

Strategisches Ausfallmanagement über Springermodelle – eine nachhaltige Innovation in der Altenhilfe?!

Modellprojekte in Bayern finanziert über die Evangelisch-Lutherische Kirche Bayern in
Kooperation mit dem Diakonischen Werk Bayern (2019-2022)

KONGRESS PFLEGE 27. und 28. Januar in Berlin

Simone Weber

...ach übrigens...

**IN ZUKUNFT
PFLEGEN WIR
DICH.**

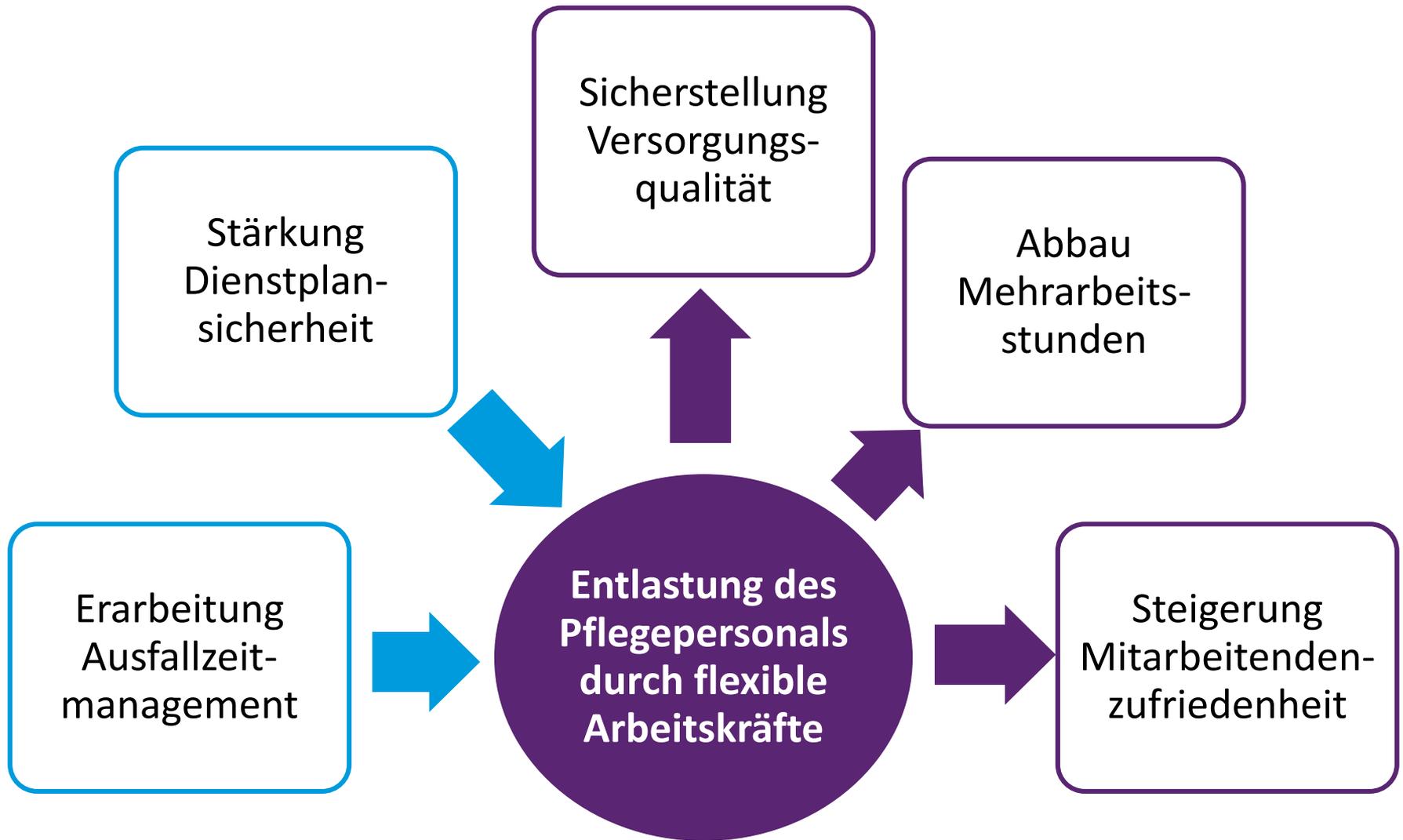
DIE FRAGE IST:

WIE?

