

Das Beste aus zwei

*Wie sich das Seniorenzentrum
Rosenhöhe der AWO Ostwestfalen-Lippe
nach 40 Jahren wandelt*



**Jonas Meine,
Digitalisierung & Innovation**

»Wir haben in fünf Jahren die Einrichtung auf den neuesten Stand gebracht und die Digitalisierung vorangetrieben.«

40 Jahre sind eine lange Zeit. Und doch hat das Seniorenzentrum Rosenhöhe in Bielefeld-Brackwede seine besondere Atmosphäre bewahrt, die von Verlässlichkeit, Fürsorge und einem gelebten Miteinander geprägt ist. Die damalige langjährige Einrichtungsleiterin war für viele das Gesicht des Hauses und begrüßte jeden Mitarbeitenden persönlich zum Dienstbeginn. Wer durch den steinernen Rundbogen des Haupteingangs trat, spürte sofort die ruhige, vertraute Stimmung, die das Haus ausstrahlte. Der Alltag war klar strukturiert: Nach der Grundpflege folgte das Frühstück, später das Mittagessen, am Nachmittag gemeinsames Spielen und Gespräche, bevor am Abend die Spätschicht das Abendbrot servierte. Diese Verlässlichkeit gab Sicherheit. Die Dokumentation erfolgte händisch über Listen, die ordentlich zu den Akten gelegt wurden. Doch

die Ansprüche an Pflege und Betreuung verändern sich, die Welt wird digitaler und vielfältiger. Seit 2022 setzt die Arbeiterwohlfahrt Ostwestfalen-Lippe e.V. deshalb neue Impulse und modernisiert das traditionsreiche Seniorenzentrum am Bielefelder Stadtrand.

Modernisierung auf allen Ebenen

Auch bei unserem Besuch Ende September wird fleißig gearbeitet: Draußen wird Pflaster verlegt, Schüttgut abtransportiert. Drinnen empfängt uns die heutige Einrichtungsleiterin Lilja Schwabauer gemeinsam mit Jonas Meine, dem neuen Beauftragten für Digitalisierung und Innovation beim Bezirksverband der AWO Ostwestfalen-Lippe. Wir betreten helle, offene Räume und gehen durch breite Flure, die mit barocken Bilderrahmen geschmückt sind. Sie sind Teil eines Gestaltungskonzepts, das Alt und Neu miteinander verbindet. Doch nicht nur das Gebäude hat sich gewandelt, auch Leitung und Organisation wurden neu ausgerichtet. Als Jonas Meine vor drei Jahren hier die Einrichtungsleitung übernahm, hatte er gerade sein

Welten



Das Seniorenzentrum Rosenhöhe am Bielefelder Stadtrand ist ein kleines »Dorf«. 140 Mitarbeitende versorgen hier 133 Bewohner. 300 Menschen gehen täglich in dem offenen Haus ein und aus.



Der etwas andere Generationswechsel

Normalerweise folgt der Nachwuchs erfahrenen Kräften, die ihre Position verlassen. In der Rosenhöhe war es umgekehrt: Einrichtungsleiter Jonas Meine übergab seine Position an Lilja Schwabauer (Bild oben), die nun die von ihm angestoßenen Digitalisierungsmaßnahmen weiter ausbaut.

Masterstudium im Bereich Management von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen in der Tasche. Mit im Gepäck: viele neue Ideen und noch mehr Aufbruchstimmung. »Ehrlich gesagt, wurde ich damals ziemlich schnell auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt. Denn der Fachkräftemangel und die steigenden Personalkosten haben die Branche hart getroffen«, berichtet Meine. Es musste was passieren.

