbeitung ist Ergebnis der uns mitgegebenen Verpflichtung.

Wir möchten mit diesem Rahmenkonzept, wie auch den Handlungskonzepten und Handbüchern für

- die Organisation,
- die sozialpflegerische Arbeit,
- die hauswirtschaftliche Arbeit und,
- das Qualitätsmanagement

den Bewohner des Seniorenzentrums, ihren Angehörigen und Freunden, den zuständigen Fachbehörden, aber auch unseren Mitarbeitern den Rahmen, den Maßstab und die Ziele vorstellen, die wir ausfüllen wollen, an denen wir uns messen lassen müssen und zu deren Erfüllung wir uns verpflichten.

Diesem hohen Anspruch können wir sicherlich nicht immer gerecht werden – doch ihm gilt unser Bemühen. Gerade deshalb sind wir für jeden Hinweis, für jede Kritik und für jede Anregung dankbar, die dem Wohl der in unserem Haus lebenden und arbeitenden Menschen dient.

Der Dank des Hauses gilt aus diesem Grund all den Personen, die zur Erarbeitung des Heimkonzeptes beigetragen haben. Sie haben die Informationen und Hilfen vieler anderer zusammengetragen, diskutiert und schließlich niedergeschrieben

2. Träger des Hauses und Ziele des Trägers

Träger des Seniorenzentrums „Franz Rohleder“ ist die Sozialdienste gemeinnützige GmbH.

Seit Juni 2003 ist die Stadt Elsterberg Hauptgesellschafter der Sozialdienste gGmbH. Diese gemeinnützige Gesellschaft betreibt das Seniorenzentrum „Franz Rohleder“ mit vollstationärer Pflege, den ambulanten Pflegedienst „Help“ und Objekte für Betreutes Seniorenwohnen in Elsterberg.

Diese Konstellation garantiert, dass ein freigemeinnütziger Träger unter kommunaler Obhut weitgehend unabhängig und selbständig die wichtigen Aufgaben der Fürsorge, Betreuung und Pflege ältere Bürger übernimmt.

Durch die Struktur des Unternehmens wird eine breite Palette von Hilfe-, Betreuungs- und Pflegeleistungen angeboten. Es ist möglich, auf individuelle Bedürfnisse und Notwendigkeiten älterer Mitbürger einzugehen.

3. Unser Haus

3.1. *Geschichte des Hauses*

Wenn man an der „Königslinde“ die Plauensche Straße verlässt und seine Schritte nach dem idyllisch gelegenen Ortsteil Gippe lenkt, so stößt man in Richtung Cossengrün auf ein landwirtschaftliches Besitztum, das ist das Gut der Stadtgemeinde Elsterberg, in den früheren Jahren bekannt als Sommerfrische und Erholungsheim „Pomona“.

Inmitten herrlichem Grün, auf einer kleinen Anhöhe gelegen, grüßt das Anwesen schon von Ferne und macht wegen seiner reizenden Lage und seiner sorgfältig gepflegten Umgebung einen äußerst freundlichen und einladenden Eindruck.

Ein jeder, der dieses abseits vom regen Straßenverkehr und dem Leben einer Industriestadt gelegene Plätzchen kennt, geht gern an ihm vorüber und ist voll Freude an diesem Stückchen Erde.

Das Erholungsheim „Pomona“ , errichtet im 80 Morgen Wald, Feld und Wiese umfassenden Stadtgut **Gippe** und verbunden mit einem **Reform –Restaurant**, gelegen am Ausgang der Vogtländischen Schweiz, in mittlerer Höhe eines sanften Hanges, unweit des Elsterflusses, in kräftiger, anerkannt äußerst zuträglicher Gebirgsluft, abseits des Verkehrs als geeigneter für alle diejenigen, die in der Ruhe eines ländlichen Aufenthaltes neue Lebensfreude und Schaffenskraft zu schöpfen wünschen.

Da sich das Erholungsheim die Aufgabe gestellt hat, eine Pflegestätte des naturgemäßen zu sein, so ist in erster Linie eine Beköstigung nach Grundsätzen vegetarischer Lebensweise vorgesehen. Anhänger der Mazdaznan-Lehre erhalten Gerichte und Zusammenstellungen nach deren Rezept. Im Übrigen wird jedem Wunsche, etwa in Bezug auf gemischte Kost, Rechnung getragen und somit jedem einzelnen die Möglichkeit geboten, die ihm ärztlicherseits vorgeschriebene Diät strengstens einzuhalten.

In weiser Voraussicht, dieses Gut später einmal für Wohlfahrtszwecke zu verwenden, hat im Jahre 1918 der Stadtgemeinderat von Elsterberg den Ankauf des Grundstückes beschlossen.

Es war gewiss nicht leicht, bei den damaligen Verhältnissen derartige Beschlüsse zu fassen, aber der ideale Gedanke an ein „Städtisches Bürgerheim“, an eine Einrichtung, wo unsere in Not geratenen Mitmenschen herzliche Aufnahme finden sollten, zerstreute bald alle Bedenken, die sich anfangs gegen den Kauf geltend machten.

Seit 1926 betrieb dann die Stadt Elsterberg auf dem Gelände eines ehemaligen Rittergutes, in der Elsterberger Gippe, ein Heim für ältere Bürger und erhielt den Namen „Franz Rohleder“.

Wer war Franz Rohleder

Franz Robert Rohleder, geb. am 28. Juni 1852, gest. am 05. März 1915, war in seiner Heimatstadt führend in der Arbeiterbewegung tätig.

Am 28. Februar 1878 gründete der Elsterberger Bürger Franz Robert Rohleder im Alter von 26 Jahren einen „Volksverein“, dessen Ziel die „Wahrung der Interessen der Arbeiter“ war, welcher allerdings im Oktober desselben Jahres auf behördliche Anordnung aufgelöst wurde.

Trotz vieler Schikanen und mehrerer Gefängnisstrafen arbeitete er weiterhin in der Arbeiterbewegung und gründete am 26. Februar 1888 eine „Unterstützungskasse“, die seit dem 1. November 1889 den Namen „Arbeiterverein“ trug und der bereits am Gründungstag 42 Genossen beitraten.

