

# ***INAP-Projekt***

---

## Christliche Heimstiftung Bremerhaven

Heino Schweigert

Einrichtungsleitung

# Vorstellung der Einrichtung

- Vollstationär Pflegeeinrichtung
- Wohneinheiten 7 – 14 BewohnerInnen
- 5 Etagen
- 45 Mitarbeiter
- 56 Betten
- EMAS II

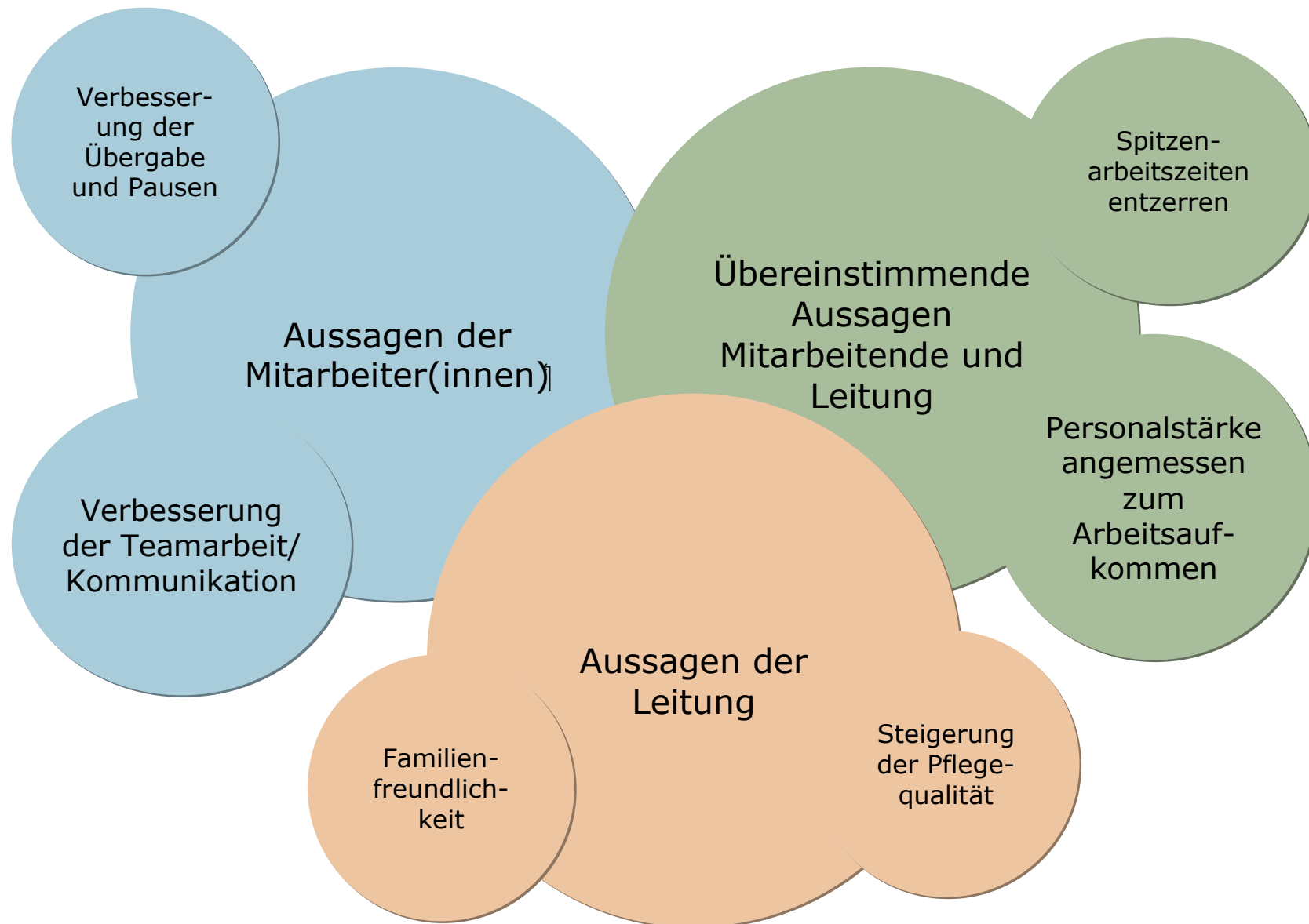


# Teilnahmegrund

---

- Steigerung der Pflegequalität
- Entwicklung familienfreundlicher Arbeitszeiten vor dem Hintergrund der EMAS II Zertifizierung
- Mitarbeiterzufriedenheit fördern
- Beschäftigungsförderung

# Ziele und Erwartungen



- Insgesamt wurden 32 Bewohner befragt
- 4 Befragungen sind nur eingeschränkt auswertbar
- Durchschnittliche Befragungsdauer: 20 min.
- Es wurden Fragen zum Tagesablauf und der Zufriedenheit der Bewohner thematisiert.

