

ScreenShot



Mobiles Arbeiten

Gekommen, um zu bleiben

Mobile-only-Strategie

Eben-Eser Pflege verbannt den PC

Interview

Wie werden wir in Zukunft arbeiten?

Qualitätsmanagement

Prüfe, wer sich bindet

Augmented Reality

Die Pflegebrille erweitert die Perspektive





Wie wichtig ist Ihre Arbeit für die Gesellschaft? Das Umfrageinstitut YouGov stellte fest, dass 35 Prozent der Deutschen ihre Arbeit als sinnlos einschätzen. 68 Prozent der Befragten sagten aber zugleich, dass ihr Job sie erfüllt.

35%

Noch bis ins Jahr 1977 war es Frauen per Gesetz untersagt, ohne Erlaubnis des Ehegatten einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Im BGB war festgeschrieben, dass »die Frau den Haushalt in eigener Verantwortung führt und berechtigt ist, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist«.

1977

**144
MILLIONEN**

Jährlich werden rund 144 Millionen Arztbriefe geschrieben, gedruckt, kuvertiert, versendet oder ausgehändigt. Mit dem KIM-Verfahren (Kommunikation im Medizinwesen) können Krankenhäuser, Praxen und Pflegeeinrichtungen diese Menge bereits heute digital und sicher über die Telematikinfrastruktur übermitteln.

Der britische Ökonom John Maynard Keynes sagte 1930 für das Jahr 2030 die 15-Stunden-Woche voraus. Die Produktivität ist tatsächlich gestiegen, der Wohlstand auch, doch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt heute bei 34,8 Stunden.

15 h

50 km

Drei Jahre lang dürfen Handwerksgesellen auf der Walz ihren Heimatort in einem Umkreis von 50 Kilometern nicht betreten. Auch das »Schlitzohr« hat seinen Ursprung in dieser Tradition, denn die Fremdgeschriebenen tragen einen Ohrring, der ihnen bei unehrenhaftem Benehmen abgerissen wird.

Schwerpunkt Arbeit

Liebe Leserinnen und Leser,

Arbeit macht einen Großteil unseres Lebens aus: Wir gehen einer Erwerbstätigkeit nach, arbeiten im Haushalt, erziehen unsere Kinder, pflegen unsere Familienangehörigen, pflegen aber auch unsere Freundschaften und gehen der schwersten Arbeit nach, die es überhaupt gibt, der Arbeit an uns selbst. Was bedeutet also Arbeit für uns und unser Leben? Wie werden wir zukünftig zusammenarbeiten? Und: Wie vereinen wir all die Formen von Arbeit miteinander?

Denn zurzeit nehmen wir alle wahr, dass sich die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten, deutlich verändert. Zu Beginn der Corona-Pandemie erlebten wir noch einen ungebrochenen Enthusiasmus gegenüber den Möglichkeiten, die uns digitale Medien geboten haben. Projekte per Videokonferenz durchführen, Seminare online besuchen, an Konferenzen teilnehmen, aber auch mit unseren Freunden die ein oder andere Lockdown-Challenge meistern.

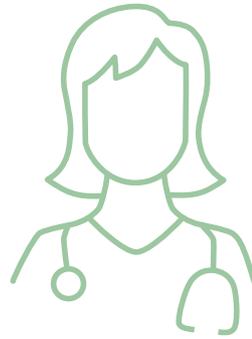
Jetzt sehnen wir uns wieder nach dem direkten Austausch, und der Digitalhype ist einem gesunden Realismus gewichen. Wir haben gemerkt, dass vieles besser funktioniert, wenn wir uns persönlich begegnen und dabei auch Zwischentöne wahrnehmen. Das Digitale und das Persönliche gilt es nun in Einklang zu bringen. Wir müssen also die Arbeitswelt gestalten.

Historisch gesehen, wurde Arbeit immer als eine Mühsal, Plage oder Qual betrachtet, von der man sich befreien wollte. Ein Großteil der Bevölkerung ging dieser meist auf dem Lande nach, wobei sich eine privilegierte Minderheit der Kontemplation und Wahrheitssuche widmete. Eine entzückende Vorstellung. In Zeiten der Industrialisierung zog es dann Hunderttausende in die Städte, denn Stadtluft macht frei. Viele fanden dort allerdings nur monotone Tätigkeiten am Fließband, die sie vom Produkt ihres Schaffens entfremdeten.

In der Moderne veränderte sich dann der Zweck der Arbeit im Sinne des Individuums. Die Frage nach den persönlichen Neigungen, Interessen und Wünschen stellte sich vor die reine Funktion des Lohnerwerbs. Arbeit wurde zum Ort der Selbstfindung und bot ein identitätsstiftendes Moment an. Nicht ohne Grund stellen wir uns beim ersten Kennenlernen die berühmte Frage: »Und was machst du so?«

Wenn wir arbeiten, erleben wir Wertschätzung, fühlen uns einer sozialen Gruppe zugehörig und schreiben unserem Leben einen Sinn zu. Wir werden Mensch. Wie wollen wir also zukünftig arbeiten? Wie wollen wir die technischen Möglichkeiten nutzen, um alle Formen von Arbeit zu vereinen? Wer wollen wir sein?

Inhalt



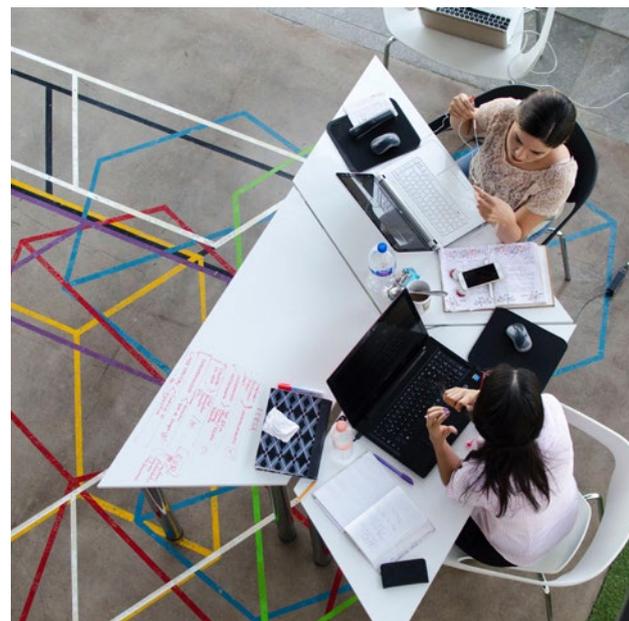
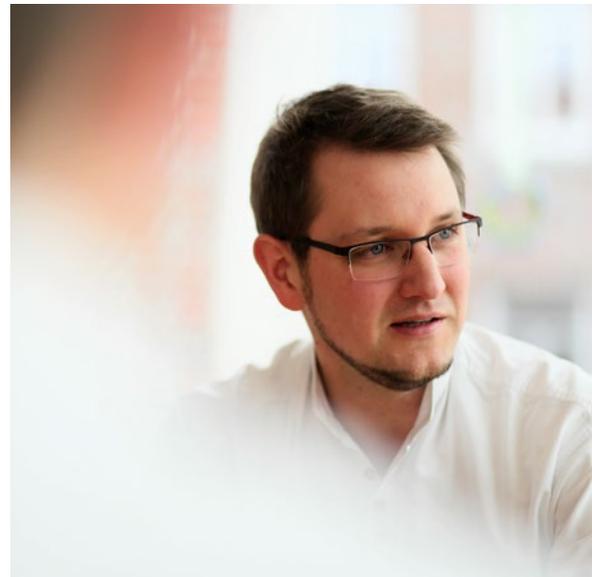
06 Mobiles Arbeiten
Gekommen, um zu bleiben
Ist Hybrid das neue Normal, oder fallen wir in alte Muster zurück?

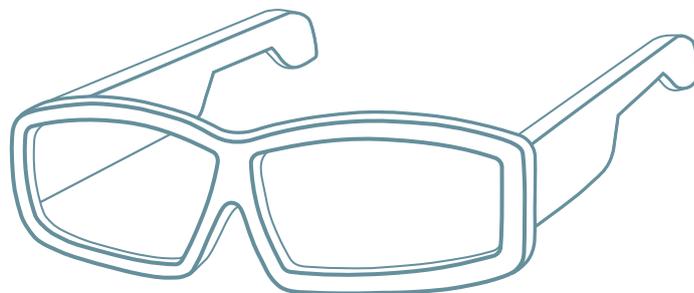
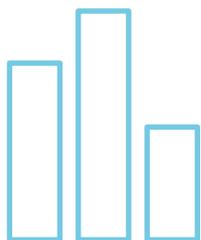
14 Eben-Eser Pflege gGmbH
Mobile-only-Strategie
Eben-Eser verbannt den PC und setzt auf das mobile Arbeiten

18 Interview
Prof. Dr. Udo Seelmeyer
Wie werden wir zukünftig im Sozialwesen arbeiten?

22 Neues in Vivendi
Innovationen auf einen Blick
Arztportal, Vivendi CC goes web, Vivendi Assist App 2.0

24 Qualitätsmanagement 
Prüfe, wer sich bindet
10 Jahre ISO-Zertifizierung und das neue Prüfverfahren





BARMER-Studie **28**

social health@work

*Mobiles Arbeiten:
Ist das überhaupt gesund?*

Forschung & Entwicklung **30**

Sichere Apps spielend entwickeln

*Was haben Karate und
sichere Apps gemeinsam?*

Augmented Reality **32**

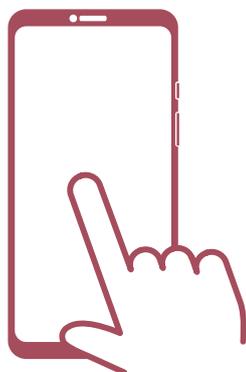
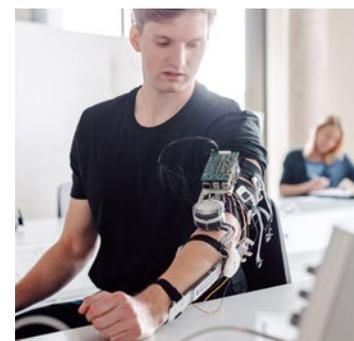
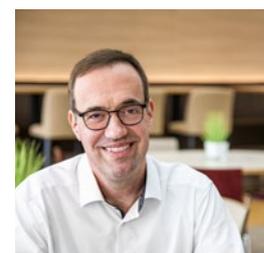
Mehr Mobilität bei der Pflege

*Wie die Pflegebrille
Perspektiven erweitert*

Berufsgeschichte **36**

Das Fräulein vom Amt

*Ein Traumberuf, der die Rollenbilder
seinerzeit ins Wanken brachte*



Mobiles Arbeiten ist gekommen, um zu bleiben

Homeoffice, Videokonferenzen, Sharepoints: Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Ist Hybrid das neue Normal, oder fallen wir in alte Muster zurück?



Ambulanter Dienst St. Franziskus in Oelde

Der veränderte Einsatz von Technik und der Wertewandel werden das Arbeiten auch in der Pflege weiter verändern. Werden Pflegenden davon profitieren? Es liegt an uns, die Arbeitswelt von morgen neu zu verhandeln, gesellschaftlich und persönlich.

Man kann wirklich sagen, dass digitale Medien uns in den letzten zwei Jahren so richtig aus der Patsche geholfen haben. Die Videotelefonie hat uns den beruflichen Kontakt weiter ermöglicht, und anstehende Projekte haben wir einfach aus dem Homeoffice heraus umgesetzt. Für diejenigen in der Pflege, an der Supermarktkasse oder im Postauto klingt das vielleicht wie blanker Hohn. Aber: Auch sie werden von den Veränderungen in der Arbeitswelt profitieren. Warum? Weil sich nicht nur der Technikeinsatz verändert hat, sondern auch die geteilten Einstellungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, kurz: die Kultur. Wir alle haben viel über unser Leben nachgedacht. Wir haben den persönlichen Kontakt mehr schätzen gelernt. Wir haben entschieden, was uns wichtig ist und worauf wir zukünftig achten wollen.

Mobiles und flexibles Arbeiten wird uns auch in Zukunft begleiten

Dass wir komplett in das Nine-to-five-Schema zurückfallen, ist daher recht unwahrscheinlich. Dafür sind die Anforderungen, die die Gesellschaft, der Arbeitgeber, Familie und Freunde an uns stellen, viel zu komplex. Im Job sollen wir immer alles geben, gleichzeitig gute Eltern sein, Familienangehörige genauso wie Freundschaften pflegen und zudem noch Selbstfürsorge betreiben. All das unter einen Hut zu kriegen gelingt in einem starren Korsett der Anwesenheitskultur oft schlechter und führt nicht selten in ein klassisch-traditionelles Rollenverständnis. Der Mann verdient die Brötchen, die Frau versorgt die Kinder. Werden Strukturen flexibler, hilft uns das dabei, alle Lebensbereiche und die verschiedenen Formen von Arbeit – Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit, Care-Arbeit oder Freiwilligenarbeit – miteinander in Einklang zu bringen. Aber: Stimmt das wirklich?

