

Pflegeteam Wendtland – Innovatives und praxisnahes Traineeprogramm

Das Pflegeteam Wendtland, ein ambulanter Pflegedienst mit 290 Beschäftigten, entwickelte selbst ein Traineeprogramm zur Qualifizierung und Bindung des eigenen Führungskräftenachwuchses. Während sie in anderen Branchen gang und gäbe sind, gibt es in der Pflege noch eher wenig Trainee- und Führungskräfteprogramme. Ein Durchlauf dauert zwölf bis 18 Monate. Die Ausbildung findet während der Arbeitszeit statt und wird durch Einzelcoachings, die auf die Teilnehmenden einzeln abgestimmt sind, erweitert. Die Ausbildung eines Trainees kostet durchschnittlich 5.000 EUR und bereitet die frisch eingestellten Führungskräfte gut auf kommende Aufgaben z.B. als PDL vor. Für das Konzept erhielt der Pflegedienst Wendtland 2012 die Auszeichnung „Häusliche Pflege Innovationspreis“. Neben pflegefachlichen Inhalten und Management-Fragen widmet sich das Programm auch den persönlichen Kompetenzen der Teilnehmenden. Sie lernen sich dadurch selbst besser kennen und entwickeln sich beruflich sowie persönlich weiter.

Landesverband Berliner Rotes Kreuz e.V.

Dass erfahrene Fachkräfte von heute auf morgen damit konfrontiert werden, Führungsaufgaben zu übernehmen, kommt nicht selten vor. Ihnen fehlt meist die nötige Vorbereitung und Unterstützung, um die neuen Management-Aufgaben zu begegnen. In diese Lücke stößt das Programm zur Management-Kompetenz von ambulanten Diensten. Das Programm besteht aus verschiedenen Qualifizierungsbausteinen, die die Kompetenzen der Teilnehmenden entlang der tatsächlichen Bedarfe ambulanter Pflegedienste entwickeln und in dem der Betrieb als Lernort im Mittelpunkt steht. Das Programm erfolgt in einem achtmonatigen Zyklus. Kern des Trainings ist, dass die Teilnehmenden eine in ihrem Dienst dringend anstehende Aufgabe im Management während der Programmlaufzeit lösen sollen. Bei der Bearbeitung dieser Aufgabe werden sie unterstützt, betreut und gecoach. Daneben gibt es Seminare in denen klassische Managementkenntnisse vermittelt werden. Weiterhin ist das eigene Selbstverständnis ein wichtiges Thema.

Charité Berlin

Konfrontiert mit zunehmendem Mangel an Pflegepersonal hat die Charité ein Personalentwicklungsprogramm auf den Weg gebracht, das den fortlaufend wechselnden Anforderungen im Klinikalltag angepasst ist. Dies richtet sich speziell an Beschäftigte im Anästhesie-, OP- und Funktionsdienst sowie auf der Intensivstation. Es fördert jede und jeden auf unterschiedlichen Kompetenzstufen. Ein wichtiger Bestandteil des Konzepts ist das Führen mit Zielen, um die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern.

Weiterbildung zum Sprachmentor/-in und Sprachbegleiter/-in im Gesundheitswesen bei Vivantes – Netzwerk für Gesundheit

Wertschätzende Kommunikation ist mehr als der im Arbeitszusammenhang notwendige exakte Austausch von Informationen. Es geht um eine innere Haltung, die dem Gegenüber das Gefühl des „angenommen Werdens“ vermittelt. Das Miteinander, die Bedürfnisse und Gefühle der Gesprächspartnerin und des Gesprächspartners sind die Grundlage des Gesprächs. Es ist mehr als eine Kommunikationstechnik und erfordert ein hohes Maß an Eigenreflexion.

Im Krankenhausalltag spielt wertschätzende Kommunikation eine besondere Rolle. Pflegenden sind fortwährend mit Patienten im Austausch, oft sind damit auch besondere Erwartungen an das Pflegepersonal verbunden. Patienten möchten sich angenommen fühlen. Dies kann durch bewusst eingesetzte Sprache unterstützt werden.