**Pflege zukunftsfähig gestalten -
innovative Konzepte des Personalmanagements in der
Pflege entwickeln und umsetzen!**

**Pflegekräfte...
entlasten...
gewinnen...
qualifizieren und binden.**

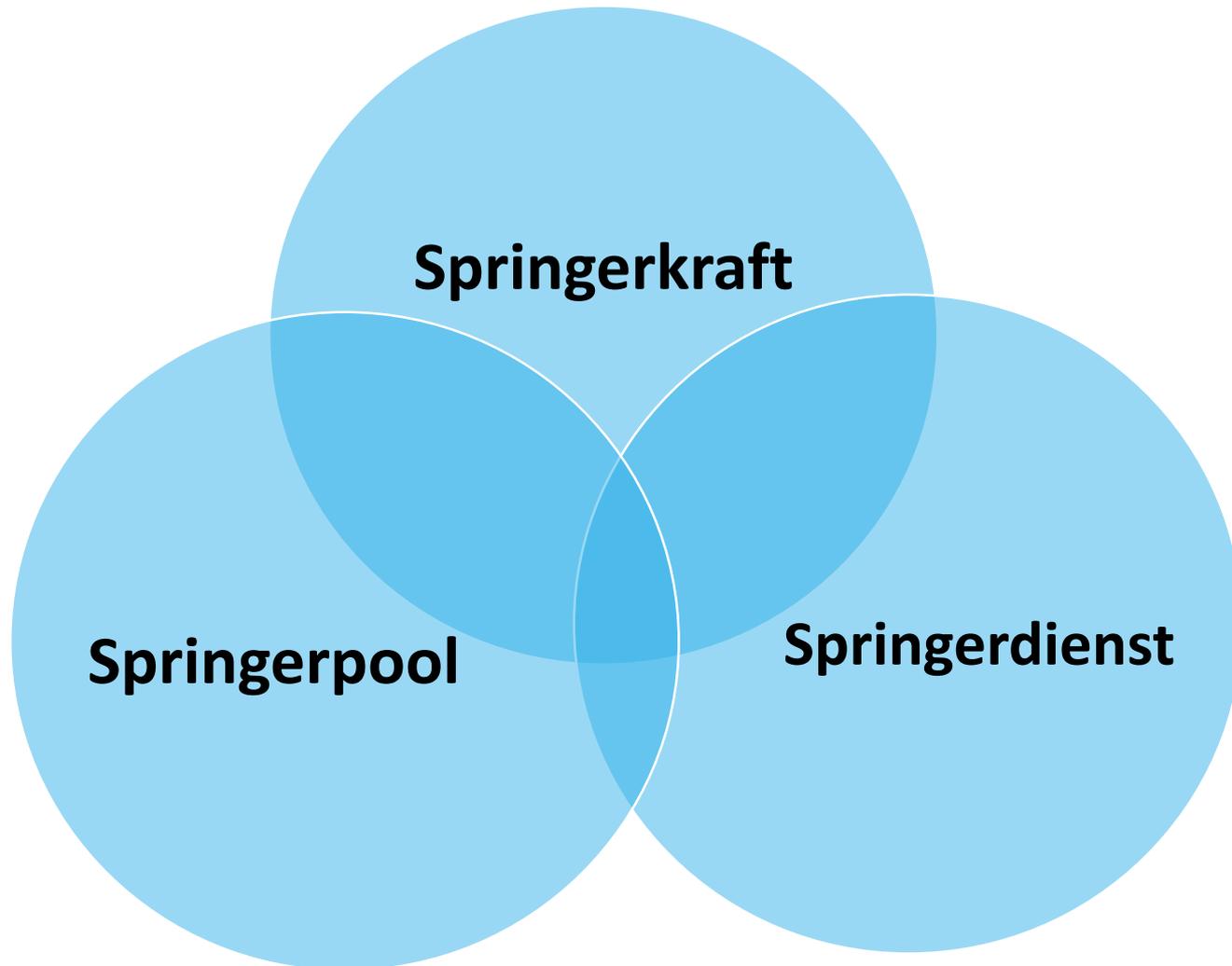
Ziele



Überblick über die Ergebnisse der Gesamtbefragung (N = 45)