# Ergebnisse

---

- Abendessen zu früh
- Frühstückzeit teilweise zu früh
- Essenqualität ist gut
- Vormittags ist Beschäftigungsangebot ausreichend
- Nachmittags wird mehr Beschäftigungsangebot gewünscht

# Ergebnisse

- Allgemeine Zufriedenheit
  - 57 % sind zufrieden
  - 36 % sehr zufrieden
  - 7 % neutral (keine andere Wahl)
- Wohnen Sie gerne hier
  - 75 % ja
  - 25 % neutral (keine andere Wahl)

# Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiter wurden schriftlich anonym befragt

- 41 Fragebogen wurden ausgegeben
- 30 Fragebogen (73 % ) wurden durch die GEBERA ausgewertet

# Ergebnisse

- Vergleichsweise viele Vollzeit-Beschäftigte
- Pausenregelung ist flexibel, Pausenzeiten können meistens eingehalten werden
- Anfallende Mehrarbeit wird größtenteils mit Freizeit ausgeglichen
- Arbeitsspitzen werden häufig nicht durch entsprechende Personalanpassungen abgefangen
- Die Verlässlichkeit der Dienstplanung ist relativ hoch
- Insgesamt sind die MA mit den derzeitigen Arbeitszeitregelungen zufrieden
- Arbeitszeitkonten und Gleitzeitmodelle werden am wenigsten abgelehnt

## Übergaben

- Übergaben teilweise zu lang
- Ziel: Kürzung der Übergabe ohne Informationsverlust
  - Kurze Übergabe (10 Min.)
  - Nutzung des Reitersystem
  - 1x/Wo. Große Übergabe mit Fallbesprechung
  - Nur die schriftlichen Informationen gelten

## Pflegedokumentation

- Keine Verbindliche Regelung, wer die Pflegedokumentation durchführt
- Ziel: Verbindliche Regelung zur Pflegedokumentation
  - Einführung einer neuen Pflegedokumentation
  - Aufbau einer fachlichen Hierarchieebene innerhalb der Pflege

## Pflegedokumentation

- Pflegedokumentation nicht zeitnah geführt
- Ziel: Zeitnahe Dokumentation nach Durchführung der Pflegemaßnahmen
  - Pflegedokumentation des einzelnen Bewohners wird mit in das Bewohnerzimmer genommen

## Essenzeiten

- Durch zu frühes Abendessen entstehen Arbeitsspitzen
- Ziel: Entzerrung der Arbeitsspitzen und erhöhte Bewohnerorientierung
  - Verlegung des Abendessens eine Stunde später
    - Arbeitsprozesse in der Küche und Pflege wurden angepasst.

## Mitarbeiterpausen

- Pausenzeit des Spätdienstes findet während der Arbeitsspitze statt.
- Ziel: Angemessene Personalstärke je Arbeitsaufkommen
  - Pause der Mitarbeiter vor dem Abendessen der Bewohner

# Zusammenfassung

- Die Kommunikation und Zusammenarbeit der einzelnen Abteilungen wurde verbessert
- Die Bewohner- und Mitarbeiterzufriedenheit konnte gesteigert werden
- Arbeitsspitzen konnten reduziert werden (Personalstärke = Arbeitsaufkommen)
- Die Pflegequalität wurde gesteigert
- Übergaben und Pausenregelung wurde verbessert
- Durch externe Unterstützung im Projektverlauf wurden Arbeitsprozesse neutral beleuchtet und optimiert

# Ende

---

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

# Innovative Arbeitszeitmodelle in der ambulanten und stationären Pflege im Haus Seewenje



# Haus Seewenje

---

- 69 Plätze
- Spezialisiert auf die Betreuung von Menschen mit Demenz
- Ausrichtung des Tagesablaufs auf die Bedürfnisse der Bewohner

# Ziele der Einrichtungsleitung

- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Gestaltung eines möglichst flexiblen Dienstplans
- Bewohnerzufriedenheit muss im Vordergrund stehen
- Reduzierung der Krankheitsquote
- Ökonomischer Einsatz von Personal

# Ziele der MitarbeiterInnen

- Verlässlicher Dienstplan
- Neuregelung Nachtdienst
- Spitzenarbeitszeiten entzerren
- Verbesserung der Teamarbeit

# Praktische Umsetzung

- Pflege, Ergotherapeutin und Hauswirtschaft arbeiten zusammen
- Arbeitsgruppen unter Federführung einer WBL
- PDL und HL haben ausschließlich beratende Funktion