Generationswechsel in der Pflege

Denn neben dem bestehenden Fachkräftemangel steht die Pflegebranche vor weiteren Herausforderungen wie dem Generationswechsel: Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt aufgrund des demografischen Wandels weiter an, während die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach die Arbeitswelt verlassen. In den nächsten 15 Jahren werden rund 13,4 Millionen Erwerbstätige das gesetzliche Rentenalter erreicht haben. Das teilte das Statistische Bundesamt Anfang September in seiner aktuellen Hochrechnung zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebots mit. Für die Pflegebranche wird bis zum Jahr 2039 ein zusätzlicher Bedarf von rund 440 000 Fachkräften prognostiziert. Um diesem zu begegnen, setzen Einrichtungen auf mehrere Strategien. Beispielsweise verbessern sie die Arbeitsbedingungen, um den Beruf für Bewerber attraktiver zu machen. Sie starten Ausbildungsoffensiven, die den Pflegeberuf als fachlich anspruchsvolle Tätigkeit vermitteln. Sie rekrutieren Pflegekräfte aus dem Ausland. Und: Sie setzen zunehmend auf digitale Lösungen, die dabei helfen, Abläufe effizienter zu gestalten. Denn Technologien wie die elektronische Patientenakte, digitale Dienstplan-Tools und automatisierte Dokumentationssysteme können das Pflegepersonal von administrativen Aufgaben entlasten und mehr Zeit für die persönliche Betreuung der Pflegebedürftigen schaffen. So wird Digitalisierung nicht nur als technischer Fortschritt verstanden, sondern als notwendige Antwort auf den Generationswechsel in der Pflege. Allerdings erfordert das eine strukturierte Einführung und Steuerung von Digitalisierungsmaßnahmen, Standards und Prozessen, die sowohl technisch zuverlässig als auch praxisnah sind.

Stabsstelle Digitalisierung und Innovation

Jonas gibt seinem Sohn und seiner Tochter einen Kuss auf die Wange, drückt beide fest und verabschiedet sie in die große, weite Welt – die Grundschule. Danach steigt er in seinen blauen Mercedes-Oldtimer und macht sich auf den Arbeitsweg in das 50 Kilometer entfernte Bielefeld. »Das Schrauben holt mich nach einem langen Tag im Büro immer wieder runter«, sagt er. Als er im Intranet die Ausschreibung für die neue Stabsstelle für Digitalisierung und Innovation entdeckte, habe er sich riesig gefreut. Das zeige, dass die AWO OWL die Notwendigkeit einer solchen Stelle für sich erkannt habe. »Mein erster Gedanke war: Na endlich geht's los!«, erinnert er sich. Er bewarb sich und treibt jetzt seit fünf Monaten die digitale Transformation im Verband voran. Er spricht mit Vorständen, besucht Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Arbeitsbereichen und verschafft sich einen Überblick über den Digitalisierungsgrad. Dass die AWO OWL das Thema Digitalisierung strategisch angeht, ist kein Zufall. Es gehört inzwischen fest zur Zukunftsagenda des Verbandes. »Digitalisierung ist ein strategisches Zukunftsthema für die AWO

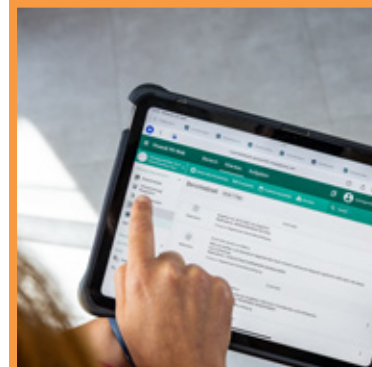
OWL. Sie wird entscheidend prägen, wie wir arbeiten, uns weiterentwickeln und unsere Organisation zukunftsfähig aufstellen – in Effizienz, Innovation, Marktposition und Kultur«, erklärt Thomas Kronenfeld, Vorstand der AWO OWL. Deshalb entwickelt Jonas Meine eine übergreifende Digitalstrategie, die Vivendi ins Zentrum stellt und Mensch und Technik zusammenbringt. Das Ziel ist eine intelligente Automatisierung einzuführen, die Mitarbeitende von wiederkehrenden Verwaltungsaufgaben entlastet und ihnen wertvolle Zeit für die Betreuung zurückgibt.

