

soleo* novum

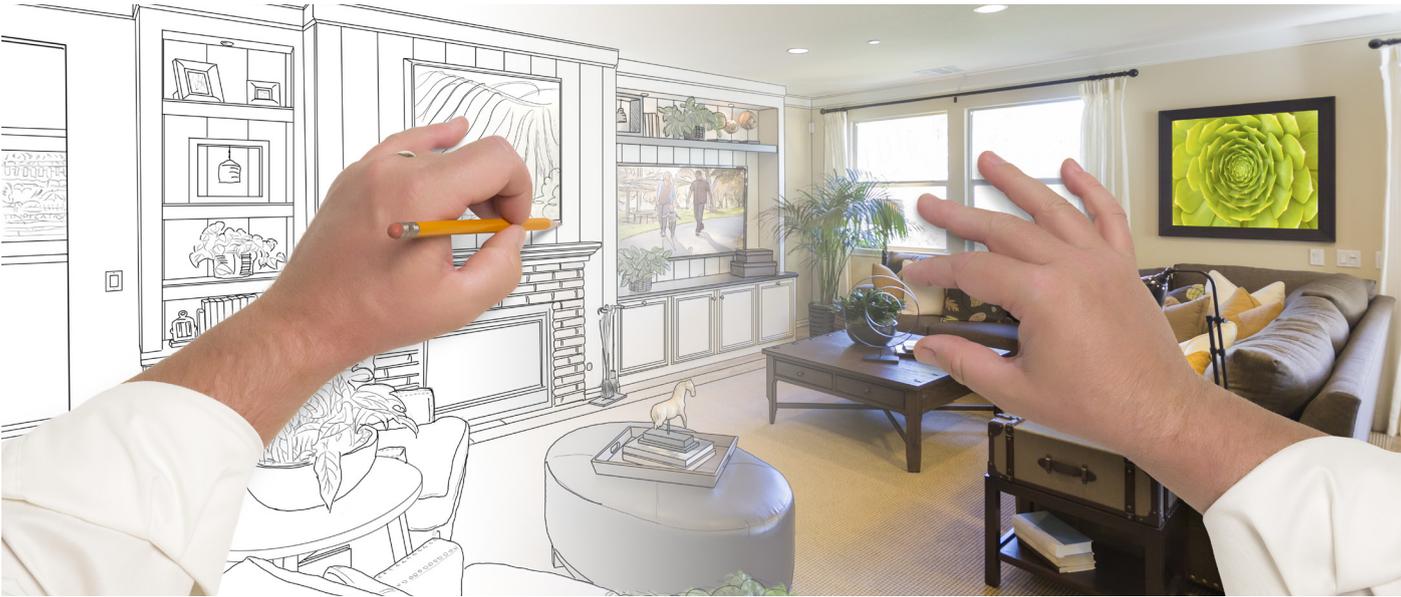


(Foto: Neue Sachverständige für barrierefreies planen und bauen)

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

nach wie vor zwingen Gesetze und Verordnungen Betreiber und Träger von Alten- und Pflegeheimen zum Handeln. Gefragt sind innovative, strategische Entscheidungen, die sich an den Bedürfnissen der Menschen sowie an den finanziellen und baulichen Gegebenheiten ausrichten. Die Diskussion über die Rendite der Sozialimmobilie stellt aktuell ein kontroverses Thema im Alten- und Pflegemarkt dar. Wir freuen uns, dass Herr Dr. Hanno Heil unserer Bitte gefolgt ist, im Rahmen eines Gastbeitrages, die Position des Verbandes Katholischer Altenhilfe in Deutschland (VKAD) darzulegen. Desweiteren bieten Inhalte wie „Die Immobilie – Ein Baustein für erfolgreiche Personalgewinnung“, „Barrierefreies Wohnen gelingt nur über den Weg barrierefrei zu planen und zu bauen“ sowie „Lebenssituationsbezogene Arbeitsplätze“ Grundlagen für weitere Dialoge. Wir freuen uns auf ein Wiedersehen spätestens im Herbst zu unserem 12. soleo-Kongress, der Termin wird in Kürze auf unserer neuen Homepage angekündigt. Jetzt wünschen wir Ihnen viel Vergnügen beim Lesen,*

Ihr Ralf Weinholt



DIE IMMOBILIE - EIN BAUSTEIN FÜR ERFOLGREICHE PERSONALGEWINNUNG

Der zunehmende Fachkräftebedarf in der Pflege ist keine neue Erkenntnis. Seit Jahren wird über den demografischen Wandel in der Gesellschaft debattiert, inzwischen sind die ersten Auswirkungen spürbar. Die aktuelle Studie des DIP "Pflege- Thermometer 2018" weist rund 17.000 unbesetzte Stellen im Pflegebereich in den Einrichtungen aus. "In mehr als jedem fünften Betrieb erfolgte aufgrund des Personalmangels in den vergangenen drei Monaten ein zeitweiliger Aufnahmestopp", so Prof. Michael Isfort, Leiter der Studie.