Zwei bis drei Tage Homeoffice sind optimal

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO stellte in einer Umfrage fest, dass 60,9 Prozent der befragten Unternehmen mobiles Arbeiten auch weiterhin anbieten werden. 40 Prozent gehen von mindestens zwei Tagen aus. Die Einstellungen zu mobiler Arbeit haben sich also enorm verändert, sodass hybrides Arbeiten wohl die neue Norm werden wird, oder es bereits ist.



Der improvisierte Arbeitsplatz ist nach zwei Jahren ergonomischen Stühlen und höhenverstellbaren Schreibtischen gewichen. Auch unsere Haltung zum mobilen Arbeiten hat sich verändert.



Die Rahmenbedingungen müssen stimmen

Wer nimmt die Kinderkrankentage? Wer nimmt wie lange Elternzeit? Wer arbeitet in Teilzeit? Die gesetzlichen Rahmenbedingungen entscheiden maßgeblich, wie wir arbeiten wollen bzw. können. Nur weil wir (wo)anders arbeiten, bedeutet das nicht zugleich, dass sich unsere gesellschaftlichen Ungleichheiten auflösen.

Foto: Kita Vivendi

Fördern mobile Arbeitsformen ein traditionelles Rollenverständnis?

Das klingt ja erst einmal ziemlich positiv, aber mobiles Arbeiten könnte gerade für Frauen zum Nachteil werden. Das Netzwerk LinkedIn wollte von 2500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalverantwortlichen wissen, wie sie die Situation einschätzen. 56 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass nach der Pandemie mehr Männer in die Büros zurückkehren werden, während viele Frauen weiter von zu Hause aus arbeiten, um sich zum Beispiel »nebenbei« um den Haushalt und die Kinder zu kümmern. Dadurch würde die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz deutlich leiden. Frauen hätten es schwerer, Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen aufzubauen (22 Prozent) und hätten weniger berufliche Entwicklungschancen (24 Prozent). Es klingt paradox, aber es würde eine Retraditionalisierung der Rollenbilder drohen. Auch die Hans-Böckler-Stiftung stellte das in ihrer Studie »Weniger Arbeit, mehr Freizeit?« fest. Danach kommen Mütter, die im Homeoffice arbeiten, auf drei Stunden mehr Betreuungszeit für ihre Kinder in der Woche als Mütter, die nicht zu Hause arbeiten können. Bei Vätern sieht es anders aus. Sie machen im Homeoffice mehr Überstunden, nehmen sich aber weniger Zeit für die Kinder. Kann es wirklich sein, dass flexible Strukturen das hervorbringen, was wir eigentlich überwinden wollen?

Es liegt jetzt an uns, die Arbeitswelt von morgen neu zu verhandeln, gesellschaftlich und persönlich. Wollen wir mehr Zeit mit unseren Kindern und unseren Partnern verbringen, müssen wir uns dementsprechend organisieren und die gewonnene Zeit nicht in mehr Produktivität, sondern in die Regeneration und Beziehungsarbeit investieren. Der Einsatz von Technik will gestaltet werden.

Wie wollen wir die gewonnene Zeit einsetzen?

Denn werden Prozesse effizienter, müssen wir im Rahmen gesetzlicher und unternehmerischer Regelungen entscheiden, wie wir die gewonnene Zeit nutzen wollen. Zum Beispiel für mehr emotionale Zuwendung. Das setzt natürlich voraus, dass die Rahmenbedingungen stimmen. Ein Ausbau der Kinderbetreuung würde schon helfen, um mehr Gleichberechtigung herzustellen. Würde zudem der Gender-Pay-Gap geschlossen, könnte auch das Familienentscheidungen stark beeinflussen. Wer nimmt die Kinderkrankentage? Wer nimmt wie lange Elternzeit? Wer arbeitet in Teilzeit? Die gesetzlichen Rahmenbedingungen entscheiden maßgeblich, wie wir arbeiten wollen bzw. können. Nur weil wir (wo)anders arbeiten, bedeutet das nicht zugleich, dass sich unsere gesellschaftlichen Ungleichheiten auflösen.

Das Gefühl der sozialen Eingebundenheit

Auch ist uns in den letzten zwei Jahren bewusst(er) geworden, dass persönlicher Kontakt eine der wichtigsten Stellschrauben für ein gesundes Leben ist. Wir brauchen nicht nur ein Gegenüber, um uns selbst wahrzunehmen und uns in der Welt zu platzieren. Wir brauchen den persönlichen, direkten Austausch auch, um unser Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit zu stillen. Am Arbeitsplatz erleben wir im persönlichen Kontakt, wie sich unsere Teamkolleginnen und -kollegen gerade fühlen. Wir können einen Moment zuhören und direkt unterstützen. Arbeiten wir remote zusammen, verändert sich die Form der Vergemeinschaftung.

Nach einer Umfrage des Verbands für Fach- und Führungskräfte (DFK) stellen rund 64 Prozent der Beschäftigten mittlerweile eine schlechtere Kommunikation in ihren Teams fest. 51 Prozent teilten sogar die Sorge einer Vereinsamung mit. »Die Ergebnisse zeigen, wie wichtig die soziale Eingebundenheit ist und bleibt. Wir sind an einem Punkt, an dem wir die neuen Möglichkeiten im engen Austausch mit den Mitarbeite[nden] in die Post-Corona-Ära überführen müssen«, erklärt der DFK-Vorstandsvorsitzende Michael Krekels. »Es gilt, mit Bedacht die Vorteile der physischen und virtuellen Zusammenarbeit zu verbinden: soziales Miteinander und erleichterte Zusammenarbeit im Büro einerseits und die größere Flexibilität und Freiheit im Homeoffice andererseits.«

Gesünder und kreativer durch flexible Arbeitszeiten

Wenn wir es schaffen, beide Sphären miteinander zu verbinden, können wir zum Beispiel unsere Kreativität steigern. Der Wirtschaftswissenschaftler Bernhard Neumärker berichtete in einem Interview beim Deutschlandfunk: »Wenn ich zu Hause an einem Aufsatz sitze und nicht weiterkomme, dann spiele ich eine halbe Stunde lausig auf der Gitarre Jimi Hendrix. Dann bin ich durch diese kreative Freizeit so erholt, dass ich meiner Erwerbsarbeit viel besser nachgehen kann.« Am Arbeitsplatz sind solche Pausen eher selten möglich, außer das Team toleriert die potenziellen Nebenwirkungen einer lausigen Darbietung.

Aber nicht nur die Kreativität kann zwischendurch gesteigert werden, auch die psychische und physische Gesundheit. Denn 48 Prozent der 30- bis 59-Jährigen gaben Ende 2021 an, dass es ihnen seit der Corona-Krise schlechter gehe (statista). Immer wieder werden von Krankenkassen Höchststände zu psychisch bedingten Fehltagen gemeldet. In Nordrhein-Westfalen lagen sie um 34 Prozent höher als noch vor zehn Jahren (DAK). Auch hier waren Frauen mit 3,8 Tagen deutlich öfter betroffen als Männer mit 2,3 Tagen (Techniker Krankenkasse). Bei schweren psychischen Problemen sollte selbstverständlich professionelle Hilfe in Anspruch genommen werden. Um sich einfach ausgeglichener zu fühlen, kann es auch das flexible Arbeiten sein. Es ermöglicht einen Spaziergang in der Mittagszeit, das Kind zum Sport zu begleiten oder sich mit Freunden zu verabreden, bevor die Sonne untergegangen ist. Damit investieren wir in uns, unsere Freundschaften und in unsere mentale und physische Gesundheit.

Autonomie erfordert zugleich mehr Selbstorganisation

Diese gewonnene Entscheidungsfreiheit bedeutet zugleich aber auch eine Pflicht. Eine Pflicht zur Selbstorganisation. Sind ein Anfang und ein Ende unseres Arbeitstages nicht festgeschrieben, bedeutet das eine Menge Arbeit. Planen, abstimmen, organisieren: Alles wird mehr. Hat man sich erst eine neue Struktur aufgebaut, wirkt sich das positiv auf unser Empfinden aus. Doch das mobile Arbeiten hat auch seine Schattenseiten. Denn Konflikte lassen sich in Präsenz deutlich einfacher und oft auch schneller lösen. Vor Ort kann man das Gespräch direkt suchen und die verschiedenen Perspektiven unter vier Augen reflektieren. Per Video geht das zwar auch, dennoch muss man den klärenden Moment bewusst aufsuchen, da man sich nicht zufällig begegnet. Konflikte zu lösen verlangt uns also einige Kompetenzen



Das Gefühl, dazuzugehören

Wie wir uns in einem Team integriert fühlen, hängt stark von der Art der Kommunikation ab. Wenn wir überwiegend dezentral per Videokonferenz miteinander arbeiten, verändert sich die Form der Vergemeinschaftung, und der Gesprächsfaden darf bei der Führung eines Teams nicht abreißen.



Corona wird bleiben, deshalb sollten wir versuchen, das Digitale und das Persönliche sinnvoll zu nutzen und in Einklang zu bringen.

ab, die wir im Homeoffice gar nicht mehr trainieren können. All das wird von uns mehr Organisation abverlangen, damit wir den eigentlichen Sinn unserer Arbeit nicht aus dem Blick verlieren.

Muss unsere Arbeit wirklich Sinn machen?

Sinn entsteht durch ein gemeinsames Ziel, das die Frage nach dem Warum beantwortet. Warum sollte ich den Großteil meines Lebens einer Aufgabe widmen? Ein gemeinsames Ziel schweißt zusammen, erzeugt ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und Solidarität. Man steht im Team füreinander ein und schafft gemeinsam Werte. Ökonomisch und symbolisch. Im Sozialwesen ist das gemeinsame Ziel immer klar vor Augen: Menschen zu helfen. Beizustehen. Da zu sein. Der Sinn ergibt sich aus dem Gefühl des Gebrauchtwerdens. Sinn ist aber ein komplexes Zusammenspiel aus verschiedenen Komponenten.

Der amerikanische Anthropologe David Graeber hatte dazu eine radikale Ansicht. 2018 prägte er den Begriff der Bullshit-Jobs, womit jene Arbeitsstellen gemeint sind, die nur aufgrund aufgeblähter Verwaltung in Firmen und Behörden existieren und die eigentlich völlig nutzlos sind. Demnach schaffe die meiste Arbeit keinen sinnstiftenden Wert für die Gesellschaft, sondern diene nur dem Selbstzweck. Eine steile These, die das Meinungsforschungsinstitut YouGov zu einer Umfrage motivierte. 35 Prozent der Befragten bestätigten, dass ihre Arbeit eigentlich gar keinen Sinn mache. Wobei 68 Prozent der Befragten ergänzten, dass ihr Job sie dennoch erfülle. Wie kann das sein?

Wertschätzung schafft das rechte Gleichgewicht

Sinn ist immer eine Summe aus verschiedenen Teilen. Wertschätzung ist ein solcher Teil. Er kann aus finanziellen, aber immateriellen Werten bestehen. Das perfekte Zusammenspiel wird in der Pflege bereits seit Jahren viel diskutiert. Denn hier fehlt oft die rechte Wertschätzung, was sich auch negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Denn mit 17,3 Tagen im Jahr sind diese überdurchschnittlich oft arbeitsunfähig. Der Grund ist sicherlich in der hohen körperlichen und psychischen Arbeitsbelastung zu finden, aber schaut man genauer hin, könnte auch ein Mangel an Belohnung mitverantwortlich sein. Das Effort-Reward-Imbalance-Modell (ERI) beschreibt nämlich das Gleichgewicht zwischen Leistung und Belohnung. Sind diese im Gleichgewicht, wirkt sich das positiv auf die physische und psychische Gesundheit eines Menschen aus. Eine Schiefelage kann zu negativen Emotionen und Stress führen. Gratifikationen können Geld, Wertschätzung, Aufstiegschancen und Sicherheit sein. Das kann der sichere Arbeitsplatz sein, aber auch die Wertschätzung durch eine sichere Arbeitsumgebung, die durch Schutzkleidung und Hygienemaßnahmen hergestellt wird. In einer Umfrage der Alice Salomon Hochschule Berlin stellten Studierende fest, dass rund 40 Prozent der befragten Pflegenden (587) eine Schiefelage in ihrem Berufsfeld sehen und über einen Berufswechsel nachdenken.



Selbstorganisation schafft Raum für Ausgleich

Flexibles und mobiles Arbeiten kann es uns ermöglichen, kreativer und gesünder zu sein. Doch diese gewonnene Entscheidungsfreiheit fordert uns eine Pflicht ab. Die Pflicht zur Selbstorganisation. Hat man sich erst eine neue Struktur aufgebaut, wirkt sich das positiv auf unser Empfinden aus.



