

caritas

Von der Personalbemessung zur Personalentwicklung - ein Praxisbericht

OPAL^{MS}

Veränderung.Sehen

Organisations- und Personalentwicklung in der Altenhilfe
DiCV Münster

caritas



VERÄNDERUNG.

Wir sehen sie...

Wir sehen uns...

Welchen Rat würden Sie geben... caritas

Um Vorgaben der Personalbemessung nachzukommen ist es an der Zeit die Strukturen für die gesamte Einrichtung zu ändern/anzupassen. Im Großen und Ganzen sind alle Mitarbeiter gefragt sich mit Ideen und Flexibilität, vor allem im Einsatzbereich, einzubringen.

(Projekteinrichtung OPAL)

Informiere dein Team so, dass es die Steine findet, um den Fluss zu überqueren.

(Projekteinrichtung OPAL)

Was sagt die Rothgang - Studie

caritas

Personalmengensteigerungen allein können nicht sicherstellen, dass zusätzliche Pflegekräfte zu verbesserter Pflege führen. Benötigt wird zudem

- Organisationsentwicklung
 - Neudefinition der Rolle von Fachkräften: Planung, Anleitung, Beaufsichtigung, Evaluation, Delegation
 - Kompetenzorientierte Pflege, statt jeder macht alles

- Personalentwicklung und Ausbildung
 - Pflegekräfte müssen wieder lernen, ohne Hetze zu arbeiten.
 - Fach- und Assistenzkräfte müssen ihre neuen Rollen annehmen.
 - Sowohl für Fach- als auch Assistenzkräfte müssen in Menge und Inhalt entsprechende Ausbildungsstrukturen vorhanden sein