Um das Pflegepersonal für eine wertschätzende Kommunikation zusätzlich zu sensibilisieren und den Gebrauch von Sprache bewusst zu machen, werden in den Krankenhäusern von Vivantes – Netzwerk für Gesundheit zurzeit Pflegenden zu Sprachbegleitern/-innen und Sprachmentoren/-innen weitergebildet.

In der Fachweiterbildung zum Sprachbegleiter/-in werden den Teilnehmenden wichtige Grundlagen für eine wertschätzende Kommunikation sowie eine praxisorientierte Schulung vermittelt. Die Weiterbildung stärkt die sozialen Kompetenzen, die Motivation und die Persönlichkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Die Weiterbildung Sprachmentoren/-innen richtet sich an Führungskräfte oder ihre Stellvertretungen. Diese erhalten eine zusätzliche Schulung. Die künftigen Sprachmentoren/-innen vertiefen ihr Wissen in der Bedeutung der Kommunikation als Führungskraft. Damit tragen sie zu einer Stärkung der Teamstrukturen und zu einem bewussteren Sprachgebrauch im Umgang mit Patienten bei.

Gefördert wird das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Die Umsetzung erfolgt in Kooperation mit der Steinbeis Hochschule, Standort Marburg.

FÜR EIN GUTES LEBEN IM ALTER IN BERLIN
Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Veränderungen gestalten – Erfolgreiche Personalentwicklung in der Altenpflege
Für ein gutes Leben im Alter in Berlin – Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege
Erarbeitet im Rahmen des Projektes
»Arbeits- und Dienstleistungsqualität – ein Geschwisterpaar in Berlin, wo sonst!«

Berlin
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Landes Berlin

In Kooperation:
DGB **ver.di**

FÜR EIN GUTES LEBEN IM ALTER IN BERLIN
Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Die Veröffentlichung ist Teil der Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“

www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/altenpflege

WERARBEIT
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation

Projekträger:
Wert.Arbeit GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
Mechthild Kopel
Albrechtstraße 11a, 10117 Berlin

Facebook
www.facebook.com/altenpflege.deine.chance

Berlin
Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Landes Berlin

Stellschrauben für Personalentwicklung in der Altenpflege

Neue und erfolgreiche Personalentwicklungsmaßnahmen aus der Altenpflege bekannter und damit nutzbarer zu machen, ist Ziel dieses Folders. In Berlin und auch bundesweit erkennen die Träger der Pflegeeinrichtungen die Wichtigkeit der Personalentwicklung und beschreiten zukunftsweisende Wege. Der Folder zeigt einige betrieblichen Gestaltungswege sowie den Nutzen für die Beschäftigten und für die Einrichtungen auf.

Strukturelle und gesellschaftliche Wandlungsprozesse prägen die Altenpflege: Durch den demografische Wandel gibt es nicht nur eine wachsende Zahl Pflegebedürftiger, sondern auch die Belegschaften werden immer älter. Fachkräftemangel ist bereits heute in vielen Einrichtungen ein Problem. Dazu kommen Arbeitsbedingungen, die nicht immer einfach sind: Neben einer oft geringen Entlohnung stellt die Arbeit in der Branche hohe zeitliche Anforderungen an die Beschäftigten. Denn Pflege muss 24 Stunden am Tag, 7 Tage in der Woche und 365 Tage im Jahr geleistet werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird mit dem häufigen Schicht- und Wochenenddienst zur Herausforderung. Arbeitsbedingungen sind meist geprägt von der zeitlichen Verdichtung der Arbeit. Daneben gibt es vielfach physische und psychische Belastungen.

Die Qualifikation der Beschäftigten ist in der Altenpflege besonders bedeutsam – denn von der fachlich guten Tätigkeit der Pflegekräfte, ihrer interaktiven Arbeit mit den zu Pflegenden und ihren Angehörigen wird die Qualität der pflegenden Dienstleistungen unmittelbar geprägt. Und doch wird die Personalentwicklung in der Branche – angesichts der enormen Herausforderungen – oftmals nicht in dem notwendigen Maße realisiert. Aber gerade hier wäre sie gut investiert.

