

# Projekt „Älter werden in der Pflege“

Vorstellung der Projektergebnisse der  
Sozialstation Weil der Stadt

29.09.2010

Stuttgart



## **Sozialstation Weil der Stadt gGmbH**

„Älter werden in der Pflege“

Stuttgart, 29.09.2010

### **Wer sind wir?**

- seit 1.1. 2008 eine gemeinnützige GmbH
- vorher 30 Jahre städtische Einrichtung

### **Gesellschafter**

- Stadt Weil der Stadt (33,33 %)
- Paul Wilhelm von Keppeler-Stiftung (33,33 %)
- 1 katholische Gesamtkirchengemeinde
- 4 evangelische Kirchengemeinden (gemeinsam 33,33 %)

### Zahlen / Daten / Fakten

- zur Zeit 12 besetzte VK – verteilt auf 40 Mitarbeitende
- pro Monat 170 Patienten
- im Jahr ca. 250 Qualitätssicherungsbesuche nach SGB XI 37,3

### ➤ Angebote u.a.:

- SGB V und SGB XI (Grundpflege und hauswirtsch. Versorgung)
- Ambulante Demenzbetreuung (§ 45b)
- Familienpflege
- Palliative - Pflege (SAPV)
- Beratung
  - SGB XI 37,3
  - Rund um die Pflege

### **Ausgangslage**

- Veränderungen durch GmbH-Gründung
- Angebote aus einer Hand
- Veränderungen im Team - viele neue MA, neue Angebote
- Ängste bei langjährigen MA

### **Vorrangigste Aufgaben**

- Zukunftssicherung der Sozialstation
- Zukunftssicherung der Arbeitsplätze
- Personalbindung
- Personalentwicklung
  - (Fachkräftemangel)
  - Hohe Nachfrage – zu wenig MA – Mehrarbeitsstunden
  - Hohe psychische und physische Belastung MA Aufgabe
- Integration der neuen Kollegen
- Team-Bildung / Team-Entwicklung (Team-Coaching mit externer Begleitung)

### **1. Analysephase**

- **Altersstrukturanalyse: Altersdurchschnitt 43 Jahre**
- **DemASitA (demografiebezogene Arbeitssituationsanalyse)**
- Moderierte Gruppendiskussion, die einem festen Ablauf folgt und unter Anleitung einer externen Moderatorin statt findet

### **2. Identifikation von Handlungsbedarf**

- **Wissenstransfer organisieren**
  - Rekrutierung und Integration junger Fachkräfte
- **Fachkräftemangel verhindern**
  - Altersgerechte Arbeitsorganisation
  - Belastungsreduzierung
- **Kompetenzentwicklung planen**
  - Qualifizierung
- **Vorhandene Ressourcen nutzen**
- **Lücken im Mitarbeiterbestand identifizieren**
- **Unternehmensstrategie planen**

## **Projekttablauf**

- Steuerungskreis: Teilnehmer aus allen Bereichen
- Januar 2009 **Projektvorstellung**
  - Zieldefinition
- Frühjahr 2009 **Ist-Analyse**
  - Altersstrukturanalyse
  - Arbeitssituationsanalyse
- April 2009 **Strategieworkshop**
  - Identifizieren der Bedarfe
  - Kommunikationswege verbessern
  - Kompetenzprofile erkennen/
  - Anforderungskatalog erstellen
  - MA – Gewinnung / Bindung

## Was bearbeiten wir und warum?

- **Ermittlung der Kompetenzprofile**
  - Kennen und Fördern
  - Systematisieren der Personalarbeit
    - Eigenes Profil schärfen/deutlich machen
    - MA-Bindung
    - Team-Entwicklung
    - Zukunftssicherung
  
- Juni 2009
  - 1. Umsetzungsworkshop  
(Steuerungskreisteilnehmer)  
Ermittlung Kompetenzbedarf  
Analyse des Handlungsbedarfes
  
- Oktober 2009
  - 2. Umsetzungsworkshop ( MA)
  
- November 2009
  - Auswertung durch Steuerungskreis

## **3 zu bearbeitende Maßnahmen**

1. Erarbeitung Konzeption Pflegeübungsabend / Fallbesprechung
2. Erarbeitung Einarbeitungskonzeption für neue MA
3. Konzeption MA – Gespräche
  - Vorstellungs- / Einstellungsgespräche
  - Zwischengespräche (siehe Einarbeitungskonzept)
  - Pflegevisite – Auswertung
  - vor Ende der Probezeit
  - jährliche MA – Gespräch
  - MA – Entwicklungsgespräch
  - Anlassbezogenes MA – Gespräch



## **Sozialstation Weil der Stadt gGmbH**

„Älter werden in der Pflege“

Stuttgart, 29.09.2010

### **Heutiger Stand**

- März 2010 (Evaluation)
- Projekt beendet
- Bearbeitung der Maßnahmen läuft
- nach und nach Implementierung der Konzeptionen
- Mitarbeiterzufriedenheit wächst / ist spürbar
- Identifikation mit SST gestiegen

## **Was haben wir erreicht?**

Ausgangslage: hohe Nachfrage, zu wenig MA  
(auch aufgrund des demografischen Wandels)

- Kompetenzen der bisherigen MA wurden systematisch erfasst
- Kompetenzlücken wurden durch Weiterqualifizierung gezielt geschlossen, regelmäßige Überprüfung, Jahresfortbildungsplanung
- neue MA wurden eingestellt
- neue MA wurden qualifiziert
- neue MA wurden ins Team integriert

## **Bewertung des Projektes**

- gute Begleitung durch f-bb und bgw (Danke)
- Ressourcen vorhanden ?
  - persönliches Engagement
  - viel manpower /womanpower
  - finanzielle Möglichkeiten
  - ständige Informationen / Einbindung MA
  - Zwischenstopps
- Kollegen/ MA neu/ anders kennen (Entwicklung)
- Bereitschaft von allen Seiten (Leitung, MA)
- Team-Entwicklung -eigene Dynamik
- nicht am Ende des Weges – Bereitschaft aller auch zukünftig auf neue Anforderungen zu reagieren
- Konzeptionen - offen für Änderungen / Ergänzungen / neue Herausforderungen



**Sozialstation Weil der Stadt gGmbH**  
„Älter werden in der Pflege“  
Stuttgart, 29.09.2010

**Danke**  
**für Ihr Interesse und**  
**Ihre Aufmerksamkeit!**