Personalbemessung = PeBeM

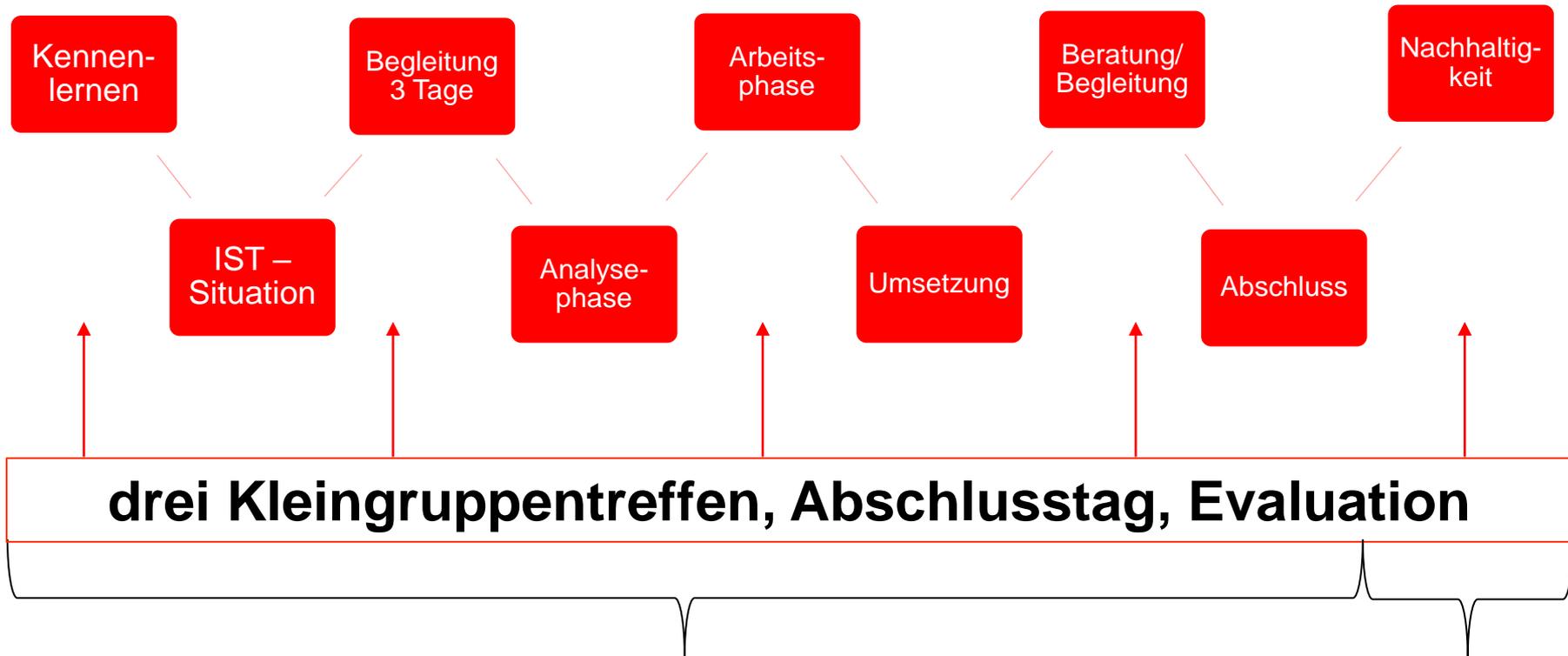
caritas

- Von der Fachkraftquote zu PeBeM – Verordnungen und Grundsätze zur Personalbemessung bestimmen über die Anzahl der für die Pflege verfügbaren Personen und zum Teil ihre Qualifikation
- Verordnungen, Richtlinien o.a. bestimmen nicht die einzelnen Tätigkeiten, die Personen mit unterschiedlicher Qualifikation durchzuführen haben
- Die Zuordnungen von Aufgaben (besserer Begriff als Tätigkeiten) sollte im Rahmen fachlicher Konzepte und in der Kooperation von Pflegefachkräften und geringer qualifizierten Personen in der Pflege erfolgen

Prof. Dr. Dr. A. Büscher, Hochschule
Osnabrück

Der Projektaufbau

caritas



drei Kleingruppentreffen, Abschlusstag, Evaluation

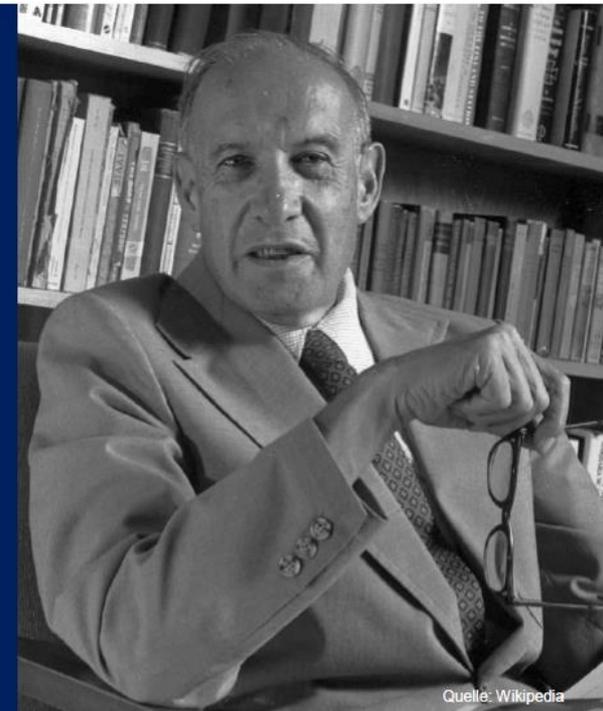
Ein ganzes Jahr... und ein halbes Jahr

Veränderung

caritas

*„Die größte Gefahr in Zeiten des Umbruchs
ist nicht der Umbruch selbst,
es ist das Handeln mit der Logik von gestern.“*

Peter Drucker



Quelle: Wikipedia

Wir sind mitten drin...

caritas

Projektziele richtig festlegen,
erreichen und Erfolge feiern!



Erfahrungen durch OPAL

caritas

*Pflegeprozessmanagement
oder
die Kunst Verantwortung
zu übernehmen*

**Arbeitsorganisation =
Strategie**

**Haltung =
Teamkultur**

**Selbstorganisation =
Struktur**



Haltung = Teamkultur

caritas

Bin ich nur zuständig oder verantwortlich?

