

# **Forum B: Wohneinrichtungen – Im Bestand geht's weiter, aber wie!?**

## **Erkenntnisse des Projekts “Weiterentwicklung der stationären Angebote für Menschen mit Demenz“**

*Leslie Günther*

Pflegen & Wohnen Heimfeld

*Timo Schneider*

Pflegen & Wohnen Moosberg

*Frank von Pablocki*

SP Kommunikation: Beratung - Training - Coaching

Moderation: *Jörg Heinsohn*

Evangelische Berufsschule für Pflege des Rauhen Hauses

# Modellprojekt: Weiterentwicklung stationärer Angebote für Menschen mit Demenz

- Ein Projekt im Rahmen der Landesinitiative Leben mit Demenz in Hamburg
- Gefördert von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg
- Projektträger (Beratung, Koordination, Fachaustausch):  
Stiftung Das Rauhe Haus,  
Evangelische Berufsschule für Pflege
- Von Juli 2014 bis Juni 2016 wurden 11 Pflegeeinrichtungen beraten, einen Teil ihrer Wohnbereiche konzeptionell und organisatorisch (noch mehr als bisher) den Bedürfnissen ihrer Bewohnerinnen und Bewohner mit Demenz anzupassen.
- Drei wesentliche Projektelemente:
  - Beratung
  - Fachaustausch
  - Wissenschaftliche Evaluation

# Projektziele

- die Erhöhung der Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner
- die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Erhöhung der Zufriedenheit und Beteiligung der Angehörigen
- die Öffnung der Einrichtungen für Freiwillige und zum Quartier
- die Verbesserung des Images der teilnehmenden Einrichtungen

# Kleine und große Entwicklungen in den Einrichtungen

- Individualisierte Tagesstrukturierung
- Konzeptentwicklungen
- Neue Angebote im Bestand
- Kleinweltlichkeit und Überschaubarkeit
- Angebotsdifferenzierung
- Veränderungen in Personaleinsatzplanung und Arbeitsorganisation
- .....

# 2 gute Beispiele



# Pflegen & Wohnen Moosberg

# Projektziel MOOSBERG

- Flexible Tagesstruktur: Bedarfsgerechter Personaleinsatz durch eine bewohnerbezogene Bedarfsanalyse



PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG

*In Gemeinschaft leben. Seit 1619*

# Umsetzung

- Dienstleistererfassungstool
- Lösen von gewohnten Strukturen
- Anpassung der Arbeitszeiten der Therapeuten und Alltagsbegleiter in den Abend bis ca. 20 Uhr



PFLGEN & WOHNEN HAMBURG

*In Gemeinschaft leben. Seit 1619*



# Nebeneffekt und Zukunftsmusik

- Wir-Gefühl des Teams gestärkt durch gemeinsame Teilnahme und Arbeit im Projekt
- Bewohnerbedürfnisse werden durch das „Dienstleistungserfassungstool“ regelmäßig ermittelt.



PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG

*In Gemeinschaft leben. Seit 1619*

# Pflegen & Wohnen Heimfeld

# Pflegen & Wohnen Heimfeld

## Projektziel Heimfeld

- Fundiertes Grundwissen über Demenzerkrankungen und geeignete Pflege/Betreuungsmöglichkeiten Förderung einer personenzentrierten Haltung der Mitarbeiter
- Fokus auf bewohnerorientierten Tagesablauf: Biografie orientierte Betreuung steht im Vordergrund

# Umsetzung und positive Effekte

Anpassung des Dienstplanes für die Mitarbeiter der Pflege, Therapeuten und der Betreuungskräfte mit längerem Spätdienst an jedem Wochentag mit folgenden Effekten:

- feste Abendrituale sind entstanden
- weniger verbale Unruhe am Nachmittag und am Abend
- einige Bewohner bleiben abends gerne länger auf
- Betreuungskräfte können am Abend gezielt auf die unruhigen Bewohner eingehen
- Anpassung des Pflege- und Betreuungskonzeptes

## Der Veränderungsprozess

### Meilensteine

1. Projektplan
2. Aufgabenverteilung
3. Experteneinbindung
4. ...

2014  
IST

- Strukturen
- Mitarbeiter
  
- Energie
- Konflikte
- Erfahrungen
- Ängste
- Traditionen
- ...



