

# Abläufe optimieren – Beschäftigte stärken

BGW Arbeitsorganisation Pflege für Einrichtungen der Altenpflege



FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



**BGW**

Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege

# Impressum

## **Abläufe optimieren – Beschäftigte stärken**

Erstveröffentlichung 09/2015

© 2015 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege (BGW)

## **Herausgegeben von:**

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege (BGW)  
Hauptverwaltung  
Pappelallee 33/35/37  
22089 Hamburg

Telefon: (040) 202 07 - 0

Telefax: (040) 202 07 - 24 95

[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

## **Bestellnummer**

TP-Ao-11

## **Redaktion**

Markus Nimmesgern, BGW-Kommunikation

## **Fachliche Beratung**

Sigrid Kürfner, BGW-Produktentwicklung

Heidi Krampitz, Beraterin für betriebliches Gesundheitsmanagement, Hamburg

## **Text**

Annedore Meyer, Consense PR, Lüneburg

## **Fotos**

Werner Bartsch, Hamburg, Kröger & Gross, Hamburg, MEV

## **Gestaltung und Satz**

MUMBECK – Agentur für Werbung GmbH, Wuppertal

## **Druck**

Schätzl Druck & Medien, Donauwörth

Gedruckt auf Profisilk – chlorfrei, säurefrei, recyclingfähig,  
biologisch abbaubar nach ISO-Norm 9706.

# Inhalt

Mehr Zeit für die Pflege . . . . .	4
Die Aufgabe: Abläufe optimieren – Beschäftigte stärken . . . . .	6
Der Erfolg: Mehr Qualität auf ganzer Linie . . . . .	8
Der Weg: Fundierte Analyse und professionelle Begleitung . . . . .	10
Das Ergebnis: Kleine Maßnahmen mit großer Wirkung. . . . .	12
Projektbegleitung und Beratung . . . . .	14
Voraussetzungen für ein erfolgreiches Projekt . . . . .	15
Ansprechpartner. . . . .	16
Literatur. . . . .	17
Kontakt – Ihre BGW-Standorte. . . . .	18
Impressum . . . . .	2

# Mehr Zeit für die Pflege

---

*»Guten Morgen, Frau Müller, wollen wir nach dem Frühstück einmal nachschauen, ob eine neue Mail von Ihrer Enkelin aus Australien angekommen ist?«*

---

Ausgeruht und motiviert hat Bettina Friedrichs ihren Dienst angetreten. Seit die Arbeitsabläufe im Pflegeheim neu organisiert sind, hat die Altenpflegerin wieder mehr Zeit für die Seniorinnen und Senioren. Kostbare Minuten für ein Gespräch, für persönliche Zuwendung, für mehr Menschlichkeit im Pflegealltag.

Zuerst waren viele, auch Bettina Friedrichs, skeptisch. Die Essenszeiten verlängern? Die Zu-Bett-Geh-Zeiten auf drei Stunden ausdehnen? Die Sorge um noch höhere Arbeits-

belastungen erwies sich schnell als unbegründet. Das Gegenteil war der Fall: Während früher in Spitzenzeiten regelmäßig große Hektik ausbrach, verteilt sich das Arbeitsvolumen nun gleichmäßiger und „flacher“ über das gleiche Zeitfenster.

Die Bewohnerinnen und Bewohner dieses Seniorenheims freuen sich über die entspannte Atmosphäre, die jetzt überall im Hause zu spüren ist. Ihr Tagesablauf bietet mehr Abwechslung, für ihre individuellen Bedürfnisse ist mehr Raum. Wer will, kann morgens ausschlafen, abends zusätzliche Aktivierungsangebote nutzen oder auch am Nachmittag baden.

Auch die Heimleitung ist zufrieden. Die Zahl der Überstunden hat sich im Jahresdurchschnitt deutlich reduziert. Die Krankheits-





tage und damit die Lohnausfallkosten sind gesunken. Wirtschaftlich ist das Haus auf einem guten Weg.

Und die besorgniserregende Fluktuation in der Belegschaft konnte gesenkt werden – insbesondere der Weggang einiger erfahrener und qualifizierter Pflegekräfte hatte das Team geschwächt. Das Interesse von gut qualifizierten Bewerbern und Anfragen von potenziellen Bewohnerinnen und Bewohnern zeigen: Das Pflegeheim genießt in der Region einen guten Ruf.

In diesem Seniorenzentrum ist die Vision einer qualitativ hochwertigen und menschlichen Pflege Wirklichkeit geworden. Der Arbeitsalltag in vielen Einrichtungen der stationären Altenpflege sieht dagegen anders aus: Steigende Anforderungen an die Pflegekräfte hinsichtlich der Versorgung der Bewohner und Bewohnerinnen und knappe personelle Ressourcen haben die Situation in der Altenpflege erheblich verschärft. Die Belastungen der Pflegekräfte nehmen zu und gleichzeitig steigt die Zahl der Erkrankungen und Berufsausstiege.

#### **Pflege unter (Zeit-)Druck – Zahlen aus aktuellen Untersuchungen**

- Bis zum Jahr 2030 wird die Anzahl der Pflegebedürftigen auf etwa 3,4 Millionen ansteigen. Die zukünftige Versorgungslücke wird sich durch den Rückgang der Erwerbsbevölkerung zusätzlich verschärfen.
- Es fehlt an qualifiziertem Personal. Schon heute müssten 20.000 Altenpflegerinnen und Altenpfleger zusätzlich eingestellt werden, um offene oder erforderliche Stellen zu besetzen und Überstunden abzubauen.
- Die geringe Attraktivität des Berufes schreckt den Nachwuchs ab. Es ist eine einfache Rechnung, dass mit den heutigen Ausbildungszahlen der zukünftige Bedarf an examinierten Altenpflegekräften nicht zu decken ist.
- Die Anforderungen an die Einrichtungen der Altenpflege werden weiter steigen. Ein zunehmender Anteil dementer, schwerstkranker und sterbender Bewohner oder Bewohnerinnen erfordert mehr medizinische Pflege.
- Kaum eine Berufsgruppe ist physisch und psychisch so stark belastet wie die Altenpflegerinnen und Altenpfleger.
- Jede fünfte Pflegekraft denkt ernsthaft daran, den Pflegeberuf aufzugeben. Als Gründe werden die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Unzufriedenheit mit dem Betriebsklima genannt.