Leistung muss sich lohnen

Wer viel leistet, soll dafür auch belohnt werden. Das Kernversprechen unserer Arbeitsgesellschaft befindet sich zurzeit in der Krise. Wie wollen wir Fürsorgearbeit aufwerten? Wie schaffen wir es, Ausbildungsberufe wieder attraktiver zu machen, wenn wir den Fachkräftemangel überwinden wollen? Und: Was ist Leistung überhaupt? Die Herausforderungen unserer Arbeitswelt sind größer denn je.

Befinden wir uns in einer Gratifikationskrise?

Es entsteht nicht nur eine Gratifikationskrise, sondern auch eine Legitimationskrise des Leistungsprinzips, das die unterschiedlichen Löhne und Gehälter rechtfertigt. Wer viel leistet, soll auch eine entsprechende Vergütung erwarten dürfen. Doch was ist Leistung in diesem Zusammenhang? Sind es die Pflege und Fürsorge, die Fachkräfte im Sozialwesen täglich leisten, oder die Rendite, die Spekulanten am Kapitalmarkt erwirtschaften? Darüber müssen wir uns als Gesellschaft klar werden und die Strukturen anpassen, wenn wir die Arbeitswelt tatsächlich verändern wollen. Auch eine gute Pflege will entsprechend vergütet werden.

Denn oft wird Leistung nur anhand nackter Zahlen bewertet. Wie viel trägt ein Wirtschaftszweig zum Bruttoinlandsprodukt bei? Mit einer Bruttowertschöpfung von aktuell 162,1 Milliarden Euro scheint in Deutschland alles am Tropf der Autoindustrie zu hängen. Aber andere Branchen stehen dem Platzhirsch in nichts nach. So setzte auch die Kultur- und Kreativwirtschaft rund 106 Milliarden Euro (2019) um. Eine Branche, die nur wenig Unterstützung erhielt und auch heute noch – wie keine andere – unter den Corona-Folgen leidet. Wie wollen wir Leistung also definieren? Ist ein verkaufte Auto mehr wert als ein Theaterbesuch oder die Unterstützung Hilfsbedürftiger?

Wer Leistung will, muss Sinn bieten

Angesichts des Fachkräftemangels kehrt sich zudem der Arbeitgebermarkt in einen Arbeitnehmermarkt um. Dadurch rücken auch autonomes Handeln, selbstbestimmtes Arbeiten und die Sinnfrage in das Entscheidungsfeld für oder gegen einen Arbeitsplatz. Auch Berufsgruppen, die eben nicht die Möglichkeit haben, remote aus dem Homeoffice zu arbeiten, werden von dieser Entwicklung profitieren. Klar, in der Pflege muss die Betreuung rund um die Uhr gewährleistet sein, aber es spricht nichts dagegen, die Arbeit familienfreundlicher zu gestalten und sie durch eine bessere Bezahlung attraktiver zu machen. Wenn sich Beschäftigten der Sinn ihrer Tätigkeit irgendwann entzieht, dann führt das zu einer inneren Kündigung, die niemand gutheißen kann.

Fort- und Weiterbildung werden wichtiger

Deshalb sollten die Werte eines Unternehmens in den Mittelpunkt der Kommunikation rücken. Mehr Geld auf dem Konto ist eine Stellschraube, aber das Team, die Arbeitsbedingungen und vor allem die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden heute deutlich höher bewertet als noch vor zehn Jahren. Die Arbeit ist zum Raum der persönlichen Weiterentwicklung geworden. Über unsere Erwerbsarbeit stellen wir für uns und andere Sinn her. Das bedeutet, dass die persönliche Entwicklung im beruflichen Umfeld identitätsstiftend für uns ist. Wenn wir uns eines Tages abgehängt fühlen, können wir diesen Sinn in der Erwerbsarbeit nicht mehr finden. Zum Glück bleiben uns dafür noch weitere Formen und Orte, in die wir uns sinnstiftend einbringen können. Denn die Fürsorge für Familie und Freunde ist ebenso Arbeit wie der ehrenamtliche Einsatz im Sportverein oder die Freiwilligenarbeit bei einer karitativen Organisation.

Ist die 15-Stunden-Woche unser Ziel?

Dank des technischen Fortschritts sind wir heute in der Lage, diese verschiedenen Formen von Arbeit tatsächlich miteinander in Einklang zu bringen. Schon der britische Ökonom John Maynard Keynes sagte 1930 voraus, dass wir im Jahr 2030 nur noch 15 Stunden pro Woche arbeiten werden. Faktisch wäre das sogar möglich, aber tatsächlich haben wir den technischen Fortschritt in die Steigerung der Produktivität investiert. Heute müssen wir immer mehr Informationen in weniger Zeit verarbeiten. Dabei könnten wir uns von smarten Helfern und Webdienste unliebsame Arbeit abnehmen lassen und die gewonnene Zeit für wichtigere Dinge einsetzen, zum Beispiel für die emotionale Arbeit mit Klienten.

Das Ziel wäre nicht die 15-Stunden-Woche, sondern eine Arbeit, die es uns ermöglicht, Wertschätzung und Vergemeinschaftung im beruflichen Kontext zu erleben, um unserem Leben fortwährend einen Sinn zuzuschreiben und zugleich alle anderen Bereiche des Lebens in Einklang zu bringen. Arbeit sollten wir also nicht im Sinne der Etymologie als Plage verstehen, sondern als die Möglichkeit, persönlich zu wachsen und sich gebraucht zu fühlen.

Wir müssen jetzt entscheiden, wie wir in Zukunft arbeiten wollen

Auf dem Prüfstand steht, wie wir als Gesellschaft den Wert von Arbeit bewerten wollen. Übernehmen technische Helfer unliebsame Arbeit für uns, wird Zeit frei, die wir wieder mit neuer Arbeit füllen können, dürfen, müssen. Wird funktionale Arbeit an der Maschine zur Mangelware, gewinnt emotionale Arbeit an Bedeutung. Das erfordert eine Erweiterung unseres Blickes auf den Begriff der Arbeit.

Die Zerwürfnisse unserer Zeit polarisieren und bringen das zutage, was Jahrzehnte lang unter einer gut gefütterten Decke waberte. Für Pflegende haben Tausende von den Balkonen applaudiert. Passiert ist anschließend nur wenig. Eine neue Personalbemessung, die Tarifbindung und neue Vergütungsstrukturen sollen es richten. Das wirft Fragen auf. Fragen nach dem Leistungsversprechen unserer Gesellschaft. An diesem Scheidepunkt müssen wir aushandeln, wie wir zum Beispiel mit einem Fachkräftemangel umgehen wollen, der unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit infrage stellt. Ausbildungsberufe durch eine Akademisierung künstlich aufzuwerten, würde lediglich einen kurzfristigen Effekt erzielen und den Status quo nur stärken.

Also: Jetzt haben wir die Chance zur Veränderung, uns der technischen Mittel zu bedienen und unsere Arbeitswelt so zu gestalten, dass alle Bereiche der Arbeit vereint werden. Denn Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit. Sie ist auch Gefühlsarbeit, Beziehungsarbeit, Freiwilligenarbeit und ein Raum, der für uns und unsere Mitmenschen Sinn ergibt.



Seminare im Hotel Vivendi

Wir bauen unser Seminar- und Tagungszentrum für Sie aus. Im Spätsommer 2023 stehen dann weitere 102 barrierearme Doppelzimmer sowie eine nochmals deutlich vergrößerte Veranstaltungsfläche für Seminare, Tagungen und Feiern jeglicher Art zur Verfügung.

Sie wollen nicht so lange warten? Dann verbinden Sie unser digitales Bildungsangebot mit den Vorzügen der Präsenzveranstaltungen, und besuchen Sie uns im Hotel Vivendi!

Mobile-only-Strategie

Die Eben-Eser Pflege verbannt den stationären PC und setzt mit Samsung und Vivendi auf das mobile Arbeiten mit dem Smartphone



Tobias Simon,
Vivendi Mobil Team

»Wir haben Vivendi Mobil entsprechend der neuen Bedürfnisse angepasst. Jetzt kann man auch am größeren Bildschirm mit Tabulatoren arbeiten, durch Tabs springen und die Ansicht anpassen, sodass Vivendi Mobil den stationären PC für viele Aufgaben ablösen kann.«

Wo die Ems in die Nordsee mündet, ist neben dem Ostfriesentee auch die Digitalisierung zu Hause. Denn seit der Gründung im Jahr 2001 wird bei der Eben-Eser Pflege im niedersächsischen Moormerland softwaregestützt und weitestgehend papierlos gearbeitet. Jetzt machte das Team im Bereich der ambulanten Pflege den nächsten Schritt in Sachen Digitalisierung: Der Desktop-PC wurde aus dem Arbeitsalltag verbannt. Dafür bekamen die 40 Mitarbeitenden 28 Smartphones inklusive Samsung DeX (Desktop Experience). Eine Software, die es ermöglicht, das Smartphone über eine Dockingstation mit dem Monitor, einer Tastatur und einer Maus zu verbinden, sodass ein Mini-PC-Arbeitsplatz entsteht. So lassen sich in Verbindung mit Vivendi Mobil auch längere Texte für die Planung und Dokumentation am Bildschirm verfassen. Und damit das reibungslos klappt, haben Connex-Entwickler Vivendi Mobil an die neuen Bedürfnisse angepasst.

Mit Samsung DeX und Vivendi zum mobilen Desktop-Ersatz

Von der Klientenverwaltung über die Pflegedokumentation bis hin zur Personalplanung läuft bei der Eben-Eser Pflege alles digital über Vivendi. Andre Sluiter, Pflegedienstleiter Ambulante Pflege, beschreibt den Wechsel von der damaligen Lösung im Jahr 2016 wie »von einem Kleinwagen auf eine Limousine«. Auch bei der aktuellen Umstellung auf das mobile Samsung-Vivendi-System lief laut Sluiter alles komplett »geräuschlos« ab, sodass das Team nur noch mit Vivendi Mobil arbeitet. Denn das bietet zahlreiche Vorteile: »Durch die Anpassungen können wir jetzt am Bildschirm mit Tabulatoren arbeiten und durch Tabs springen oder die Ansicht anpassen«, berichtet Sluiter, »so kann ich einen Pflegeablaufplan auch mal zu Hause fertigschreiben, ohne dafür einen Laptop herumschleppen oder einen zusätzlichen Desktop-PC anzuschaffen. Das meiste, was ich brauche, steckt ja mittlerweile im Smartphone drin, das ich immer dabei habe.«

Mobile only mit wenig Aufwand umsetzen

Eine Mobile-only-Strategie lässt sich recht einfach betreiben, da sich der administrative Aufwand deutlich verringert. Nur noch die Verwaltung und Pflegedienstlei-



»Momentan nutzen wir das Vivendi-DeX-System nur in der ambulanten Pflege. Aber im stationären Bereich gibt es bereits eine Teststation, weil wir auch hier mit Vivendi Mobil arbeiten und mehrere kleine Bildschirmarbeitsplätze einrichten könnten.«

Andre Sluiter, PDL Ambulante Pflege



Samsung-DeX-Station

Das Eben-Eser-Team macht das Smartphone zum Desktop-PC. Über USB-, LAN-, HDMI- und C-Type-Ports lassen sich ein Monitor, eine Maus und eine Tastatur anbinden. Auch längere Texte können so bequem am Bildschirm verfasst werden, ohne auf die Mobilität des Smartphones zu verzichten.

tung arbeiten mit Desktop-PCs. »Zum Beispiel lassen sich Medikamente mobil vormerken, aber die endgültige Bestellung wird dann am stationären Rechner erledigt«, so Sluiter. Auch der Schulungsaufwand hat abgenommen. »Überspitzt gesagt, muss man jetzt nur noch ein USB-C-Kabel ins Smartphone stecken können«, lacht Sluiter. »Bei uns gab es überhaupt keinen Trennungsschmerz, was den PC angeht. Denn alle Mitarbeitenden, egal ob technikaffin oder nicht, kennen sich ja mit dem Smartphone aus. Es gibt also wenig Berührungsängste, und so ist der Wechsel den meisten ziemlich leichtgefallen.«

Leistungsstark und gut geschützt

»Wichtig war uns bei der Anschaffung der Geräte natürlich, dass sie leistungsfähig sind«, erläutert Sluiter. »Anfangs nutzten wir günstige Geräte, aber für wirklich gute Arbeit braucht man eben auch wirklich gutes Werkzeug. Da wir eine Menge Daten verarbeiten müssen, hat sich die Investition in schnelle, hochwertige Smartphones für uns mehr als gelohnt. Die Ladezeiten sind kurz, die Bedienung ist einfach, flüssig und intuitiv.«

Im Pflegebereich spielen der Datenschutz und die Datensicherheit selbstverständlich eine große Rolle. »Deshalb war uns auch wichtig, dass die Geräte gut geschützt sind«, ergänzt Sluiter. Die Sicherheitsfeatures von Samsung Knox bieten durch die Kombination von hardware- und softwaregestützten Maßnahmen auf mehreren Ebenen aktiven Schutz, um potenzielle Bedrohungen durch Malware und Viren abzuwehren. Zudem ermöglicht Knox eine nachhaltige Integration in die bestehende IT-Infrastruktur und eine komfortable Verwaltung der Geräte. So können auch Updates aus der Ferne eingespielt oder bei Verlust Daten gelöscht werden.