Laut Bundesgesundheitsministerium sind aktuell knapp 1,1 Mio. Personen bei Pflegediensten und in Pflegeheimen beschäftigt. Bei Umrechnung auf Vollzeitäquivalente ergeben sich insgesamt 764.000 Vollzeitstellen, von denen ca. 25.000 bis 30.000 nicht besetzt sind. Von der Politik wird inzwischen bestätigt, dass zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes auch eine Anpassung des Personaleinsatzes in Quantität unvermeidbar ist. "Wir können den Pflegeberuf nur attraktiver machen, indem wir mehr Stellen schaffen und besetzen", erklärte der Gesundheitsminister Jens Spahn, der im Mai 2018 ein Sofortprogramm zur Umsetzung von zusätzlichen 13.000 Stellen ankündigte. Der DBfK sieht als „einzig wirksames Mittel gegen Pflegefachkräftemangel: gute Arbeitsplatzqualität“. Kriterien einer „guten Arbeitsplatzqualität“ werden von den Akteuren in der Pflege unterschiedlich benannt. Zu den entscheidenden Kriterien gehören u.a. das Vereinbarkeitsmanagement Familie und Beruf, die kontinuierliche Kompetenzentwicklung für alle Beschäftigten, die erwerbsphasengerechte Arbeitszeit und Arbeitsorganisation wie Partizipation und Autonomiespielräume der Beschäftigten und vor allem die partizipative und wertschätzende Führung. Der Einsatz von neuen Technologien mit dem Ziel der Entlastung von Beschäftigten gewinnt in diesem Kontext an Bedeutung.

In allen Publikationen und auf Fachkongressen zum Thema „attraktiver Arbeitsplatz in der Pflege“ wird ein wichtiger Aspekt übersehen. Die Ausstattung und Gestaltung von Arbeitsräumen. In der Pflege zeichnen sich die Arbeitsräume insbesondere dadurch aus, dass sie sich mit den Lebens- und Wohnräumen von Bewohnern überschneiden bzw. mit diesen identisch sind. Pflegeleistungen werden im Individualbereich des Bewohners erbracht, Betreuung und Versorgung findet in den Gemeinschaftsräumen der Bewohner statt. Dienstzimmer dienen u.a. als Beratungs- und Besprechungsraum. Nur Funktions- und Lagerräume bleiben den Pflegekräften in der Nutzung alleine vorbehalten. Die Verkehrswege als Verbindung zu den wechselnden Einsatzfeldern und Tätigkeiten von Pflegekräften sind nicht selten übermäßig lang und werden als „Zeitschlucker“ wahrgenommen.

Zur Schaffung attraktiver Arbeitsplätze gehören unzweifelhaft bauliche und gestalterische Komponenten mit in das Blickfeld. Die Raumkonzeption, Raumgestaltung, Anbindung und Erreichbarkeit von Funktions- und Lagerräumen, das Dienstzimmer als Raum für störungsfreie konzentrierte Arbeit sowie der Abbau bzw. Verzicht auf Barrieren in vielerlei Hinsicht werden sich zu entscheidenden Kriterien für die Auswahl von Arbeitsplätzen entwickeln.

Diese sichtbaren und direkt erlebbaren Aspekte zeigen dem Stellenbewerber, wie es um die Kunden- und Mitarbeiterorientierung in der Pflegeeinrichtung bestellt ist: Wird den Anforderungen von Bewohnern an Wohnqualität adäquat entsprochen? Finden neue Versorgungs- und Betreuungskonzepte angemessene räumliche Rahmenbedingungen? Unterstützen Verkehrswege, Standort und Anzahl der Funktionsräume die tägliche Arbeit? Bieten Diensträume eine adäquate Ausstattung und Gestaltung für die Erfüllung der Aufgaben? Entsprechen die Wohn- und Gemeinschaftsräume der Bewohner baulich den Anforderungen an Wohnqualität zur Wahrung von individueller Lebens- und Tagesgestaltung, in der Balance von Privatheit und Teilhabe? Sind die Bewohnerzimmer und Bäder geeignet, dort eine qualitativ angemessene und individuelle Versorgung und Pflege erbringen zu können? Laden auch die Außenflächen zur Begegnung ein und fördern die Mobilität und Sinneswahrnehmung? Steht ein Pflegebad als Wellnessoase den Bewohnern zur Verfügung? Sind Barrieren in der Pflegeeinrichtung weitestgehend abgebaut, z.B. durch stufenlose Zugänge auch an Terrassen und Balkonen, automatische Türöffnung, wetterabhängigen automatisierten Sonnenschutz, akustische Wand- und Deckenverkleidung für angemessene Raumatmosphäre, nutzerorientiertes Beleuchtungskonzept und Kommunikationstechnik?

Pflegefachkräfte sind in der glücklichen Lage, sich ihre zukünftigen Arbeitsplätze weitestgehend aussuchen zu können. Sie gleichen das Angebot von Stellen und damit von Arbeitsplätzen mit ihren Anforderungen und Ansprüchen ab. Bewerber mit einem hohen fachlichen Anspruch an sich und ihre Leistungen achten zunehmend auf die für sie förderlichen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz. Um gute Fachkräfte nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu halten braucht es beste Arbeitsbedingungen. Diese werden maßgeblich durch investive Maßnahmen wie Planen und Bauen mitbestimmt: Investitionen, die nicht nur den Bestand der Immobilie optimieren, sondern Investitionen mit dem Mehrwert, Pflegekräfte zu gewinnen und zu halten. Investitionen in Wertschätzung für Bewohner und Pflegekräfte mit der Folge einer stabilen Auslastung.

BARRIEREFREIES WOHNEN GELINGT NUR ÜBER DEN WEG BARRIEREFREI ZU PLANEN UND ZU BAUEN

novum führte das Interview mit den soleo* „Sachverständigen für barrierefreies Planen und Bauen“ **Simone Fischer Dipl.-Ing. (FH) Innenarchitektur / Architektur (SF)**, **Ute Christochowitz Dipl.-Ing. Architektin AKNW (UC)** und **Golineh Lorenz Dipl.-Ing. Architektin AKNW (GL)**

novum: Möchten Sie barrierefrei Wohnen und wenn ja warum?