# Die Aufgabe: Abläufe optimieren – Beschäftigte stärken

*»Für mich war es am Anfang des Projekts nicht nachvollziehbar, dass mehr Selbstbestimmung der Bewohner und Bewohnerinnen und damit viele, auch wechselnde Wünsche in Einklang mit besseren und weniger belastenden Arbeitsbedingungen zu bringen sind ...*

*Nach einem Jahr praktischer Erfahrung kann ich sagen: Es funktioniert, es funktioniert sogar sehr gut.«*

Aus dem Erfahrungsbericht einer Heimleitung

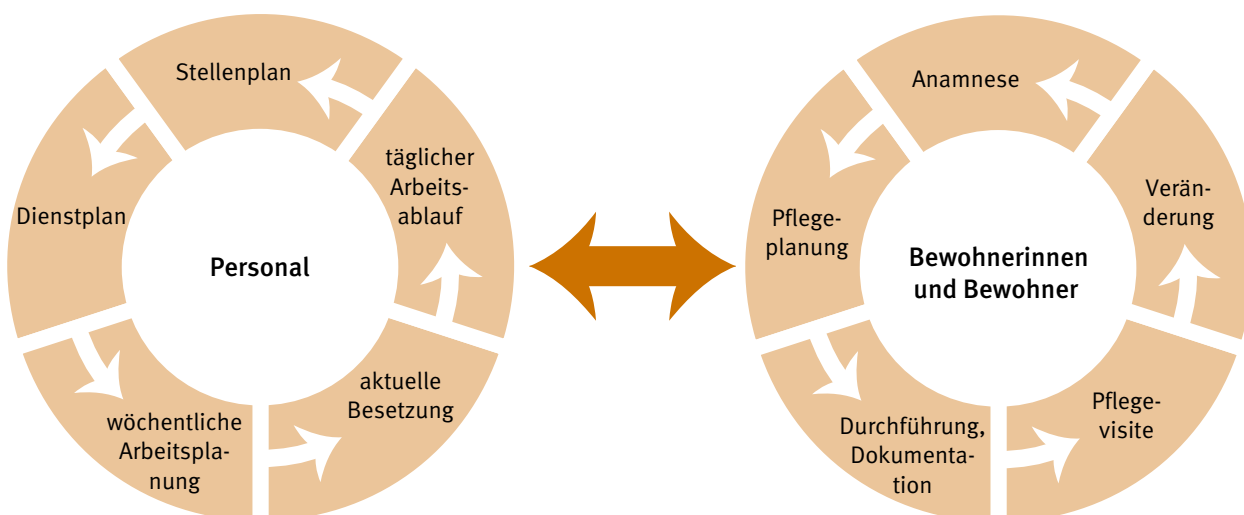
Wie gewinnen Sie trotz knapper Ressourcen aufgrund des finanziellen Rahmens Zeit? Mehr Zeit für eine menschenwürdige Pflege, Zeit für die Gesundheit Ihrer Beschäftigten, Zeit für mehr Wertschätzung und Achtsamkeit im Pflegealltag?

Das Organisationsberatungskonzept der BGW zeigt Ihnen einen Weg aus dieser Belastungsspirale. Es hilft die verborgenen Zeitressourcen in Einrichtungen der stationären Pflege systematisch aufzuspüren, belastende Arbeitsspitzen zu entzerren, gesündere Arbeitsbedingungen zu schaffen und gleichzeitig für eine entspannte Atmosphäre in Ihrer Einrichtung zu sorgen. Das Beratungskonzept stellt starre Abläufe und Rituale auf den Prüfstand, hilft Arbeitszeiten und Tätigkeiten flexibler zu gestalten, schafft gesündere Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte und trägt dazu bei, dass die Bewohner und Bewohnerinnen zufriedener, aktiver und selbstbestimmter leben können.

## Wege aus der Belastungsspirale

Zeitdruck, Stress, hohe Krankenstände, überlastete Pflegekräfte, unzufriedene Bewohner und Bewohnerinnen – jeden Tag dasselbe Spiel. Kein Wunder, wenn alle Pflegebedürftigen zur gleichen Zeit gewaschen und angezogen werden müssen, essen oder ins Bett gehen.

### Personaleinsatz und Pflegebedarf aufeinander abstimmen



Die Einrichtungen, die das Konzept bereits erfolgreich umgesetzt haben, konnten einen deutlich positiven Einfluss auf die Zufriedenheit und Motivation ihrer Beschäftigten feststellen. Die Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen ist ein erfolgversprechender Weg, Personalengpässen vorzubeugen und im Wettbewerb um Fachkräfte gut qualifiziertes Personal zu binden und neu zu gewinnen.

### **Personalplanung neu denken**

Starre Pflegeabläufe zwingen sowohl Pflegekräfte als auch die Bewohnerinnen und Bewohner in ein enges Zeitkorsett. Der Grund: In vielen Einrichtungen der stationären Altenpflege stimmen Personaleinsatz und Pflegeplanung nicht überein. Indem die Tagesstruktur auf den Prüfstand gestellt wird, können Arbeitsabläufe und damit Dienstplanung und Arbeitszeiten optimal angepasst werden und deshalb auch sehr viel besser auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner eingegangen werden. Gleichzeitig ermöglichen innovative Arbeitszeitmodelle den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und mehr Planungssicherheit. Auch das schafft mehr Zufriedenheit.