Rohleder leistete unter der Arbeiterschaft enorme Aufklärungsarbeit und war zur damaligen Zeit als Diskussionsredner gefürchtet und geschätzt, denn er verteidigte mit aller Schärfe seinen Standpunkt.

Am 14. Juli 1906 erfolgte in Elsterberg die Gründung eines Ortsvereins unter dem Namen „Sozialdemokratischer Verein für den 22. sächsischen Reichstagswahlkreis. Den Vorsitz übernahm wiederum Franz Rohleder, den er auch bis zum Jahr 1914 ausübte.

Er suchte aber auch die Verbindung zur Gewerkschaft, dem Arbeiterturnverein und dem Gesangsverein.

Alle diese Vereinigungen, seien es Gesangs- oder Turnvereine, Gewerkschaften oder die Konsumorganisation, sie trugen alle dazu bei, nicht bloß die politische Bildung ihrer Mitglieder zu erhöhen, sondern vor allem das Bewusstsein ihrer Zusammengehörigkeit zur Arbeiterklasse zu stärken.

Franz Rohleder starb am 5. März 1915 im Alter von 62 Jahren und die ihn schätzten und ehrten widmeten ihm folgende Worte:

„Seine langjährige Arbeit in Elsterberg galt nicht seinem persönlichen Wohl, sondern der Allgemeinheit. Dabei ist ihm so mancher Leidensweg nicht erspart geblieben. Sein Wirken stellt ein Ruhmesblatt in der Geschichte der Arbeiterbewegung dar.“

So ist es nur recht und billig, dass die Stadt Elsterberg ihr schönes Feierabendheim im Ortsteil Gippe nach ihm benannte.

Dieses Heim war dann auch der Grundstein für unser heutiges Seniorenheim. Obwohl das Gebäude immer wieder rekonstruiert und überholt wurde, ließ sich nach 1990 ein genereller Neubau nicht mehr umgehen.

3.2. Lage, architektonische Struktur und Ausstattung

Die erholsame Atmosphäre der Stadt Elsterberg ist auch im Umfeld des Heimes deutlich zu spüren.

Gelangt man über die Bundesstraße 92 durch die anmutige Landschaft unserer Region in dem heute etwa 5800 Einwohner zählenden Ort, so spürt man immer noch viel von der über 800jährigen Geschichte des Ortes. Die von unserem Haus in wenigen Minuten erreichbare Innenstadt legt davon reichlich Zeugnis ab.

Das in der unmittelbaren Nachbarstadt Greiz gelegene Krankenhaus gewährleistet eine umfassende gesundheitliche Versorgung.

Das Heim selber befindet sich abseits der Hauptverkehrsstraße, in ruhiger Lage an einem geschützten Südhang.

Der hauseigene Park mit seinen gepflegten Gartenanlagen bietet die Möglichkeit zu kleinen Spaziergängen und erholsamen Stunden im Freien.

Ca. 1000 Meter vom Haus entfernt befindet sich eine Haltestelle der Stadtbuslinie, so dass die Innenstadt und ihre Einrichtungen in kurzen Zeitabständen zu erreichen sind.

Für Besucher, Mitarbeiter und Bewohner, die das Heim mit dem Auto erreichen wollen, stehen ausreichend Parkplätze zur Verfügung.

Unser Haus ist ein, einem Dreiseitenhof ähnelndem, zweigeschossiger, unterkellertes Baukörper, mit einer durch Dachvorsprünge, Balkonen, französischen Fenstern und unterschiedliche Farbgebung optisch angenehm gegliederten Frontansicht.

Von der Straße zurückgesetzt, wird Besuchern durch eine breite, am Haus entlang geleitete Zufahrt die bequeme Erreichbarkeit des Eingangsbereiches ermöglicht.

Ein von der Zufahrt abgehender Weg führt an der Hausseite vorbei und gewährleistet Lieferanten den störungsfreien Zugang zum Versorgungstrakt der Einrichtung.

Das Heim bietet 42 älteren Menschen die Möglichkeit des Wohnens, der Betreuung und der Pflege. Es ist gegliedert in vier Wohnbereiche, die mit Straßennamen benannt sind:

- Wiesengrund mit 2 Zweibettzimmern und 7 Einbettzimmern
- Sommerleite mit 2 Zweibettzimmern und 4 Einbettzimmern
- Schlossstraße mit 2 Zweibettzimmern und 9 Einbettzimmern
- Bergstraße mit 3 Zweibettzimmern und 4 Einbettzimmern

Die vertikale Verbindung aller Ebenen des Heimes wird durch großzügige Treppenhäuser und einem Personenaufzug gewährleistet, so dass auch gehbehinderte Personen jeden Bereich des Hauses bequem erreichen können.

Breite Flure, die das Haus auf allen Ebenen horizontal erschließen, kleine Sitzgruppen und Aufenthaltsräume bieten den Menschen im Heim Gelegenheit zu Kontakten und Unterhaltung.

Die einzelnen Bereiche unterscheiden sich in ihrer farblichen Gestaltung, um damit den Bewohnern die Orientierung im Haus zu erleichtern.

Die Wohnbereiche verfügen über je einen Funktions- und Abstellraum, je ein großes Badezimmer, drei gut ausgestattete Teeküchen, die den Bewohnern für

hauswirtschaftliche Verrichtungen zur Verfügung stehen und ein Dienstzimmer für die Mitarbeiter im 1. Obergeschoss.

Zu jedem Zimmer gehören eine Nasszelle mit Dusche, Waschbecken und Toilette, sowie ein kleiner Vorraum.

Die Zimmer der Bewohner sind ihr Privatbereich. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, dass die Möblierung und Gestaltung der Zimmer, dem individuellen Geschmack entsprechend, auch mit den persönlichen Einrichtungsgegenständen und Erinnerungsstücken, unter Berücksichtigung der gewünschten Platzierung, der Bewohner erfolgen kann. Ebenso können die Bewohner unserer Einrichtung aktiv an der Ausgestaltung unseres Heimes mitwirken.

Da das Haus verpflichtet ist, die Pflege und Betreuung zu gewährleisten, sind wir den Bewohnern bei der Raumgestaltung gerne behilflich und achten auf eine diesbezüglich gute Absprache.

