

Montag, 15. Januar 2024, Rhein-Hunsrück-Zeitung, Seite 19

## Gemeinsam auf Suche nach neuen Wegen in der Pflege

Von Suzanne Breitbach



Projektarbeit auf einer Station im Bopparder Altenzentrum Haus Elisabeth (von links): Einrichtungsleiter Armin Stelzig, Pflegeassistentinnen Marsilda Xhengo und Hacer Bulut, Professor Dr. Albert Brühl (Vinzenz Pallotti University Vallendar), Natalia Becker (Pflegfachkraft und stellvertretende Wohnbereichsleitung), Michael Lobb (Einrichtungsleiter Neuwied und Höhr-Grenzhausen) sowie Wohnbereichsleitung Christa Sonnet. Foto: Suzanne Breitbach

Projektarbeit brachte erstaunliche Ergebnisse für Senioreneinrichtungen

Boppard/Region. Ungefähr 450 Gesetze und Verordnungen regeln das Leben in einer Senioreneinrichtung. Seit mehreren Jahren werden in einem Forschungsprojekt der Vinzenz Pallotti University (ehemals Philosophisch-Theologischen-Hochschule Vallendar) und vier Einrichtungen des Fachbereichs Altenhilfe der Bethesda St. Martin (Altenzentrum Haus Elisabeth Boppard, Betreuungs- und Begegnungszentrum Haus im Rebenhang Winnigen, Seniorenzentrum Bethesda Höhr-Grenzhausen, Altenzentrum Evangelische Marktkirchengemeinde Neuwied) neue Wege in der Pflege gesucht (wir berichteten).

Im vergangenen Jahr wurden die zweite und letzte Datenerhebung durchgeführt. Die Ergebnisse sind gleich beziehungsweise ähnlich wie bei der ersten Datenerhebung. Es hat sich erneut gezeigt, dass eine Berechnung des Personalschlüssels völlig unabhängig von Pflegegraden erfolgen kann, bestätigen die beiden Einrichtungsleiter Armin Stelzig (Boppard) und Michael Lobb (Neuwied und Höhr-Grenzhausen). Mit dabei ist auch Professor Dr. Al-

bert Brühl von der Hochschule in Vallendar, der das von der Landesregierung bezuschusste Projekt wissenschaftlich begleitet. Im Fokus der Projektteilnehmer steht der Nachweis der guten Qualität. „Es geht nach wie vor um die Pflegequalität“, sagt Professor Brühl.

Das komplexe Thema Pflege beschäftigt die Teilnehmer weiter. Grünes Licht kam aus Mainz, die Projektfortsetzung durch die Stiftung Bethesda St. Martin ist bis zum 31. Dezember 2025 sichergestellt. Ein einfacheres Personalbemessungssystem hat sich über einen längeren Zeitraum in Sachen Leistung und Qualität bewährt.

Mit wissenschaftlicher Begleitung haben die Mitarbeiter der teilnehmenden Einrichtungen eigenverantwortliche Organisationsentwicklung betrieben. „Die Zusammensetzung des Personalschlüssels hat sich verändert, dieser ist nicht mehr vom Pflegegrad abhängig“, sagt Michael Lobb. Das Personalsoll richtet sich also nicht mehr nach den unterschiedlichen und sich ständig verändernden Pflegegraden, sondern bleibt unabhängig immer und zu jeder Zeit gleich. Schwankungen in der Belegung sind für die Personalausstattung nicht mehr ausschlaggebend. Im Gegenteil: Bei einer Unterbelegung können sogar eventuell vorhandene Mehrstunden abgebaut werden.

### **Probleme wie bei allen Trägern**

Es gab auch erschwerende Faktoren: Wie bei allen anderen Trägern ist die Situation auf dem Personalmarkt schwierig. Und dann kam Corona mit den einhergehenden und äußerst erschwerenden Umständen. In Mitarbeiterversammlungen, Arbeitsgruppen und Teamgesprächen sowie durch regelmäßiges Training durch die Fortbildungsbeauftragte wurden alle Mitarbeiter jederzeit einbezogen und über alles informiert. Entbürokratisieren, um Zeit zu gewinnen. Mit einfachen, schnellen und effektiven Handlungen wurden Abläufe vereinfacht. „Jeder muss immer alles sofort verstehen können“, nennt Armin Stelzig die Vorgehensweise beim Namen.

