

- Kurzbericht vom Fachtag
- Beispiel Pflegenachbarn
- Netzwerkgründung

AUTONOME PFLEGETEAMS

POTENZIALE UND HERAUSFORDERUNGEN

„Selbstorganisierte
Pflegeteams“
Wo stehen wir?

Veranstalter*innen

Worum geht es?

- Für bessere Arbeitsbedingungen sorgen
 - Krankenstand senken
 - Arbeitskräftesicherung
- Wertschätzung für die Pflegenden
 - Eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Arbeiten trägt wesentlich zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten bei.
- Bessere Entfaltung der fachlichen Kompetenz
 - Situative Planung der Pflege
 - Die Wirkmächtigkeit der Pflege entdecken

Relevante Projektansätze (Auswahl)

- ✓ AAP Heide (Stiftung Mensch) im Auftrag Sozial- und Landwirtschaftsministerium SH
- ✓ ASB Hamburg – EVA-Teams
- ✓ BUURTZOG Deutschland (Sander Pflege)
- ✓ Pflegenachbarn – Caritas in Niedersachsen & Living Lab, gefördert durch Sozialministerium
- ✓ "Pflege ganz aktiv,, Caritas Westerwald und AOK
- SeQua - Pflege zukunftsfähig denken - Johanniter Erkelenz/Aachen
- Integrierte Pflegebegleitung - Caritas Olpe / Paderborn

Was ist der Kern von „New Work“?

- ❑ Partizipation in der Gestaltung von Arbeit
- ❑ Flexibilisierung
- ❑ Selbstorganisation und Selbstverantwortung
- ❑ Neues Verständnis von Führung (nicht Entscheidung, sondern Prozessmoderation)
- ❑ Stärkung von Resilienz und Entwicklung

Rahmen: Was ist der Kern ambulanter Pflegearbeit?

- ❑ Beitrag zur Lösung von Pflegeproblemen durch Pflegende
- ❑ Arbeit in der Lebenswelt pflegebedürftiger Menschen und ihrer Angehörigen zwischen High-Tech und High-Touch
- ❑ Mehr Begleitung und Beratung als Durchführung von Verrichtungen
- ❑ Bedeutung von Aushandlungsprozessen
- ❑ Problematik eines antiquierten und verengten Leistungsspektrums
- ❑ Systemisch nur geringes Vertrauen in professionelle Pflege

Herausforderungen (EVA, PN, AAP, BUURTZORG)

- ❑ anspruchsvolles Projektmanagement
- ❑ Scheu Verantwortung zu übernehmen
- ❑ Resonanz der Mitarbeitenden fällt unterschiedlich aus
- ❑ Konsens wird in der Praxis nicht von allen Führungskräften getragen
- ❑ geringes Bewusstsein für Notwendigkeit von wirtschaftlichem Controlling
- ❑ gering ausgebildete Schlüsselkompetenzen für Teamarbeit
- ❑ geringe Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- ❑ Bürokratische Hürden für Versorgungsvertrag

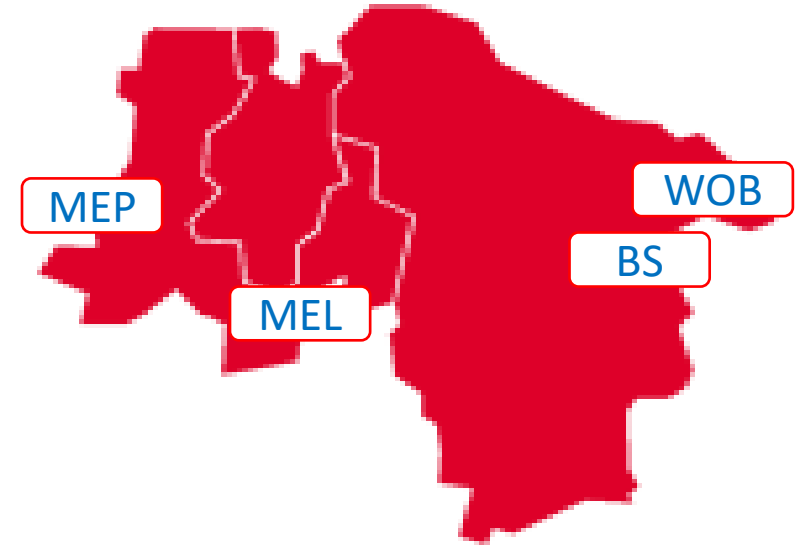
(die Pflegenachbarn verhandeln seit 11/2023 einen Rahmenvertrag).