Ganz- oder Teilmöblierung sind möglich; vom Haus werden immer das Bett und der Nachttisch gestellt.

Die vom Haus zur Verfügung gestellte Standardausstattung besteht, je nach Einzel- oder Doppelzimmer, aus

- einem Bett / zwei Betten
- einem Nachttisch / zwei Nachttischen
- einem Kleiderschrank / zwei Kleiderschränken
- an das Hausrufsystem angeschlossenen Rufmöglichkeiten
- einer Kommode/ zwei Kommoden
- einem Tisch
- einem Stuhl / zwei Stühlen
- Gardinen
- einer Deckenleuchte.

Zur technischen Ausstattung der Zimmer gehören Telefon-, Radio- und Fernseh- bzw. Kabelanschluss.

Da unsere Einrichtung über eine Telefon-Flatrate verfügt, besteht hier für unsere Bewohner der besondere Service des kostenlosen Telefonieren ins deutsche Festnetz, lediglich Anrufe in Mobilfunknetze und Sonderrufnummern werden zum monatlichen Grundpreis in Rechnung gestellt.

Das Raumprogramm unseres Hauses bietet mit:

- Bastel- und Handarbeit (Ergotherapie)
- „Ruheoasen“ (in allen Wohnbereichen)
- Gemeinschaftsraum/Festsaal (altes Gewölbe)
- Speisesaal „Zur Toscana“, eingerichtet im mediterranem Stil (Erdgeschoss)
- Aufenthaltsbereiche im oberen und unterem Foyer (EG und 1. Etage)

den Bewohnern vielfältige Möglichkeiten der individuellen und gemeinschaftlichen Beschäftigung.

Die Büros von Verwaltung, Pflegedienst- und Heimleitung wie auch die Rezeption, sind im Erdgeschoss untergebracht.

Ebenfalls im Erdgeschoss befindet sich die Küche. Die Umkleide- und Aufenthaltsräume für Mitarbeiter befinden sich in den jeweiligen Wohnbereichen.

Angehörige und Besucher der Bewohner sind uns herzlich willkommen.

4. Der Mensch ist das Maß aller Dinge

Auf der Grundlage der Ziele des Heimträgers hat sich das Seniorenzentrum „Franz Rohleder“ mit allen Mitarbeitern verpflichtet, in ihrem Verhalten und Handeln die Menschen, die in unserem Heim leben, ihre Wünsche und Bedürfnisse wahrzunehmen, anzunehmen, ernst zu nehmen und ihr Leben gemeinsam mit ihnen zu gestalten.

5. Unsere Leitziele

Die nachfolgend genannten Leitziele sind Orientierung und Maßstab für unsere Arbeit, für jede einzelne Leistung und für die Zusammenarbeit im Haus.

Sie sind allen Mitarbeitern bekannt und werden von ihnen gemeinsam getragen, unterstützt und in die sozialpflegerische, hauswirtschaftliche und administrative Praxis umgesetzt.

Mit der ständigen Verbesserung und Weiterentwicklung der Leitziele und der aus ihnen abgeleiteten Bereichs- und Handlungsziele bemühen wir uns, den Bedürfnissen der alten Menschen in unserem Haus sowie ihren Angehörigen und Freunden gerecht zu werden. Ebenso wollen wir auch den Anforderungen der Institutionen, mit denen wir zusammenarbeiten wie auch dem Wohl der bei uns ehren- und hauptamtlich arbeitenden Personen immer umfassender und besser entsprechen.

Wir wollen durch die Beachtung der individuellen Bedürfnisse der alten Menschen unsere Aufgaben bei Betreuung, Versorgung, Pflege und Wohnen so erbringen, dass ihre höchstmögliche Zufriedenheit erreicht wird und sie sich bei uns wohlfühlen.

Die dafür notwendige Grundlage besteht im Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zwischen Bewohnern und Mitarbeitern durch eine sprachliche und nichtsprachliche Kommunikation, die den Wahrnehmungs- und Verständigungsmöglichkeiten der alten Menschen entspricht.

Die gemeinsam mit den alten Menschen im Alltag erfolgende Gestaltung ihrer Wohn- und Lebensvollzüge soll ihnen Freiheit und Unabhängigkeit, Sicherheit und Orientierung, Unterstützung und Hilfe und somit ein weitestgehend sinnerfülltes Leben ermöglichen – auch und gerade bei bestehender psychischer, physischer, seelischer oder sozialer Beeinträchtigung. Die Zimmer der alten Menschen sind ihr Privatbereich, den wir respektieren und schützen.

Begleitung, Unterstützung und Hilfe erfolgen in allen Arbeitsbereichen unbürokratisch und flexibel, kompetent, schnell und koordiniert; sie orientieren sich ganzheitlich an den individuell bestehenden Bedürfnissen und wollen ein individuelles

Leistungsangebot schaffen, das über unsere Vertragspartnerschaft hinausgeht. Bei Entwicklung und Angebot unserer Leistungen berücksichtigen wir neben den geäußerten Wünschen immer auch ökologische und ökonomische Faktoren.

Wir begrüßen ausdrücklich freiwilliges und ehrenamtliches Engagement von Angehörigen und Bürgern, kooperieren mit allen Gruppen und Institutionen, die vergleichbare Zielsetzungen haben und bemühen uns um wechselseitige Integration von Heim und gesellschaftlichem Umfeld.

Damit wir unsere vielfältigen Aufgaben entsprechend unserer Ziele erfüllen können, sind wir auf engagierte und motivierte Mitarbeiter angewiesen: Sie sind die Grundlage der Qualität unserer Arbeit. Die Persönlichkeit der Mitarbeiter wird geachtet, ihre Verantwortungsbereiche werden respektiert, ihre Professionalität durch Fort- und Weiterbildungsangebote ständig verbessert.

Die Organisationsstrukturen des Hauses sollen Teamarbeit, Kooperation und Verantwortlichkeit in den Arbeitsbereichen und den Mitarbeiter unterstützen. Das Verhalten unserer leitenden Mitarbeiter ist deshalb geprägt von Kooperation, Wertschätzung der Mitarbeiter und Förderung ihrer Kreativität und Eigeninitiative.