### **Zeitfresser identifizieren**

Ein erhebliches Verbesserungspotenzial zeigt sich auch bei den internen Prozessabläufen. Tagtäglich geht wertvolle Pflegezeit verloren, weil Pflegekräfte Tätigkeiten übernehmen müssen, die zum Beispiel an das Hauswirtschafts- oder Reinigungspersonal, die Haustechnik oder Aushilfen delegiert werden könnten.

Eine eindeutige Aufgabenteilung, klare Zuständigkeiten helfen Reibungsverluste zu minimieren, Frustration und Konflikten vorzubeugen.

### **Pflegekräfte stärken**

Zeit- und Termindruck stehen in direktem Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen. Pflegekräfte, die sich ständig unter Druck fühlen, können irgendwann an ihre Grenzen stoßen und nehmen sich dann kaum die Zeit, Hilfsmittel zu nutzen oder rückengerechte Arbeitsmethoden anzuwenden.

Verbesserte Arbeitsabläufe können dazu beitragen, gesundheitliche Belastungen zu reduzieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen seltener aus, Dienstpläne können eingehalten werden, Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen können insgesamt besser planen und wirtschaftlicher arbeiten.

### **Bewohnerinnen und Bewohner einbeziehen**

Mehr Zeit für die Bewohner und Bewohnerinnen wirkt sich nicht nur positiv auf die Pflegequalität aus. Auch die Zufriedenheit steigt. Nichts fürchten alte Menschen mehr, als im Alten- oder Pflegeheim ihre bisherigen Lebensgewohnheiten aufzugeben und sich in ein starres Schema einfügen zu müssen. Deshalb profitieren sie genauso von der Neustrukturierung des Tagesablaufs wie die Beschäftigten. Flexible Essens- und Schlafzeiten sowie zusätzliche Aktivierungsangebote in den Abendstunden oder am Wochenende fördern die Selbstbestimmung der Seniorinnen und Senioren, was sich wiederum positiv auf die Arbeitszufriedenheit und das berufliche Selbstverständnis der Pflegekräfte auswirkt.

# Der Erfolg: Mehr Qualität auf ganzer Linie

Nach erfolgreich durchlaufenem Projekt haben Ihre Pflegekräfte mehr Möglichkeiten, auf die individuellen Belange und Wünsche der Bewohner und Bewohnerinnen einzugehen. Sie haben wieder mehr Zeit für persönliche Zuwendungen und können sich intensiver Schwerkranken oder Dementen widmen.

## Attraktive Arbeitsplätze

Attraktive Arbeitsbedingungen sind heute der wichtigste Erfolgsfaktor, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Ihr Unternehmen zu binden und für die Zukunft zu gewinnen. Damit können Sie als Einrichtungsleitung im Wettbewerb mit familienfreundlichen Arbeitszeiten, gesunden

Arbeitsbedingungen und einem guten Betriebsklima punkten. Das BGW-Organisationsberatungskonzept stellt die Arbeitsorganisation in Ihrer Einrichtung auf den Prüfstand. Mit professioneller Unterstützung können Sie in einer Projektlaufzeit von zwölf bis 18 Monaten schrittweise Verbesserungsprozesse einleiten, die sich positiv auf das Miteinander von Führungskräften und Belegschaft sowie Bewohner und Bewohnerinnen auswirken.

## In die Zukunft investieren

Das BGW-Organisationsberatungskonzept ist eine Investition in die Zukunft. Sinkende Krankenstände, eine verbesserte Pflege-



Zeit für aktivierende Angebote – mehr Lebensqualität für die Bewohner, motivierende Arbeitsqualität für die Pflegekräfte.



qualität und zufriedene Kunden und Kundinnen sind geldwerte Effekte, die den finanziellen Einsatz lohnen. Nutzen Sie die Optimierung Ihrer Arbeitsprozesse, um Ihr Unternehmen zukunfts- und wettbewerbsfähig zu machen.

### **So profitiert Ihr Haus vom BGW-Angebot Arbeitsorganisation Pflege:**

#### **Leitung**

- Effizienter Personaleinsatz
- Optimierte Arbeitsabläufe
- Zielführende Kommunikationsstrukturen
- Verbessertes Fehlzeitenmanagement: Reduzierung der Fehlzeiten und der Fluktuation
- Stabile Dienstplanung
- Höhere Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten
- Höhere Zufriedenheit der Bewohner und Bewohnerinnen und deren Angehörigen
- Verbesserung der Dienstleistungs- und Pflegequalität
- Überzeugende Unternehmensphilosophie und starkes Image
- Positive Auswirkung auf Personalbindung und -rekrutierung
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

#### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

- Weniger Arbeitsbelastungen
- Gesundheitsförderliches Arbeiten
- Verbesserte Kommunikation und Zusammenarbeit
- Mehr Planungssicherheit
- Höhere Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Positiver Einfluss auf das berufliche Selbstverständnis
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### **Bewohnerinnen und Bewohner**

- Positiver Einfluss auf die Aktivität, Selbstbestimmung und Gesundheit
- Höhere Lebensqualität im Alter



Ein weiterer Pluspunkt: Nach Abschluss des Projekts haben Sie Strukturen etabliert, die den Erfolg der Maßnahmen nachhaltig sichern. So lassen sich die Verbesserungsmaßnahmen zum Beispiel in Qualitätsmanagementsysteme integrieren oder in ein betriebliches Gesundheitsmanagement überführen.

# Der Weg: Fundierte Analyse und professionelle Begleitung

»Vieles war uns vorher schon präsent, die Analyse hat uns geholfen, die Probleme zu konkretisieren.«

Aus dem Erfahrungsbericht einer Heimleitung

Das BGW-Organisationsberatungskonzept setzt auf individuelle Konzepte und intensive Betreuung. Eine Beraterin oder ein Berater begleitet Sie während der zwölf bis 18 Monate dauernden Projektzeit und unterstützt Sie bei Ihren Umstrukturierungen.