In Arbeitsgruppen wurden neue Ablaufpläne und Stellenbeschreibungen für alle erstellt, in denen die Pflegefachkräfte von Aufgaben der Grund- und Körperpflege entlastet wurden und nur noch Behandlungspflege, Risikobewertungen und allgemeine Begleitung der Pflegehelfer durchgeführt haben. Dabei wurden die Altenpflegehelfer und Krankenpflegehelfer enger mit einbezogen und haben dadurch endlich eine höhere Wertschätzung sowie einen höheren Stellenwert erhalten. Sie arbeiten den Pflegefachkräften zu.

„Wir haben alle Altenpflegehelfer und Krankenpflegehelfer anhand der neuen Ablaufpläne und Stellenbeschreibungen eingearbeitet und länger intensiv begleitet (durch Qualitätsmanagement, Pflegedienstleitung und Fachkräfte). Das hat dazu geführt, dass wir innerhalb der Organisationseinheiten auch mit Rufbereitschaften arbeiten konnten und damit sehr gute Ergebnisse erzielt haben“, verdeutlichen Michael Lobb und Armin Stelzig. Die Arbeitsbedingungen haben sich deutlich verbessert, und die Zufriedenheit ist gestiegen, weil einige Anforderungen weggefallen sind. Keine aufwendigen Tabellen mehr führen, keine regelmäßigen Meldungen mehr an Behörden (Ausnahme Corona-Meldungen), keine drohenden Belegungsstopps, die die Senioreneinrichtungen ständig unter Druck setzen, deutliche Zeitersparnisse, die gut für andere Aufgaben gebraucht werden.

„Die Freiheit zu haben, so arbeiten zu können ohne Außeneinflüsse, also ohne jemanden, der uns immer sagt, dass das so nicht geht und anders besser wäre, hat uns zu einem starken Team gemacht, für hohe Motivation gesorgt und alles vereinfacht“, sagt Michael Lobb. Er berichtet weiter, dass die Mitarbeiter alles mitgetragen haben und die Einrichtungen weitestgehend von Kündigungen verschont blieben. Es gab keine Beanstandungen von Bewohnern oder deren Angehörigen. Das Ergebnis der Qualitätsprüfung zum Beispiel in Hör-Grenzhausen war das beste Ergebnis, das die Einrichtung jemals hatte. Und auch das Gesundheitsamt, das immer wieder die Einrichtungen besucht, war sehr zufrieden.

### **Acht statt 65 Kriterien angewendet**

Im Rahmen der Projektarbeit wurden eigene Kriterien entwickelt. Während der Medizinische Dienst 65 Kriterien anwendet, hat die Stiftung Bethesda-St. Martin im Rahmen des Projektes lediglich acht Kriterien entwickelt zur Beurteilung der Pflegebedürftigkeit. „Es muss im Alltag einfach sein und bleiben“, so Michael Lobb.

Das Bundesgesetz zur Personalumsetzung führt nicht zu einer Verbesserung der Pflegesituation. Darüber herrscht innerhalb der Projektarbeit Einigkeit. Nächster Schritt wird sein, die selbstständig erarbeiteten Kriterien zur Unterscheidung von Pflegebedürftigkeit einzusetzen, da die Pflegegrade hierbei nicht hilfreich waren.

Ziel ist es, unter diesen Bedingungen weiterarbeiten zu dürfen. Die Leistungs- und Qualitätsvereinbarung zwischen der Stiftung Bethesda und den Pflegekassen wurde bis zum 31. Dezember 2025 verlängert. Aus Sicht der Stiftung Bethesda-St. Martin soll der völlig unnötige bürokratische und zeitraubende Aufwand der Pflegedokumentation vereinfacht werden. Die großen Zeitressourcen könnten dann genutzt werden, um mehr Zeit für die Bewohner zu haben.

© Die inhaltlichen Rechte bleiben dem Verlag vorbehalten. Nutzung der journalistischen Inhalte ist ausschließlich zu eigenen, nichtkommerziellen Zwecken erlaubt.