Selbstverständliche Grundlage unserer Arbeit bilden die jeweils geltenden gesetzlichen Grundlagen: Heimgesetz und Verordnungen, BSHG, SGB V u. XI sowie alle sonstigen einschlägigen Gesetze und Rechtsverordnungen. Die hier festgelegten Anforderungen stellen für die Qualität unserer Arbeit Mindestanforderungen dar, die wir mit Hilfe der in unserem "Handbuch für das Qualitätsmanagement" festgelegten Ziele und Standards ständig verbessern wollen.

Wir sind uns bewusst, dass es Rahmenbedingungen gibt, die unser Handeln begrenzen. Sind sie Ergebnisse rechtlicher Vorgaben, wirtschaftlicher Bedingungen sowie menschlicher Bedürfnisse und Fähigkeiten, so werden sie selbstverständlich von uns beachtet. Wir sehen Begrenzung aber auch als eine Chance, die uns zum Wohl der Menschen in unserem Haus vor neue Herausforderungen stellt.

6. Leitlinien

Die nachfolgenden Leitlinien konkretisieren die Ziele des Hauses für die beiden Leistungsbereiche sozialpflegerischer Dienst und Hauswirtschaft.

Weil sich die Arbeit beider Bereiche unmittelbar auf das Befinden der Bewohner auswirkt, wollen wir durch diese Leitlinien, durch die in ihnen enthaltenen Ziele, Richtlinien und Grundsätze, dem Denken, Verhalten und Handeln der Mitarbeiter des Hauses eine verbindliche, richtungsweisende Orientierung bieten.

6.1 Sozialpflegerische Leitlinien

Die sozialpflegerische Arbeit in unserem Altenheim versteht sich als fachlich qualifizierte, ganzheitliche Wahrnehmung, Beratung und Begleitung der alten Menschen, die mit ihren körperlichen, seelischen, geistigen und sozialen Stärken und Schwächen, in ihrem Denken und Handeln, angenommen und ernst genommen werden.

Die Wünsche und Bedürfnisse der Bewohner gleich ob sie eindeutig geäußert oder nur indirekt zu erschließen sind stellen das Entscheidungskriterium dar für die an der «Pflegetheorie» orientierte und sich in Bezugspflege umsetzende Ausrichtung von pflegerischem und sozialem Dienst:

- als aktivierende Begleitung ist sie gleichbedeutend mit diskreter Hilfe zur Selbsthilfe, die motiviert, unterstützt und begleitet
- als rehabilitative Begleitung setzt sie sich diagnostisch begründet zielgerichtet in therapeutisches Handeln um.

Die vertrauensvolle, auf interdisziplinäre Zusammenarbeit beruhende, gemeinsame Gestaltung von Wohnen und Lebensvollzügen, gegenseitige Hilfestellungen, aber auch Privatheit und Rückzug werden gefördert und unterstützt.

Zur Umsetzung dieser Leitlinien bestehen organisatorische Bedingungen, die es den Menschen im Haus ermöglichen, sich wohl zu fühlen.

Die Leitlinien bilden die Grundlage unseres "Pflegekonzepthes für die sozialpflegerische Arbeit."

6.2 Die hauswirtschaftlichen Leitlinien

Die hauswirtschaftlichen Dienste in unserem Haus erfüllen in fachlich qualifizierter Weise ihren Teil der ganzheitlich orientierten Versorgung und Betreuung alter Menschen. Die Hauswirtschaft sorgt dafür, dass ihre Leistungen in einer Qualität bereitgestellt werden, die den allgemeinen ästhetischen und hygienischen Anforderungen und den besonderen Wünschen der Menschen im Seniorenheim „Franz Rohleder „ entspricht.

Ein wesentlicher Teil der hauswirtschaftlichen Leistungen dient der Befriedigung existentieller Grundbedürfnisse:

den Bedürfnissen nach Ernährung, Sauberkeit und Hygiene sowie Bekleidung.

Die adäquate Befriedigung dieser Bedürfnisse stellt für uns den Mindeststandard dar. Die Hauswirtschaft will dem sinnlichen Genießen, der Atmosphäre und Ästhetik und auch Vorstellungen zur individuellen Sicherheit die Bedeutung einräumen, die diesen Aspekten im ganzheitlichen Sinne zukommt.

Die Mitarbeiter unserer Küche sorgen für ausgewogene und den individuellen Wünschen, wie Portionsgrößen oder Speisendarreichung, der Bewohner entsprechende Mahlzeiten und bieten diese in einer angenehme Atmosphäre, zu individuellen Zeiten an. Unsere Mitarbeiter der Reinigung sorgen für ein angenehmes und gepflegtes, Sicherheit vermittelndes Umfeld, so dass sich die alten Menschen, die Gäste des Hauses und auch alle Mitarbeiter in unserem Haus wohlfühlen können.

Den Leitzielen der Einrichtung folgend, stehen auch die hauswirtschaftlichen Bereiche Küche, Reinigung, Haus-, Wäsche- und Zimmerservice sowie Technischer Dienst unter dem Anspruch, wahrzunehmen, was geäußert wird, die Menschen so anzunehmen, wie sie sind, sie darin ernst zu nehmen und die hauswirtschaftlichen Verrichtungen, entsprechend der gegebenen Möglichkeiten, gemeinsam mit ihnen zu gestalten.

Die Leitlinien bilden die Grundlage unseres "Hauswirtschaftskonzepts."

7. Erkennbarsein

Unsere Selbstdarstellung

Wir legen Wert darauf, dass unsere kommunale Zugehörigkeit durch Gestaltungsmerkmale deutlich wahrnehmbar ist.

Angelehnt an die Gestaltungsvorgaben wird unser Selbstverständnis dargestellt mit Hilfe des:

- Aushangs unserer Leitziele sowie unserer Leitlinien
- sämtlicher Briefköpfe und Formulare
- der Visitenkarten unserer leitenden Mitarbeiter
- der Namensschilder unserer Mitarbeiter
- unserer Werbematerialien
- unserer Homepage im Internet
- der Grußform bei Telefonaten.