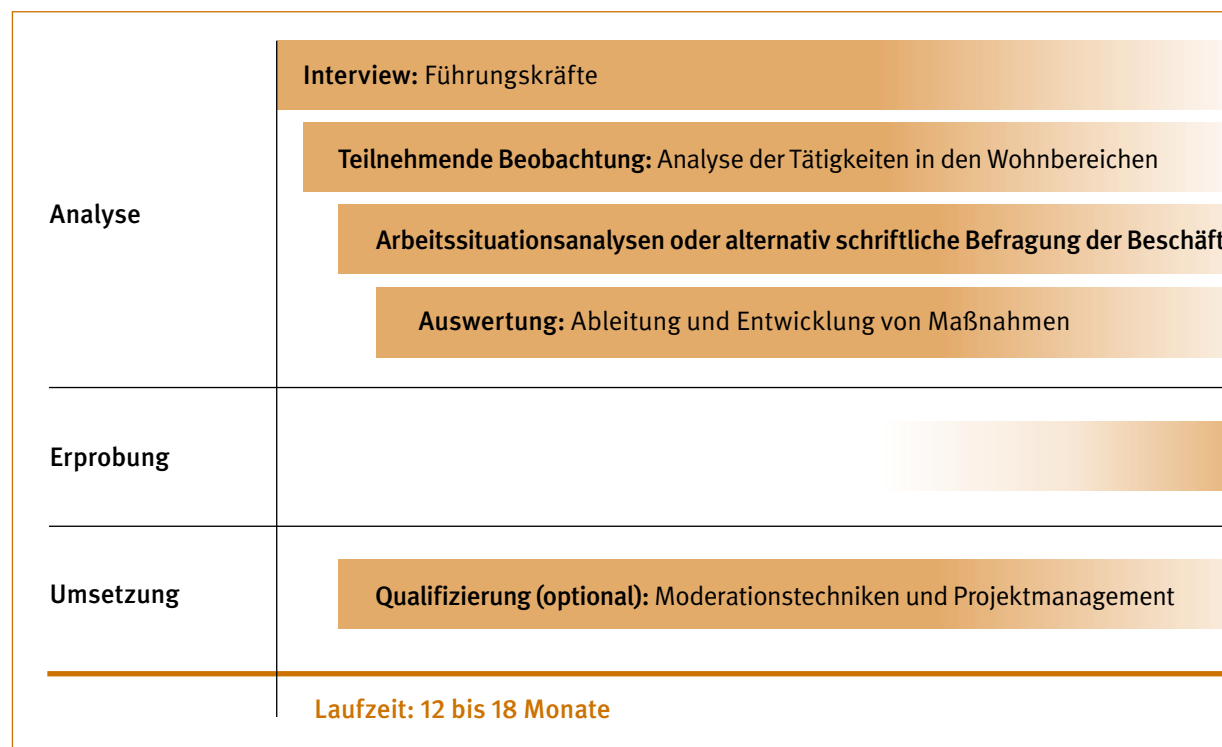
## Analyse: Probleme konkretisieren

Wie lässt sich der Zeitaufwand für Pflege und Betreuung ermitteln? Wo bestehen organisatorische Defizite? Welche Potenziale und Ressourcen können intensiver

genutzt werden? In der Analysephase werden Einrichtungs- und Pflegekonzept mit der realen Situation in den einzelnen Wohnbereichen verglichen.

Die gemeinsame Analyse der Tagesstruktur und der Verteilung der Aufgaben ermöglicht es, Potenziale und Arbeitsspitzen aufzudecken. Wesentliche Bausteine der Ist-Analyse sind:

- teilnehmende Beobachtungen in einem oder mehreren Wohnbereichen
- die Durchführung einer Arbeitssituationsanalyse oder alternativ einer schriftlichen Befragung der Beschäftigten
- strukturierte Interviews mit Führungskräften



Die Besetzung der Schichten wird überdacht und – soweit erforderlich – neu strukturiert.

Eine wichtige Rolle in dem BGW-Organisationsberatungskonzept spielen die Wünsche und Gewohnheiten der Bewohner. Wie sieht ihr bevorzugter Tagesablauf aus? Welche Ruhe- oder Aktivitätszeiten gibt es? Und wie können die Arbeitsabläufe der Pflege diese besser in den Blick nehmen?

ner Sache wissen sie um ihre Ressourcen, kennen die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner und haben sicher Ideen, was sich verbessern lässt. Auf diese Weise können Freiräume für eine bewohnerorientierte Pflege geschaffen und Zeit gewonnen werden um gesünder und motivierter zu arbeiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich ernst genommen fühlen, sind zufriedener und damit auch gesünder.