Was sind die Treiber?

- ❑ Die Mitarbeitenden erleben **Vertrauen und Wertschätzung** (alle)
- ❑ Die Fortbildung hat Selbstbewusstsein sowie **Selbstwirksamkeitsüberzeugung** gestärkt und die **Schlüsselkompetenzen für Teamarbeit** gefördert. (PN, EVA)
- ❑ Durch die flachen Strukturen (**kleine selbstorganisierte Teams**) sind agile Lösungen möglich, die gleichzeitig die **Zufriedenheit** und **Wirkmächtigkeit** der Pflegenden fördern. (alle)
- ❑ **Pflege nach Zeit** lässt die beruflichen Kompetenzen besser zur Geltung kommen. (alle)
- ❑ Die **Digitalisierung** unterstützt die Selbstorganisation der Teams und wertet den Beruf insgesamt auf (Zugänglichkeit von Wissen). (PN, Buurtzorg)

Was wir vermuten 1

- ❑ Die D **Bürokratie** scheint es Neugründungen von selbstorganisierten Teams schwer zu machen, wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Die bekannten Changeprojekte sind wirtschaftlich erfolgreich.
- ❑ **Abrechnung nach Zeit** (oder Wahl zwischen Zeit und LK) fördert Rehabilitative Erfolge und die Zufriedenheit von Pflegenden und Patient:innen sowie Angehörigen.
- ❑ **Systemisch- lösungsorientierte Ansätze fehlen** oft und spezifische Beratungskompetenz ist oft eingeengt (Psychodynamik wird nicht ausreichend wahrgenommen).
- ❑ Die bürokratischen Herausforderungen durch das SGB XI überfordern Pflegekräfte und kleine Teams oft. Ein funktionierendes „**Backoffice**“ **muss hier unterstützen** (rechtliche Vorgaben, wirtschaftliches Controlling, pp.).



Gefördert durch:



**Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Arbeit, Gesundheit
und Gleichstellung**

Strategie: Erkenntnisse der Resilienzforschung nutzen

Kleine Teams

Autonomie der Teams

Technisierung

Effektive Abläufe

Resilienzfaktoren	Optimistisch sein
	Situation akzeptieren
	Zu Lösungen kommen
	Opferrolle verlassen
	Verantwortung ergreifen
	Kontakte entwickeln
	Zukunft planen

Ganzheitliche Organisation

Selbstwirksamkeitsüberzeugung stärken

Die Erfolgsgeschichte (Outcomes und Impacts)

- ❑ Eine deutliche Senkung des Krankenstandes
- ❑ Die PDL haben mehr Zeit für Begleitung, Coaching, sowie strategische Überlegungen
- ❑ Bindung der Pflegekräfte
- ❑ Die Eigenständigkeit und Verantwortung nehmen zu
- ❑ Die gegenseitige Unterstützung der Kolleg:innen nimmt zu
- ❑ Systemisch-lösungsorientierte Ansätze sind zunehmend festzustellen, (wertschätzende Arbeitsatmosphäre, erweiterte Handlungskompetenz).
- ❑ rehabilitierende und aktivierende Pflege nimmt zu

