

## Integration der Pflegeoase in die bestehende Organisation

### Projektstatus

in der Neugründung durch die Befristung nach §20 LHeimG und ideelle Faktoren (vgl. Brandenburg et al. 2011, S. 132).

### Motivation

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hoch motiviert, hoch engagiert und identifizieren sich stark mit der Pflegeoase (vgl. Brandenburg et al. 2011, S. 34).

### Erschöpfung

Höchstleistungen erfordern Erholungsphasen. (vgl. Schwartz et al. 2011, S. 76). Es besteht die Gefahr des Burnouts (vgl. Rutenkrüger und Kuhn 2008, S. 192).

### Stabilisierung

Die Belastungen der Pflegenden müssen gesenkt und die Ressourcen gestärkt werden um die Pflegenden dauerhaft einsatzfähig zu halten.

### Nachhaltigkeit

Etappenziel: Die Pflegeoase erreicht den Status einer nachhaltigen Form der Versorgung.

### Strategie festlegen

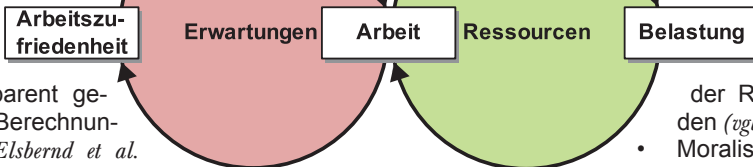
- Ob die Strategie der Belastungsreduktion zum Erfolg oder Misserfolg wird, hängt vom Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. In der Praxis bedürfen sie über die Kenntnis der Ziele hinaus auch Unterstützung in der Konkretisierung der Ziele (vgl. Horváth & Partners Management Consultants 2007, S. 304-305).
- Die Balanced Scorecard (BSC) ermöglicht über die Konkretisierung der strategischen Ziele für die tägliche Arbeit hinaus die Selbststeuerung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dient Führungskräften als Steuerungs- und Navigationsinstrument (vgl. Horváth & Partners Management Consultants 2007, S. 316; S. 42-43).

### Belastungen reduzieren

- Die Ursachen der Belastungen der Pflegenden liegen in den Bereichen der (Arbeits-)Situation, der Person der Pflegenden oder der Organisation (vgl. Kastner 2009, S. 95-96), sie sind also vielfältig und müssen individuell eingeschätzt und bewertet werden (vgl. Nerdinger 2009, S. 192).
- Die Einschätzung und Bewertung der Ursachen ist komplex, subjektiv und fehleranfällig (vgl. Nerdinger 2009, S. 192).
- Deshalb sollten verschiedene Perspektiven erfasst werden, um die Ursachen von Belastungen zu klären, etwa im nondirektiven Mitarbeitergespräch (vgl. Nerdinger 2009, S. 194; vgl. Neumann 2009, S. 222-223).

### Ziele definieren

- Pflegeleistungen sind derzeit weder in ihren Inhalten noch im festgelegten Niveau transparent genug, um daraus ökonomische Berechnungen ableiten zu können (vgl. Elsbernd et al. 2010, S. 424). Dies wirkt sich problematisch in Planungsfragen für Führungskräfte, aber auch für Angehörige und Pflegeempfänger aus, die sich in ihren Erwartungen mangels Transparenz nicht an den Zielen der Pflege ausrichten können.
- Mit Hilfe von Praxisstandards können Ziele festgelegt und durch Qualitätsindikatoren überprüft werden (vgl. Elsbernd et al. 2010, S. 431).
- Eine Möglichkeit, diese zu entwickeln liegt in der teamorientierten Methode der stationsgebundenen Qualitätsentwicklung (vgl. Elsbernd et al. 2010, S. 59).



### Ressourcen stärken

- Nicht vermeidbaren Belastungen der Ressourcen entgegengewirkt werden (vgl. Kastner 2009, S. 92-93).
  - Moralisches Unbehagen und moralische Irritation begleiten vielfach das pflegeprofessionelle Handeln (vgl. Riedel und Lehmeier 2011, S. 53). Diese Unsicherheiten bei der Arbeit führen zu psychischen Belastungen (vgl. Brandenburg et al. 2011, S. 98).
- Innerhalb der Profession Pflege unterscheiden sich Wertevorstellungen, Kenntnisstand und Kompetenzen deutlich (vgl. Riedel und Lehmeier 2011, S. 49; vgl. Elsbernd et al. 2010, S. 427). Das erzeugt unterschiedliche Perspektiven und Einschätzungen, die der Klärung, etwa im Rahmen einer ethischen Fallbesprechung bedürfen (vgl. Riedel und Lehmeier 2011, S. 53).