Worin drückt sich Haltung aus?

Organisation

Prozess

Person

...

Was bewirkt konsentierete und auslebbare Haltung auf Dauer bei dem Berufsbild und Mitarbeitenden?



Gemeinsam Entscheidungen treffen.

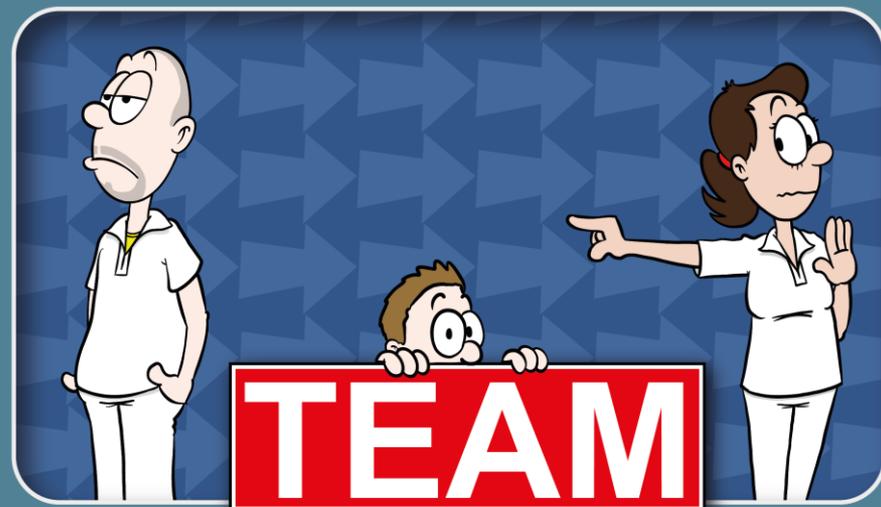


Menschen folgen nicht
ihren Überzeugungen,
sondern ihren
Gewohnheiten.



Projekt OPAL DiCV Münster

caritas



Toll, ein anderer macht's!

Psychologische Sicherheit

Die Basis für Potentialentfaltung

caritas



„In psychologisch sicheren Umgebungen sind die Menschen davon überzeugt, dass andere nicht negativ auf sie reagieren, wenn sie einen Fehler machen oder um Hilfe bitten. Stattdessen wird Aufrichtigkeit erlaubt und erwartet.“

Psychologische Sicherheit stellt sich ein, wenn die Menschen das Gefühl haben, dass ihr Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem sie sich äußern, Ideen einbringen und Fragen stellen können, ohne Angst davor, bestraft oder beschämt zu werden.“