8. Die alten Menschen im Haus

Die Verpflichtung zur Hilfe gegenüber alten Menschen, ohne Ansehen der Nationalität, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der geschlechtlichen Selbstbestimmung, der sozialen Stellung oder der politischen Überzeugung und unser Wille, unsere Fähigkeiten und Kompetenzen dem Wohl der Bewohner unseres Hauses zur Verfügung zu stellen, erfordern von uns, alle alten Menschen bei uns aufzunehmen, denen wir mit Begleitung, Unterstützung und Hilfe begegnen können.

Im Seniorenzentrum Elsterberg finden vorwiegend ältere Menschen ein Zuhause, bei denen Pflegebedarf im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes SGB XI vorliegt.

Darunter fallen z. B.:

- Menschen mit Mehrfachbehinderung bzw. –Erkrankung
- Chronisch kranke Menschen
- Psychisch kranke Menschen
- Altersdemente oder Menschen mit Morbus Alzheimer
- Parkinsonerkrankte
- Menschen mit infauster Prognose

Da wir

- Personen mit apallischem Syndrom
- Personen, die von Drogen abhängig sind und solche,
- die eine kontrollierte Dauerbeatmung benötigen

nicht entsprechend ihrer Bedürfnisse begleiten können, besteht für sie nicht die Möglichkeit, in unserem Haus zu wohnen.

Allen, die z.Zt. im Heim leben und die sich bei den o.g. Kriterien nicht wiederfinden, versprechen wir, dass wir sie auch weiterhin gerne bei uns wohnen haben.

Die Verbundenheit des Hauses mit der Stadt Elsterberg und den umliegenden Gemeinden führt dazu, dass wir mit unserem stationären Angebot vor allem alte Menschen aus dieser Region ansprechen wollen.

Soweit wir darauf hinwirken können, achten wir bei der Belegung des Hauses darauf, dass eine der gesellschaftlichen Normalität entsprechende ausgewogene Verteilung hinsichtlich Geschlechtszugehörigkeit, Familienstand und sozialökonomischem Status auch im Heim zu erkennen ist.

In unserem Haus steigt das Durchschnittsalter der Bewohner seit einigen Jahren stetig an. Diese Konsequenz des verständlichen und von uns unterstützten Wunsches alter Menschen, solange es ihnen möglich ist, in ihrer Privatwohnung zu leben, wurde durch das Pflegeversicherungsgesetz noch verstärkt.

Wir wollen auch zukünftig sowohl den Ressourcen wie den schwierigen Bedingungen der Bewohner optimal begegnen. Darum streben wir bei der Aufnahme neuer Bewohner im Haus ein ausgewogenes Verhältnis bei der Einstufung der Pflegebedürftigkeit an.

Wir unterstützen alle Bewohner bei der Wahrnehmung von Wahl- und Mitsprachemöglichkeiten. Deshalb bemühen wir uns um eine transparente, zuvorkommende, die Rechte, Pflichten und Wünsche beachtende Zusammenarbeit mit dem Heimbeirat unseres Hauses. Ihn aktuell zu informieren, zu hören und seine Mitwirkung durch unsere Hilfestellung zu ermöglichen, ist für uns eine Pflicht.

9. Mitarbeiter

Engagierte, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind die Grundlage der Qualität unserer Arbeit.

Damit wir uns der Bedeutung unserer Mitarbeiter bewusst bleiben, legen wir großen Wert auf einen respekt- und achtungsvollen Umgang miteinander, auf eine bereichsinterne und bereichsübergreifend partnerschaftliche Zusammenarbeit, auf die Beachtung von Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen wie auch auf das Bemühen um eine ständige Verbesserung der bestehenden Professionalität.

Die leitenden Mitarbeiter unseres Hauses orientieren sich in ihrem Führungsverhalten an den Führungsgrundsätzen des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V.

Leitung bedeutet für sie verantwortungsbewusst zu planen, zu entscheiden und Aufträge zu erteilen, dabei stets in gebotener Weise zu informieren, wo angebracht zu delegieren und die Aufgabenerfüllung zu kontrollieren.

Der Leitungsstil ist kooperativ und verlangt, auf die anvertrauten Menschen eingehen und mit ihnen umgehen zu können. Bei anstehenden Entscheidungen werden die davon betroffenen Personen bzw. Bereiche an der Entscheidungsfindung beteiligt.

Leitung ist Vorbild und deshalb geprägt durch Einsatzfreude, Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative.

Offener, höflicher, aber auch einfühlsamer Umgang mit unseren Mitarbeitern und ehrenamtlichen Helfern schafft Glaubwürdigkeit und Vertrauen in die Leitung.

Die Delegation von Aufgaben und der damit verbundenen Teilverantwortung gehört zu den Leitungsprinzipien des Hauses; ebenso die stets umfassende und sachbezogene Information. Aufträge werden präzise und verständlich formuliert und die zu erreichenden Ziele eindeutig definiert.

Die Gleichwertigkeit aller Personen und Persönlichkeiten erfordert im Falle von Auseinandersetzungen die unterschiedlichen Standpunkte herauszuarbeiten, sie mit sachgerechter Kritik zu bewerten und sie einer sachlichen Verständigung zuzuführen. Gebotene Kritik sollte offen, aber auch förderlich und aufbauend sein und ersetzt nicht Lob und Dank, die Vorrang haben.

Eine gezielte Auswahl und systematische Qualifizierung der Mitarbeiter, die Unterstützung und Förderung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gehört zu der angezielten Personalentwicklung. Leitung würdigt Leistung, bestärkt Teamarbeit, Eigeninitiative und Kreativität sowie die Fähigkeit, über die Grenzen der Aufgabenbereiche hinaus zu denken und zu handeln.

Zu den leitenden Mitarbeitern des Seniorenzentrums zählen

- *die Geschäftsführung /die Heimleitung:* Sie ist zuständig für die Betriebsorganisation, die Gesamtkoordination aller Arbeitsbereiche, für administrative Aufgaben und für alle verantwortlichen Führungsaufgaben.
- *die Pflegedienstleitung:* Die Pflegedienstleitung ist stellvertretende Heimleitung und verantwortliche Pflegefachkraft. Sie ist zuständig für den Pflegebereich.
- *die Heimleitung* delegiert an die zuständigen Bereiche Hausreinigung, Küche, Service und technischer Dienst.