2016  
SOLL

- Visionen
- Träume
- Ziele
- ...

### Stolpersteine

1. Führungswechsel
2. Mitarbeiterausfall
3. Blockaden von MA
4. Finanzsperre
5. ...



## Wichtige Erkenntnisse aus dem Projekt

Am Anfang

Klares, eindeutiges  
Projektziel definieren

- Das Ziel muss für die Mitarbeiter eindeutig sein.
- Das Ziel muss erreichbar sein.
- Das Ziel muss herausfordernd sein.
- Das Ziel muss motivierend sein.

Mitarbeiter einbinden

- Was können die Mitarbeiter beitragen? Auf welchem Stand sind sie?
- Wer will sich an dem Projekt beteiligen? Wer muss beteiligt werden?
- Wie können sich Mitarbeiter, die nicht der Steuerungsgruppe angehören, beteiligen?

Mittendrin

Aktionspläne realistisch und  
transparent gestalten

- Wer macht was, wann, mit welche Ressourcen und mit welcher Unterstützung?
- Die Ergebnisse und Aktionspläne müssen an das gesamte Team kommuniziert werden.

Besonders  
zum Schluss

Strukturierte Auswertung  
durchführen

- Was haben wir erreicht? Womit haben wir Schwierigkeiten gehabt?
- Welche Erkenntnisse können wir aus dem Projekt ziehen und woran wollen wir jetzt arbeiten?

# Zum Nachlesen

## Abschlussbericht:

Weiterentwicklung  
stationärer Angebote für  
Menschen mit Demenz

Abschlussbericht des Modellprojekts  
„Leben mit Demenz in Hamburg“

April 2017

Der Fachbehörde im Mai  
2017 übermittelt

DAS RAUHE HAUS  
Evangelische Berufsschule  
für Pflege

## Handreichung:

### Luft und Liebe

Zur Weiterentwicklung der Angebote für  
Menschen mit Demenz in Pflegeeinrichtungen

Handreichung  
für Mitarbeitende und Führungskräfte

DAS RAUHE HAUS  
Evangelische Berufsschule  
für Pflege

Seit April 2017 erhältlich

# Zentrale Themen und Fragestellungen

## 1. Hand aufs Herz – Haben Sie Lust auf Demenz?

*Was braucht unsere Einrichtung grundsätzlich, um sich im Sinne von Menschen mit Demenz zu verbessern?*

## 2. Jeder weiß es besser!

*Wer bestimmt eigentlich die Lebensqualität von Menschen mit Demenz und wie gehen wir am besten in unserer Einrichtung mit den Themen Lebensqualität und Wohlbefinden um?*

## 3. Immer noch – nur zu zweit ...

*Wir haben nicht genug Mitarbeiter (Fluktuation, allg. Personalknappheit)! Haben wir schon alle Möglichkeiten ausgeschöpft, um alte Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen?*

## 4. Gute Demenzarbeit auf langen Fluren, in zu kleinen Räumen, mit zu wenig Tageslicht – unmöglich

*Die Baulichkeit in unserer Einrichtung ist nicht gut für Menschen mit Demenz geeignet, was können wir trotzdem tun, um ein passendes Milieu zu schaffen?*

## 5. Angehörige ☹ Angehörige ☺ Angehörige ☺! Angehörige?

*Was brauchen Angehörige und wozu brauchen Menschen mit Demenz in Einrichtungen und Pflegeteams eigentlich Angehörige?*

## 6. Herausforderndes Verhalten – von Mitarbeitenden

*Machen unsere Mitarbeiter nur das Nötigste für Menschen mit Demenz? Zeigen sie Engagement und Interesse, oder sind sie „müde“ und vergreifen sich im Ton? Was können wir tun?*