Datenerfassung und -austausch werden mobil

Einer der Vorteile der digitalen Dokumentation gegenüber der physischen Akte ist die Verfügbarkeit der Daten: Pflegefachkräfte und die Pflegedienstleitung können von unterschiedlichen Orten aus gleichzeitig auf einen immer aktuellen Datenbestand zugreifen. Wenn es zum Beispiel darum geht, einen Krankenhausaufenthalt einer Patientin oder eines Patienten vorzubereiten, muss die Akte nicht erst angefordert werden. Ein zentrales Thema in diesem Zusammenhang ist, wie Gesundheitsdaten in Zukunft digital und sicher mit Dritten ausgetauscht werden können, beispielsweise mit Ärzten oder Apotheken. Laut Sluiter hat sich die Eben-Eser Pflege zu einem Telematik-Projekt angemeldet, in dem verschiedene Partner genau dieser Frage nachgehen werden.

Vor allem treibt das Eben-Eser-Team die Dokumentation per Spracheingabe um. Denn sie bietet einen direkten Mehrwert durch eine einfache, schnelle und auch leserliche Dokumentation. Die Rugged-Modelle von Samsung, also besonders robuste Geräte wie das Galaxy XCover 5 und das Galaxy XCover Pro, verfügen seitlich über einen Push-to-talk-Button, über den sich die Spracherkennung aktivieren lässt. In Verbindung mit der Spracherkennung in Vivendi Mobil oder der integrierten Lösung von voice, dem digitalen Sprachassistenten, ist das eine enorme Erleichterung für die Pflegenden, um Leistungen schnell zu dokumentieren.

Einsatz in der stationären Pflege

Während die mobilen Helfer in der ambulanten Pflege bei Eben-Eser nicht mehr wegzudenken sind, dominieren im stationären Bereich oft noch die klassischen Büro-PCs. »Aber auch hier findet man schon eine DeX-Teststation«, berichtet Sluiter. Denn Vivendi Mobil lässt sich auch stationär einsetzen und ist in Verbindung mit der vergleichsweise günstigen DeX ein zukunftssträchtiges Konzept. Mehrere kleine Arbeitsplätze würden den einen monolithischen PC-Arbeitsplatz ersetzen, der immer von jemand anderem besetzt zu sein scheint. Längere Pflegeberichte oder Schmerzprotokolle lassen sich dann an mehreren kleinen Plätzen, aber dennoch am großen Monitor mit Tastatur erstellen.

Aber: Mobil arbeiten auf Station – macht das überhaupt Sinn? Sicher, denn auch die Grundpflege, Essenszeiten, Wundversorgung, Gruppenangebote, Veranstaltungen, ärztliche Visiten und vieles mehr folgen meist einer sich wiederholenden Tages- und Wochenstruktur. Solche Routinen können genutzt werden, um individuelle Tagesabläufe und -touren zu planen. Vivendi Mobil zeigt dann alle anstehenden Maßnahmen chronologisch an und navigiert die User durch den Tag. Sie scannen fix den Bundesmedikationsplan. Erheben die SIS® im Bewohnerzimmer gemeinsam mit dem Klienten. Zeichnen Maßnahmen ab und verfassen dennoch schnell und einfach einen längeren Bericht, wenn es nötig wird. Und damit auch diejenigen, die noch mit dem stationären Desktop-PC arbeiten, Zugriff auf aktuelle Vitalwerte, Diagnosen und Medikamente und weitere relevanten Daten haben, wird alles in einer der zentralen Klientenakte gespeichert.

Über die Eben-Eser Pflege gGmbH

Die Arbeit im Eben-Eser Verbund ist von christlicher Nächstenliebe geprägt und soll ein würdevolles Leben und Sterben ermöglichen. Um die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner stets zu verbessern, hat der Unternehmensverbund die Digitalisierung in seinem Leitbild festgeschrieben. Ein echtes Bekenntnis: »Die technische Ausrüstung unseres Hauses ist stets auf dem gegenwärtig machbaren Niveau. Durch den Einsatz von IT-gestützten Systemen erreichen wir laufend Optimierungseffekte in den Arbeitsprozessen. Wir erzielen eine fortwährende Qualitätsverbesserung und -sicherung, verbunden mit wirtschaftlicher Effizienz.«

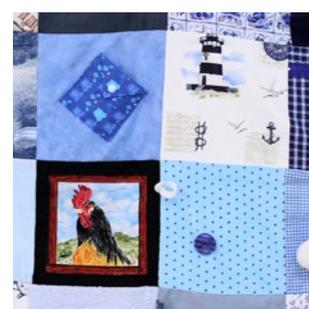
Eingesetzte Vivendi-Module

Vivendi NG, Vivendi Mobil, Vivendi PD, Vivendi PEP, Vivendi PEP SelfService

Kontakt

Eben-Eser Pflege gGmbH
Sachsenstr. 17
26802 Moormerland

info@eben-eser.de
www.eben-eser.de



Demenzstation

Der Blick auf die grüne Außenanlage ist dem Demenzbereich vorbehalten. Wenn Menschen sich verlieren, sind selbst genähte Textil-Patchworks wertvoll, um Erinnerungstüren zu öffnen.



Sich ausprobieren, Tätigkeiten einüben und Sicherheit gewinnen: Virtual Reality kann in der Pflegeausbildung unterstützen. In einem Projekt entwickelt die FH Bielefeld Konzepte, die die medienpädagogische Kompetenz des Bildungspersonals in der Pflege stärken.

Wie werden wir zukünftig im Sozialwesen arbeiten?

Darüber sprachen wir mit Prof. Dr. Udo Seelmeyer vom Zentrum für Gesundheit, Soziales und Technologie der FH Bielefeld – CareTech OWL

Herr Seelmeyer, Sie sind seit 2017 Professor am Fachbereich Sozialwesen der FH Bielefeld. Ihr Schwerpunkt ist die Digitalisierung. Welche Aspekte der Arbeitswelt erforschen Sie in Ihren Projekten?

Eigentlich hat alles schon vor rund zwei Jahrzehnten angefangen. Damals schwappte das Arbeiten mit Fachsoftware in die Kinder- und Jugendhilfe rüber. Das fand ich interessant und habe damit angefangen, die Qualitätsentwicklung in diesem Bereich zu erforschen. Vorher gab es ja nur die Verwaltungs- und Abrechnungssysteme. Dann fing man an, Software auch zur Gruppendokumentation zu nutzen. Wie wirkt sich das also auf fachliches Handeln aus? Wie lässt sich die Qualität durch den Einsatz von digitalen Medien steuern und verbessern? Das ist so der Fokus meiner Arbeit.

Wie hat sich das Arbeiten im Sozialwesen seitdem verändert?

Sehr. Heute gehört eine Fachsoftware einfach zum Standard. Das wird nicht mehr infrage gestellt. Aktuell handeln wir eher den Einsatz von KI-gestützten Assistenzsystemen und die Möglichkeiten der Virtual Reality aus. Diese Technologien sind noch nicht wirklich in der Praxis angekommen, aber das dauert nur noch wenige Jahre. Und was wir seit zwei Jahren erleben, ist ein enormer Schub in der digitalen Kommunikation. Videogestützte Medien werden immer selbstverständlicher in der Beratung, Betreuung und in der medizinischen Versorgung eingesetzt.

Wir stehen also an einem Wendepunkt, an dem wir das Arbeiten neu gestalten müssen. Deshalb ist es wichtig zu wissen, was sich in unseren Beziehungen verändert, wenn wir uns eben nicht face-to-face gegenüber sitzen. Wann können digitale Medien wirklich unterstützen, und wann sind sie eher hinderlich? Auf der einen Seite erweitern sie unseren Handlungsradius, zugleich schränken sie unsere Wahrnehmung auch ein. Zum Beispiel nehme ich in einer Online-Suchtberatung eben nicht wahr, ob ein Klient alkoholisiert zum Gespräch gekommen ist. Darüber hinaus sollten wir uns fragen, wie wir diese neuen Räume gestalten wollen. Das fängt schon bei stabilem WLAN an und setzt sich in organisatorischen Fragen fort.



Prof. Dr. Udo Seelmeyer

Wie lässt sich fachliches Handeln durch den Einsatz von Fachsoftware steigern und die Qualität verbessern? Das ist der Forschungsschwerpunkt von Prof. Seelmeyer, Sprecher des Netzwerks CareTech OWL. (Foto: Tamara Pribaten)



Die Bildrechte in diesem Beitrag liegen bei CareTech OWL | FH Bielefeld, das Urheberrecht hält Patrick Pollmeier.



Connext beteiligt sich am Netzwerk CareTech OWL

Beim Fachkongress »Digitale Innovationen für eine nachhaltige Entwicklung – Impulse der Fachhochschule Bielefeld für Wirtschaft und Gesellschaft« durfte Connext, vertreten durch Produktmanager Björn Gorniak, die Perspektive der Softwareentwicklung einbringen.

Die Videos der Konferenz können Sie auf der Website von CareTech OWL nachschauen:



scannen
oder klicken

Wenn man an Digitalisierung im Sozialwesen denkt, ist das recht abstrakt. Welche Assistenzsysteme können aber ganz konkret helfen?

Im Projekt PAGAnInI entwickeln wir zum Beispiel ein Wegetraining für Menschen mit kognitiven Einschränkungen. Das ist ein Lern- und Trainingssystem mit dem sich diese Menschen möglichst selbstständig und sicher im öffentlichen Raum bewegen können. Üblicherweise werden sie morgens zu Hause abgeholt und mit Kleinbussen zur Arbeit gebracht. Wir haben uns gefragt, wie dieser Weg auch selbstbestimmter bewältigt werden kann. Unsere App unterstützt dann das Einüben von bestimmten Wegen, um sie anschließend eigenständig gehen zu können. So ermöglicht Technik mehr Autonomie. In Verbindung mit einer Smartwatch und Lokalisationsdaten erkennt die eingesetzte KI, wann Stress entsteht und sich ein Muster der Desorientierung abzeichnet. Die App bietet dann automatisch konkrete Unterstützung an. Zum Beispiel könnte sich eine pädagogische Fachkraft aus der Ferne per Video zuschalten und helfen. Oder die App weist auditiv zum nächsten Orientierungspunkt hin. Von dort aus kann es dann wieder alleine weitergehen.

Wir, also IT-Experten und Forschende, wollen ja eigentlich das Gleiche: mehr Zeit für den Klienten schaffen. Was kann man tun, damit dieser Mehrwert nicht einer höheren Produktivität zum Opfer fällt?

Das ist eine schwierige Frage, die sich nur begrenzt durch Technik oder die Organisation beantworten lässt, die die Technik nutzt. Das hängt vielmehr mit bestimmten Kulturen zusammen, die wir gesellschaftlich entwickeln müssen. Vor allem spielen hier die Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle, wie Gesetze, Verordnungen, Normen und Werte. In den Niederlanden hat man zum Beispiel erkannt, dass Pflege sehr kleinteilig strukturiert war. Dadurch war die Abrechnung extrem aufwendig. Dann hat man die Arbeitsorganisation verändert. Entstanden ist das Buurtzorg-System, bei dem die Versorgung im Quartier gedacht wird. Den Arbeitsalltag organisieren die Pflegenden viel selbstverantwortlicher, wobei ihnen entsprechende Software hilft. Am Ende des Tages werden die Leistungen nach Zeit abgerechnet, nicht nach einzelnen Tätigkeiten. Die Dokumentation ist davon ein wenig abgelöst, bleibt aber sehr wichtig, da sie eine qualitätssichernde und reflektierende Aufgabe hat. Die gewonnene Zeit kommt den Klienten also direkt zugute.

Im Netzwerk CareTech OWL bringen Sie Forschung und Wirtschaft zusammen. Kann Provinz also auch Innovation?

Ja, auf jeden Fall. (lacht) Ich glaube, dass wir hier an der FH Bielefeld eine ganz besondere Situation haben. Seit vielen, vielen Jahren forschen wir an der Schnittstelle Gesundheit, Pflege, Technik und Soziales. Vor drei Jahren sind wir dann noch mal einen Schritt weitergegangen. Entstanden ist ein Forschungsverbund mit ganz unterschiedlichen Perspektiven – aus der technischen, aus der arbeitswissenschaftlichen, aus der informationstechnischen und aus der sozialwissenschaftlichen. In diesem Jahr gehen unsere Reallabore an den Start, in denen wir neue Technologien im »Echtbetrieb« erforschen. In Zusammenarbeit mit Partnern aus der regionalen Wirtschaft, wie Connext, kommen Produktentwicklungen dadurch in der tatsächlichen Praxis auf den Prüfstand. Vivendi wird zum Beispiel in der ambulanten geriatrischen Reha zum Einsatz kommen und das Versorgungsangebot mit

der Dokumentation unterstützen. Das setzt definitiv Innovationskräfte frei, denn das direkte Feedback fließt in die Entwicklung zurück. Innovationen können so viel bedarfsgerechter entstehen und wandern eben nicht mehr in die Tonne, weil sie doch niemand nutzt. Das ist ja auch der grundsätzliche Ansatz der Fachhochschule: eine praxisorientierte Ausbildung für einen tatsächlichen Bedarf zu ermöglichen.

