

Ausgangslage - Haus Evergreen Bergneustadt im Mai 2023

- 80 vollstationäre Plätze
- 3 Wohnbereiche mit 27 Betten (je 1 DZ)
- Herausforderung Mitarbeiterzufriedenheit & Überstunden
 - Durch Planung über Pflegebedarf aus Belegung (Immer-so-Prinzip)
 - Fast jedes WE arbeiten
 - Viele Teildienste / Früh-Spätwechsel
- Teamstrukturen
 - Sinkende Bereitschaft zum Einspringen
 - Wechselnde WBL durch EZ/Rente
 - Unterschiedliche negative Teamdynamiken
- („Geister Themen“ - Qualitätsdefizite)
 - Themen, die existent waren, die wir jedoch zu dem Zeitpunkt nicht kannten

Erreichtes

- Boost durch stationäre Tourenplanung im Rahmen von PeBeM:
- **Von A-zubi bis Z-eitersparnis**
 - Zeitersparnis durch Digitalisierung in allen Bereichen
 - Tourenplanung nach QN / Entlastung PFK
 - Verlässliche Dienstplanung / Ausfallmanagement
 - Hohe Qualität in der Pflege – durch Eigenverantwortung
 - Förderung der Stärken
 - Fortbildung Mitarbeiter
 - Stärkung ein Haus – ein Team
 - Azubikonzept / Azubi „on top“

Mitarbeiterzufriedenheit

- Arbeitszeitmanagement und Flexibilität
 - Keine Plusstunden mehr, da Arbeitslast gleichmäßiger auf Mitarbeiter:innen verteilt werden kann
 - Ausfall Management auf neuen Füßen: kein Holen aus dem Frei mehr, da Standby-Dienste per Dienstgruppe
 - Urlaubsplanung wesentlich flexibler durch größeren Planungspool
 - Flexiblere Einsatz über Wohnbereiche hinweg ermöglicht bessere Berücksichtigung von Dienstzeitenwünsche
 - Touren werden geschaffen auch entsprechend den Bedürfnissen von Mitarbeitenden (Spezialisierung, physische Belastung bei älteren Mitarbeitenden)
- Team, Entwicklung, Förderung und Fairness
 - Transparente und faire Verteilung der Arbeit für alle und über den Tag: Weniger „Stoßzeiten“ = selbstgemachter Stress bei gleichzeitiger bewohnerorientierter Planung
 - Tatsächliche Leistungsfähigkeit (einige MA gehen) wird transparent: Identifikation von Entwicklungsbedarfen; einige gehen auch
 - Klare Verantwortlichkeiten entlasten Mitarbeitende im Alltag
 - Komplexe Teamdynamiken pro Wohnbereich werden aufgelöst; Fachkräfte entwickeln Teamgefühl und -stolz
 - Einarbeitung wesentlich strukturierter und einheitlich durch klare Zuordnung
 - Spezialisierung insbesondere von Fachkräften durch Koordinatorenrolle möglich