Denn:

→ **Erfolgreiche Personalentwicklung sichert Fachwissen der Beschäftigten, trainiert soziale Kompetenzen und den Umgang mit moderner Technologie**

Pflegekräfte sind ständig mit neuen Situationen konfrontiert und müssen Menschen mit unterschiedlichsten Bedürfnissen helfen. Auch sind sie kontinuierlich gefordert, über aktuelles Fachwissen zu verfügen und mit modernen Techniken und Verfahren umzugehen. Hier können Personalentwicklungsmaßnahmen ansetzen, Fachwissen der Beschäftigten auf- und ausbauen, Kompetenzen trainieren und Umgang mit modernen Technologien und Geräten schulen.

→ **Erfolgreiche Personalentwicklung hilft, den Wissenstransfer von „alt“ zu „jung“ zu gestalten**

Aufgrund der Alterung der Belegschaften und verlängerter Erwerbsbiographien geht es oft darum, Beschäftigte, die älter als 50 Jahre sind, aktiv in die Personalentwicklung einzubeziehen. Ebenso muss in vielen Einrichtungen in den nächsten zehn Jahren der Wissenstransfer von „alt“ zu „jung“ verstärkt einsetzen, da oftmals größere Gruppen älterer Beschäftigter das Unternehmen verlassen werden. Passende betriebliche Gestaltungswege aufzuzeigen und sowohl ältere als auch jüngere Beschäftigte aktiv in die Organisationsentwicklung einzubinden sind dabei Ansatzpunkte von Personalentwicklungsmaßnahmen.

→ **Erfolgreiche Personalentwicklung leistet einen Beitrag zur Motivation der Beschäftigten und der Zukunftssicherung der Branche**

Der Fachkräftebedarf in der Branche ist bereits heute hoch – eine gute Nachwuchssicherung ist daher ein zentrales Element guter Personalentwicklung. Langfristige Maßnahmen tragen dazu bei, den Beschäftigten eine attraktive Zukunftsperspektive zu bieten. Eine Personalentwicklung, die auch persönliche Interessen und Bedingungen der Beschäftigten berücksichtigt sowie die Wahrnehmung von Bildungsangeboten ermöglicht, wird so zum Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

Meike Jäger, Fachbereichsleiterin Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Personalentwicklung – Was ist gemeint?

Personalentwicklung will Menschen, Teams und Organisationen dazu zu befähigen, ihre Aufgaben erfolgreich und effizient zu bewältigen. Damit werden sie gestärkt, sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen. Personalentwicklung umfasst die gezielte Förderung der Beschäftigten, um die Unternehmensziele optimal zu erreichen. Bedürfnisse und Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dabei berücksichtigt.

Vorausschauend zukünftigen Entwicklungen zu begegnen, ist eine strategische Unternehmensaufgabe. Dazu gehören die erfolgreiche Stellenbesetzung und die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen, um dem Fachkräftebedarf zu begegnen. Dies beinhaltet die Nachwuchssicherung auf allen Ebenen, die Etablierung einer demografiefesten Personalstruktur und die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen.

Personalentwicklung trägt so dazu bei, die Innovationsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen, indem sie den Umgang mit gesellschaftlichen und strukturellen Wandelprozessen ermöglicht. Ebenso leistet sie einen Beitrag zur Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, erlaubt den Beschäftigten die Entwicklung und Festigung persönlicher Kompetenzen, und bietet ihnen eine berufliche Karriere- und Entwicklungsperspektive. Damit kann die Motivation zur Arbeit gefördert werden. Ebenso stärkt Personalentwicklung die Wertschöpfung und den Wettbewerb in der Branche.

Faktoren erfolgreicher Personalentwicklung

Personalentwicklung ist nur dann erfolgreich, wenn die Rahmenbedingungen im Unternehmen stimmen. Dazu zählen ein konstruktiver und produktiver Umgang mit Fehlern, flexible Organisationsstrukturen, die die Qualifi-

zierung der Beschäftigten ermöglichen sowie folgende Elemente:

→ **Chancengleichheit:** Systematische Maßnahmen zur Personalentwicklung müssen grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einbeziehen – unabhängig von Geschlecht, Alter und Qualifikation. Nur so stehen dem Unternehmen notwendige Kompetenzen zur rechten Zeit und vor allem dauerhaft zur Verfügung.