### **Erprobung: Testlauf im Pilotbereich**

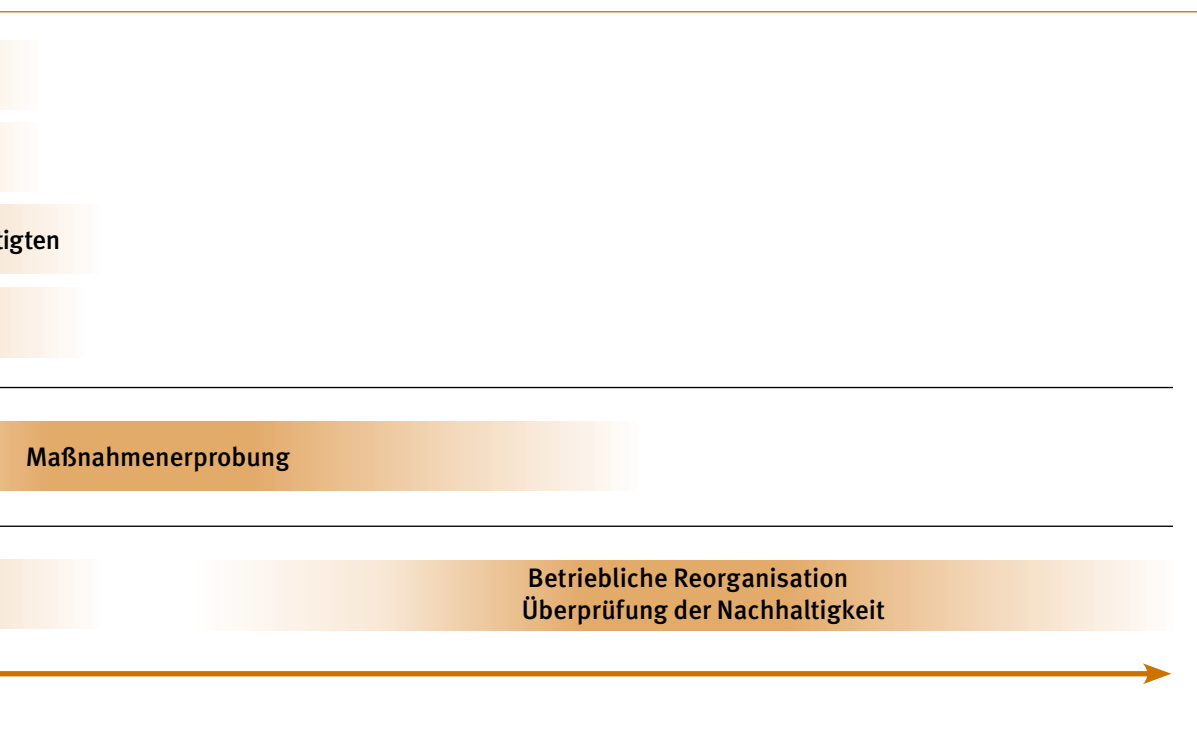
Bevor Sie die Arbeitsabläufe in Ihrer gesamten Einrichtung verändern, werden die Maßnahmen in einem ausgewählten Wohnbereich erprobt. Erzielen die Maßnahmen die gewünschte Wirkung, werden sie auf die anderen Bereiche übertragen.

### **Umsetzung: Mitgestalten motiviert**

Entwickeln Sie die Maßnahmen gemeinsam mit Ihren Beschäftigten. Als Experten in eige-

### **Nachhaltig wirksam: Synergien nutzen**

Es empfiehlt sich, die Verbesserungsmaßnahmen in die bereits vorhandenen betrieblichen Strukturen wie zum Beispiel das bestehende Qualitätsmanagementsystem oder das Besprechungswesen zu integrieren. Um die Gesundheitsziele über das Projekt hinaus weiter zu verfolgen, braucht es klare Zuständigkeiten, die etwa über den Arbeitskreis „Gesundheit“ oder den Arbeitsschutzausschuss geregelt werden.



# Das Ergebnis: Kleine Maßnahmen mit großer Wirkung

---

*»Ich bin begeistert von dem Beratungsansatz. Der materielle und personelle Aufwand rechnet sich sehr schnell.«*

Aus dem Erfahrungsbericht einer Heimleitung

---

Die Erfahrungen aus den Einrichtungen der stationären Altenpflege, die das BGW-Organisationsberatungskonzept bereits erfolgreich umgesetzt haben, zeigen: Es funktioniert! Selbst minimale Veränderungen der Arbeitsorganisation können bewirken, dass sich das Arbeitsklima in den Wohnbereichen erheblich verbessert. Hier einige beispielhafte Maßnahmen aus bisherigen Projekten.

## Netto-Dienstplanung

Der bewusste Umgang mit der tatsächlich zur Verfügung stehenden Zeit ist ein Erfolgsfaktor für die Zuverlässigkeit der Dienstplanung und kann Belastungen reduzieren. Die Einrichtungen, die an dem Organisationsberatungsprojekt teilgenommen haben, verplanen nur noch die Arbeitszeit, die auch tatsächlich zur Verfügung steht.

## Gemeinsame Sorge

Bei einer Befragung der Beschäftigten stellt sich heraus, dass die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Pflege, Hauswirtschaft, Küche und therapeutischem Dienst nicht optimal läuft. In dem Seniorenwohnheim gilt jetzt das Prinzip der „gemeinsamen Sorge“. Die Beschäftigten sind sich bewusster, dass alle mit ihrer jeweiligen Tätigkeit zum Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner beitragen.

Neben den Absprachen zwischen den Bereichen werden auch die Übergaben und Besprechungen neu strukturiert, Teilzeitkräfte durch sogenannte „Blitzrunden“ besser integriert.

## Konzentriert bei der Sache

In nahezu allen Einrichtungen führten Telefonanrufe während der Hauptpflegezeiten immer wieder zu Unterbrechungen und damit zu einem höheren Zeitaufwand. Hier bieten sich Rufumleitungen an, zum Beispiel in die Verwaltung oder zu einer Mitarbeiterin, die nicht mit der Pflege beschäftigt ist. Wichtig ist es, sicherzustellen, dass Tätigkeiten wie zum Beispiel die Pflegedokumentation ungestört ausgeführt werden können.

## Kurze Wege

Die Pflegedokumentation bedeutet für viele Pflegekräfte zusätzliche Wege. Mit mobilen Geräten erfolgt die Pflegedokumentation jetzt direkt vor Ort. Das erspart nicht nur den regelmäßigen Gang zum PC. Auch eine zeitnahe, über den Tag verteilte Dokumentation kann besser realisiert werden.