Vivendi wird eingeführt

Auch in seiner vorherigen Position als Einrichtungsleiter der Rosenhöhe hat Jonas zahlreiche Digitalisierungsmaßnahmen angestoßen. Er hat Vivendi eingekauft und die ersten Module eingeführt, die seine Nachfolgerin Lilja Schwabauer nun weiter ausbaut. Seit zehn Jahren ist sie jetzt in der Rosenhöhe – erst als Pflegefachkraft, später als stellvertretende Leitung und heute als Einrichtungsleiterin. Auf den Fluren wird sie herzlich begrüßt. »Ich bin den ganzen Tag auf den Beinen und im Kontakt mit allen«, sagt Schwabauer. Rund 13 000 Schritte legt sie täglich zurück. Kein Wunder: Denn die Rosenhöhe ist mit 133 Bewohnern die größte Einrichtung der AWO OWL, ein kleines Dorf. Täglich gehen hier über 300 Menschen ein und aus. »Als mir Jonas sagte, dass er in die Verbandsarbeit wechselt, war das für mich erst einmal ein Schock«, erinnert sie sich. Denn er hatte innerhalb kurzer Zeit viel bewegt. »Als er vor drei Jahren hier angefangen hat, war das für uns alle plötzlich ein ganz anderes Arbeiten«, erklärt Schwabauer. Mit der Einführung von Vivendi hat sich viel verändert, nicht nur technisch. Zuerst kam Vivendi PEP. »Der SelfService war ein Segen! Wir haben 140 Mitarbeitende. Man kann sich kaum vorstellen, wie oft wir früher Anfragen beantworten mussten, nur damit jemand wusste, wann er oder sie arbeiten muss«, berichtet Schwabauer.

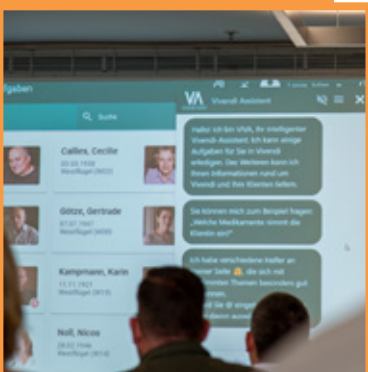
Mehr Selbstbestimmung mit Vivendi PEP Web SelfService

Seit der Einführung von Vivendi PEP hat sich die Dienstplanung in der Rosenhöhe grundlegend verändert. Was früher ein bürokratischer Kraftakt war, ist heute transparenter und vor allem partizipativer. Die Mitarbeitenden können ihr Stundenkonto jederzeit einsehen und ihr Arbeitszeitbudget aktiv mitgestalten. »Wer weiß, wie viel er bereits gearbeitet hat und wie viel noch ansteht, kann Mehrarbeit schneller ausgleichen und fühlt sich in den Planungsprozess eingebunden«, erklärt Schwabauer. Das steigert nicht nur die Zufriedenheit im Team, sondern entlastet auch die Leitung. Früher mussten Monat für Monat bis zu 140 Seiten Dienstpläne verteilt werden – ein Aufwand, der heute komplett entfällt. Auch im privaten Alltag bringt der SelfService Vorteile: Beim Gespräch mit Freunden oder in der Familie genügt ein kurzer Blick aufs Handy, um zu sehen, wann man arbeitet. Geburtstage, Ausflüge oder Feiern lassen sich so viel einfacher planen als früher, als jeder Termin mühsam abgestimmt werden musste. Dadurch erleben Mitarbeitende den direkten Mehrwert von Digitalisierungsmaßnahmen, was die Akzeptanz für das große Thema Digitalisierung erhöht und den Weg für den weiteren Roll-out frei macht.



Vivendi PD Web im Einsatz

Im kollegialen Austausch teilen Mitarbeitende ihre Erfahrungen und ihr Wissen. Digitale Werkzeuge wie Vivendi PD Web unterstützen sie dabei auch im stationären Alltag: Wunden können direkt vor Ort fotografiert, ausgemessen und dokumentiert werden – schnell, sicher und ohne Umwege.



Weiterbildung bei Connex

Wie kann Künstliche Intelligenz die Arbeit in der stationären Altenhilfe konkret unterstützen? Und welche Neuerungen bringt die Telematikinfrastruktur mit sich? Mit diesen Fragen setzten sich die Teilnehmenden des Branchentags Anfang September auseinander. Auch Jonas Meine nutzte die Gelegenheit, um sich über aktuelle Entwicklungen zu informieren und sich mit Fachkolleginnen und -kollegen auszutauschen. Im Zentrum der Gespräche stand der KI-Assistent VIVA.