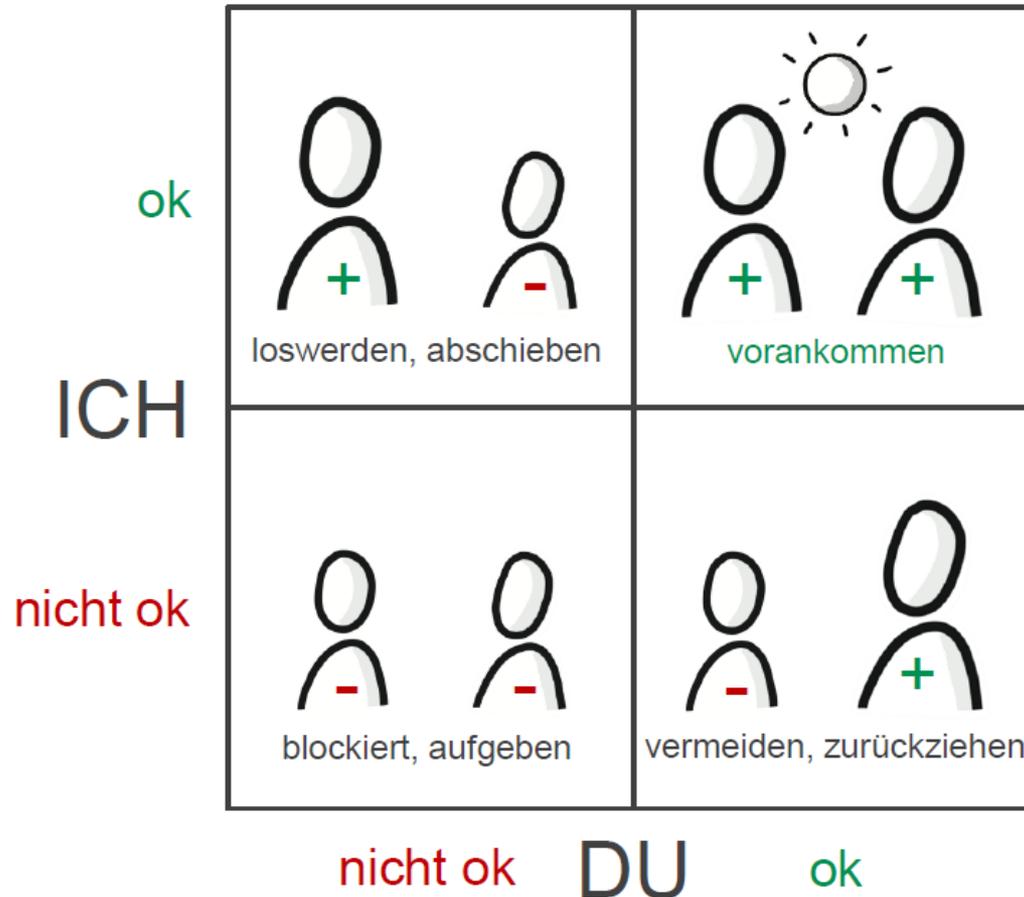
Amy Edmondson

Quelle: www.tanyaprive.com

Psychologische Sicherheit

Die Basis für Potentialentfaltung

caritas



Arbeitsorganisation = Strategie

caritas

Wer bestimmt Arbeitsabläufe und aus welcher Veranlassung?

Wirtschaftlichkeit?

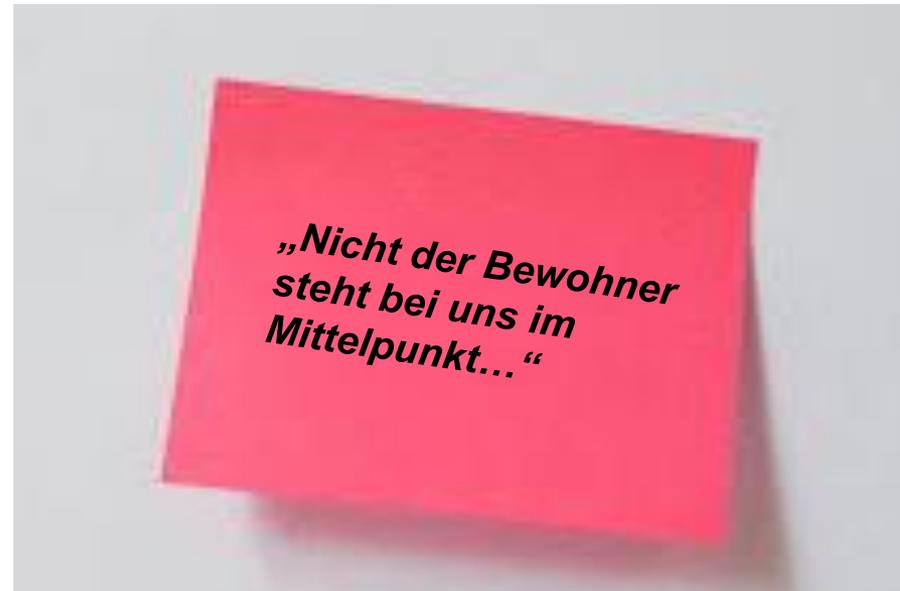
Kontrollinstanzen?