→ **Mitbestimmung:** Die Einbeziehung von Interessen und Wissen der Beschäftigten erhöht die Qualität der Ergebnisse von Personalentwicklungs- und Gestaltungsprozessen sowie den Umsetzungserfolg. Oft geht es auch einfach darum, dass die Beschäftigten spüren, dass sie ernst genommen werden. Über die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat kann viel gelingen.

→ **Führungskultur:** Eine offene Führungskultur, die sich durch ehrliche und effiziente Kommunikation auszeichnet, fungiert als Wegbereiter erfolgreicher Personalentwicklung.

→ **Qualifizierte Beratung:** Für viele Beschäftigte ist nicht ohne weiteres erkennbar, was für sie ein guter Weg der Weiterentwicklung im Beruf sein könnte. Häufig sind Entwicklungsmöglichkeiten gar nicht bekannt. Für die Vermittlung eines Überblicks über mögliche Perspektiven und Karriereoptionen ist qualifizierte und passgenaue Beratung entscheidend.

→ **Flexible Organisationsstrukturen, die Umsetzung der Kenntnisse ermöglichen:** Die Strukturen müssen so beschaffen sein, dass die Beschäftigten sowohl den Raum als auch die Zeit haben, um an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und die gewonnenen Kenntnisse in der Alltagspraxis umzusetzen.

→ **Wertschätzung:** In der Pflegearbeit drückt sich Wertschätzung im Berufsleben zuerst auf der betrieblichen Ebene, in der Versorgung und Ausübung einer Tätigkeit aus. Eine Pflegekraft, die Wertschätzung in ihren Arbeitsbedingungen und ihrem Arbeitsalltag wahrnimmt, arbeitet motiviert und vielleicht auch umsichtiger, als ohne diese Anerkennung. Eine Personalentwicklung, die auch individuelle Ziele und Vorstellungen der Beschäftigten berücksichtigt, trägt zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur bei.

Öffentliche Träger haben Personalräte. Das Personalvertretungsrecht ist dem Betriebsverfassungsgesetz sehr ähnlich. Bei kirchlichen Trägern gibt es oftmals Mitarbeitervertretungen (MAV). Sie haben eine ähnliche Rolle wie die Betriebsräte, jedoch weniger umfangreiche Rechte.

Bei konkreten Fragen bietet es sich als Gewerkschaftsmitglied an, direkt bei der zuständigen Gewerkschaft nachzufragen.



Wie sieht Personalentwicklung aus?

Personalentwicklung hat die Aufgabe, bei den Beschäftigten Qualifikationsbedarfe zu ermitteln und darauf aufzubauen, Qualifikationsangebote zu machen. Personalentwicklungsmaßnahmen reichen von der reinen Handlungsanweisung, über die Vermittlung von Sozialkompetenzen bis zu Methodenwissen. Daher gibt es folgende Instrumente: Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräche, Einarbeitungsprogramme, Führungsnachwuchsprogramme und Trainee-Stellen, Schulungen, Trainings, Lehrgänge, Coaching, Supervision, Mentoring, Austauschprogramme etc.

Personalentwicklung findet auf verschiedenen Ebenen bzw. in verschiedenen Phasen statt: Rekrutierung/Anwerbung, Erstausbildung und Umschulung, Nachqualifizierung, Fort- und Weiterbildung.

Betriebsräte als Anwälte der Beschäftigten – auch in Sachen Qualifizierung

Wenn es darum geht, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte auf die Agenda zu setzen, sind Betriebsräte vielfach Schlüsselpersonen. Sie können motivieren und unterstützen Beschäftigte – weil sie oft sehr nah an diesen dran sind. Sie stellen innerbetriebliche Chancengerechtigkeit unter den Beschäftigten her, initiieren notwendige Prozesse zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Damit werden die Wettbewerbsfähigkeit und der Fachkräftesicherung im Betrieb gesichert. Die Mitwirkung der Betriebsräte an der Fort- und Weiterbildung fußt auf den ihnen im Betriebsverfassungsgesetz gewährten Rechten.