SF: *Ich habe nicht jeden Tag Lust in den 4. Stock hoch zu laufen, allerdings hält es mich fit. Im Allgemeinen fände ich es schön, barrierefrei zu wohnen, da es u.a. den Alltag vereinfachen kann und enge Flure und kleine Bäder, in denen man sich kaum bewegen kann, ausschließt.*

UC: *Bei einem anstehenden Wohnungswechsel würde ich auf "barrierefreie Kriterien" bei der Wohnungswahl achten.*

GL: *In meiner Familie haben wir schon Zeiten mit Kinderwagen und Krücken hinter uns, zu denen wir uns Barrierefreiheit – auch im Altbau mit Charme - gewünscht hätten.*

novum: Was macht Wohnen barrierefrei?

UC: *Barrierefreie Wohnungen sind Wohnungen, die ohne Barrieren frei zugänglich sind - d.h. der Zuweg ist stufenlos, der Eingang schwellenfrei und unterschiedliche Ebenen im Haus sind über einen Aufzug zu erreichen, gem. Teil 1 der DIN 18040 wonach eine Erreichbarkeit der Wohnungen grundsätzlich für Rollstuhlfahrer zu gewährleisten ist. Hierzu zählt es auch, die Wohnungseingangstür mit einer Türbreite i.L. von 90 cm vorzusehen und die Bedienhöhen auf die Maße eines Rollstuhlfahres auszurichten (h = 85 cm). Vorteilhaft wäre auch eine kontrastreiche Gestaltung der Zugänge und Bedienelemente. Der Bereich der eigentlichen Wohnung hat gem. Teil 2 der DIN 18040 bei barrierefreien Wohnungen eine Bewegungsfläche von 1,20 x 1,20 m einzuhalten. Ausgenommen sind hier Abstellräume. Innerhalb der Wohnung sind Türbreiten i.L. von 80 cm vorzusehen. Diese Kriterien gelten für eine Basis-Standard-Wohnung. Bei einer Barrierefreien Wohnung "R" sind spezielle Maße bezogen auf einen Rollstuhlfahrer einzuhalten.*

GL: *Der Entwurf der neuen Landesbauordnung, die voraussichtlich 2019 in Kraft tritt, sieht vor, dass zukünftig alle Wohnungen barrierefrei zu gestalten sind.*

novum: Richtet sich „barrierefreies Wohnen“ an eine bestimmte Zielgruppe?

SF: *Viele denken bei barrierefreiem Wohnen direkt an ältere Zielgruppen, dabei können alle Altersgruppen von*

Barrierefreiheit profitieren: Die ältere Generation, die sich mit Mobilitätshilfen wie dem Rollator fortbewegt, genauso wie Eltern mit Kinderwagen oder junge Menschen mit einer Behinderung.

UC: *Im Rahmen der Gleichstellung von Behinderten sollte zukünftig das Thema "universal design" eine immer größere Rolle einnehmen bei der Planung.*

GL: *Natürlich gibt es Menschen die aufgrund persönlicher Einschränkungen einen besonderen Bedarf haben. Die Barrierefreiheit sehe ich jedoch für jedes Wohnen, besser gesagt für jeden Bereich als grundsätzliche Qualitätssteigerung.*

novum: Können Sie folgende Aussage des TÜV Rheinland bestätigen: „Fachwissen zur Planung und Ausführung von barrierefreien Bauten gehört nur selten zu den Ausbildungsinhalten von Handwerkern, Architekten, Innenarchitekten, Landschaftsarchitekten und Bauingenieuren“, dies muss in Fort- und Weiterbildungen erworben werden?

SF: *Zu meiner Ausbildungszeit (Diplom 2005) war barrierefreies Planen und Bauen tatsächlich kein großes Thema. Über die Planung eines rollstuhlgerechten WC's hinaus kamen wir im Studium nicht.*

GL: *Erfreulicherweise sehen wir aber bei unserem studentischen Nachwuchs, dass Barrierefreiheit heute zum festen Bestandteil des Studiums wird.*

novum: Sie haben sich qualifiziert zum Sachverständigen für Barrierefreies Planen und Bauen, haben Sie mit den erweiterten Kompetenzen einen anderen Blick auf Planung?

SF: *Ich sehe die Planung nun ganzheitlicher. Während mein Blick vorher vorrangig auf motorisch eingeschränkte Menschen gerichtet war, bedenke ich bei der Planung nun auch mehr die Bedürfnisse von Menschen mit Seh- und Hörbehinderung. Darüber hinaus habe ich die Planung nach dem 2-Sinne-Prinzip mehr verinnerlicht.*

UC: *Diesen habe ich dort im Seminar in der Tat erhalten. Z.B. durch die Simulationsanzüge, die die Einschränkungen im Alter sehr verdeutlichen und hierfür sensibilisieren. Diese Aufmerksamkeit werde ich zukünftig für die Planung mitnehmen.*

GL: *Als Architekt steckt man sehr viel Herzblut in die Arbeit, wir sind jedoch auch als Gutachter tätig, hier muss man dann zu einem sachlichen und neutralen Standpunkt „switchen“, bei der Fortbildung, die schon einige Jahre zurück liegt, wurde für mich hier ein wichtiger Grundstein gelegt.*

novum: Was sind für Sie wesentliche Punkte in der Planung von Pflegeeinrichtungen unter Beachtung der Barrierefreiheit?