Neue Technologien erfordern auch neues Wissen. Wie verändern sich die Aus-, Fort- und Weiterbildung momentan?

Eine starke Bedeutung haben hier VR-Technologien. Mit ihnen lässt sich eine Lücke zwischen der Vermittlung durch Lehrbücher und der praktischen Lehre am Klienten schließen. VR bietet dabei einen geschützten Erprobungsraum an, in dem die Auszubildenden Handgriffe einüben und auch Fehler machen dürfen. So lässt sich eine herausfordernde Wundversorgung trainieren. Anschließend geht man viel selbstsicherer in die Praxis und traut sich einfach mehr zu. Das wirkt dann positiv auf die Motivation zurück, sodass eine Ausbildung auch eher abgeschlossen wird.

Die digitale Vernetzung bietet zudem das Potenzial, Peer-Learning neu zu denken. In jedem Unternehmen gibt es Wissensträger, die ihr Know-how durch digitale Medien einfach und schnell teilen können. Ein gelöstes Problem, das meistens viele andere auch haben, kann in einem kurzen Video erklärt und in einer zentralen Lernplattform bereitgestellt werden. Solche Möglichkeiten sollten mehr in den Berufsalltag integriert und gelebt werden. Dafür braucht es aber Vorbilder, Menschen, die es vormachen, sodass sich auf anderen Ebenen Nachahmer finden.

Neue Technologien können auch ausgrenzen und stigmatisieren. Stichwort KI-Bias. Wie kann Ausgrenzung vermieden werden und Inklusion gelingen?

Ja, das ist ein Problem, das wir in den letzten zwei, drei Jahren erkannt haben. In Österreich wurden solche Systeme in der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt eingesetzt. Frauen wurden dabei deutlich benachteiligt. Das heißt, dass solche Systeme gesellschaftliche Wirklichkeiten fortschreiben. Wir füttern sie ja mit unseren eigenen Vorurteilen. Daher wird die Reflexion ethischer Fragen bei der Konzeption und Entwicklung immer wichtiger. Inklusion muss also von Anfang an bedacht werden. Im Nachhinein ist sie sehr schlecht, bis gar nicht herzustellen.

Beim CareTech-Symposium bezeichneten Sie das Netzwerk als einen Forschungsleuchtturm. Wie soll sich das Netzwerk weiterentwickeln? Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Ich wünsche mir, dass sich die Reallabore in Zukunft zu einem größeren integrierten Gesundheitszentrum für OWL entwickeln. An einem solchen Ort wären die Versorgung, Forschung, Ausbildung und Vernetzung mit Technikunternehmen sowie Sozialunternehmen der Region denkbar. Die Voraussetzungen dafür sind sehr gut, da Gesundheit und Soziales in OWL schon immer einen hohen Stellenwert hatten. Auch zeigen sich die ansässigen Unternehmen, die in ihren Branchen bereits Innovations- oder Marktführer sind, sehr aufgeschlossen. Ja, das wünsche ich mir, dass sich diese Zentren zu lebendigen Orten für innovatives Denken entwickeln. Vielleicht kommen dann auch die ganz großen Innovationen bald aus Ostwestfalen.



Gemeinsam forschen

Connex stellt als Wirtschaftspartner Know-how und Technik in Forschungsprojekten und Reallaboren bereit. Das Ziel ist, gemeinsam die Teilhabe, Autonomie und das Wohlergehen von Klientinnen und Klienten zu steigern, die Fachlichkeit zu stärken und die Arbeitszufriedenheit bei den Beschäftigten im Care-Sektor zu erhöhen.

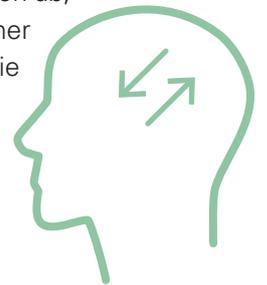
Foto: Angewandte Forschung an einer digitalgestützten Orthese.

NEUES

in VIVENDI

Pflegecampus: Synchronisieren Sie Ihre Bildungsangebote

Nutzen Sie in Ihrer Einrichtung die Lernplattform Pflegecampus für die interne Fort- und Weiterbildung? Dann verbinden Sie den Pflegecampus einfach mit Vivendi PEP. Schließen Ihre Mitarbeitenden Kurse, Unterweisungen oder Veranstaltungen ab, werden alle Informationen an den Vivendi PEP Fortbildungsplaner übermittelt. Synchronisieren Sie also zwei Systeme, und behalten Sie alle Bildungsangebote in Vivendi im Blick.

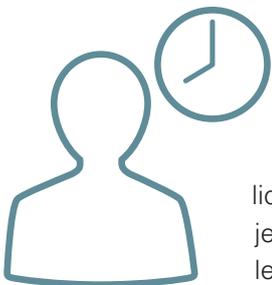


Vivendi PEP Web: Personalplanung auf einen Blick

Ist meine Monatsplanung abgeschlossen? Wie ist der Stand der Abrechnung? Den aktuellen Status können Sie jederzeit mobil in Vivendi PEP Web einsehen. Auf dem übersichtlichen Dashboard werden alle bereits durchgeführten und geplanten Prozessschritte dargestellt. Und das Beste: Die von Ihnen geplanten Schritte übernehmen zeitgesteuerte Hintergrundaufgaben automatisiert für Sie. So können Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren.

Für Mitarbeitende, die für die Dienstplanung und Abrechnung verantwortlich sind, werden komplexe Personalplanungsdaten in einer einfachen Web-Ansicht gebündelt.

Dadurch sind alle Prozesse transparent dargestellt und die notwendigen nächsten Arbeitsschritte sofort ersichtlich. Außerdem können Vorgesetzte jederzeit einen Blick auf den aktuellen Status werfen.



Interessentenportal

Sie möchten potenzielle Kunden über Ihre Leistungen und Angebote informieren. Wir arbeiten zurzeit an einem Webdienst, auf dem Sie über freie Pflegeplätze, Beratungstermine oder andere Dienstleistungen Ihrer Einrichtung informieren können. Das bringt Sie ganz einfach mit Ihren Kunden von morgen an einen Tisch.

Sie können den Webdienst in Ihre eigene Website einbauen oder auch andere bekannte Portale per Schnittstelle damit ansprechen. Ihre Angebote werden damit über alle Hilfearten hinweg online auffindbar. Stellen Sie Informationen bequem als PDF bereit, verlinken Sie auf weitere Websites oder ermöglichen Sie einen Beratungstermin direkt zu vereinbaren. Alle Informationen werden dann an das Vivendi-CRM-System weitergeleitet, sodass Sie direkt auf alle Daten für ein Erstgespräch zugreifen können. Also: stay tuned!



Vivendi CC goes web – das mobile Controlling

Unternehmenskennzahlen sollten für verschiedene Zielgruppen, für Geschäftsführung, Vorstand oder Prüfungsgesellschaft

übersichtlich und nachvollziehbar aufbereitet sein. Und das mobil! Deshalb geht Vivendi CC jetzt ins Web. So kann das Controlling-Tool per Browser von allen Endgeräten abgerufen werden, relevante Ergebnisse auch während einer Besprechung oder bei einem Außentermin einsehbar sein.

Darüber hinaus werden über das Web-Cockpit Controlling-Daten auch an bisher nicht angebundene Nutzer bereitgestellt. Durch Funktionalitäten wie Drill-down und die Möglichkeit, die Auswertungsperiode adhoc zu ändern, sowie die Nutzbarkeit auf Desktops und Tablets kann nun ein größerer Nutzerkreis Controlling-Daten selbstständig abrufen.

Televisiten im Vivendi Assist Arztportal

Sie haben eine Visite für Ihren Klienten einberufen und möchten, dass der behandelnde Hausarzt aus der Ferne daran teilnimmt? Dann nutzen Sie dafür doch einfach das Arztportal, das Ihnen neben der Televisite auch weitere nützliche Features anbietet.

Nachdem Sie in Vivendi PD wie gewohnt die Visite angelegt haben, übermittelt der Assist-Dienst alle Informationen in das Portal. Anschließend erhält der Arzt einen Termineintrag in seinen Kalender, worin die Klientenstammdaten sowie der Grund der Konsultation vermerkt sind.

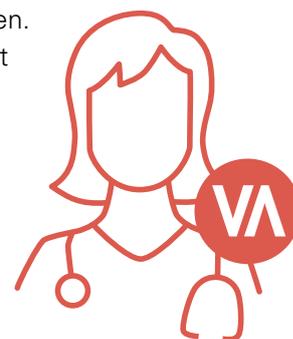
Während des Termins können sich Arzt, Patient und Pflegefachkraft gemeinsam per Video austauschen und wichtige Informationen wie den aktuellen Medikationsplan, Vitalwerte und weitere relevante Unterlagen sicher teilen.

Auch eine Wundeinschätzung ist somit aus der Ferne möglich.

Schauen Sie sich gerne unsere dreiteilige Tutorialreihe dazu an.

Dafür geben Sie im LernForum einfach »Arztportal« im Suchfeld ein, fertig!

connex.de/lernforum



Die neue Generation der Vivendi Assist App ist da

Viele von Ihnen kennen und schätzen die Assist App: Denn sie ist die kommunikative Schnittstelle zwischen Klient, Einrichtung, Arzt, Angehörigen und weiteren Dritten. Sie ermöglicht es, Vitalwerte, Medikamente, Rechnungen, Verwahrgelder, Impfungen, Allergien, Visiten, Berichte und weitere wichtige Dokumente bequem zu teilen und dadurch die Qualität der Betreuung zu verbessern.

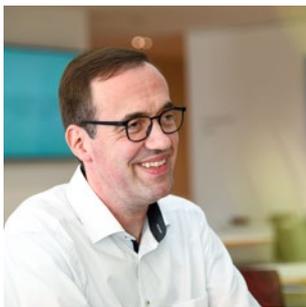
Ab sofort steht die neue Generation der App bereit, die sich durch ein überarbeitetes Bedienkonzept auszeichnet und das Handling auch für ältere Benutzer verbessert. Große, übersichtliche Kacheln vereinfachen die Navigation und Orientierung.

Neben der Chatfunktion steht jetzt auch die Videotelefonie für mögliche Meetings, Visiten oder kurze Besprechungen bereit. Mit dem Home-Prinzip passen Nutzer die Startübersicht auf die persönlichen Bedürfnisse an. Im integrierten Anwenderportal können Sie zudem Ihr Wissen mit kuratierten Selbstlernpfaden und FAQs erweitern.



Prüfe, wer sich bindet

Der Wahn ist kurz, die Reu ist lang: wenn man sich für die falsche Software entscheidet. Deshalb schafft Connexx mit der ISO-Zertifizierung seit zehn Jahren Vertrauen und Sicherheit für seine Kunden



Alexander Overmann

Seit über 25 Jahren ist der Produktmanager nun Teil des Connexx-Teams und hat fast alle Entwicklungsschritte von Vivendi miterlebt. Aktuell sorgt er mit seinen Kolleginnen und Kollegen für die Migration vom Rich-Client hin zu einer webbasierten Lösung. Zudem ist er als Beauftragter für Qualitätsmanagement und Datenschutz seit zehn Jahren für die ISO-Zertifizierung verantwortlich.

ISO 9001:2015 – dieser Fixstern ist rund vier Lichtjahre von der Erde entfernt und bildet mit Alpha, Beta und Proxima Centauri ein hierarchisches Vierfachsternensystem. Mag man meinen, wenn man dieses Kürzel zum ersten Mal liest. Tatsächlich ist die ISO-Norm eine Galaxie, die sich in jedem Unternehmen – weltweit – verbergen kann. Sie muss allerdings erkannt, festgeschrieben und durch einen autorisierten Astrophysiker bestätigt werden. Okay, die Galaxie ist ein Managementsystem und der Astrophysiker ein Auditor, der alle Abläufe in der Arbeitsorganisation prüft und durch ein Zertifikat bestätigt. Wodurch sich Connexx-Kunden seit zehn Jahren eines ruckelfreien Flugs in das Vivendi Universum sicher sein können.