# Ergebnisse

- Keine Spitzenzeiten
- Zusammenarbeit Ergotherapeutin und Pflege verbessert (Dienstplan für Schüler, Praktikanten und In- Jobber)
- Bereitschaftsdienste für das ganze Jahr
- Tagesdienst (9-17 Uhr) eingeführt
- Anzahl der Nachtdienste verkürzt
- Entwicklung Arbeitsabläufe „Plan B“

## Fazit für die Einrichtung

- Hohe Zufriedenheit der MA und Einrichtungsleitung
- Vielen Änderungswünschen konnte entsprochen werden, andere bleiben als Aufgabe für die Zukunft

## **inap Bremen**

# **Innovative Arbeitszeitmodelle für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen des Landes Bremen**

## **Stiftungsdorf Hollergrund**

# Zertifikat



## Bremer Heimstiftung

Stiftungsdorf Hollergrund

Im Hollergrund 61, 28357 Bremen

# 2006

Der Bremer Heimstiftung, Stiftungsdorf Hollergrund, wurde am 31. August 2006 das Zertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Die Bremer Heimstiftung ist mit derzeit 21 Einrichtungen der größte Träger im Bereich der Altenhilfe und -pflege im Land Bremen. Das Leistungsangebot umfasst Wohn- und Pflegeappartements für ältere Menschen, Kurzzeitpflege, Tagespflege, Wohnen mit Service, Wohnrechtserwerb, Wohnpflegegruppen für Gerontopsychiatrie, MS- und Alzheimer-Betroffene sowie die Schule für Altenpflege und die Fachschule für Physiotherapie.

Die Bremer Heimstiftung beschäftigt zurzeit 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und betreut in ihren Häusern 2700 Menschen, bei denen der Integrationsgedanke im Vordergrund steht.

Re-Auditiert wurde das Stiftungsdorf Hollergrund. Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 66 Personen in den Tätigkeitsfeldern Pflege und Hauswirtschaft beschäftigt. 86 Prozent der Beschäftigten waren Frauen. Die Teilzeitquote lag bei 89 Prozent.

### Ziel der Re-Auditierung

Das Stiftungsdorf führt die Re-Auditierung durch, um den Prozess der gelebten familienbewussten Personalpolitik weiter fortzusetzen und die interne Informations- und Kommunikationspolitik zu optimieren. Darüber hinaus dient die Re-Auditierung als Impulsgeber für die Umsetzung des neuen Pflege-/Wohnküchenkonzeptes und für den Ausbau der Vereinbarkeitsthematik auf die Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Familien.

### Durchgeführte Maßnahmen

- Ausgeweitete Arbeitszeiten für den Tagesdienst
- Springerplan für den Wochenenddienst
- Integrative Dienstplangestaltung und regelmäßige Morgenrunden
- Informationswand zum Umsetzungsstand im Sozialraum
- Veranstaltungen zu familienfreundlichen Arbeitszeitmaßnahmen: »Kind krank melden«, »Arbeitszeitkonten«, »kleines Sabbatical«
- Regelmäßige Thematisierung der Vereinbarkeit in Mitarbeitergesprächen
- Integration in Führungsseminaren
- Einbeziehung von Beschäftigten in Elternzeit in laufende Fortbildungen
- Ferienbetreuung in Kooperation mit lokalen Betreuungsanbietern
- Spielkiste für Mitarbeiterkinder
- Mitnahme des Kindes inkl. Schlafplatz im Betrieb bei Nachtschichten
- Mitnahme pflegebedürftiger Angehöriger in den Betrieb bei Ausfall

### Zukünftige Maßnahmen

- Optimierung flexibler Arbeitszeiten durch die Teilnahme an einem EU-Projekt
- Berücksichtigung von Pendlerzeiten
- Ausbau regelmäßiger bereichsübergreifender Teamsitzungen
- Dezentrales Arbeiten für vorbereitende Verwaltungstätigkeiten
- Ausbau der internen Informations- und Kommunikation durch eine Tauschbörse für die Beschäftigten und Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Familien
- Organisation eines Familienfestes
- Betreuungsmöglichkeiten auch durch Mieterinnen und Mieter während Inhouse-Fortbildungen und Veranstaltungen
- Aufbau eines Elternstammtischs
- Kostenfreie Mitnahmen von Speiseüberschüssen
- Organisation einer zweiten Spielkiste im Rahmen der Wohnküchengestaltung für Kinder der Bewohnerangehörigen