Personalentwicklungsplan aufgestellt, der passende Maßnahmen zur Personalentwicklung (Trainings, Fortbildungen etc.) beinhaltet. Kernpunkte der Maßnahmen sind neben der fachlichen die soziale Kompetenzsteigerung bei den Beschäftigten. Ebenso werden sinnvolle Zielvereinbarungsmessungen vereinbart und 360 Grad Feedback eingeführt, das die unterschiedlichen Perspektiven der Beschäftigten und der Führungskräfte einbezieht. Auch auf Peer-Ebene, im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Einrichtungen, werden neue Kompetenzen erworben. Kontinuierlich wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft und auch sichergestellt, dass alle, nicht nur die „üblichen Verdächtigen“, an den Maßnahmen teilnehmen. Fort- und Weiterbildung, die zur Umsetzung der betrieblichen Ziele dient, erfolgt in der Arbeitszeit, freiwillige zusätzliche Elemente können außerhalb der Arbeit absolviert werden.

Welche drei Kernmerkmale machen für Sie erfolgreiche Personalentwicklung aus?

Es müssen drei Bedingungen gegeben sein, damit Altenpflege – und damit wiederum auch Personalentwicklung in der Altenpflege – funktioniert: Es muss ein arbeitsaufwandbezogenes Personalbemessungsinstrument vorhanden sein (wie beispielsweise das „Resident Assessment Instrument“ (RAI)) und die daraus ermittelten Personalzahlen müssen durch den Leistungsträger verbindlich gegenfinanziert werden. Der im SGB XI den Leistungen zugrunde gelegte Pflegebedürftigkeitsbegriff muss den pflegebedürftigen Menschen in ihrer Gesamtheit gerecht werden und kann sich nicht nur auf die körperliche Mindestversorgung beschränken. Die in der Pflege eingesetzten Menschen benötigen eine differenzierte fachliche und soziale Kompetenz, um als geeignete Fachkräfte in der Pflege zu wirken.

Was können Beschäftigte tun, um die Personalentwicklung und damit auch die Aktivitäten der Fort- und Weiterbildung in den Einrichtungen zu stärken?

Einzelne Beschäftigte können im komplexen System der Pflege eher wenig tun. Im pflegerischen Versorgungssystem und im Pflegeunternehmen haben sie von ihrer Rang- und Statusposition her nur wenig Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.



**Thomas Greiner
Arbeitgeberverband Pflege,
Präsident**

Gute Personalentwicklung als Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte

Attraktivität als Arbeitgeber wird auch über Fort- und Weiterbildung – und damit die dahinter stehende Personalentwicklungsstrategie – bestimmt. Wie wird das heute in den Einrichtungen ihres Verbandes umgesetzt?

In der Altenpflege wird der Wettbewerb um das Personal in den nächsten Jahren wachsen. Es wird zentral darum gehen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Altenpflege zu gewinnen. In den Unternehmen der Altenpflege ist dies schon heute deutlich sichtbar. Die Bemühungen um die Gewinnung der Fachkräfte sind spürbar.

Was ist ihre Vision davon, wie erfolgreiche Personalentwicklungsstrategien in fünf Jahren auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden?

Neben der Personalrekrutierung wird das Thema der Personalbindung eine entscheidende Frage der Zukunft sein. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen mehr und mehr das Ziel unserer Personalentwicklungsstrategien sein. Die Beschäftigten brauchen eine höhere Verlässlichkeit in der Arbeitszeitgestaltung und geregeltere Arbeitsbedingungen. Dies trägt immens zur Zufriedenheit und auch zur Motivation der Beschäftigten bei.

Welche drei Kernmerkmale machen für Sie erfolgreiche Personalentwicklung aus?

„Zeitfragen“ werden im Kontext der Arbeitszeitgestaltung wachsen, aber auch in der konkreten Tätigkeit. Pflegekräfte brauchen Zeit für die Pflegebedürftigen. Zumal ihre Beweggründe für die Berufswahl waren und sind die Pflege älterer und hilfsbedürftiger Mitbürgerinnen und Mitbürger. Heute entsteht zu häufig Zeitdruck aufgrund zusätzlicher dokumentarischer Anforderungen neben der eigentlichen Pflege Tätigkeit.