SF: Durch eine kontrastreiche Gestaltung kann erreicht werden, dass auch Bewohner mit Sehbehinderung sich besser zurechtfinden. Ein darüber hinaus durchdachtes Leitsystem ermöglicht es, das sich auch demenziell erkrankte Menschen besser orientieren können und sich dadurch sicherer fühlen.

UC: Die wesentlichen Punkte möchte ich wie folgt aufzählen:

- barrierefreie Zugänglichkeit
- kontrastreiches Gestalten der Eingangszone und allgemeine Zugänglichkeit
- Bedienelemente auf Rollstuhlfahrerhöhe ausrichten
- Handläufe innerhalb Flurbereiche
- beidseitige Handläufe innerhalb der Treppenträume
- vorrangig Bewegungsflächen von mind. 1,20x1,20 m
- Behinderten.-WC im allgemeinen Bereich (mind. Anfahrbarkeit beidseitig)
- Bereiche explizit für Rollstuhlfahrer mit einer Bewegungsfläche von 1,50 x 1,50 m

GL: Pflegeeinrichtungen müssen selbstverständlich schon aufgrund ihrer besonderen Nutzungsart barrierefrei gestaltet werden. Aufgrund unserer vielen Planungsaufgaben kann ich gar nicht mehr „nicht“-barrierefrei planen. Die Schwierigkeit liegt in der Berücksichtigung verschiedener Bedürfnisse. Während die DIN eine gute Auffindbarkeit von Ein- und Ausgängen fordert, müssen wir dagegen zum Schutz von Bewohnern mit Demenz und „Laufftendenz“ Ausgänge zurückhaltend gestalten. Hier gilt es stets abzuwägen und mit dem Bauherrn abzustimmen, welche Interessen im Vordergrund stehen sollen. Ein weiterer ganz wesentlicher Aspekt ist m. E. eine wohnliche und selbstverständliche Gestaltung der Einrichtungen.

novum: Ist das Ziel „Barrierefreies Wohnen“ nur mit einem Neubau zu erreichen oder auch in einer Bestandsimmobilien?

SF: Barrierefreiheit in einer Bestandsimmobilie zu erreichen kann eine große Herausforderung darstellen, da z.B. die Erschließung manchmal schon nicht barrierefrei ist oder in der Bestandsstruktur eines Gebäudes der Raum für ausreichend große Bewegungsflächen fehlt. Eingriffe in die Tragstruktur lassen sich oft nicht vermeiden.

UC: Sollte die Umsetzung in Teilbereichen schwierig sein, können kreative Lösungen gesucht werden, die das entsprechende Schutzziel erreichen und diese sind entsprechend mit dem Bauamt / mit der Behindertenbeauftragten abzustimmen.

novum: Können Sie einige praktische Beispiele nennen, wie Barrieren im Bestand überwunden werden können?

GL: Im Bestand hängt die Realisierung von der vorhandenen Substanz ab. Ziel sollte im Privatbereich zumindest eine „barrierearme“ Gestaltung sein, wenn aufgrund von vorhandenen Massivwänden eine bodengleiche Dusche eine Bewegungsfläche von nur 1,15 m statt 1,20 m aufweist, ist das für den Betroffenen immer noch besser, als gar keine Bodengleichheit.

Im Objektbereich schulden wir dagegen eine Umsetzung nach Regelwerk, hier sind oft Eingriffe in Tragkonstruktionen oder technische Hilfsmittel, z.B. Automatisierung von Türen eine Möglichkeit. Wir haben jedoch auch Objekte untersucht, bei denen die Entscheidung zum Abriss und Ersatzneubau unumgänglich war, wenn ein Pflegebereich innerhalb der Flure schon mehrere Niveauunterschiede mit Stufen aufweist, ist ein Umbau wirtschaftlich einfach nicht möglich.

novum: Was wollten Sie schon immer zum Thema „Barrierefreiheit“ sagen?

SF: Jeder sollte die Möglichkeit erhalten, selbstbestimmt am Leben teilhaben zu können, ohne auf fremde Hilfe angewiesen zu sein.

UC: Vielleicht sollte man zukünftig mit diesem Begriff „moderner“ umgehen. Ich meine damit, dass man barrierefreie Wohnungen nicht auf „ein Alter“ beziehen sollte - hierzu habe ich oben schon ein Beispiel benannt. Auch das Thema „Universal Design“ sollte mehr in die Planung oder besser noch ins Baurecht integriert werden, um Gebäude so zu planen, dass diese übergreifend von „allen“ genutzt werden können!

GL: Wir neigen in Deutschland manchmal zur Überreglementierung, wir treffen häufig auf „Experten“, die lediglich Checklisten abhaken und den Nutzer dabei vergessen. Ziel sollte es sein, Barrierefreiheit im Sinne eines Universal Designs für jeden als Selbstverständlichkeit zu etablieren.



SACHVERSTÄNDIGE FÜR BARRIEREFREIES PLANEN UND BAUEN

Nun steht es fest: Das soleo* Team kann ab sofort auf die Kompetenz von drei Sachverständigen für barrierefreies Planen und Bauen zurückgreifen. Golineh Lorenz Dipl.-Ing.-Architektin hatte sich bereits 2011 an der HTWG Konstanz zur Sachverständige für Barrierefreies Planen und Bauen ausbilden lassen und 2014 zur Fachplanerin Barrierefreies Bauen an der Akading GmbH.