## Betreuung rund um die Uhr

Zeit für ein tröstendes Gespräch nach einem Albtraum, eine heiße Milch, wenn jemand nicht einschlafen kann: Der Nachtdienst ist weit mehr als nur eine Nachtwache. Im Gegenteil: Auch nachts brauchen Bewohner und Bewohnerinnen Hilfe, können Notsituationen auftreten, muss schnell reagiert werden. Ein Altenpflegeheim hat entsprechende

Konsequenzen gezogen. Der Einrichtungsleiter: „Unser Nachtdienst ist jetzt ausschließlich für die Bewohner und Bewohnerinnen zuständig. Wir haben stattdessen den späten Spätdienst verlängert, um den Nachtdienst von Aufgaben zu entlasten, die am Tage liegen geblieben sind, zum Beispiel aufräumen oder Medikamente zusammenstellen.“

## Mehr Zeit einplanen

Bewohnerinnen und Bewohner haben unterschiedliche Bedürfnisse: Einige möchten gern später aufstehen, auch mal wie früher im Bademantel frühstücken oder nach dem Abendessen noch etwas unternehmen. Hier bieten sich verlängerte Aufsteh- und Zubett-Geh-Zeiten an. Mit dem positiven Nebeneffekt, dass gleichzeitig die Arbeitspitzen entzerrt werden.

Auch eine bessere Verteilung der Mahlzeiten über den Tag und ausreichend Zeit, das Essen anzureichen, bewirken ein entspannteres Arbeiten.

Das Ergebnis: Alle sind zufriedener. Die Bewohner und Bewohnerinnen starten in ihrem Tempo in den Tag und die Pflegekräfte haben mehr Zeit für die Grundpflege.

## Flexible Dienstzeiten

Stichwort Lebensphasenorientierung: Die Dienstplanung und Schichtbesetzung sollte stärker die Mitarbeiterwünsche berücksichtigen und bestrebt sein, die Tagesstruktur der Bewohner zu berücksichtigen.





# Projektbegleitung und Beratung



Im Auftrag der BGW werden die Einrichtungen von einer externen Beraterin oder einem externen Berater mit ausgewiesenen Branchenkenntnissen in der stationären Altenpflege unterstützt. Auf Wunsch erfolgt eine Beratung einzelner Unternehmen oder im Pool mit mehreren Einrichtungen eines Trägers.

## Trägerberatung

Als Träger haben Sie die Möglichkeit, mit einer gepoolten Beratung für mehrere Häuser gleichzeitig zu starten. Bei dieser Option sind drei bis sechs stationäre Altenpflegeeinrichtungen eines Trägers beteiligt. In gemeinsamen Workshops wird an konkreten Themen der Einrichtung gearbeitet. Das dient dem Erfahrungsaustausch und fördert das Lernen voneinander.

## Qualifiziertes Projektmanagement

Um das BGW-Organisationsberatungskonzept erfolgreich umzusetzen, sollten Sie ein Projektmanagement einrichten. Die BGW bietet entsprechende Qualifizierungsmodule an, in denen die von Ihnen benannten Projektleitungen und deren Stellvertretung in Projektmanagementmethoden, Moderationstechniken, Kommunikation und Gruppendynamik qualifiziert werden. Alternativ besteht die Möglichkeit, an der Qualifizierung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement teilzunehmen.

Die Projektleitung sollte einen pflegefachlichen Hintergrund haben und nach Möglichkeit nicht der obersten Führungsebene angehören.

# Voraussetzungen für ein erfolgreiches Projekt

Sie interessieren sich für das Organisationsberatungskonzept der BGW? Damit Ihr Projekt gelingt, sollte Ihr Haus folgende Voraussetzungen mitbringen:

- In Ihrer Einrichtung sind mindestens 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.
- Sie planen, eine entbürokratisierte Pflegedokumentation einzuführen.
- Geschäftsführung, Einrichtungsleitung, Führungskräfte und betriebliche Interessensvertretung stehen hinter dem Projekt und unterstützen es aktiv.
- Sie haben einen Arbeitsschutzausschuss.
- Eine Gefährdungsbeurteilung liegt vor und wird regelmäßig aktualisiert.
- Sie beziehen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Projekt ein, diese können aktiv mitgestalten und werden regelmäßig über den Verlauf informiert: Akzeptanz und Mitwirkung der Beschäftigten sind wesentliche Voraussetzungen für das Gelingen des Projektes.
- Sie haben gute Erfahrungen mit der Projektarbeit oder sind bereit, Projektmanagementstrukturen aufzubauen.
- Finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen sind bereitgestellt.

# Ansprechpartner

Wenn Sie sich persönlich und ausführlich informieren und beraten lassen möchten, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Lassen Sie sich von uns ein Angebot erstellen! Oder vereinbaren Sie einen kostenlosen Termin zur Erstberatung: Dank unserer Rahmenverträge können Sie die Leistungen der BGW-Beratung zu günstigen Konditionen in Anspruch nehmen.

Auf Wunsch rufen wir Sie für eine telefonische Beratung zurück. Teilen Sie uns einfach mit dem beiliegenden Faxformular Ihren Wunschtermin und Ihre Telefonnummer mit.

## **Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege**

Telefon: (040) 202 07 - 48 62

Telefax: (040) 202 07 - 48 53

E-Mail:

gesundheitsmanagement@bgw-online.de

## **Referenzen**

Einige Einrichtungen, die das Projekt erfolgreich abgeschlossen haben, bieten an, ihre Erfahrungen weiterzugeben und stellen sich als Ansprechpartner zur Verfügung. Melden Sie sich einfach bei uns, wir stellen den Kontakt gern her.

## **Sie möchten noch mehr tun, um ein gesundes Unternehmen zu werden?**

Die BGW bietet Einrichtungen der stationären Altenpflege weitere Module für betriebliche Analysen, Personalentwicklung und Organisationsberatung, mit dem Ziel, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern.