Was wir vermuten 2

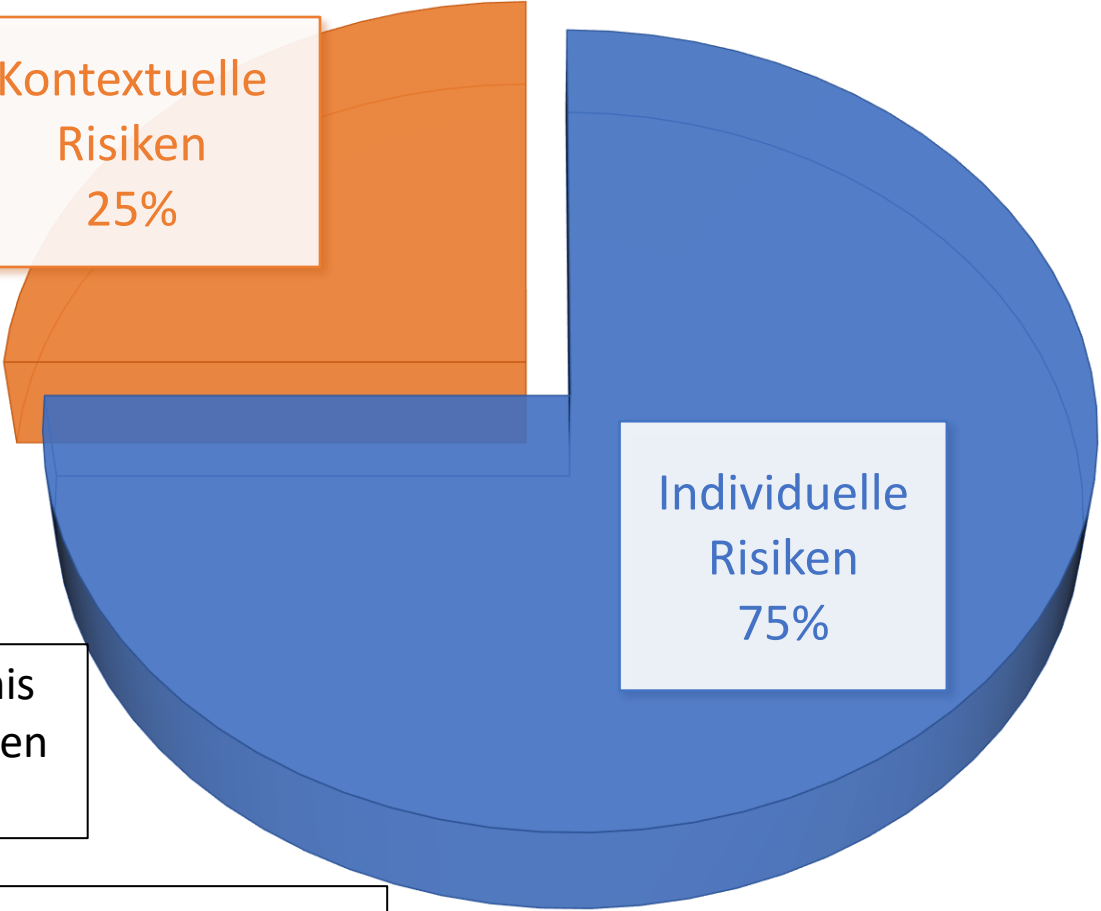
- ❑ **Quartiersansätze scheinen sich in D schwer zu tun** (§ 71 SGB XII gibt zwar einen Rahmen vor, dahinter stehen aber keine ausreichenden Budgets).
- ❑ Möglicherweise sind es **nicht immer die Strukturen die zu Risiken** führen, sondern das Verhalten der Pflegenden (unten mehr).
- ❑ Also müssen wir neben den Strukturen **auch die Mitarbeitenden in den Blick** nehmen.

Das haben wir bei den Pflegenachbarn nicht erwartet

Risikofaktoren

Beispiele:
Schlechte Kommunikation
ineffiziente Abläufe
unklare Vorgaben
Arbeitsplatzunsicherheit
Arbeitsintensität

Kontextuelle
Risiken
25%



Beispiele:
Nicht „Nein“ sagen
fehlende Regeneration
geringe Durchsetzungskraft
keine Hilfe annehmen
Rollenkonflikte
emotionale Dissonanz
Problemtrance

Bei den **Schutzfaktoren** ist das Verhältnis zwischen individuellen und kontextuellen ausgeglichen

Selbsteinschätzung der Teamsprecher*innen
Erhebungsinstrument nach Resilienzmodell, zit. nach iga-Repeort 31

- Erwartungen an mich selbst
- nicht „Nein“ sagen können
- Angst vor Fehlern
- keine Hilfe annehmen können
- geringe Durchsetzungskraft
- Problemtrance