Ute Christochowitz Dipl.-Ing. Architektin und Simone Fischer Dipl.-Ing. Architektin zogen nach und nutzten das Angebot der Geschäftsführung, an einer mehrwöchigen Qualifizierungsmaßnahme mit Abschlussprüfung teilzunehmen. Beide bestanden an der Technischen Akademie Konstanz mit sehr gutem Erfolg. Das Ergebnis für beide Absolventinnen ist zum einen der Titelwerb „Sachverständige für barrierefreies Planen und Bauen“ und zum anderen die Wissenserweiterung und der Kenntnisgewinn rund um das Thema „Barrierefreiheit“, das ihnen und dem Team in der täglichen Arbeit eine echte Hilfe ist. Denn neben medizinischen Grundkenntnissen wurden Kenntnisse u.a. zum Universal Design, Energieoptimierung und Barrierefreiheit, barrierefreie Quartiersplanung und Außenanlagengestaltung, Denkmalschutz und Barrierefreiheit, Raumakustik vermittelt. Hinweise über Fördermittel und –wege zur Realisierung notwendiger Baumaßnahmen wie Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen gehörten zu den zentralen Inhalten der Weiterbildung. Fort- und Weiterbildung bleiben auch zukünftig wichtige Bausteine im Unternehmen soleo*.



WETTBEWERB - JA! ABER UNTER WELCHEN VORZEICHEN?

GASTAUTOR

„Menschen 2017“ unter diesem Sendeformat traf der Pflegeschüler Alexander Jorde auf Christian Lindner. Jorde hielt dem FDP-Vorsitzenden vor: „Der größte Klinikkonzern in Deutschland, Helios, hat im Jahr 2016 über 500 Mio Gewinn erwirtschaftet...auf Kosten der Pflegenden. Wenn man das umrechnet, sind das 10.000 Pflegekräfte, die man dringend bräuchte... Und wo landen diese 500 Mio Euro ... bei ganz wenigen, die sehr viel Geld haben. ... Es gibt ganz viele Unternehmen, wo man sich beteiligen muss und das muss nicht im Gesundheitswesen sein...“ Was Jorde kritisiert, ist nicht allein ein Thema der Krankenhäuser. Längst hat sich auch in der Altenpflege ein dynamischer Markt von Pflegeimmobilien und -dienstleistungen entwickelt. Die Gewinnorientierten Akteure verweisen werbend auf Renditemöglichkeiten durch den Erwerb von Pflegeimmobilien von 4% - 5%. Mit Aktien von Pflegeunternehmen konnte man in den vergangenen 5 Jahren seinen Einsatz fast verdoppeln. Pflege lohnt sich - für die, die nicht selber pflegen.

Schaut man sich die Berufszufriedenheit der Mitarbeitenden auf einem Portal wie Kununu.de an, sieht man die Kehrseite dieser Entwicklung. Weiterempfehlungsraten von 38% (Alloheim/Nordic Capital), 44% (Vitanas/Oaktree), 54% (Korian Deutschland) sind weit entfernt von einer Weiterempfehlungsrate von 81% Stiftung Liebenau oder 92 % (CBT - Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH). Natürlich sind solche Werte mit großer Vorsicht zu genießen und halten wissenschaftlichen Ansprüchen nicht stand. Aber sie zeigen eine Forschungsaufgabe an: Welchen Unterschied macht es für die Mitarbeitenden, ob sie bei einem Gewinnorientierten oder einem Werte-orientierten Arbeitgeber in der Pflege beschäftigt sind? Hat das schlechte Image der Pflege vielleicht auch mit den Rahmenbedingungen des Pflegemarktes zu tun? Es könnte sich sehr lohnen, in ein solches Forschungsprojekt zu investieren. Denn die hohen Kosten für die Rückgewinnung frustrierter und ausgebrannter Pflegekräfte muss die Gesamtheit der Steuerzahler und Versicherten bezahlen.

Einen Teil davon bildet das Sofortprogramm Kranken- und Altenpflege des Gesundheitsministers ab. Endlich werden zusätzliche Stellen in der stationären Pflege ermöglicht – nicht 8000 wie im Koalitionsvertrag angekündigt, sondern 13.000. Als erster Schritt ist das zu begrüßen, insbesondere die sachlich gebotene Finanzierung aus der Krankenversicherung, die bisher an der Refinanzierung der SGB V –Leistungen in den Heimen nicht beteiligt war. Auch der Verzicht auf die Anrechnung der Auszubildenden im ersten Lehrjahr auf die Personalschlüssel geht in die richtige Richtung, wie auch die Investitionen in die digitale Unterstützung der Pflegenden, in die betriebliche Gesundheitsförderung und in die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. All das ist gut angelegtes Geld. Aber die wichtigen Effekte dieser Investitionen der Solidargemeinschaft dürfen nicht durch private Gewinnschöpfungen zunichte gemacht werden.

Um mich recht zu verstehen: Es geht mir nicht um die Diffamierung von Markt und Wettbewerb. Aber Gewinnorientierung darf nicht oberstes Ziel im (Pflege-)Markt sein! Das Wohl der Bewohnerinnen und Mitarbeitenden, der Schutz der Umwelt und der faire Umgang mit Lieferanten und lokalen Partnern sind Güter, die für die Zukunft unseres Gemeinwesens lebensnotwendig sind. Das Gemeinwohl ist deshalb im Grundgesetz und den Länderverfassungen die oberste Verpflichtung aller Marktteilnehmer. Gemeinwohl-Orientierung ist nicht allein Sache der frei-gemeinnützigen Anbieter. Wenn der Wettbewerb in der Altenpflege sich darum dreht, wer am meisten zum Gemeinwohl beiträgt, dann steht es gut um die Zukunft der älter werdenden Generationen.