Im Haus arbeiten Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte sowie eine wechselnde Anzahl von Schülern und Praktikanten. Die notwendigen Qualifikationen und die konkreten Stelleninhalte sind im "Qualitätshandbuch" festgehalten.

Im Mittelpunkt der Arbeit aller Mitarbeiter des Hauses steht das Wohl der Bewohner.

Deren Zufriedenheit setzt voraus, dass die Mitarbeiter im Sinne der Selbstpflege auf ihr eigenes Wohlbefinden Wert legen, ihre physischen, psychischen, seelischen und sozialen Fähigkeiten nutzen sowie ihre Grenzen beachten. Dazu gehören gegenseitige Hilfestellung und Rücksichtnahme, Unterstützung und konstruktive Kritik.

Die Mitarbeiter achten bei der täglichen Zusammenarbeit darauf, dass gegenseitige Akzeptanz, Sensibilität, Sachlichkeit und Offenheit den Umgang miteinander kennzeichnen. Aus diesem Grund bemühen sich alle um:

- Persönliche Zufriedenheit im Arbeitsalltag
 - durch Akzeptanz und Toleranz in Bezug auf die Grenzen der eigenen Persönlichkeit und die jeweilige individuelle Lebensgestaltung,
 - durch Anerkennung, Freude am Beruf und einen guten Kontakt miteinander,
 - durch geregelte Dienstzeiten, einen offenen, kommunikativen Austausch sowie die Beachtung der Freizeit als notwendige Regenerationsphase;
- Teamfähigkeit
 - durch die offene Darlegung anstehender Probleme von einzelnen Mitarbeiter, von Gruppen oder des gesamten Teams, durch Aussprache, Diskussion und Reflexion der gemeinsamen Zielsetzungen,
 - durch effektive Teambesprechungen und ausführliche Übergaben sowie ein aufeinander Zuarbeiten,
 - durch die Information Vorgesetzter über problematische Schnittstellen und die Einhaltung organisatorischer Begrenzungen der eigenen Stelle;
- Kritikfähigkeit
 - durch das Bemühen, Kritik anzunehmen und konstruktiv zu nutzen,
 - durch offene und annehmbare Äußerung von Kritik und Begründung des eigenen Standpunktes,
 - durch die Bereitschaft, neben der eigenen Meinung auch die Ansichten und Begründungen anderer zu hören und als ihre Meinung gelten zu lassen,
 - durch die gemeinsame Bearbeitung von Kritik, so dass sie als Chance und nicht als Belastung erlebt wird;
- Engagement
 - durch das Herausfinden individueller Fähigkeiten der Einzelnen und deren Integration in den Arbeitsprozess,
 - durch die Öffnung von Entscheidungsspielräumen, damit Erfahrungen und Wissen in Absprache mit der Gruppe allen Menschen im Haus Nutzen bringen;

- Fachkenntnis
 - durch die stetige Verbesserung der eigenen Qualifikation,
 - durch eine regelmäßige Teilnahme an Dienst- und Übergabegesprächen wie auch an externen sowie haus- und verbandsinternen Fortbildungen,
 - durch die Bereitschaft, neue Pflorgetechniken, Methoden und Modelle zu erproben und einzuführen,
 - durch die Mitarbeit in Arbeitsgruppen bei der Planung und Einführung von Veränderungen;
- Ausgeglichenheit
 - durch das Bemühen um eine Auseinandersetzung mit den eigenen Schwächen und der eigenen Hilflosigkeit gegenüber menschlichem Leid,
 - durch das Bemühen um eine Auseinandersetzung mit schmerzvollen Erfahrungen und Glück, mit Freude und Leid, mit Leben und Tod, mit Altern und Sterben,
 - durch die Entwicklung von Sensibilität für die Bedürfnisse der Heimbewohner wie auch für die eigenen Bedürfnisse;
- Gemeinsame Entwicklung
 - durch das mutige Beschreiten neuer Wege, durch kritische und fördernde Reflexion,
 - durch solidarisches Verhalten zur dauernden Verbesserung der Lebens- und Arbeitsqualität.

Die Ausrichtung von Verhalten, Arbeitsgestaltung und Zielerreichungen wird mit Hilfe von regelmäßig durchzuführenden individuellen Förder- und Entwicklungsgesprächen, sowie Qualitätszirkeln, durch die jeweiligen Vorgesetzten begleitet.

Im Rahmen der Personalentwicklung achten die zuständigen Verantwortungsträger bei allen Personalveränderungen auf eine den Bedürfnissen der Bewohner entsprechende sinnvolle Verteilung hinsichtlich der Altersstruktur, der Geschlechtszugehörigkeit, und des Familienstandes der Mitarbeiter.

10. Die Kommunikation

Wir sind uns bewusst, dass die bisher erwähnten Vorgaben einen intensiven, regelmäßigen Informationsaustausch und offene Kommunikation erfordern.

Das Wesentliche unserer Arbeit, nämlich der Erhalt, der Aufbau und die Pflege von vertrauensvollen Beziehungen zwischen allen im Seniorenzentrum lebenden und arbeitenden Menschen gelingt nur durch bewusste sprachliche und nichtsprachliche Kommunikation.

Sie ist in Form und Inhalt an den Wahrnehmungs- und Verständigungsmöglichkeiten der Bewohner orientiert. Deshalb achten wir auf die reflektierte Gestaltung unseres kommunikativen Handelns.

Die Mitarbeiter unseres Hauses verhalten sich freundlich und höflich, lassen in Wortwahl und Körperhaltung, in Gestik und Mimik wie auch in ihrer Kleidung ihren Respekt und ihre Achtung vor den Bewohner, den Gästen des Heimes und untereinander deutlich erkennen.

Wir wissen, dass Körperkontakt eine besondere Sensibilität erfordert; wir wissen, dass auch Sprache verletzen kann.

Deshalb orientiert sich die Ausgestaltung körperlicher und sprachlicher Kontakte wie auch ein ausgewogenes Verhältnis von Distanz und Nähe an den jeweiligen Kommunikationspartner.

Wichtige und deshalb notwendige Informationen werden inhaltlich eindeutig, transparent, so prägnant wie möglich und so umfassend wie nötig, aktuell und ohne Einschränkungen an die zuständigen Personen und Stellen weitergeleitet.