## 7. Frontotemporale Demenz, laufen, rufen, schlagen – nicht auszuhalten!

*Müssen wir in unserem Haus alle Menschen mit Demenz betreuen können?*

## 8. 7 Tage arbeiten, 7 Tage frei? – Das kann ich nicht!

*Warum sollte ich mich ernsthaft mit neuen Dienstplanmodellen beschäftigen?*

## 9. Die Bewohner bestimmen den Tag, aber „der Wagen muss um 13h in der Küche sein“.

*Wie kommen wir weg von institutionellen Strukturen, hin zu nutzerorientierten Tagesabläufen?*

## 10. Das Führungskräftekarussell dreht sich schnell – jedes Jahr neue Verantwortliche!

*Was brauchen Führungskräfte, um länger (mind. 3-5 Jahre – so lange braucht jede erfolgreiche Konzeptentwicklung und -umsetzung) und möglichst zufrieden auf ihren Positionen zu bleiben und damit die Fluktuationsraten zu senken bzw. eine Beruhigung des Systems zu erreichen?*

## 11. Viele Pflegeeinrichtungen vermeiden das Thema Demenz scheinbar immer noch.

*Wie kommt das?*

## 12. Alles eine Frage der Haltung, klar. – Versteh ich nicht.

*Warum arbeiten wir uns am Thema „Haltung der Mitarbeiter“ meist so erfolglos ab?*



**LEBEN MIT  
DEMENTZ IN  
HAMBURG**

**DAS RAUHE HAUS**

Evangelische Berufsschule  
für Pflege



# Zentrale Botschaften

- Überschaubarkeit und Kleinschrittigkeit: Small is(t) beautiful.
- Prozesse brauchen Zeit und starke Mitarbeiter. Ohne Teamentwicklung und Partizipation geht nichts.
- Never give up! Oder auch: Dranbleiben! Aushalten! Weitermachen!
- Prozesse konsequent vom Bewohner her zu denken, bringt viele Vorteile – nicht nur für Menschen mit Demenz!
- Mitarbeitende brauchen neue, sich wiederholende, positive Erfahrungen – nur dann ändern sich Haltungen!
- Es ist nichts schlecht an Routine und Mittelmaß oder phasenweiser Überforderung. Auch nicht an unterschiedlichen Tempi in der Weiterentwicklung. Schlecht sind Einrichtungen, die nicht zeigen und fachlich begründen können, was sie und warum in den letzten drei und in den nächsten drei Jahren für ihre Hauptklientel (!) Menschen mit Demenz verbessert haben.
- Wir brauchen kreative Lösungen im Bereich des Mitarbeiter-Einsatzes und eine die Erfahrungen begleitende Berichterstattung.
- Wir müssen uns um die Attraktivität der Führungspositionen kümmern und „attraktive“ Führungskräfte fördern.
- Wir wissen schon viel, können auch einiges und sind aber noch lange nicht fertig.

# Weitere Informationen

## Ev. Berufsschule für Pflege des Rauhen Hauses

Weidestraße 126 • 22083 Hamburg • Telefon (040) 650 39 69 - 0 • Fax (040) 650 39 69 - 50,  
[www.ev-berufsschule-hh.de](http://www.ev-berufsschule-hh.de)

Jörg Heinsohn (Projektkoordination), Mail: [jheinsohn@rauheshaus.de](mailto:jheinsohn@rauheshaus.de)

## Pflegen & Wohnen Heimfeld

An der Rennkoppel 1, 21075 Hamburg, Telefon (040) 2022-4049

Leslie Günther (Pflegedienstleitung)

## Pflegen & Wohnen Moosberg

Moosberg 3, 21033 Hamburg, Telefon (040) 2022-2746

Timo Schneider (Pflegedienstleitung)

## SP Kommunikation: Beratung – Training – Coaching

Hasweg 31, 25436 Tornesch, Telefon (04122) 98 56 977

Frank von Pablocki (Berater im Projekt)