Dr. Hanno Heil
Vorsitzender
Verband Katholischer Altenhilfe in Deutschland
(VKAD e.V.)

EIN NEUES “LEBENSZENTRUM” ENTSTEHT

Das DRK-Seniorenzentrum Martha-Grillo in Oberhausen wurde 1982 erbaut und Mitte der 90er Jahre durch einen Anbau erweitert. Nun wird es grundlegend modernisiert und in fünf Bauabschnitten, bei laufendem Betrieb, umgebaut. Der DRK-Kreisverband Oberhausen hat es sich zum Ziel gesetzt, alle Formen des Alterns in diesem Haus zukünftig pflegerisch zusammen zu führen und zur Umsetzung dieses Ziels soles* 2017 mit einer Planungsstudie beauftragt. Nach erfolgreicher Abstimmung folgte die Beauftragung als Generalplaner für die weiteren Leistungsphasen. Klassische Heimunterbringung durch weitere Wohn- und Betreuungsangebote zu ergänzen. Durch die gewünschte Nutzungsänderung im Erdgeschoss, entstehen zukünftig eine neue Tagespflege mit 13 Plätzen, eine Wohngemeinschaft mit ambulantem Service für 10 Bewohner sowie separate Wohneinheiten des Betreuten Wohnens. Darüber hinaus können 12 Kurzzeitpflegeplätze in einer solitären Kurzzeitpflegeeinrichtung im 1. Obergeschoss angeboten werden. Die vollstationäre Pflegeeinrichtung ist im 1. bis 3. Obergeschoss als Wohngruppenmodell geplant und umfasst 6 Wohngruppen mit jeweils 13-14 Bewohnern. Entsprechend den Vorgaben des WTG sind 66 Einzelzimmer (83.5%) und 13 Doppelzimmer vorgesehen, wovon 42 Bewohnerzimmer und -bäder rollstuhlgerecht geplant wurden (inkl. Kurzzeitpflegeplätze).

Der nach Süd-Ost ausgerichtete Garten der Einrichtung soll zukünftig zum barrierefreien Sinnesgarten umgestaltet werden. Nach Fertigstellung der Maßnahme wird er einen Erholungsort für alle Bewohnergruppen darstellen und durch neu geschaffene Sitz- und Erlebnisflächen zum Verweilen einladen. Die neu angelegten Hochbeete werden den Bewohnern zukünftig sogar das Gärtnern ermöglichen. Im Anbau an der Theresenstraße sitzt der DRK-Kreisverband und wird seine Räumlichkeiten dort auch weiterhin behalten. Im Zuge der Umplanung konnte der Verwaltungsbereich jedoch erweitert werden und bietet nun genügend Raum für die Heimverwaltung sowie die DRK-Einsatzbereiche, wie Migrationshilfe, Hausnotruf- und Menüdienst (u.a.). Die Umplanung sieht vor, die vollstationäre Versorgung von ehemals 139 Pflegeplätzen auf 80 Plätze zu verkleinern und die gesamte Umplanung wurde weitgehend innerhalb der Bestandsstruktur konzipiert und stetig optimiert. Nicht nur die Anforderungen aus der WTG-DVO sind in die Umplanung eingeflossen, sondern durch Beantragung von Fördergeldern auch alle Vorgaben der Fördergeber. So wird die Umbaumaßnahme für die Bereiche Pflegeheim, Solitäre Kurzzeitpflege, Wohngemeinschaft und Betreutes Wohnen aus Mitteln des Bundes und der NRW. Bank gefördert. Der Bau der neuen Tagespflege erhält eine Förderung durch die Deutsche Fernsehlotterie. Um Kostensicherheit zu erlangen wurden im Vorfeld unterschiedlichste Risiko-Analysen durchgeführt. So wurde die Erstellung eines Schadstoffgutachtens beauftragt und

eine Bestandsbewertung der technischen Gebäudeausrichtung (TGA-Check) vorgenommen. Der Zustand der Grundleitungen wurde per Kamerabefahrung erfasst und eine Reinigung dieser beauftragt. Des Weiteren erfolgten stichprobenartige Überprüfungen der Aufbauhöhen des Bestandsfußbodens sowie die Erstellung einer Zustandsbeschreibung des gesamten Daches.

Der erste von fünf Bauabschnitten umfasst die Modernisierung und Erweiterung der vorhandenen Physiotherapie-Praxis im Untergeschoss, welche kurz vor der Fertigstellung steht. Im zweiten Schritt wird die ca. 600 m² große hauseigene Küche saniert. Die Sanierung bei laufendem Betrieb stellt eine große Herausforderung dar und wird im Seniorenzentrum Martha-Grillo durch vertikale Leerziehung der jeweiligen Bauabschnitte erfolgen. Die Erstellung des Sanierungskonzeptes umfasste hierbei auch die Darstellung eines Belegungsmanagements während der Bauphase, womit der Bauherrin aufgezeigt werden konnte, wie viele Bewohnerplätze pro Bauabschnitt zur Verfügung stehen. Die Fertigstellung der gesamten Umbaumaßnahme ist geplant für Anfang 2019.