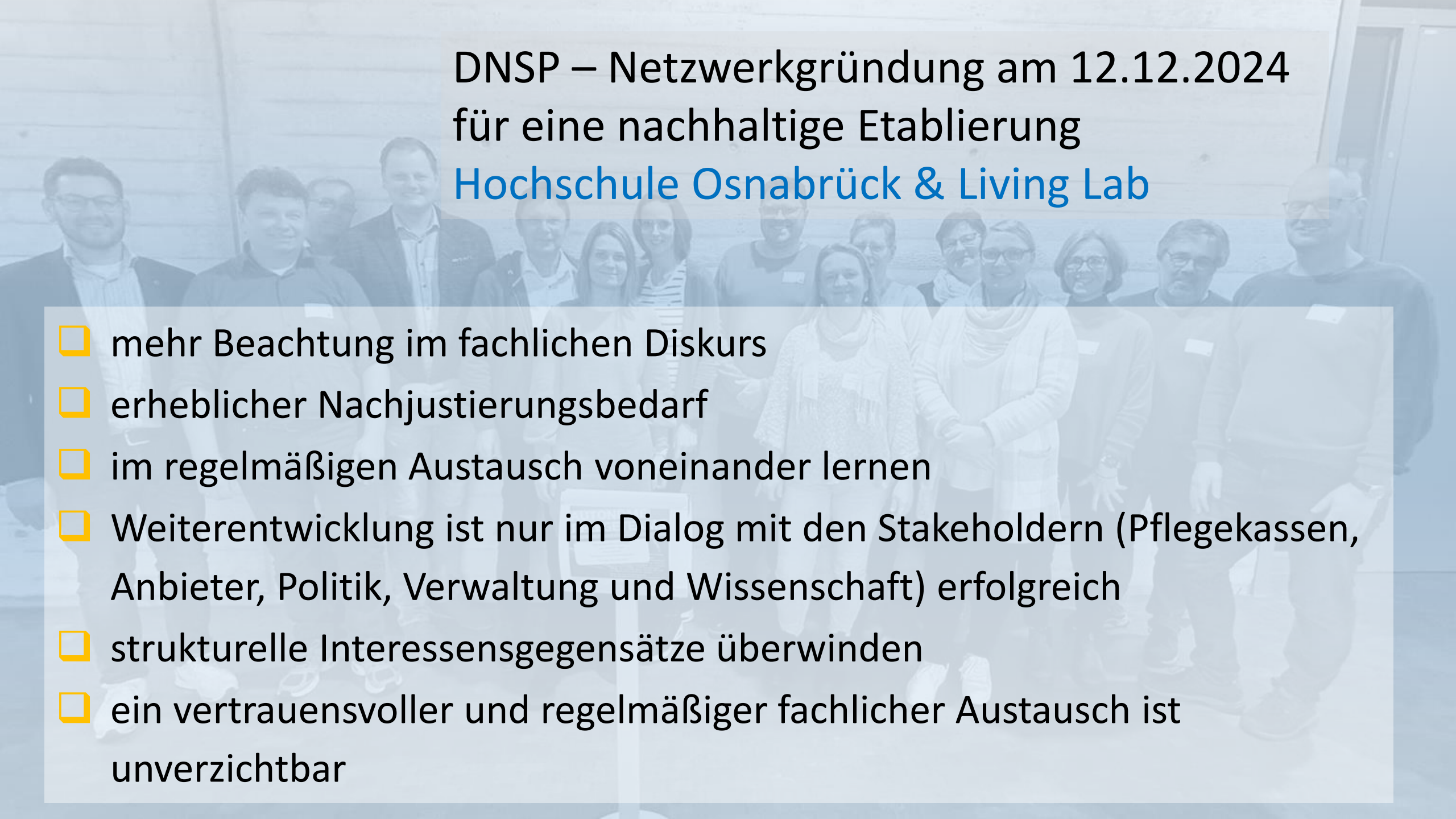


Quelle Grafik rechts: www.resilienz-akademie.com [am 8.5.2025 nicht mehr verfügbar], ähnlich im iga-Report 31

DNSP – Netzwerkgründung am 12.12.2024

Hochschule Osnabrück & Living Lab





DNSP – Netzwerkgründung am 12.12.2024 für eine nachhaltige Etablierung Hochschule Osnabrück & Living Lab

- ❑ mehr Beachtung im fachlichen Diskurs
- ❑ erheblicher Nachjustierungsbedarf
- ❑ im regelmäßigen Austausch voneinander lernen
- ❑ Weiterentwicklung ist nur im Dialog mit den Stakeholdern (Pflegekassen, Anbieter, Politik, Verwaltung und Wissenschaft) erfolgreich
- ❑ strukturelle Interessensgegensätze überwinden
- ❑ ein vertrauensvoller und regelmäßiger fachlicher Austausch ist unverzichtbar

Wer nichts verändern
will,
wird auch das
verlieren,
was er bewahren
möchte

(Gustav Heinemann)

Das Living Lab - Kontakt

Martin Schnellhammer

will dazu beitragen, Strukturen und Prozesse in der Pflege so anzupassen, dass die professionell und familiär Pflegenden gesund bleiben und die demografischen Herausforderungen bewältigt werden können.

Living Lab – Wohnen und Pflege

M.Schnellhammer@hs-osnabrueck.de

www.living-lab.org

www.living-lab.org/Fachtag

www.pflegenachbarn.de

Demnächst www.dnsp.info

0151 28800389

Träger:

Science to Business GmbH – Hochschule Osnabrück

Albert-Einstein-Str. 1

49076 Osnabrück