### Segregation

der Versorgungsbereiche durch die Unterscheidung zwischen "bekannt" und "neu" (vgl. Brandenburg et al. 2011, S. 91).

### Angehörige

vergleichen zwischen Pflegeoase und Wohnbereichen und werten evtl. eine Form der Versorgung ab (vgl. Brandenburg et al. 2011, S. 120).

### Pflegende

vergleichen zwischen Pflegeoase und Wohnbereichen und geraten evtl. in Loyalitätskonflikte (vgl. Riedel und Schneider 2010, S. 25).

### Vergleichsbasis

muss transparent gemacht werden. Dies kann durch einen Vergleich anhand definierter Kriterien wie Ziele oder Qualitätsindikatoren geschehen.

### Integration

Gesamtziel: Die Pflegeoase und Wohnbereiche haben ein gleich hohes Versorgungsniveau erreicht.

### Literatur

Brandenburg, Hermann; Adam-Puffrath, Renate; Brühl, Albert; Burbaum, Jörg (2011): POLA-SD. Pflegeoasen: (K)Ein Lebensraum für Menschen im Alter mit schwerer Demenz! Online verfügbar unter <http://bmg.bund.de/pflege/demenz/demenz-eine-herausforderung-fuer-die-gesellschaft.html>

Elsbernd, Astrid; Allgeier, Christine; Lauffer-Spindler, Barbara (2010): Praxisstandards und Qualitätsindikatoren in der Pflege. Qualitätsinstrumente am Beispiel der stationären Altenpflege. Lage: Jacobs.

Horváth & Partners Management Consultants (2007): Balanced scorecard umsetzen. 4., überarb. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Kastner, Michael (2009): Umgang mit Belastungen und Anforderungen. In: Lutz von Rosenstiel, Michel Domsch und Erika Regnet (Hg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 6., überarb. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 88-96.

Nerdinger, Friedemann W. (2009): Formen der Beurteilung. In: Lutz

von Rosenstiel, Michel Domsch und Erika Regnet (Hg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 6., überarb. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 192-203.

Neumann, Peter (2009): Gespräche mit Mitarbeitern effizient führen. In: Lutz von Rosenstiel, Michel Domsch und Erika Regnet (Hg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 6., überarb. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 213-226.

Riedel, Annette; Lehmeier, Sonja (2011): Konzeptentwicklung: Theoretische Fundierung und Prämissen zur Konzeptualisierung ethischer Fallbesprechungen. In: Annette vgl. Riedel (Hg.): Einführung von ethischen Fallbesprechungen. Lage: Jacobs-Verl., S. 39-135.

Riedel, Annette; Schneider, Sabine (2010): Die Pflegeoase im Altenzentrum St. Franziskus Mühlacker. „Das Herz ist mein Auge“. Online verfügbar unter [http://www.keppeler-stiftung.de/storage/files/Evaluationsbericht\\_Pflegeoase-2010.pdf](http://www.keppeler-stiftung.de/storage/files/Evaluationsbericht_Pflegeoase-2010.pdf)

Rutenkrüger, Anja; Kuhn, Christina (2008): „Im Blick haben“. Evaluationsstudie zur Pflegeoase im Seniorenzentrum Holle. Online verfügbar unter [http://www.demenz-support.de/Repository/fundus\\_forschung\\_2008\\_1.pdf.pdf](http://www.demenz-support.de/Repository/fundus_forschung_2008_1.pdf.pdf)

Schwartz, Tony; Gomes, Jean; McCarthy, Catherine (2011): Be excellent at anything. The four keys to transforming the way we work and live. 1st Free Press trade pbk. New York: Free Press.

von Rosenstiel, Lutz; Domsch, Michael; Regnet, Erika (Hg.) (2009): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 6., überarb. Stuttgart: Schäffer-Poeschel