Entwickeln, begleiten und unterstützen auf hohem Niveau

Aber: Wie kommt diese Qualität überhaupt zustande? Und: Wie lässt sie sich auf Dauer halten? Bei einem frisch gebackenen Brötchen ist das leicht. Wir sehen, riechen und schmecken das Produkt. Beim Bäcker erleben wir den Service. Durch diese Erfahrungen lernen wir, dass die Qualität stimmt oder eben nicht. Bei einer Software ist das deutlich schwieriger, denn die Zutaten sind komplex und nicht auf Anhieb sichtbar. Vor allem kauft man eine Unternehmenssoftware nicht täglich wie ein Brötchen. Und die Entscheidung betrifft nicht nur das persönliche Wohlbefinden, sondern bestimmt den Arbeitsalltag von Hunderten oder Tausenden Kolleginnen und Kollegen gleich mit. Deshalb ist es gut, zu wissen, dass ein Unternehmen seine Prozesse so steuert, dass sie den Anforderungen der Kunden und auch den zukünftigen Entwicklungen gerecht werden.

Unternehmerische Chancen und Risiken immer im Blick

In zehn Jahren ist Connexx deutlich gewachsen. Mittlerweile arbeiten im Unternehmen rund 330 Mitarbeitende und über 300 000 Menschen mit Vivendi. In dieser Zeit haben sich die Unternehmensabläufe an neue Bedingungen angepasst. Auch die Norm hat sich gewandelt und fordert jetzt mehr Fokus auf die Chancen und Risiken ein, die sich für ein Unternehmen ergeben. Daher ist eine permanente Risikobewertung Teil des neuen Steuerungsmodells. Wie verhält sich der Markt?



Plan, do, check, act: Das neue Prozessmodell nimmt die Chancen und Risiken für ein Unternehmen in den Blick. Technische Entwicklungen genauso wie das Know-how der Mitarbeitenden.

PLAN			DO		CHECK	ACT
Kontext der Organisation	Führung	Planung	Unterstützung	Betrieb	Bewertung der Leistung	Verbesserung
Verstehung der Organisation u. ihres Kontextes	Führung und Verpflichtung	Risiken und Chancen	Ressourcen	Betriebliche Steuerung und Planung	Überwachung, Messung, Analyse u. Bewertung	Allgemeines
Erwartungen interessierter Parteien	Politik	Qualitätsziele u. Planung zu deren Erreichung	Kompetenz	Anforderung an Produkte und Dienstleistungen	Internes Audit	Nichtkonformität und Korrekturmaßnahmen
Anwendungsbereich des Qualitätsmanagementsystems	Rollen, Verantwortlichkeiten, Befugnisse	Planung von Änderungen	Bewusstsein	Steuerung v. extern bereitgestellten Produkten u. Dienstleistungen	Managementbewertung	Fortlaufende Verbesserung
Qualitätsmanagementsystem			Kommunikation	Produktion und Dienstleistungserbringung		
			Dokumentierte Information	Freigabe von Produkten und Dienstleistungen		
				Steuerung nichtkonformer Ergebnisse		



Interview zum Nachhören

QM-Beauftragter Alexander Overmann und Redakteur Bartos Kurzawski im Gespräch. Laden Sie sich den Audiofile herunter und hören Sie sich das Interview gerne an.



scannen
oder klicken

Wie verändert sich die Technik? Wie fit sind die Mitarbeitenden, um auch weiterhin innovativ arbeiten zu können? Solche Fragen werden bewertet und konkrete Maßnahmen abgeleitet. Das klingt nach großen Konzepten, aber Risikobewertungen können auch im Kleinen stattfinden. »Als wir zum Beispiel das Hotel Vivendi gebaut haben, gehörte ein entsprechendes Parkhaus dazu. Denn die Parksituation sollte sich für unsere Nachbarn nicht verschärfen und Streit in der Nachbarschaft kann ja niemand gut brauchen«, erklärt der Qualitätsbeauftragte Alexander Overmann.

Planen, durchführen, überprüfen, handeln – der PDCA-Zyklus

Dieser Ansatz sorgt dafür, dass Veränderungen immer wieder neu bewertet werden und die Geschäftsführung mit den verantwortlichen Teamleiterinnen und Teamleitern auf Sicht nachsteuern kann. Damit ist die neue ISO 9001 nicht nur deutlich strategischer ausgerichtet als ihre Vorgänger-Version, sondern folgt auch einer einheitlichen Terminologie. Über alle ISO-Normen hinweg kommt die sogenannte High Level Structure (HLS) zum Einsatz. Das bedeutet, dass alle ISO-Normen einem ähnlichen Aufbau folgen, sich miteinander verbinden lassen und ergänzen. Dadurch werden sie vergleichbarer, und ein Audit kann für zwei Schwerpunkte, zum Beispiel Qualitätsmanagement und Umweltmanagement, zusammengelegt werden. Die Anforderungen an das Qualitätsmanagement erstrecken sich dabei entlang der gesamten Wertschöpfungskette eines Unternehmens. Personal, Entwicklung, Verwaltung, Vertrieb, Beratung und Support werden gleichermaßen bewertet. Dabei liegt immer das Plan-do-check-act-Modell (PDCA) zugrunde, das in vier Phasen gegliedert ist. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung aller Prozesse.

Agieren statt auf Veränderungen reagieren

Dadurch ist die Anwendung der ISO deutlich flexibler geworden und bietet mehr Handlungsspielraum für Unternehmen, die in ständiger Wechselbeziehung zum geschäftlichen Umfeld stehen und davon beeinflusst werden. Zum Beispiel wirken sich gesetzliche Änderungen im Sozialwesen automatisch auch auf die Softwareentwicklung bei Connex aus. Zudem finden neue technische Innovationen den Weg in die Arbeitswelt wie Video-Konferenzen, Messenger oder Webservices zur Personalorganisation. Das verändert das Arbeiten innerhalb einer und mit anderen Organisationen. Damit ein Qualitätsstandard gesichert werden kann und sich daraus ein Wettbewerbsvorteil ergibt, müssen Abläufe klar formuliert und bestimmt werden. Und das im Voraus, nicht erst im Nachgang.

Wirklich immer alles im Blick?

Eines war allerdings nicht absehbar – die Corona-Pandemie. »Plötzlich mussten die Softwareeinführung, der Vertrieb, das Bewerbungsverfahren und alle anderen Dienstleistungen remote per Video laufen. Corona hatten wir zwar nicht im Blick, waren aber trotzdem gut vorbereitet. Denn unsere Analysen zeigten uns, dass webbasierte Dienste in wenigen Jahren der neue Standard sein werden bzw. bereits heute schon sind. Deshalb haben wir 2019 auf Microsoft Teams gesetzt und das mobile Arbeiten als Chance wahrgenommen«, erklärt Overmann. Dadurch konnten Prozesse sogar beschleunigt werden und Kunden, die bislang noch etwas auf Vivendi warten mussten, schneller durch das Consulting-Team betreut werden.

Ein guter Service ist der Kern allen Erfolgs

Neben der Qualität der Softwareentwicklung und der Bereitstellung gibt es weitere Gütekriterien, die sich in abgestimmten Prozessen innerhalb eines Unternehmens zeigen. Zum Beispiel die Begleitung vor dem eigentlichen Roll-out. »Wenn Interessenten auf uns zukommen, kennen sie die Bandbreite von Vivendi noch nicht. Deshalb ist es wichtig, dass unser Consulting die Machbarkeit bewertet und vertrauensvoll berät«, sagt Overmann. Die anschließende Schulung sowie die Unterstützung durch den Support runden ein gutes Produkt ab. Stimmen all diese Parameter, empfinden Nutzende die Leistung als qualitativ hochwertig. Und genau das ist auch das Ziel der ISO 9001:2015.

Regelmäßiges Kunden-Feedback ist wichtig, um nachzusteuern

»Innerhalb des Systems haben wir deshalb ein Bewertungsverfahren für unseren Support ins Leben gerufen. Das zeigt uns an, wie schnell auf Fragen reagiert wird, wie schnell ein Problem gelöst wird und wie zufrieden ein Kunde mit der Leistung war«, erläutert Overmann. Auch nach dem jährlichen Anwendertreffen, das zwei Jahre in Folge digital stattfinden musste, befragte Connex seine Teilnehmenden. So lassen sich Inhalte und Veranstaltungen besser nachsteuern und ein möglicher Bedarf an Bildungsangeboten ablesen. »Vor allem bekommen wir ein Gefühl dafür, wie gut unsere Inhalte auch verstanden wurden. Für unsere Kommunikation ist das sehr wichtig, denn so wissen wir, was wir noch erklären müssen. Software wird ja immer komplexer. Sie wird auch intuitiver, aber trotzdem muss man um die Möglichkeiten wissen, die sich mit Vivendi bieten«, sagt Overmann.

Das haben Sie jetzt davon: Orientierung, Sicherheit und Vertrauen

Und was hat der Kunde jetzt davon? Die Zertifizierung nach ISO 9001:2015 ist ein weltweit gültiger und damit vergleichbarer Standard. Ist er für Automobilzulieferer oder im Maschinenbau Pflicht, hat sich Connex als Softwareunternehmen im Jahr 2011 für eine freiwillige Prüfung entschieden. »Eine solche Zertifizierung schafft für unsere Kunden vor allem Orientierung, Vertrauen und unterstützt sie bei der Wahl der richtigen Software«, erklärt Overmann. Dafür führt ein unabhängiger Prüfer vom TÜV Rheinland alle drei Jahre eine Rezertifizierung durch, bei der er unterschiedliche Teams unter die Lupe nimmt. In den Jahren dazwischen führt er mehrere Überwachungsaudits durch. Hinzu kommt ein jährliches internes Audit. Dadurch wird das gesamte Team in den Prozess einbezogen, was das Bewusstsein für alle Abläufe steigert. »Vor zehn Jahren saß ich noch allein auf dem heißen Stuhl. Heute wird jede Teamleitung befragt. Ich bin schon gespannt, wie das Audit in zehn Jahren aussehen wird. Vielleicht führt es dann ja eine KI durch.« Overmann lacht.



Qualitätscheck

»Als Auditor begleite ich Connex nun seit über zehn Jahren. In dieser Zeit habe ich das Unternehmen fachlich und persönlich als professionellen, kompetenten und vor allem konstruktiven Partner kennengelernt. Das gilt sowohl für das QM-System als auch für die Entwicklung des Unternehmens insgesamt. Hier denke ich insbesondere an die Produktinnovationen und den Campusneubau, die auch für einen erfahrenen Auditor durchaus beeindruckend sind«, Thomas Lütkemeier, im Auftrag des TÜVs Rheinland.

Das Online-Zertifikat können Sie auf der Website des TÜVs einsehen:



scannen
oder klicken



Flexibles und mobiles Arbeiten hat keine negativen gesundheitlichen und leistungsbezogenen Folgen, wenn die Trennung von Beruf und Privatleben gelingt.

Mobil arbeiten: Ist das überhaupt gesund?

In der Langzeitstudie social health@work befragt die BARMER rund 8000 Erwerbstätige nach den Wirkungen flexiblen Arbeitens auf ihr Wohlbefinden

Nachrichten, Konferenzen, Organisation – vieles läuft heute digital ab. Dabei haben Homeoffice und mobiles Arbeiten viele Vorteile, doch bergen sie auch das Potenzial für unerwünschte Nebenwirkungen. Rund um die Uhr erreichbar sein, kein richtiger Feierabend. Welche Folgen hat das auf unsere Gesundheit, unsere Leistungsfähigkeit und unser Wohlbefinden?

Digitalisierungsgrad und Unternehmenskultur haben großen Einfluss

Die BARMER stellt gemeinsam mit der Universität St. Gallen fest, dass der Stress bei Einführung digitaler Arbeitsmethoden in der Regel um sechs Prozent steigt, doch in kurzer Zeit um 14 Prozent sinkt und somit unterhalb des Startniveaus liegt. Die Unterstützung des Arbeitgebers und die Unternehmenskultur spielen dabei eine wichtige Rolle. Unter anderem schaffen es Beschäftigte in Unternehmen mit hohem digitalem Reifegrad besser, mit den neuen Anforderungen umzugehen und ein Gleichgewicht zwischen privaten und beruflichen Anforderungen herzustellen.

Trennung von Arbeit und Privatleben ist wichtig

Ein klares Grenzmanagement ist dabei die Grundlage zum Erfolg. Dazu gehört die bewusste räumliche Trennung von Arbeits- und Privatbereich im Homeoffice. Hier scheinen Männer klar im Vorteil zu sein. Nutzen 64 Prozent einen abgetrennten Raum zum Arbeiten, trifft das lediglich auf 54 Prozent der Frauen zu. Ein klares Zeichen, dass Frauen immer noch häufiger den Spagat zwischen Familie und Karriere leisten müssen.

Zusammengehörigkeitsgefühl im Team wirkt sich positiv aus

»Ein ausgeprägtes Inklusionsklima ist elementar für ein erfolgreiches mobiles Arbeiten. Motivation ist nur ein Aspekt. Chancengleichheit ist ebenso wichtig. Hier sollten Unternehmen noch stärker ansetzen als bisher«, sagt Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen. Navigieren, Inkludieren und Orchestrieren sind drei Handlungsempfehlungen, die von Ernährungstipps über Selbstmanagement-Angebote bis hin zu einem Bewegungsprogramm reichen können.