BELEGUNGSMANAGEMENT -EIN UNVERZICHTBARER BAUSTEIN IM BESTANDSUMBAU

Für Baumaßnahmen, die im laufenden Betrieb durchgeführt werden, stellt das Belegungsmanagement eine bedeutsame Herausforderung dar, da es einen direkten Einfluss auf die Planung der Bauabschnitte hat.

Bei der Erstellung des Belegungsmanagements orientiert an den dazu gehörigen Bauabschnitten werden die Vorgaben des Bauherrn zugrunde gelegt. Wichtig sind hier Angaben zur minimalen Anzahl der belegbaren Plätze, die über die gesamte Bauphase nicht unterschritten werden darf.

Für die Belegung ist entscheidend, dass die Brandschutzanforderungen eingehalten werden, unter anderem die Gewährleistung der zwei Fluchtwege für die im Betrieb laufenden Bereiche. Des Weiteren ist Sorge zu tragen, dass die Versorgung der bewohnten Gebäudeteile durch die Baustelle nicht beeinträchtigt wird. Die Realisierungsphase des Umbaus befindet sich überwiegend nach Ablauf der Übergangsfrist gem. § 47 WTG NRW also nach dem 31.07.18. Dies hat die Planung des Belegungsmanagements besonders komplizierter gemacht, weil die Einhaltung der WTG-Anforderungen auch während der Bauphase bewiesen werden muss.

Unter Einhaltung der o.g. Betrachtungen wurden im konkreten Beispiel unterschiedliche Bauszenarien identifiziert, mit verschiedenen Bauabläufen analysiert und mit sich daraus ergebenden Belegungen kalkuliert. Für jedes Bauszenario wurden die technischen und rechtlichen Vor- und Nachteile ermittelt und vorgestellt.

In Bezug auf WTG -Anforderungen wurde hier nachgewiesen, dass die Einzelzimmerquote in den bewohnten Bereichen bei jedem einzelnen Bauabschnitt die vorgeschriebene Quote von 80% nicht unterschreitet und während der Bauphase aufgrund der vorhandenen Doppelzimmer das geforderte Krisenzimmer zur Verfügung steht. Vorausgegangen ist eine Prüfung der Zimmerqualität mit der Feststellung, welche als EZ und/oder DZ -provisorisch- genutzt werden können, um die maximale Belegung zu erzielen.

Es wurde mit dem soleo* System "Belegungsmanagement" (entwickelt von unserem Mitarbeiter Ninb Khamo) anhand der Tabellen und Pläne die Aufteilung der Doppel- und Einzelzimmer bei jedem Bauabschnitt angezeigt. Die Entscheidung des Bauherrn für die Festlegung des Bauablaufs wurde durch die konkreten Angaben über Bauzeiten in Verbindung mit der jeweiligen maximalen Belegung unter Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen maßgeblich unterstützt. Auf dieser Grundlage konnte die wirtschaftliche Entwicklung im laufenden Betrieb verifiziert werden und blieb nicht alleine auf der Betrachtung der Baukosten fokussiert.



soleo*

INFORMIERT

+++ MELDUNG +++

Der diesjährige soleo* Kongress 2018 findet im Herbst statt. Weitere Details geben wir auf unserer Homepage bekannt.

+++ MELDUNG +++

Das Interesse an der Realisierung von Quartiers- und Verbundprojekten nimmt stetig zu. Gemeinsam mit unseren Auftraggebern entwickeln wir innovative Wohnangebote mit Dienstleistungen der stationären, teilstationären und ambulanten Pflege und Betreuung und sind stolz, Zukunft mitgestalten zu können.

+++ MELDUNG +++

Begleitung und Unterstützung in der Ausbildung und bei Studienabschlüssen konnte in den zurückliegenden Monaten erfolgreich geleistet werden. Wir gratulieren den Absolventen:

Christoph Asche, Master of Engineering
Paula Dorn, Kauffrau für Büromanagement
Jannik Jansen, Bachelor of Science
Felix Prystav, Bachelor of Science

+++ MELDUNG +++

Wir begrüßen unsere neuen Mitarbeiter:

Fr. Hein	(Sekretariat)
Fr. Simons	(Bauausführung)
Fr. Quintus	(Planung)
Hr. Weber	(Planung)
Hr. Preuß	(Planung)

+++ MELDUNG +++

Auf unserer neuen Homepage erhalten sie Informationen zu unseren Projekten und aktuelle Informationen aus dem Bereich der Gesundheits- und Sozialimmobilien. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

www.soleo-gmbh.de

DIENSTFAHRRAD

Gesundheitsmanagement gewinnt zunehmend an Bedeutung im Leben und speziell im Arbeitsalltag. Arbeitgeber entwickeln gemeinsam mit Arbeitnehmern gesundheitsfördernde und -erhaltende Maßnahmen. Es entstehen Ideen für eine gute Pausengestaltung, gesunde Ernährung und stabilen Flüssigkeitshaushalt, Entspannung für Körper, Seele und Geist.

Auch individuelle Lösungen werden gefunden, um berufliche Anforderungen und Gesundheit in Einklang zu bringen. Das Dienstfahrrad ist nur ein Beispiel, wie der Weg zur Arbeit oder auch kurze Dienstwege nicht nur der Erfüllung von Arbeit dienen, sondern auch der eigenen Gesundheit und Fitness. Nicht nur körperlich sondern auch mental, Fahrradwege abseits von Verkehrsdichte im Berufsverkehr laden inmitten von Natur ein, sich mit allen Sinnen auf den Tag einzustimmen bzw. vom Arbeitstag los zulassen.