Was können Beschäftigte tun, um die Einrichtungsleitung in Fragen der Personalentwicklung bzw. der Fort- und Weiterbildung zu unterstützen?

Mit der wachsenden Bedeutung der Personalentwicklung in der Altenpflege stellen sich auch strukturelle Fragen: Die Durchlässigkeit zwischen den „Bildungsstufen“ im Bereich der Altenpflege ist zu verbessern. Es müssen und sollen Wege geebnet werden, die Hilfskräften eine Aufstiegsorientierung hin zur Fachkraft Altenpflege ermöglichen. Unsere Hilfskräfte verfügen zumeist über umfangreiche Erfahrungen und Kenntnisse. Ihre Kompetenzen sollen zukünftig anerkannt werden, die Basis für die Weiterqualifizierung darstellen.

Für welche Rahmenbedingungen ist die Arbeitgeberseite zuständig?

Zusammenfassend kann gesagt werden: Um den An- und Herausforderungen in der Altenpflege zukünftig entsprechen zu können, wird die Personalarbeit ein Kernpunkt der Maßnahmen und Aktivitäten in der Altenpflege werden. Bereits heute besteht im Arbeitgeberverband Altenpflege eine Arbeitsgruppe der Personalverantwortlichen, die sich regelmäßig über erfolgversprechende Wege der Personalarbeit austauschen.

BEISPIELE ERFOLGREICHER PERSONALENTWICKLUNGSMASSNAHMEN IN KURZFORM

ProSeniore Berlin-Brandenburg „JuFaTa – Jugendfachtagung“

Die jährliche Informations- und Karrierefachtagung „JuFaTa“ von ProSeniore Berlin-Brandenburg wendet sich einerseits an Schülerinnen und Schüler als potentielle Auszubildende in der Pflege und andererseits an in der Ausbildung stehende Pflegekräfte der Einrichtungen von ProSeniore-Standorten in Berlin und Brandenburg. Die innovative Kopplung der Veranstaltung von Karriere- und Informationsinhalten zum Beruf ermöglicht den interessierten Schülerinnen und Schüler den Einblick in wichtige Themen der Pflege, die die Praxis und den Berufsalltag der Pflege bestimmen, ebenso wie den Ausblick in berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Azubis können sich thematisch tiefer gehend mit verschiedenen Themen ihres Berufsfeldes befassen. So geht es in Workshops und Vorträgen z. B. um „Humor in der Pflege“ oder „Ernährung im Alter“. Darüber hinaus ermöglicht die „Erlebniswelt Pflege“ auf spielerische Art das Kennenlernen der Situation älterer und Pflegebedürftiger Menschen, z. B. mit dem Alterssimulationsanzug. Der Alters-Simulationsanzug besteht aus Gewichten, Kopfhörern, Handschuhen und einer Simulationsbrille. Er macht die körperlichen Einschränkungen des Alters und die psychischen Folgen intensiv erlebbar.

In jeder Hausgemeinschaft wird täglich von 7-20 Uhr eine Präsenzkraft anwesend sein. Diese gibt den Bewohnerinnen und Bewohnern die benötigte Unterstützung, strukturiert den Alltag und bindet die Mitglieder der Hausgemeinschaft in die Gestaltung des Tagesablaufs und die alltäglich zu erledigenden Aufgaben eines Haushaltes ein. Pflegefachkräfte nehmen die Rolle eines „internen ambulanten Pflegedienstes“ ein und suchen die einzelnen Bewohnerinnen und Bewohner nach dem jeweiligen Bedarf auf.