Studie herunterladen

Alle Ergebnisse finden Sie auf der Website der Barmer:



scannen
oder klicken



Sichere Softwareentwicklung ist Teamarbeit:
Im Forschungsprojekt AppSecure.nrw entstanden konkrete Methoden für Entwickler, Product Owner und Führungskräfte, um die IT-Sicherheit von Apps zu steigern.

Was haben Karate und sichere Apps gemeinsam?

Mit dem Fraunhofer IEM entwickelte Connex ein Schulungskonzept, mit dem IT-Fachleute spielend sichere Apps entwickeln können – die Security Belts

Bereits in der Kindheit lernen wir Regeln, Werte und Normen spielend kennen. Beim Kartenspiel, beim Monopoly oder beim Karatetraining. Der asiatische Kampfsport zeichnet sich dabei durch klare Regeln, einen Ehrenkodex und ein Rollensystem aus, das das Wissen eines Karateschülers mithilfe von Gürtelfarben anzeigt. Der Träger des schwarzen Gürtels, der Sensei, nimmt dabei eine wichtige Vorbildfunktion ein. Diesen Gedanken nutzte das Team AppSecure.nrw und ließ ihn in ein Schulungskonzept für IT-Fachleute einfließen.

Security Belts – mit Sicherheit zum schwarzen Gürtel

Zu Beginn der App-Entwicklung sollten sich Verantwortliche eine Frage stellen: Wie gut sind die Security-Kenntnisse meines Entwicklungsteams? Denn um Apps von Anfang an sicher zu entwickeln, braucht es ganz bestimmtes Know-how. Das lässt sich mithilfe eines im Projekt entwickelten Reifegradmodells für agile Teams abgleichen, mit den Security Belts. Von niedrig (weiß) bis hoch (schwarz) symbolisieren diese Gürtel den Wissensstand. Das schafft Orientierung und ermöglicht, das benötigte Know-how schrittweise in Schulungen und Coachings aufzubauen.

Security Champion – der Sensei der IT-Sicherheit

Man ist nur so gut wie sein Meister: Deshalb werden innerhalb eines Entwicklerteams klare Rollen verteilt. Dabei wird eine Person ausgewählt, die in intensiven Workshops zum Sicherheitsprofi ausgebildet wird. Diese Security Champions schauen den »Schülerinnen und Schülern« über die Schulter, sensibilisieren und prüfen den Code auf IT-Sicherheit. Auch die Projekt-Unternehmen selbst nahmen an der Weiterbildung teil und tragen ihr Wissen nun in die Unternehmen weiter.

Rechtschreibprüfung erkennt Sicherheitslücken im Code

Ein ganz besonderes Tool rundet die Security-Trias ab. Denn das Forschungsteam entwickelte eine Art Rechtschreibprüfung, die Code bereits beim Entstehen auf IT-Sicherheit hin prüft. So ausgerüstet, erhalten mögliche Angreifer nur »eine leere Hand« zu greifen, was das japanische Karate übersetzt bedeutet.



Wir sagen Viren, Würmern und Trojanern den Kampf an

Das Fraunhofer IEM, adesso mobile solutions, AXA und Connex Communication führten im Projektzeitraum von 2019 bis 2022 eine Studie zur sicheren Softwareentwicklung durch. Die Ergebnisse bildeten die Grundlage für ein konkretes IT-Security-Konzept.

Gefördert durch:





Alle kundenbezogenen Daten werden über eine Schnittstelle mit Vivendi in das Sichtfeld projiziert. So bleiben die Hände für andere Tätigkeiten frei.

Wie die Pflegebrille Perspektiven erweitert

Pflegende greifen per Augmented-Reality-Brille auf alle Daten in Vivendi zu und erhöhen dadurch ihre Mobilität sowie die Versorgungssicherheit

Erst die Pflege, dann die Dokumentation: Das war lange Zeit der übliche Ablauf bei der Versorgung von Klienten in der stationären und ambulanten Altenhilfe. Mögliche Dokumentationslücken waren die Folge. Mithilfe von sprachgestützten Systemen können Pflege und Dokumentation mittlerweile unmittelbar stattfinden. Ein Forschungsteam der TU Clausthal hat das noch weitergedacht und die Pflegebrille entwickelt. Unter Leitung von Prof. Dr.-Ing. Michael Prilla ist ein Augmented-Reality-System entstanden, das alles leistet, was ein Smartphone auch kann: Texte, Bilder, aber auch Videos anzeigen. So werden Televisiten oder Helpdesks möglich, die aus der Ferne unterstützen und bei der Behandlung anleiten.

Aus der Praxis, für die Praxis

»Als wir 2015 die Idee hatten, die Augmented-Reality-Brille auch im Pflegekontext zu nutzen, wurden wir dafür noch belächelt«, erklärt Prof. Prilla die Anfänge der Pflegebrille. Die Technik war bekannt, wurde allerdings nur in der Industrie, im Versand, in der Produktion oder im Gamingbereich verwendet. Das Entwicklungsteam fragte sich: Warum nicht auch in der Pflege? Damit aus der Idee kein Flop wurde, nahm es Kontakt mit unterschiedlichen Pflegeeinrichtungen auf und führte rund ein Jahr lang Feldforschung durch. »Wir liefen damals einfach mit und beobachteten, was die Pflegenden tun. Wann dokumentieren sie? Warum tun sie das? Und in welchen Situationen werden Daten gebraucht?«, berichtet Prof. Prilla. In 20 Einrichtungen nahmen 150 Pflegenden teil und legten den Grundstein für die Entwicklung. Klar war: Pflegenden brauchen ganz unterschiedliche Informationen, und beim Abruf sollten ihre Hände für parallele Arbeiten am besten frei bleiben.

Stammdaten, Medikation oder Wundverlauf immer im Blick

Dafür vernetzte das Team die Pflegebrille mit Vivendi und stellte alle benötigten Daten direkt im Sichtfeld bereit, dort, wo sie gebraucht werden. Vernetzen bedeutet hier, dass die Brille innerhalb eines Intranets, aber auch per webbasierter Schnittstelle angebunden werden kann. Das erhöht die Mobilität von Pflegenden und macht auch den Einsatz außerhalb einer Einrichtung, zum Beispiel in einem



Prof. Dr.-Ing. Michael Prilla

»Mein Interesse gilt der Analyse der Arbeit und des Lernens von Menschen in Verbindung mit Informationssystemen. Wichtig ist mir dabei, dass Technik stets gemeinsam mit potenziellen Nutzern entwickelt wird und dass sie immer in der Wechselwirkung zwischen Mensch, Technik und Organisation gestaltet, umgesetzt und erprobt wird.«



QR-Code am Türrahmen

Betritt eine Pflegekraft das Zimmer des Klienten, scannt sie mit der Brille einen am Türrahmen befestigten QR-Code und erhält in Verbindung mit Vivendi Stammdaten, Medikamenten- und Wundverlaufsdaten im Sichtfeld angezeigt.

ambulanten Pflegedienst, möglich. »Dabei soll die Brille auch nicht acht Stunden lang getragen werden, sondern kommt in dem Moment zum Einsatz, in dem sie auch wirklich unterstützen kann«, erklärt Prof. Prilla. Zum Beispiel bei einer komplexen Wundversorgung, bei der die Pflegekraft den aktuellen Zustand mit der Wundhistorie vergleichen möchte. Dafür lässt sie sich die Fotodokumentation und die dazugehörigen Behandlungsinformationen einblenden. Welches Medikament muss gestellt werden? Ein Blick in das Vivendi-Medikamentenmanagement reicht aus. Möchte die Pflegekraft einmal mehr über Inhaltstoffe, Dosierung oder Wechselwirkungen erfahren, wird es im nächsten Entwicklungsschritt auch möglich sein die PZN einzuscannen und sich alle Daten aus dem Vivendi-Informationsservice-Arzneimittel (IS/AM) anzeigen zu lassen. Das Arzneimitteltherapiesicherheitssystem (AMTS) warnt sogar automatisiert vor unerwünschten Wechselwirkungen.

Leistungen mit einem Nicken abzeichnen

Um die Behandlungsqualität für den Klienten weiter zu verbessern, ist es durchaus hilfreich, wenn die Pflegekraft um bestimmte Vorlieben, Wünsche oder Besonderheiten weiß. So kann sie frühzeitig reagieren und die Betreuung optimal durchführen. Um Leistungen ganz einfach nach Abschluss direkt abzuzeichnen, hat das Team eine Bedienung entwickelt, die das Steuern ohne Tippen auf den Rahmen ermöglicht. Einfache Kopfgesten reichen aus, um sich durch das Menü zu navigieren und Elemente anzeigen zu lassen. So ist das Abzeichnen von Leistungen mit einem einfachen Kopfnicken möglich.

Videos und Televisiten unterstützen auch in der Pflegeausbildung

Hat eine Pflegekraft mal eine anspruchsvolle Aufgabe vor sich, können Videos helfen, in denen der Behandlungsablauf Schritt für Schritt erklärt wird. »Solche Tutorials haben wir für das endotrachiale Absaugen produziert und in der Praxis erprobt. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv, denn die Anleitungen sensibilisierten für die korrekte Hygiene«, erläutert Prof. Prilla. Solche Workflows können hoch individualisiert gestaltet werden, sodass sich die Schritte entlang der Klientenbedürfnisse orientieren.

Wenn ein Video mal nicht ausreicht, kann sogar ein Experte aus der Ferne zugeschaltet werden. In einer Televisite sieht dieser genau das auf seinem Bildschirm, was die Pflegekraft durch die Brille sieht. In dieser Situation kann er die Pflegekraft führen und sie fachlich unterstützen. So bietet sich das System auch in der Aus- und Weiterbildung an, bei der Schülerinnen und Schüler von verschiedenen Experten trainiert werden können.

Wie geht es mit der Pflegebrille weiter?

Okay, das klingt ja alles schön und gut, aber wo kann ich eine solche Brille bekommen? »Momentan ist die Pflegebrille in fünf Einrichtungen im Einsatz. Unser Ziel für 2022 ist es, sie als Produkt und Hilfsmittel auf den Markt zu bringen«, berichtet Prof. Prilla. Also: Stay tuned and watch out!

Integrierte Kopfhörer

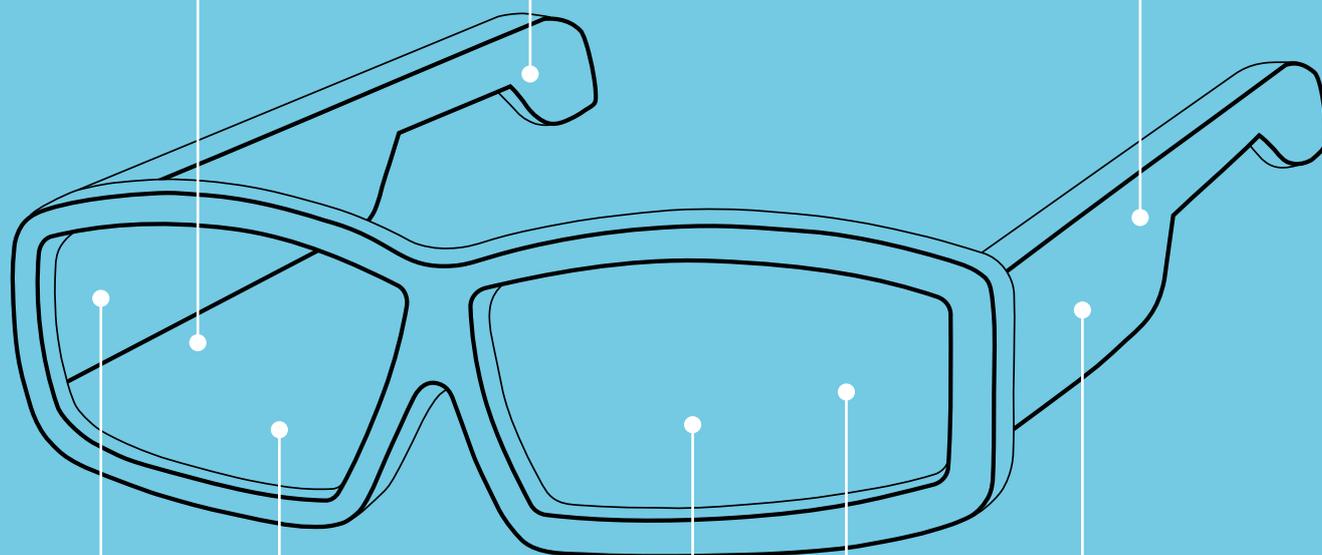
Lautsprecher ermöglichen auch Televisiten und Fallbesprechungen aus der Ferne durchzuführen.

WiFi oder Bluetooth

Verbinden Sie die Pflegebrille ganz einfach mit Vivendi und lassen sich alle Klientendaten im Display anzeigen.

Touchpad

Neben der Navigation per Kopfgesten, ist auch eine sensorische Führung durch das Menü möglich.



Helpdesk zuschalten

»Bei Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker.« Experten lassen sich per Televisite einfach zur Hilfe holen.