### **Betriebsklima und Gesundheit systematisch messen**

BGW Betriebsbarometer für Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten

### **Probleme benennen – konkrete Lösungen finden**

BGW Arbeitssituationsanalyse in akut belasteten Teams

### **Psychische Belastung und Beanspruchung**

BGW Personalbefragung für die Pflege und den stationären Wohnbereich in der Behindertenhilfe

### **Gesunde Führung – gesunde Beschäftigte**

BGW Personalkompetenz: Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung

# Literatur

- Gerhard Berger, Karla Kämmer, Andreas Zimmer; Erfolgsfaktor Gesundheit – Handbuch zum betrieblichen Gesundheitsmanagement; Vincentz Network 2006
- Karla Kämmer (Hrsg.); Pflegemanagement in Altenpflegeeinrichtungen; Schlütersche; Auflage: 6., aktualisierte Auflage (16. Juni 2015)
- Herbert Müller; Arbeitsorganisation in der Altenpflege, Ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung und -sicherung 2014, 5. aktualisierte Auflage
- Michael Simon, Peter Tackenberg, Hans-Martin Hasselhorn, u.a.; Auswertung der ersten Befragung der Next-Studie in Deutschland. Wuppertal, 2005
- Michael Wipp, Bahram Aghamiri, Karla Kämmer; Fehlzeiten konstruktiv managen; Vincentz Network; 2009
- Michael Wipp; Regelkreis der Einsatzplanung; Dienstpläne sicher und effizient erstellen 2012, neu bearbeiteter Text auf Grundlage des gleichnamigen Buches von 2005, Vincentz Network
- Artikel zur 3Q Studie: Sascha G. Schmidt, Martin Dichter, Bernd H. Müller, Hans-Martin Hasselhorn (2010). „Und es gibt sie ...“ Woran erkennen Pflegende attraktive Einrichtungen in der stationäre Altenpflege? Die Schwester/Der Pfleger, 49(2), 164-166. pdf, 108.9K, 09/01/11

# Kontakt – Ihre BGW-Standorte

## Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Hauptverwaltung  
Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg  
Tel.: (040) 202 07 - 0  
Fax: (040) 202 07 - 24 95  
www.bgw-online.de

## Ihre BGW-Kundenzentren

### Berlin · Spichernstraße 2–3 · 10777 Berlin

Bezirksstelle Tel.: (030) 896 85 - 37 01 Fax: - 37 99  
Bezirksverwaltung Tel.: (030) 896 85 - 0 Fax: - 36 25  
schu.ber.z\* Tel.: (030) 896 85 - 36 96 Fax: - 36 24

### Bochum · Universitätsstraße 78 · 44789 Bochum

Bezirksstelle Tel.: (0234) 30 78 - 64 01 Fax: - 64 19  
Bezirksverwaltung Tel.: (0234) 30 78 - 0 Fax: - 62 49  
schu.ber.z\* Tel.: (0234) 30 78 - 64 70 Fax: - 63 79  
studio78 Tel.: (0234) 30 78 - 64 78 Fax: - 63 99

### Delmenhorst · Fischstraße 31 · 27749 Delmenhorst

Bezirksstelle Tel.: (04221) 913 - 42 41 Fax: - 42 39  
Bezirksverwaltung Tel.: (04221) 913 - 0 Fax: - 42 25  
schu.ber.z\* Tel.: (04221) 913 - 41 60 Fax: - 42 33

### Dresden · Gret-Palucca-Straße 1 a · 01069 Dresden

Bezirksverwaltung Tel.: (0351) 86 47 - 0 Fax: - 56 25  
schu.ber.z\* Tel.: (0351) 86 47 - 57 01 Fax: - 57 11  
Bezirksstelle Tel.: (0351) 86 47 - 57 71 Fax: - 57 77  
Königsbrücker Landstraße 2 b · Haus 2  
01109 Dresden  
BGW Akademie Tel.: (0351) 288 89 - 61 10 Fax: - 61 40  
Königsbrücker Landstraße 4 b · Haus 8  
01109 Dresden

### Hamburg · Schäferkampsallee 24 · 20357 Hamburg

Bezirksstelle Tel.: (040) 41 25 - 29 01 Fax: - 29 97  
Bezirksverwaltung Tel.: (040) 41 25 - 0 Fax: - 29 99  
schu.ber.z\* Tel.: (040) 73 06 - 34 61 Fax: - 34 03  
Bergedorfer Straße 10 · 21033 Hamburg  
BGW Akademie Tel.: (040) 202 07 - 28 90 Fax: - 28 95  
Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg

### Hannover · Anderter Straße 137 · 30559 Hannover

Außenstelle von Magdeburg  
Bezirksstelle Tel.: (0511) 563 59 99 - 47 81 Fax: - 47 89

### Karlsruhe · Philipp-Reis-Straße 3 · 76137 Karlsruhe

Bezirksstelle Tel.: (0721) 97 20 - 55 55 Fax: - 55 76  
Bezirksverwaltung Tel.: (0721) 97 20 - 0 Fax: - 55 73  
schu.ber.z\* Tel.: (0721) 97 20 - 55 27 Fax: - 55 77

### Köln · Bonner Straße 337 · 50968 Köln

Bezirksstelle Tel.: (0221) 37 72 - 53 56 Fax: - 53 59  
Bezirksverwaltung Tel.: (0221) 37 72 - 0 Fax: - 51 01  
schu.ber.z\* Tel.: (0221) 37 72 - 53 00 Fax: - 51 15

### Magdeburg · Keplerstraße 12 · 39104 Magdeburg

Bezirksstelle Tel.: (0391) 60 90 - 79 20 Fax: - 79 22  
Bezirksverwaltung Tel.: (0391) 60 90 - 5 Fax: - 78 25

### Mainz · Göttelmannstraße 3 · 55130 Mainz

Bezirksstelle Tel.: (06131) 808 - 39 02 Fax: - 39 97  
Bezirksverwaltung Tel.: (06131) 808 - 0 Fax: - 39 98  
schu.ber.z\* Tel.: (06131) 808 - 39 77 Fax: - 39 92