Digitalisierung Schritt für Schritt

Neue digitale Werkzeuge entfalten ihren Nutzen erst, wenn sie verstanden, akzeptiert und fest im Alltag verankert sind. Deshalb ist es für einen erfolgreichen Roll-out entscheidend, sie Schritt für Schritt einzuführen. Wird dieser Prozess überhastet, bleiben Möglichkeiten ungenutzt. Der Web SelfService hat gezeigt, wie wirkungsvoll ein solcher schrittweiser Ansatz sein kann. Die Mitarbeitenden haben sich an den Einsatz mobiler Geräte im Arbeitskontext gewöhnt und erleben unmittelbar die Vorteile. Auf dieser Basis lassen sich weitere digitale Lösungen wie die smarte Wunddokumentation oder die sprachbasierte Dokumentation einführen.

Mehr Übersicht und Sicherheit mit Vivendi

Mit Vivendi PD ist die Dokumentation heute deutlich übersichtlicher. Die Einführung der Strukturierten Informationssammlung (SIS®) hat zudem für zusätzliche Sicherheit gesorgt. Denn standardisierte Prozesse erleichtern den Pflegealltag und tragen dazu bei, dass die Qualität verlässlich hoch bleibt. In diesem Zusammenhang ist besonders die Revisionssicherheit wichtig. »Bei den regelmäßigen Prüfungen durch den Medizinischen Dienst ist es von Vorteil, mit einer etablierten Branchensoftware zu arbeiten. Die Prüferinnen und Prüfer kennen Vivendi meist aus eigener Erfahrung«, berichtet Schwabauer. Beide Seiten sprechen dann dieselbe Sprache, und so laufen die Prüfungen klarer, effizienter und mit deutlich weniger Rückfragen ab. Heute lassen sich etwa Fragen wie »Ist der Pflegeschlüssel erfüllt?« mit wenigen Klicks beantworten. Mindestens die Hälfte des Strukturteils kann über Vivendi automatisch abgebildet werden – ein Fortschritt, der Zeit spart und Sicherheit schafft.

Voneinander lernen

Die Umstellung auf das neue System bedeutete jedoch auch, dass alle, einschließlich der Leitungen, etwas Neues lernen mussten. Im Hotel Vivendi, dem Seminar- und Tagungszentrum von Connex, besuchten Lilja Schwabauer und Jonas Meine Schulungen zu den Grundlagen, aber auch zu zukunftsorientierten Themen wie dem Einsatz von KI in Vivendi. Damit holten sich beide das nötige Rüstzeug für ihre ganz eigenen Aufgaben. »Wir haben uns erst mal auf einen gemeinsamen Nenner gebracht, aber das ging erstaunlich schnell«, erinnert sich Schwabauer. Da beide Vivendi zum selben Zeitpunkt kennengelernt haben, zählten beim Erlernen nur die Lust und der Wille, sich Neues anzueignen. Entscheidend war dabei ein Führungsstil, der auf Offenheit und kollegiale Beratung setzt. Dazu gehört auch eine offene Fehlerkultur. Schwabauer beschreibt es so: »Wenn ich etwas nicht weiß, sage ich das offen. Dann kann mir geholfen werden – und ich kann wiederum anderen helfen.« Denn Wissen erneuert sich heute schneller denn je. Was vor zehn Jahren noch aktuell war, kann heute längst überholt sein. Wer Wissen teilt, profitiert gleichzeitig selbst vom Know-how der anderen. Dabei spielt das Alter weniger eine Rolle als die Bereitschaft, sich mit Neuem zu beschäftigen.