Alle alten Menschen, ihre Angehörigen und auch die Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit, mit der Heimleitung bzw. der PDL Gesprächstermine zu vereinbaren.

Arbeitsgruppen, die sich bereichsintern oder –übergreifend spontan oder geplant bilden, werden in Absprache und Zusammenarbeit mit Heimleitung und PDL aktiv vom Haus unterstützt.

Differenzierte Regelungen zur Information und Kommunikation enthält unser "Qualitätshandbuch."

11. Die Organisation

Unsere Einrichtung versteht sich als lernende Organisation. Die Organisationsstrukturen des Hauses sollen Teamarbeit und bereichsübergreifende Zusammenarbeit, Verantwortlichkeit und Entwicklung in den Arbeitsbereichen und bei den Mitarbeitern unterstützen. Das Verhalten unserer leitenden Mitarbeiter ist deshalb geprägt von Kooperation, Wertschätzung der Mitarbeiter und Förderung ihrer Kreativität und Eigeninitiative.

Wir haben durch genaue und eindeutig beschriebene Regelungen im Rahmen von Aufbau- und Ablauforganisation und in Bezug auf die Qualitätssicherung die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Leistungserbringung für die Bewohner wie auch die Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten.

In unserem „Qualitätshandbüchern“ sind aus diesem Grund die allgemeinen und bereichsspezifischen notwendigen Vorgaben für alle Mitarbeiter enthalten.

Da unseres Erachtens eine ganzheitliche Pflege mit einer auch zeitlich umfassenden Beziehungspflege der alten Menschen einhergehen muss, arbeitet der Pflegedienst im Drei-Schicht-System.

Der hauswirtschaftliche Bereich, der Hauswirtschaftsleitung unterstellt, gliedert sich in den Technischen Dienst, die Küche und den Hausservice. Aufgrund der fachlichen Zuordnung aller Mitarbeiter im Service- und Reinigungsdienst zur Hauswirtschaft, besteht die Möglichkeit, personelle Engpässe nach Absprache auch bereichsübergreifend auszugleichen.

12. Das Qualitätsmanagement

Um Qualität im Wahrnehmen, Annehmen, Ernstnehmen und in der gemeinsamen Gestaltung von Leben und Arbeiten im Seniorenzentrum herzustellen, zu gewährleisten und stetig zu verbessern ist ein umfassendes Qualitätsmanagement notwendig.

Dazu müssen Vorgaben und Strukturen (Strukturqualität), Abläufe (Prozessqualität) wie auch die Ergebnisse der Arbeit für die alten Menschen und die Gäste des Hauses, für die Mitarbeiter und für unser gesellschaftliches Umfeld (Ergebnisqualität) reflektiert und systematisch gestaltet, beobachtet, möglicherweise korrigiert, immer aber optimiert werden.

Im Rahmen von Selbstbewertungsprozessen führen wir regelmäßig Befragungen bei den Bewohnern durch.

13. Die Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die menschlich zugewandte, fachgerechte und professionelle Aus-, Fort- und Weiterbildung von Schülern, Praktikanten und Mitarbeitern ist zwingende Voraussetzung für die weitere Professionalisierung aller Berufssparten, die in stationären Einrichtungen der Altenarbeit tätig sind.

Unser Haus engagiert sich deshalb intensiv in der Entwicklung und Bildung des Personals. Als Ausbildungsbetrieb ist uns die Vorbildfunktion, die wir für junge Menschen übernehmen, bewusst.

Deshalb erhalten Schüler, Praktikanten und neue Mitarbeiter grundsätzlich durch ihnen zugeordnete Anleiter eine intensive, zwischen zwei und zwölf Wochen dauernde Anleitung durch eine Fachkraft. In dieser Zeit bekommen sie die Bewohner und die Mitarbeiter des Bereiches vorgestellt, in dem sie eingesetzt sind; weiterhin erhalten sie alle notwendigen Informationen zu Aufbau- und Ablauforganisation und zum Qualitätsmanagement. Zu Beginn werden ihnen vor einem Hausrundgang unser Heimkonzept und die Leitlinien ihres Arbeitsbereiches vorgestellt. Innerhalb der

Probezeit finden zu Beginn, zur Hälfte und vor Abschluss Entwicklungsgespräche statt, bei denen Ziele vereinbart und überprüft sowie förderliche Kritik geäußert wird.

Wir ermöglichen und unterstützen die folgenden Ausbildungsgänge und Praktika:

- Praktika im Rahmen der Ausbildung von staatlich examinierten Altenpfleger und Hauswirtschaftler
- Praktika im Rahmen von Weiterbildungen zur Wohnbereichs- bzw. Pflegedienstleitung
- Praktika zur beruflichen Förderung und zur Verbesserung der Eingliederungschancen
- Praktika für Pflegehelfer
- Fachpraktische Ausbildung im Bildungsgang Sozialwesen
- Schnupperpraktika/ Betriebspraktika

Fort- und Weiterbildungsangebote externer Fortbildungsträger werden den Mitarbeitern durch Aushang bekannt gemacht.

Bei bestehendem Interesse von ihrer Seite, ist die Pflegedienstleitung darüber zu informieren. Gemeinsam mit der Heimleitung wird dann über eine Teilnahme entschieden.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Teilnahme an mindestens acht Fortbildungsveranstaltungen im Jahr nachzuweisen.

Die Kosten der Bildungsmaßnahmen trägt die Einrichtung, wenn für das Haus entsprechend der nachfolgenden Aufzählung ein Fortbildungsbedarf ersichtlich ist bzw. Mitarbeiter zu Fortbildungen entsandt werden. Die Teilnehmer werden für den Besuch der Fortbildung freigestellt.

Soweit vom Haus die Finanzierung der Fortbildung übernommen wird, unterzeichnen ab Kosten in Höhe von 520,00 Euro die Mitarbeiter eine dem Tarif entsprechende Verpflichtungserklärung.