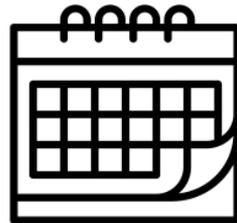
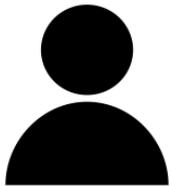
1. Veränderung der Arbeitsorganisation (30,8%)
2. Verbesserung der Kommunikation (15,4%)
3. Verbesserung Teamwork & Zusammenhalt (15,4%)
4. Stärkung des psychosozialen Aspekts (10,5%)

Bedarfsorientierte und flexible Konzeptideen...



Springerkraft

- Eine feste Pflegefachkraft
 - Einsatz in verschiedenen Wohnbereichen und Einrichtungen
 - Fester Dienstplan aufgeteilt auf Bereiche
 - Im Ausnahmefall Krankheitsvertretung
-
- ✓ Ermöglicht zeitnahen Freizeitausgleich für eingesprungene Mitarbeitende
 - ✓ Abbau von Mehrarbeitsstunden



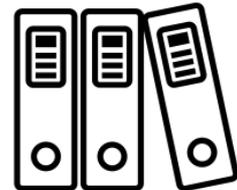
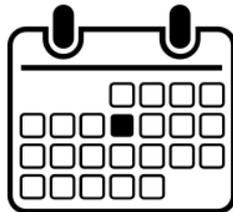
Springerpool

- Bestehend aus mehreren Pflegefachkräften: z.B. Mitarbeitende in Teilzeit, Mitarbeitende in Elternzeit, Alleinerziehende
 - Vereinbarung von abrufbaren Dienstzeiten
 - Abdeckung ausfallender Dienste aus dem Pool
- ✓ Systematischer Abbau von Mehrarbeitsstunden
- ✓ Planungssicherheit auch bei Ausfällen



Springerdienste

- Springerdienste regelhaft für alle Pflegefachkräfte
 - Anwesenheit einer zusätzlichen Pflegefachkraft wochentags
 - Übernahme des ausgefallenen Dienstes durch Springer
 - Unterstützung bei zeitintensiven Routineaufgaben
-
- ✓ Erhöhte Dienstplansicherheit an Wochentagen
 - ✓ Erhöhte Dokumentationsqualität



Zusammenfassung: Effekte auf organisationaler Ebene

1. Größere Offenheit für Neuerungen in der Gesamteinrichtung
2. Vereinheitlichung von Rahmenbedingungen (z.B. Einarbeitung, Dokumentation)
3. Teamübergreifende Bereitschaft zur Flexibilität

Zusammenfassung: Effekte auf organisationaler Ebene

Veränderungsprozesse Organisationskultur:

- Fehlertoleranz
 - Risikofreude
 - Verbesserungen im Pflegealltag
- Hypothese: Resiliente Organisation**

Zusammenfassung: Effekte auf individueller Ebene

- „Ich kann Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren“
→ **Dienstplangestaltung**
- „Auf der Arbeit bin ich [weniger] im Stress.“
→ **Arbeitsbelastung**
- „Es bestehen [weniger] Spannungen unter Kolleg:innen“
→ **Teameffekte**
- „Ich fühle mich [mehr] gesund.“
→ **Persönliche Situation**

VERLÄSSLICH...

FAIR...

NACHHALTIG...

...BEZAHLBAR

PERSON + KONTAKT



SIMONE WEBER

Diakonisches Werk Bayern

PHONE 0911.9354.285

MAIL weber@diakonie-bayern.de

INFOS [Zentrum für Innovationen in
der Altenhilfe](#)