Das Märchen von den Generationen

Noch nie haben sich die verschiedenen Altersgruppen so viel gegenseitige Akzeptanz entgegengebracht wie heute. Zwar sprechen wir im Alltag oft von Generationen – den Boomern, den Millennials oder der Gen Z –, doch diese Einteilungen stammen lediglich aus Marketingkonzepten. Damit lassen sich Serien, Bücher oder Beratungsleistungen noch besser auf die Werte und Haltungen einzelner Altersgruppen zuschneiden und verkaufen. In der sozialwissenschaftlichen Forschung existieren Generationen jedoch nicht. Der Soziologe Prof. Martin Schröder von der Universität des Saarlandes und der Arbeitspsychologe Prof. Hannes Zacher von der Universität Leipzig haben jüngst die Generationenlüge aufgedeckt. »Es gibt keine wissenschaftlichen Beweise dafür, dass Unterschiede zwischen Generationen in Bezug auf Werte, Einstellungen und Verhalten existieren. Das sind Vorurteile, die Ausgrenzung und Diskriminierung fördern«, warnt Zacher in einer Pressemitteilung. Junge Menschen sind also nicht weniger fleißig als ältere und ältere nicht weniger offen für Veränderungen als jüngere. Neue Technologien und andere Veränderungen in der Arbeitswelt beeinflussen Menschen unabhängig vom Alter. Auch viele Senioren nutzen regelmäßig ihr Smartphone, allerdings zu anderen Zwecken als die Jugend. »Menschen wollen nicht aufgrund von Stereotypen unterschiedlich behandelt und beurteilt werden, sondern als Individuen. Deshalb sind Generationslabels und verallgemeinernde Zuschreibungen von bestimmten Merkmalen gefährlich«, betont Zacher. Wer ständig zugeschriebene Altersrollen übernimmt, passt sein Verhalten daran an. Die Folge ist eine selbst-erfüllende Prophezeiung. Viel sinnvoller ist es, zu berücksichtigen, in welcher Phase des Lebens sich eine Person befindet. Welche Fähigkeiten sie besitzt und welche sie bereit ist zu erlernen. Menschen wollen als Individuen mit einzigartigen Erfahrungen angesehen werden, nicht als Vertreter einer ganzen Altersgruppe. Junge und ältere Menschen lernen voneinander, profitieren von Erfahrungen und gestalten so gemeinsam den Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt.



Unterstützung in der Nacht

Eigentlich ist Sylvia Schröter schon im Ruhestand. Doch sie fühlt sich der Rosenhöhe verbunden und hilft in Zeiten des Fachkräftemangels dort, wo sie gebraucht wird: in der Nacht.

Einsatz digitaler Tools ist heute ein Muss

So ist der Umgang mit digitalen Medien, Apps und Online-Services heute für alle Altersgruppen selbstverständlich geworden. Im Beruf erwarten aber vor allem die jüngeren Alterskohorten ein modernes, digital vernetztes Umfeld. »Für das Personal-recruiting ist es entscheidend, digital gut aufgestellt zu sein. Nur so können wir Bewerberinnen und Bewerber davon überzeugen, dass sie in einem zeitgemäßen Arbeitsumfeld tätig sind«, erklärt Meine. Künstliche Intelligenz, smarte Schnittstellen und digitale Assistenten können den Pflegealltag spürbar erleichtern. Viele Mitarbeitende sind den Umgang mit Spracheingaben oder Sprachnachrichten aus ihrem Alltag längst gewohnt, sodass sich dieses Wissen auch beruflich nutzen lässt. In einer anderen Einrichtung der AWO wird die Pflegedokumentation bereits per Sprache genutzt. Schulungen waren dafür aber nicht nötig, denn die Mitarbeitenden haben die Funktion intuitiv entdeckt und in ihre Routine übernommen – ein Beispiel für gelungenes UX-Design. Auch in der Rosenhöhe sollen Prozesse weiter vereinfacht werden. »Früher mussten Mitarbeitende zur Wunddokumentation eine



Herr Hobert war früher als Handelsvertreter für die Textilindustrie viel unterwegs. Heute hält sich der 103-Jährige mit dem Tablet über das Weltgeschehen auf dem Laufenden. Der Fernseher wird schon lange nicht mehr gebraucht.



Kamera holen, Fotos machen, an den PC gehen und die Bilder über ein Kabel hochladen – ein umständlicher Prozess«, erzählt Meine. Heute kann die Wunde direkt über die integrierte Funktion in Vivendi fotografiert, vermessen und dokumentiert werden. Der nächste Schritt ist bereits in Sicht: eine KI-gestützte Auswertung, die Pflegefachkräften zusätzliche Entlastung verschaffen soll.