Themen, die in unserem Haus als besonders wichtig eingestuft worden, sind

- Expertenstandards
- Konzeptaktualisierung und Konzeptimplementierung
- Grund- und Behandlungspflege
- Pflegetheorie, -dokumentation, -planung, -qualität, -visite
- Lebensmittelhygiene-Verordnung
- Service im Altenheim
- Qualitätsmanagement
- Arbeits- und Haftungsrecht

Interne Fortbildungsveranstaltungen, an denen die Teilnahme für die jeweilige Zielgruppe verpflichtend ist, werden den Mitarbeitern durch einen Aushang im Dienstzimmer bekanntgegeben. Die Teilnehmer erhalten Freizeitausgleich, wenn Fortbildungs- und Arbeitszeit nicht übereinstimmen.

Interne Fortbildungen werden jeweils von einem qualifizierten Mitarbeiter oder von Schülern erarbeitet und vorgetragen. Bei speziellen Themen werden externe Referenten eingeladen z.B. Richter, Ärzte, Anwälte oder Lehrkräfte.

Behandelte Themenschwerpunkte sind Reflexionen extern besuchter Fortbildungen, Rechtsfragen, Gerontopsychiatrie, neue Entwicklungen in Pflege und Hauswirtschaft, Qualitätsentwicklung, spezielle Krankheitsbilder und deren Pflege und Betreuung.

Die Teilnahme an Weiterbildungen, die durch Gesetze und Auflagen erforderlich bzw. aufgrund bestehenden Interesses besucht werden, betrifft i.d.R. Funktionsweiterbildungen wie Praxisanleiterkurse, Gerontopsychiatrie etc. Die Konditionen des Hauses entsprechen denen, die auch für Fortbildungsmaßnahmen gelten.

Fachliteratur einschließlich Fachzeitschriften stehen zur Verfügung; sie werden jährlich aktualisiert.

Die Leistungen unseres Hauses bauen zu einem gewissen Anteil auf den Leistungen auf, die wir von anderen erhalten. Deshalb müssen wir diese Leistungen mit den gleichen Qualitätskriterien messen, die auch für uns selber gelten.

Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern wie auch die Zusammenarbeit mit ihnen erfolgt auf dem Hintergrund der ökonomischen und ökologischen sowie der Kooperationskriterien, die im "Handbuch für das Qualitätsmanagement" festgelegt sind.

Basierend auf diesen Vorgaben führen wir regelmäßige und sporadische Überprüfungen von Fremdleistungen durch.

Als Lieferanten und Dienstleister betrachten wir:

Apotheken, Arztpraxen, Bestattungsinstitute, Dienstleistungsunternehmen, Handwerker, Kirchen, Lieferanten, Sanitätshäuser, Therapiepraxen sowie ambulante, teil- und vollstationäre Alten- und Krankenpflegeeinrichtungen.

Behörden und Institutionen wie Berufsgenossenschaft, Brandschutz, Gerichte, Gesundheitsamt, Gutachter, Heimaufsicht, Krankenkassen, MDK, Ordnungsamt, Pflegekassen, Sozialamt finden in uns einen aufgeschlossenen, zur Zusammenarbeit bereiten Kooperationspartner.

Die Zusammenarbeit mit ihnen erfolgt auf dem Hintergrund der Kooperationskriterien, die im "Handbuch für das Qualitätsmanagement" festgelegt sind.

Ihnen wie uns ist das individuelle Wohl der alten Menschen Richtschnur des Handelns. An dieser Richtschnur orientieren wir uns auch und gerade, wenn behördliche und institutionelle Akte es in Frage stellen sollten

14. Die Gemeinwesen- und Öffentlichkeitsarbeit

Die enge Verbundenheit des Hauses mit der Stadt Elsterberg und den umliegenden Gemeinden führt dazu, dass wir jeglicher Kooperation mit Initiativen, Vereinen und Verbänden, mit Kindergärten, der Kirche, Schulen und Jugendeinrichtungen, die uns in Erfüllung der selbst gesteckten Ziele und Aufgaben behilflich sein können oder vergleichbare Zielsetzungen haben, aufgeschlossen gegenüberstehen.

Wir unterstützen die alten Menschen unseres Hauses bei hausernter Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und sind bemüht, dieses Leben durch Veranstaltungen und Begegnungen in unserem Haus Realität werden zu lassen.

Da wir das Wohnen im Altenheim als wichtige, lebenswerte und auch angenehm gestaltbare Phase im höheren Lebensalter betrachten, nehmen wir gerne Möglichkeiten wahr, für diese Lebens- und Wohnform und für unser Haus zu werben:

- bei jungen Menschen - indem wir sie in Schulen und Jugendeinrichtungen besuchen
- bei alten Menschen – indem wir zu Seniorenveranstaltungen und -tagesstätten gehen
- in der Öffentlichkeit – indem wir Werbematerial verteilen, mit den regionalen Medien zusammenarbeiten, uns bei Veranstaltungen und Messen präsentieren und uns an jedem Ort darstellen, der sinnvoll erscheint, um auf unsere Arbeit hinzuweisen
- in Arzt- und Physiotherapeutenpraxen, in Apotheken und Krankenhäusern, bei ambulanten und teilstationären Diensten, beim Sozialamt und dem kommunalen Bürgerservice, bei Kirchen und Religionsgemeinschaften wie auch im Internet.

15. Die Konzeptimplementierung

Wahrnehmen, annehmen, ernstnehmen und gemeinsam gestalten galt und gilt als grundlegende Zielvorgabe auch für die Erarbeitung und Einführung des vorliegenden Konzeptes.

Zu Beginn der Konzepterarbeitung wurde deshalb in einer Arbeitsgruppe (AG), die sich aus Heimleitung, Pflegedienstleitung und Qualitätsbeauftragten zusammensetzt, der nachfolgend abgebildete Zeitplan für den Projektablauf "Konzeptimplementierung" erstellt.

Alle bei der Implementierung beteiligten AG's werden unter Einsetzung von Visualisierungstechniken (Pinwand-Technik, Metaplan-Verfahren, Overhead-

Projektion usw.) von Heimleitung oder Qualitätsbeauftragten moderiert. Die Ergebnisse der AG's werden protokolliert und durch Aushang in allen Arbeitsbereichen des Hauses öffentlich bekanntgegeben.

Rückmeldungen von allen, die sich für Erarbeitung und Implementierungen der Heimkonzeption interessieren, waren und sind jederzeit willkommen.