### München · Helmholtzstraße 2 · 80636 München

Bezirksstelle Tel.: (089) 350 96 - 46 00 Fax: - 46 28  
Bezirksverwaltung Tel.: (089) 350 96 - 0 Fax: - 46 86  
schu.ber.z\* Tel.: (089) 350 96 - 45 01 Fax: - 45 07

### Würzburg · Röntgenring 2 · 97070 Würzburg

Bezirksstelle Tel.: (0931) 35 75 - 59 51 Fax: - 59 24  
Bezirksverwaltung Tel.: (0931) 35 75 - 0 Fax: - 58 25  
schu.ber.z\* Tel.: (0931) 35 75 - 58 55 Fax: - 59 94

\*schu.ber.z = Schulungs- und Beratungszentrum



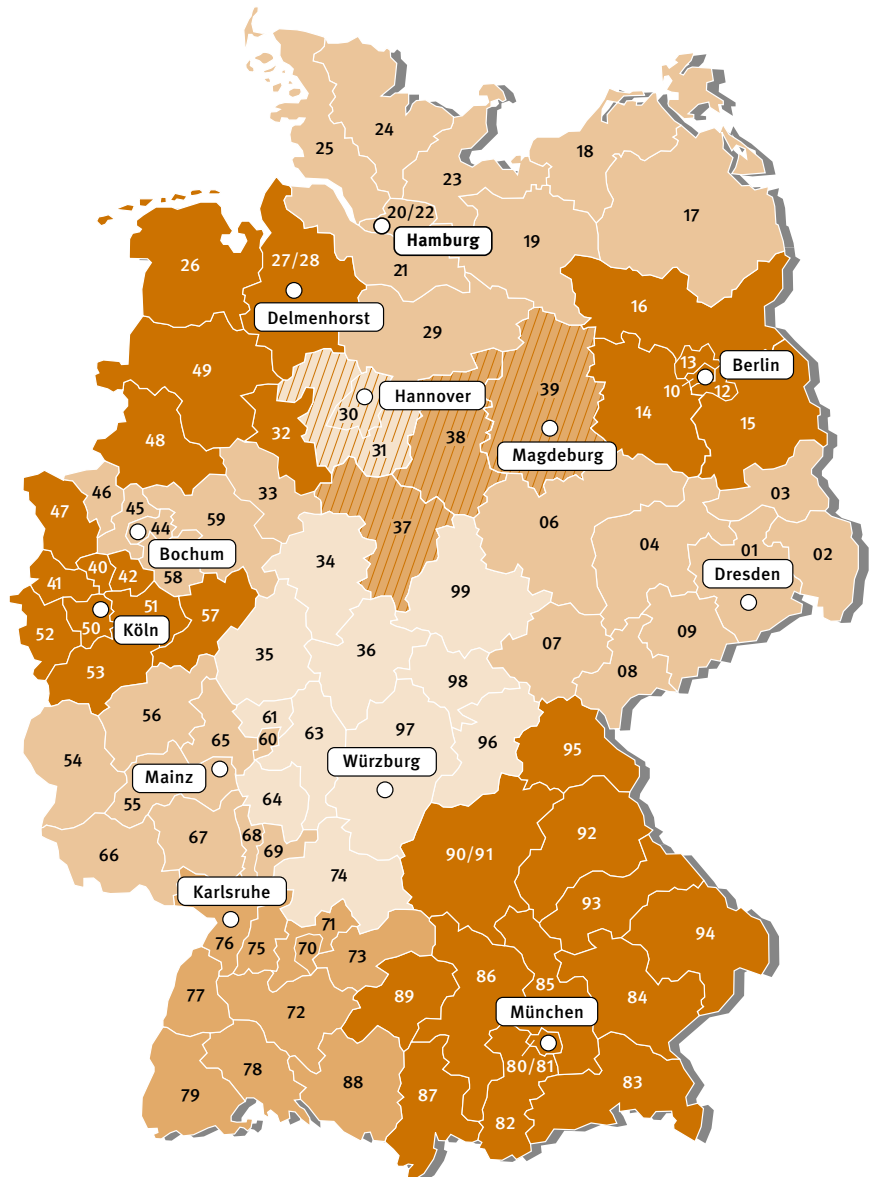
### So finden Sie Ihr zuständiges Kundenzentrum

Auf der Karte sind die Städte verzeichnet, in denen die BGW mit einem Standort vertreten ist. Die farbliche Kennung zeigt, für welche Region ein Standort zuständig ist.

Jede Region ist in Bezirke unterteilt, deren Nummer den ersten beiden Ziffern der dazugehörigen Postleitzahl entspricht.

Ein Vergleich mit Ihrer eigenen Postleitzahl zeigt, welches Kundenzentrum der BGW für Sie zuständig ist.

Auskünfte zur Prävention erhalten Sie bei der Bezirksstelle, Fragen zu Rehabilitation und Entschädigung beantwortet die Bezirksverwaltung Ihres Kundenzentrums.



## Beratung und Angebote

### BGW-Beratungsangebote

Tel.: (040) 202 07 - 48 62

Fax: (040) 202 07 - 48 53

E-Mail: [gesundheitsmanagement@bgw-online.de](mailto:gesundheitsmanagement@bgw-online.de)

### Versicherungs- und Beitragsfragen

Tel.: (040) 202 07 - 11 90

E-Mail: [beitraege-versicherungen@bgw-online.de](mailto:beitraege-versicherungen@bgw-online.de)

### Medienbestellungen

Tel.: (040) 202 07 - 48 46

Fax: (040) 202 07 - 48 12

E-Mail: [medienangebote@bgw-online.de](mailto:medienangebote@bgw-online.de)

Diese Übersicht wird bei jedem Nachdruck aktualisiert. Sollte es kurzfristige Änderungen geben, finden Sie diese hier:



[www.bgw-online.de/  
kundenzentren](http://www.bgw-online.de/kundenzentren)