Kopfgestensteuerung

Leistungen können mit einem einfachen Nicken abgezeichnet werden.

HD Kamera

Über die Kamera kann ein Wundexperte zugeschaltet, und zukünftig auch die PZN eingescannt werden, sodass alle Medikamentendaten sichtbar werden.

Integriertes Farbdisplay

Im Display lassen sich Fotos und Videos wie auf einem Smartphone abspielen.

Klientendaten immer im Blick

Stammdaten, Medikamente oder Wundverläufe lassen sich aus Vivendi einfach ins Sichtfeld einblenden.

Das Fräulein vom Amt

Ein Traumberuf, der die Rollenbilder seinerzeit ins Wanken brachte. Was können wir von ihm lernen, und was hat Hans-Dietrich Genscher damit zu tun?



Porto mit Herz

Die Wohlfahrtsmarke der Deutschen Post zeigte 1990 die Arbeit in einer Vermittlungsstelle. Die Marken unterstützen Projekte der Freien Wohlfahrtspflege seit 1949. Dadurch ist Einrichtungen der Jugend-, Alten- und Eingliederungshilfe bis heute ein Erlös von 650 Millionen Euro zugutegekommen.

»Hier Amt, was beliebt?« Eine helle, freundliche Stimme begrüßt den Industriellen, Bankier oder Beamten in der Telefonvermittlungsstelle. Angeblich übertragen Schallwellen weibliche Stimmen besser, und die Teilnehmer bleiben friedlich, wenn sie lange auf eine Verbindung warten müssen. Die Herren warten. Denn sie sparen sich weite Wege und kurbeln gleichzeitig ihr Geschäft an. Early Adopter, so würde man heute sagen. Menschen, die sich Technik leisten können und früh aneignen.

Ganz im Gegensatz zu den Telefonistinnen. Sie verbinden die Leitungen erst viel später. Als das Telefon im Jahr 1887 noch in den Kinderschuhen steckt, erledigen ungebildete Männer den einfachen Job. Doch schnell verbreitet sich das Telefon in der bürgerlichen Mitte, und die Ansprüche steigen. Die Arbeit wird komplexer. Innerhalb von nur zehn Jahren müssen 9000 Menschen gefunden werden, die das neue Anforderungsprofil erfüllen. Fachkräftemangel. Die unverheiratete Frau aus gutem Hause passt perfekt. Meist zwischen 18 und 30 Jahren alt, nicht ganz Dame, noch lange keine Frau, verfügt sie über Bildung, hat gute Umgangsformen und Fremdsprachenkenntnisse. Grundvoraussetzungen, um die Aufnahmeprüfung in Rechnen, Geografie und Deutsch im Aufsatz zu bestehen. Wenn sie dazu noch verschwiegen ist, kann die »laufbahnlose Karriere« bei der Post beginnen.

Emanzipation mit Widersprüchen

Im 19. und weit in das 20. Jahrhundert hinein hatten Frauen nur wenige Chancen, einen Beruf zu ergreifen. Akzeptiert waren Tätigkeiten wie Lehrerin, Erzieherin, Krankenpflegerin oder Hebamme, die in das traditionelle Rollenbild passten. Technische Berufe waren tabu. Auch auf dem Land waren die Zeiten hart. Hohe Arbeitslosigkeit und Inflation machten es Familien immer seltener möglich, alle Mädchen bis zur Ehe mitzufinanzieren. Alleinstehende Frauen fanden keinen identitätsstiftenden Platz in der Gemeinschaft und lebten in einem Wertevakuum ohne klare soziale Identität. Und da Stadtluft bekanntlich frei macht, suchten sie dort ihr Glück. Arbeit gab es in verschiedenen Branchen, aber Dienstmädchen oder Fabrikarbeiterin? Das schickte sich nicht. In der Kommunikationswirtschaft erhielten sie zwar 25 Prozent

weniger Gehalt als ihre Kollegen, waren als Telefonistinnen aber gesellschaftlich angesehen. Eine Stelle bei einem innovativen Unternehmen klang nach weiter Welt. Man sagte, dass das Fräulein vom Amt großstädtisch, eigenständig und selbstbewusst sei. Sie lehne alte Moralvorstellungen ab, und ihr gepflegtes Äußeres mache was her. Trotz dieser Zuschreibungen war die Arbeit eine Chance, sich aus der Abhängigkeit der Familie ein Stück weit zu befreien, Freiheit zu erleben und ein entsprechendes Selbstbewusstsein aufzubauen. Gewiss musste man mit Widersprüchen leben, wenn man den vermeintlichen Traumberuf ergreifen wollte. Denn »[d]as weibliche Postpersonal bed[u]rf[te] zur Eingehung einer Ehe der Erlaubnis der zuständigen Dienstbehörde«, um mögliche Versorgungsansprüche auszuschließen. Das große Ziel, die Ehe, blieb also per Arbeitsvertrag untersagt.

Dagegen regte sich im Jahr 1912 erster Widerstand. Im Jahr 1923 war es endlich so weit, und die Post zahlte eine Abfindung, wenn eine Telefonistin aus dem Dienst ausschied. Beschönigend hieß das »Heiratsprämie«. Bis dahin war sie finanziell relativ unabhängig, lebte aber weiterhin in elterlicher Obhut oder in einem Wohnheim, das von einer Sittenwächterin geführt wurde. Die Arbeit war anstrengend, und auch ein gewisses Risiko gehörte dazu. Die Frauen »bekamen auch mal Strom«. Das heißt, dass sie einen Stromschlag erlitten, wenn der Teilnehmer seine Leitung zu früh unterbrach. Trotz alledem: Es war ein Traumberuf, der die Normen und Werte ein wenig in Richtung Gleichberechtigung lenkte.

Von Telefonistinnen zu Rechnerinnen

Durch die fortschreitende Automatisierung war dann irgendwann Schluss mit der liebevollen Stimme am Hörer. Im Mai 1966 schloss die letzte Vermittlungsstelle im Ortsdienst. Im Fernsprechnetz ging es aber noch weiter, bis 1997 die letzte analoge Vermittlung durch ein digitales System ersetzt wurde. Die Frauen fanden andere Plätze in der Arbeitswelt, aber zur vollen Emanzipation war es noch ein weiter Weg. Denn das Bürgerliche Gesetzbuch schrieb noch bis ins Jahr 1977 vor, dass ohne die Einverständnis des Ehemannes eine Tätigkeit untersagt sei. War ihnen das Arbeiten erlaubt, fanden sie diese auch an verantwortungsvollen Stellen. Wer weiß zum Beispiel heute noch, dass Frauen alle Berechnungen für die Apollo-Missionen durchführten und somit Raumfahrtgeschichte schrieben?

Das »Fräulein« wird vor 50 Jahren aus dem Amtsdeutsch gestrichen

Wir sehen: Technologien differenzieren sich aus. Arbeit verändert sich, wird anspruchsvoller und fordert uns neue Fähigkeiten ab. Moderne Technik macht eine Tätigkeit aber auch attraktiv, was potenzielle Mitarbeitende anzieht. Die Werte und Normen verändern sich. Auch am 16. Januar 1972 war das der Fall. Der damalige Bundesinnenminister Hans-Dietrich Genscher stellte in einem Runderlass klar, dass Männer und Frauen in der Anrede gleichgestellt werden sollten, um eine Ungleichbehandlung zu verhindern. Der Personenstand unverheirateter Frauen sollte nicht mehr durch die Anrede deutlich werden. Damit wurde das »Fräulein« endgültig aus dem deutschen Sprachgebrauch verbannt. Was blieb, war der Kampf um Gleichberechtigung.

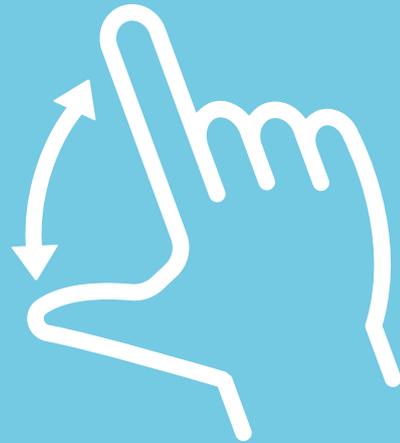


Die Telefonistinnen

In der ersten spanischen Netflixserie »Die Telefonistinnen« stellen sich vier junge Frauen den Herausforderungen eines modernen Arbeitsplatzes und kämpfen in einer männerdominierten Welt für mehr Gleichberechtigung. Spannend ist, dass die Autoren das »Fräulein vom Amt« als Archetyp wählten, um ein Gesellschaftsbild Spaniens in der Zeit von 1928 bis 1939 zu zeichnen.

Reingezoomt

statt weggewischt



Projekt PYSA gestartet

Künstliche Intelligenz soll Spracheingaben von Pflegekräften in strukturierte Dokumentationseinträge übersetzen

»Gibt es eine Bedarfsmedikation für Frau Peters bei Bluthochdruck?« Diese Frage können sich Pflegenden zukünftig nicht nur von einer Kollegin oder einem Kollegen beantworten lassen, nein, diese Frage beantwortet Ihnen bald ein Sprachassistent mit integrierter künstlicher Intelligenz.

Denn Connexx startet mit der Charité, dem deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, dem Start-up voice und zwei Pflegeeinrichtungen das Forschungsprojekt »Pflegedokumentation mit Hybridem Sprachassistent« (PYSA) im Rahmen der Hightech-Strategie 2025 des Bundes.

Spätestens zum Projektabschluss 2025 wird dann ein KI-Assistent Spracheingaben in strukturierte Dokumentationseinträge übersetzen und direkt in Vivendi übertragen.

TruDi kommt zu Ihnen

Wie kann moderne Technologie Ihre Arbeit erleichtern? Finden Sie es im Truck der Digitalisierung heraus!

Den Nutzen der Digitalisierung für Ihren Arbeitsalltag in der Pflege und Betreuung kennenlernen, ganz praktisch und konkret, in Ihrer Einrichtung vor Ort – das ist das Ziel von TruDi, dem Truck der Digitalisierung.

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt pulsnetz KI hat eine Roadshow ins Leben gerufen, für die Sie kostenfreie Termine buchen können. Eine kleine Gruppe Ihrer Mitarbeitenden kann die Technologie vor Ort ausprobieren und in einem Workshop erste Ideen für den Einsatz in der Praxis entwickeln. Weil es für die Vernetzung aller Systeme auch eine moderne Software braucht, setzen die Expertinnen und Experten von pulsnetz KI auf Vivendi.

www.pulsnetz.de/ki-projekt/trudi



Stiftung Vivendi hilft

Unterstützung für Projekte der Schwestern der heiligen Maria Magdalena Postel

Wer beim digitalen Anwendertreffen 2021 teilgenommen hat, hat auch die Schwestern der heiligen Maria Magdalena Postel und ihre Hilfsprojekte kennengelernt.

Schon seit vielen Jahren fördert die Stiftung Vivendi zahlreiche dieser »Hilfen zur Selbsthilfe« in Mosambik, die von den Schwestern begleitet und durchgeführt werden.

Damit nicht nur die Menschen rund um die vier Standorte in Mosambik erreicht werden können, hat die Stiftung Vivendi jetzt fünf Mopeds für die vor Ort tätigen Ordensschwestern beschafft. Das Foto zeigt Sr. Consolata im Einsatz. Wer mehr über die Projekte erfahren möchte, kann sich auf der Website der Schwestern ein Bild machen.

www.smmp.de



Hotel Vivendi wächst

Es entstehen weitere 102 barrierearme Doppelzimmer, eine deutlich größere Veranstaltungsfläche und 50 Arbeitsplätze

Nach der Eröffnung im Jahr 2019 erweitert Connex das Seminar- und Tagungszentrum, um auch für überregionale Konferenzen attraktiv zu werden. Bisher fehlte großen Veranstaltern der nötige Raum, um allen Teilnehmenden ein Zimmer anzubieten. »Das Vorhaben scheint in diesen Zeiten vielleicht etwas ambitioniert, aber die Nachfrage ist groß«, sagt Connex-Geschäftsführer Jörg Kesselmeier.

Nach den Einschränkungen der vergangenen zwei Jahre sehnen sich die Menschen nach einem persönlichen Austausch vor Ort – auf Fachkonferenzen, Tagungen oder in Seminaren. Auch die erste Tesla-Supercharger-Station in OWL ging bereits am Hotel in Betrieb.

www.hotel-vivendi.de

Connnext Vivendi

Die Software für das Sozialwesen



facebook.com/connnext.vivendi
facebook.com/hotelvivendipaderborn



instagram.com/hotelvivendi

Redaktion/Text: Bartos Kurzawski | Fotos: Daniel Ligges, Patrick Pollmeier, Tamara Pribaten | V. i. S. d. P.: Jörg Kesselmeier

Connnext Communication GmbH | Balhorer Feld 11 | D-33106 Paderborn

FON +49 5251 771-0 (Vertrieb -170) | FAX +49 5251 771-199 | vivendi@connnext.de | www.connnext.de