- **Der Bremer Heimstiftung, Stiftungsdorf Hollergrund, wurde am 31. August 2006 das Zertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.**
- **Die Bremer Heimstiftung beschäftigt zurzeit ca 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und betreut in ihren Häusern ca. 2700 Menschen, bei denen der Integrationsgedanke im Vordergrund steht.**
- **Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 66 Personen in den Tätigkeitsfeldern Pflege und Hauswirtschaft beschäftigt.**
- **86 Prozent der Beschäftigten waren Frauen.**
- **Die Teilzeitquote lag bei 89 Prozent.**

**Vereinbarte zukünftige Maßnahme:**

- **Optimierung flexibler Arbeitszeiten durch die Teilnahme an einem EU-Projekt**



**Innovative  
Arbeitszeitmodelle  
für die ambulante  
und stationäre Pflege**

## Ziele

- **Unsere Arbeitszeiten orientieren sich an den Bedürfnissen der Menschen die bei uns leben.**
- **Die hohe Bewohner-/Kundenzufriedenheit erhalten und fördern.**
  - 1. Durch innovative Arbeitszeitmodelle gute Arbeitsbedingungen erhalten und fördern.**
  - 2. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten und fördern.**

## Vorhandene AZ-Modelle

- **1-5 Tage Woche mit 6 – 38,5 Wochenstunden**
- **Plusstunden kumuliert: Das vierfache Volumen der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (entspricht bei einer Vollzeitkraft 4 x 38,5 Stunden = 154 Stunden)**
- **Minusstunden kumuliert: Das zweifache Volumen der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (entspricht bei einer Vollzeitkraft 2 x 38,5 Stunden = 77 Stunden)**

## Vorhandene AZ-Modelle

- Als Höchstarbeitszeiten sind die gesetzlichen und die tariflichen Bestimmungen zu beachten.
- Die wöchentliche Arbeitszeit darf 56 Stunden nicht überschreiten. Bei MitarbeiterInnen, die ausschließlich im Nachtdienst tätig sind, ist abweichend hiervon eine Höchstarbeitszeit von 60 Stunden pro Woche zulässig.
- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden (Tagdienst) und 13 Stunden (Nachtdienst) zu gewähren.

## Vorhandene AZ-Modelle

- **Der Arbeitsbeginn ist für den Frühdienst in der Zeit von 6.00 – 10.00 Uhr, für den Tagdienst ab 7.00 Uhr**
- **für den Spätdienst ab 12.00 Uhr und**
- **für den Nachtdienst ab 19.00 Uhr.**
- **Ansonsten gilt für alle Berufsgruppen eine Rahmenarbeitszeit von 06.00 – 21.30 Uhr.**

## Ergebnisse der Evaluation im Bereich Pflege

- Die Arbeits(zeit)organisation wurde in den letzten Jahren zunehmend verbessert
- Die Verlässlichkeit der Dienstplanung ist hoch
- Insgesamt eine hohe Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit den derzeitigen Arbeitszeitmodellen und der Arbeitsorganisation

## Ergebnisse der Evaluation im Bereich Küche/Hauswirtschaft

- **Verbesserte Verzahnung zwischen den Berufsgruppen Küche/Pflege wird angestrebt**
  - **Präsens/Wohnküchenkonzept**
- **Optimierung der Arbeits(zeit)organisation mit den Zielen:**
  - 1. Regelmäßiger Spätdienst der Köche**
  - 2. Erhöhung der Bewohnerzufriedenheit**
  - 3. Erhalt der eigenen Küche am Standort**

## Schlußworte

Zitat aus einem Vortrag von Frau Prof. Johanna Haberer

***„Ein, wenn nicht der Mythos der Altenpflege, täuscht vor, dass die Mitarbeitenden einer Altenpflegeeinrichtung tatsächlich die hautnahe Liebesbeziehung einer Partnerschaft oder einer Familie ersetzen könnte.***

***Das Problem ist: Das überfordert einfach. Emotional und zeitlich ...Ein Mensch, der alt und pflegebedürftig ist, liegt im Bett oder sitzt im Rollstuhl und hat 24 Stunden Zeit. Kein Mensch der Welt kann dessen Sehnsucht nach Geselligkeit stillen, es sei denn der Ehemann oder die Ehefrau. Der Ruf nach mehr Zeit an den Pflegebetten mag zum Teil berechtigt sein, aber zugleich ist es nie genug Zeit, um den Menschen aus seiner emotionalen Bedürftigkeit zu retten.“***

## Schlußworte

Zitat eines 35-jährigen Altenpflegeschülers kurz vor seinem Examen.

***„Ich habe das einmal durchgerechnet und bin zu dem Ergebnis gekommen, dass ich bei einer 35-Stunden-Woche einen Nettolohn erziele, der für mich, meine beiden Kinder und meine Frau nicht ausreichen würde.“***

**Ich danke Ihnen für Ihre  
Aufmerksamkeit!**