Um ein solches Wohnkonzept umzusetzen, erfordert es eine gezielte Entwicklung des Personals und eine veränderte Aufgabenverteilung. Seit bereits einem halben Jahr werden Pflegehilfskräfte daher gezielt auf ihre Aufgabe als Präsenzkraft vorbereitet. Ein extra hausintern entwickeltes Curriculum vermittelt die notwendigen haus-



wirtschaftlichen Kenntnisse, aber vor allem auch ein erweitertes Wissen an Betreuung, Kommunikation und Umgang mit schwierigen gruppendynamischen Situationen. Selbstverständlich sind auch solide Grundkenntnisse der Pflege erforderlich, um gegebenenfalls rechtzeitig eine Pflegefachkraft zu informieren. Insgesamt dauert die Weiterbildung zur Präsenzkraft ein Jahr.

Eine Einrichtung macht sich auf den Weg – Das Stephanus Seniorenzentrum Müggelspree

Im Sommer 2013 wird der Neubau des Stephanus Seniorenzentrums Müggelspree der Diakonie bezugsbereit sein. Mit dem langersehten Neubau wird das Wohnen für die Seniorinnen und Senioren nicht nur komfortabler und für die Pflegekräfte durch Anpassung an den modernen Standard manches leichter, sondern das Leben der Bewohnerinnen und Bewohner und der Arbeitsalltag für die Beschäftigten wird von neuen Parametern bestimmt werden.

Der Umzug ändert die Philosophie der Einrichtung. Mit der Gründung von sechs kleinen Hausgemeinschaften zu



je 12 Personen, die für sich einen abgeschlossenen Wohnbereich beziehen, wird eine Stärkung des individuellen Lebens der Bewohnerinnen und Bewohner einhergehen. Nicht mehr der durch die Institution geprägte Tagesablauf wird dominant sein, sondern Assistenz und die persönliche Selbstbestimmung stehen im Vordergrund. Die vorhandenen Ressourcen der Seniorinnen und Senioren erkennen und befördern, die persönlichen Eigenarten respektieren und akzeptieren werden den alten Menschen ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen, ohne auf notwendige Unterstützung verzichten zu müssen.

In jeder Hausgemeinschaft wird täglich von 7-20 Uhr eine Präsenzkraft anwesend sein. Diese gibt den Bewohnerinnen und Bewohnern die benötigte Unterstützung, strukturiert den Alltag und bindet die Mitglieder der Hausgemeinschaft in die Gestaltung des Tagesablaufs und die alltäglich zu erledigenden Aufgaben eines Haushaltes ein. Pflegefachkräfte nehmen die Rolle eines „internen ambulanten Pflegedienstes“ ein und suchen die einzelnen Bewohnerinnen und Bewohner nach dem jeweiligen Bedarf auf.

Um ein solches Wohnkonzept umzusetzen, erfordert es eine gezielte Entwicklung des Personals und eine veränderte Aufgabenverteilung. Seit bereits einem halben Jahr werden Pflegehilfskräfte daher gezielt auf ihre Aufgabe als Präsenzkraft vorbereitet. Ein extra hausintern entwickeltes Curriculum vermittelt die notwendigen haus-

wirtschaftlichen Kenntnisse, aber vor allem auch ein erweitertes Wissen an Betreuung, Kommunikation und Umgang mit schwierigen gruppendynamischen Situationen. Selbstverständlich sind auch solide Grundkenntnisse der Pflege erforderlich, um gegebenenfalls rechtzeitig eine Pflegefachkraft zu informieren. Insgesamt dauert die Weiterbildung zur Präsenzkraft ein Jahr.

Ein intensiver Austausch zwischen Präsenzkraften und Pflegefachkräften wird durch regelmäßige Team- und Fallbesprechungen sichergestellt.

Die Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und die Bereitschaft sich auf eine innovative Wohnform für alte Menschen einzulassen ist ein wichtiges Fundament, das das Personal mitbringt. Trotzdem erfordert der Rollenwechsel einige Vorbereitungen und viele Gespräche.

Verabredet ist, dass mit Start des neuen Wohnkonzeptes eine fortlaufende Evaluation erfolgen wird.

Insgesamt versteht die Leitung des Stephanus Seniorenzentrums Müggelspree die neue Personalkonzeption als einen fortlaufenden Entwicklungsprozess der wesentlich von der Mitbestimmung und -gestaltung des Personals geprägt wird.