Andere Berufsgruppen?

Mythen, Traditionen, Gerüchte, Gesetze?

Aufräumen!

Aber wie und wer?



Selbstorganisation = Struktur

caritas

Wer sagt denn sowas? Wer verhindert das?

Kontrollinstanzen?

Andere Berufsgruppen?

PDL und iQM?

Pflegekräfte untereinander

Mythen, Traditionen, Gerüchte?

Aufräumen!

Aber wie und wer?



In diesem Sinne...

caritas



Welchen Rat würden Sie geben... caritas

- Berücksichtigen und fördern Sie Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter*innen!
- Sorgen Sie für einen kontinuierlichen, transparenten Austausch zu den Mitarbeiter*innen!
- Bleiben Sie motiviert, überzeugt und zielorientiert!
- Veränderungsbereitschaft schaffen - Flamme am Lodern halten
- Einen klaren Rahmen für Ideen schaffen - alte Gewohnheiten und Routine auflösen
- mutig sein, kreativ sein => Mitarbeiter mehr in die Hände geben
- **AUSPROBIEREN!**

Veränderungspotentiale

caritas

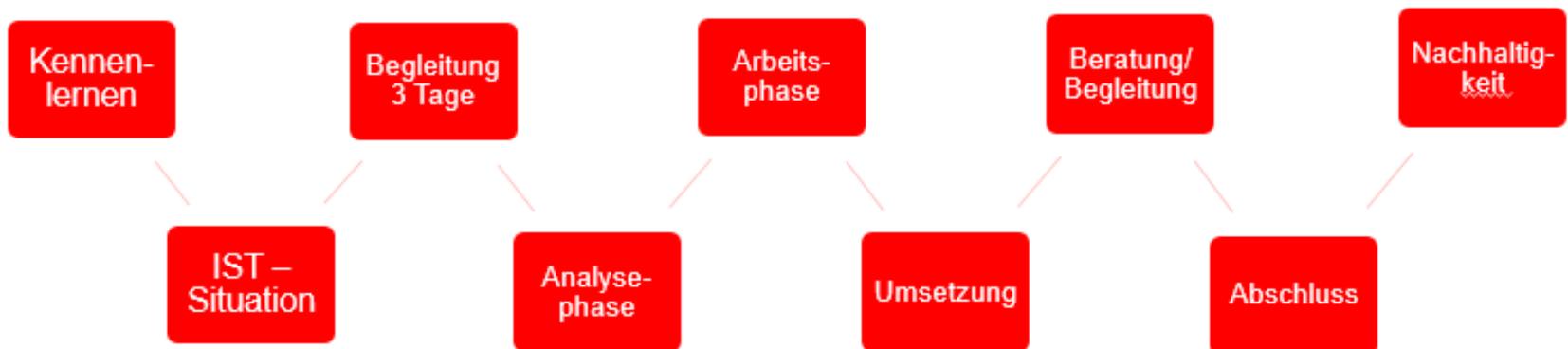
- Arbeitszeitmodelle werden überdacht – neue Modelle erprobt
- Pausenregelung, Übergabeszenarien
- Tages- und Wochenplanung visualisiert
- Veränderung der Arbeitsabläufe (zeitlich/personell)
- Bewohnerzuweisung nach Bedarf und QN
- Kompetenzverständnis wächst – Mitarbeiter den Bewohnern zuweisen
- Pflegetandems, Dokuwächter
- Wohnbereichsassistenten
- ...

Vom Konzept zur Umsetzung... caritas

Es braucht:

- Verantwortung
- Entscheidung
- Menschen
- Ausdauer
- Unterstützung
- ...

FD	
	Faktensammlung
	Problembeschreibung
	Lösungsfindung
	Entscheidung treffen
SD	



Wenn´s mal wieder länger dauert... caritas



Pflege-Navi

Kontakt

caritas

Raffael Käsch

Raffael.kaesch@googlemail.com

Projektleitung

Natalie Albert

albert@caritas-muenster.de

Referentin stationäre Altenhilfe