Digital und analog müssen Hand in Hand gehen

»Die Jüngeren können von den erfahrenen Kolleginnen und Kollegen aber lernen, dass weniger digitale Kommunikation manchmal mehr ist«, sagt Meine. Gerade bei emotionalen Themen ist ein persönliches Gespräch oft wirkungsvoller als eine perfekt formulierte E-Mail, erst recht, wenn sie von einer KI geschrieben wurde. Digitale und analoge Formen der Kommunikation schließen sich also nicht aus, sie ergänzen einander. Während der direkte Kontakt zu Bewohnerinnen und Bewohnern unersetzlich bleibt, kann eine sprachgestützte Pflegeprozessdokumentation rund 25 Prozent der benötigten Zeit einsparen – Zeit, die stattdessen in persönliche Zuwendung fließt. Damit solche Fortschritte nachhaltig wirken, braucht es kontinuierliche Weiterbildung. »Wenn man nicht am Ball bleibt, ist der Zug schnell abgefahren«, sagt Meine. Wissen müsse regelmäßig erneuert und in die Verbandsarbeit zurückgespielt werden. Daraus entstünden neue Ideen, die strategisch auf alle Einrichtungen übertragen werden könnten. Nur wenn Digitalisierung strukturiert gedacht und gebündelt umgesetzt wird, lässt sich der volle Effizienzgewinn für alle erzielen. Denn heute unterscheidet sich ein soziales Unternehmen in Fragen der Steuerung kaum noch von einem Wirtschaftsunternehmen. Dafür braucht es Werkzeuge, die komplexe Zusammenhänge möglichst einfach abbilden. Und mit Vivendi hat die Rosenhöhe genau das gefunden.

Wandel mit Weitblick

Noch heute erinnert das Mauerwerk aus grünem Sandstein an die guten, alten Zeiten. Fest verwurzelt und doch bereit für die Zukunft, ist es in die moderne Fassade integriert. Auch im September 2025 stehen Kaffee und Kuchen pünktlich auf dem Tisch. Doch durch den Umbau ist der Haupteingang heute auf die Südseite des Gebäudes gewandert. Eine gläserne Schiebetür öffnet sich dort automatisch und heißt Mitarbeitende, Bewohnerinnen und Bewohner sowie Besucher willkommen. Wo früher handgeschriebene Dienstpläne, Papierakten und starre Abläufe den Alltag bestimmten, sorgen heute digitale Prozesse für die nötige Flexibilität. Stundenkonten lassen sich einsehen, Dienste unkompliziert tauschen, Wunden smart dokumentieren. Und doch bleibt das Wesentliche unverändert: die Menschlichkeit. Jonas Meine bringt es auf den Punkt: »Ich habe hier gelernt, wie das echte Leben in der Pflege funktioniert und dass man nur etwas erreicht, wenn man versteht, was die anderen alles leisten.« Der Weg in die digitale Zukunft ist klar. Aber nicht zum Selbstzweck, sondern als Werkzeug, das Menschen entlastet und Qualität sichert. KI-gestützte Anwendungen, automatisierte Dienstplanung, mobile Dokumentation – all das wird die Pflege verändern. Entscheidend ist, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren: mehr Zeit für die Menschen. Roll-out für Roll-out.



Die Rosenhöhe ist ein kleines Dorf mit Friseur und Lädchen

Das Seniorenzentrum Rosenhöhe der Arbeiterwohlfahrt Ostwestfalen-Lippe ist ein offenes Haus, in dem Angehörige und Freunde jederzeit willkommen sind. Für ihren Besuch machen sich die Bewohner im Friseursalon schick oder erledigen letzte Besorgungen im hauseigenen Tante-Emma-Laden.

Eingesetzte Vivendi-Module

Vivendi NG, Vivendi PD, Vivendi PER, Vivendi Mobil

Kontakt

Jonas Meine
Stabstelle Digitalisierung
und Innovation

AWO Bezirksverband
Ostwestfalen-Lippe

Detmolder Straße 280
33605 Bielefeld

Telefon: +49 (0) 521 9216 - 179
E-Mail: jonas.meine@awo-owl.de
Internet: awo-owl.de