Der Ausbau von geeigneten Radwegen wird hoffentlich in Zukunft weitere Anreize schaffen, dieses Verkehrsmittel außerhalb von Münster und Umgebung als gesunde Alternative zum PKW in den Blick zu nehmen.



VIelfALT DER KULTUREN ERLEBBAR UND BEREICHERND

Der Einfluss der kulturellen Diversität innerhalb der Belegschaft auf den betrieblichen Erfolg ist kontextabhängig. Kulturelle Vielfalt innerhalb der Belegschaft wirkt per se weder förderlich noch hinderlich. Dies ist das Ergebnis einer empirischen Auswertung von Linked-Employer-Employee-Daten für Deutschland über das Zusammenspiel kulturell unterschiedlicher Gruppen in Unternehmen.

Quelle : Andrea Hammermann / Matthias Niendorf / Jörg Schmidt , Kulturelle Diversität als Erfolgsfaktor? Empirische Ergebnisse auf Basis des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des IAB, Institut der Deutschen Wirtschaft 2016)

Kulturelle Vielfalt im Team der Mitarbeitenden ist im Unternehmen soleo* Normalität. Bewerber erhalten auf der Grundlage der individuellen berufsspezifischen Qualifikationen die Chance, im Unternehmen tätig zu werden. Die Fokussierung auf die Übereinstimmung von Stärken und Talenten mit den betrieblichen Anforderungen stellt den kulturellen Hintergrund von Bewerbern und Mitarbeitenden in den Hintergrund.

Interesse weckt die Herkunft und Kultur im direkten Miteinander der Kollegen und Kolleginnen. Bei gemeinsamer Projektarbeit werden Erfahrungen aus den verschiedenen Ländern ausgetauscht und oft überraschen die dort gefundenen Lösungen. Auch wenn die komplexen Vorgaben in den Deutschen Bauordnungen kaum Spielräume zulassen, werden im Dialog über internationale Regelungen neue Erkenntnisse gewonnen, die in die Arbeit einfließen.

Neben beruflichen Aspekten bietet die kulturelle Vielfalt im soleo*-Team innerhalb des informellen Rahmens Chancen zur Auseinandersetzung mit anderen Gewohnheiten und Lebensweisen. Besonders der Austausch nicht nur von Rezepten sondern vor allem von Speisen und Getränken bietet in den gemeinsamen Pausen eine gute Plattform, sich kennen zu lernen. Die Mitarbeitenden selbst bezeichnen diese Vielfalt der Kulturen, den erlebbaren selbstverständlichen Umgang, und das wertschätzende und respektvolle Miteinander als eine große Bereicherung. Es ist auch ohne gepackte Koffer möglich, Menschen aus verschiedenen Ländern zu begegnen und den eigenen Horizont zu erweitern. Das soleo*-Team ist froh, aktuell aus der Vielfalt von 9 Kulturen zu schöpfen.



LEBENSITUATIONSBEZOGENE ARBEITSPLÄTZE

Im Unternehmen werden orientiert an verschiedenen Lebenssituationen bzw. Lebensplänen Arbeitsplätze angeboten und geschaffen. Menschen, die sich in der Berufsorientierung befinden, wie z.B. Schüler, Studenten verschiedener Fachrichtungen erhalten über Praktika eine Chance, den Berufsalltag kennen zu lernen. Gleichzeitig werden Arbeitsplätze für Menschen mit abgeschlossener Ausbildung/Studium eingerichtet, die einen Einstieg in den Beruf suchen oder z.B. den Wiedereinstieg nach der Erziehungsverantwortung. Grundsätzlich kann der Beschäftigungsumfang auf Wunsch und in Absprache mit den Mitarbeitenden den jeweiligen Lebenssituationen angepasst werden, wie z.B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei Aufnahme einer berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung oder für eine Beschäftigung als Rentner.

Eine langjährige Berufserfahrung und erworbene Fachkompetenzen stellen einen wertvollen Schatz dar, den soleo* für das Unternehmen bewahren oder heben möchte. Veränderte Lebenssituationen stellen somit keine Grenze für eine Beschäftigung dar, vielmehr gilt es Chancen zu erkennen und zu nutzen. Nicht zuletzt die Perspektive von Mitarbeitenden macht Mut, weiter auf Schatzsuche zu gehen:

„Es macht Spaß, interessante Aufgaben im Team zu bearbeiten. Besonders der Austausch von eigener Praxiserfahrung mit aktuellem Wissen junger Kollegen wird in der Problemlösung als Bereicherung erfahren.“

„Mit Homeoffice und flexibler Arbeitszeitgestaltung gelingt es, zwischen beruflichen und familiären Anforderungen die Balance zu halten. Die Verantwortung für ein Kind und die Freude am Beruf lassen sich somit gut vereinbaren. Die Entwicklung neuer Kompetenzen im jeweiligen Verantwortungsbereich wirkt sich auf beide Lebensbereiche positiv aus.“

„Die Möglichkeit, nach Abschluss der Berufsausbildung übernommen zu werden und sich in einem Dualen Studium beruflich weiterentwickeln zu können, eröffnet neue Perspektiven. Der Erhalt des Arbeitsplatzes gibt Sicherheit und das Studium ist Ansporn, Neues zu entdecken.“

Ausgabe: Nr. 13 - Juli 2018
Herausgeber: soleo* GmbH
Hansaallee 249
D-40549 Düsseldorf
www.soleo-gmbh.de
Redaktion: Lukas Flöck, soleo* GmbH
Fotos: soleo*; fotolia
Druck: Flyeralarm 1000 Stück