

Kleine Good-Practice Sammlung

im Projekt

„Gesundheitsförderung und Gewaltprävention in Pflegeheimen“



Im Folgenden sind Good-Practice-Beispiele der Projekteinrichtungen aufgelistet, die im Rahmen des Projektes „Gesundheitsförderung und Gewaltprävention in Pflegeheimen“ erfasst wurden.

Dabei handelt es sich um keine abschließende Aufzählung. Die Beispiele ermöglichen einen Einblick auf die in der Praxis erprobten und in den Arbeitsablauf integrierten Ansätze, die durch ihre Ausrichtung einen Beitrag zur Gewaltprävention und Gesundheitsförderung leisten können.

Sprachlich wird die Beschreibung der Projekteinrichtungen aufgegriffen.

Projekträger






Fördernde Kranken- und Pflegekassen



Übersichtstabelle Good-Practice-Beispiele:

Kollegialer Austausch	Wohlbefinden - Fokus Mitarbeitende	Sensibilisierung/ Kompetenzerwerb	Strukturelle und organisatorische Verbesserungen	Begegnungsräume schaffen	Außenwirkung/-beziehungen
„Auskotzstunde“	Angebote durch Seelsorge	Externes Coaching	Belohnungssystem	Festivitäten	Beschwerde-Management
Dienstabsprachen	Bewegungs- und Gesundheitsangebot	Fallbesprechungen	Bett-Tag	Gemeinsames Frühstück	Festivitäten
Fehlermanagement	Betriebsausflüge	Kummerkasten	Essen wie im Restaurant	Gemeinsames Kochen	Offener Eingangsbereich
Gemeinsame Übergabe	Gemeinsame Pausen	Motto-Wochen	Finger Food	Wellness-Zeiten für Mitarbeitende und Bewohner*innen	Transparentes Heimkonzept
Monatliche Teambesprechung	Massage-Tag	Rollenspiele	Notfallplan	Wöchentlicher Kochabend	
Morgenrunde Blitz	Pausenrückzugsraum	Schulungen	Sensoren-Armbänder		
Offene Sprechstunde	„Treats“	Streit-Coach	„Top-Down-Care“		
Stockwerkgespräche	Wellnesszeiten für Mitarbeitende				

Legende „Involvierte Ebenen“		
Bewohner*innen	Mitarbeitende	Leitungsebene
		

Inhalt

„Auskotzstunde“	4
Angebote durch Seelsorgerin	4
„Belohnungssystem“	4
Beschwerdemanagement.....	5
Betriebsausflug.....	5
„Bett-Tag“	5
Bewegungs- und Gesundheitsangebote für MA	6
Dienstabsprachen.....	6
Essen wie im Restaurant	6
Externes Coaching	7
Fallbesprechungen	7
Fehlermanagement	7
Festivitäten	7
Finger Food.....	8
Gemeinsames Frühstück	8
Gemeinsames Kochen	8
Gemeinsame Pause	9
Gemeinsame Übergabe.....	9
Gemeinsame Wellness-Zeiten für Mitarbeitende und Bewohner*innen.....	9
Kummerkasten	10
Massage-Tag.....	10
Monatliche Teambesprechung.....	10
Morgenrunde BLITZ.....	11
Motto-Wochen.....	11
Notfallplan	11
Offener Eingangsbereich	12
Offene Sprechstunde.....	12
Pausen-Rückzugsraum.....	12
Rollenspiele	12
Schulungen	13
Sensoren-Armband.....	13
Stockwerk-Gespräche.....	13
Streit-Coach	14

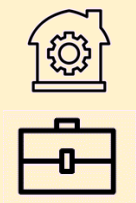
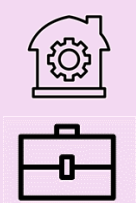
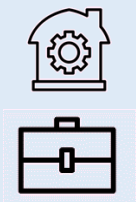
„Top-Down“-Care	14
Transparentes Heimkonzept	14
Wellness-Zeiten für Mitarbeitende	15
Wöchentlicher Kochabend	15




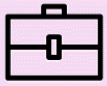


Projektträger






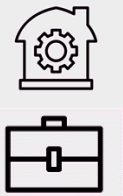
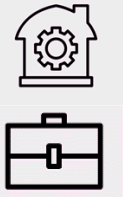


Fördernde Kranken- und Pflegekassen

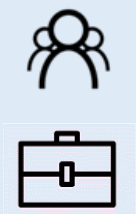
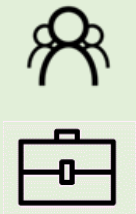
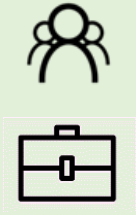


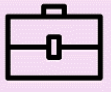
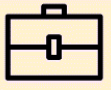

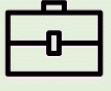
GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>„Auskotzstunde“</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Offene Sprechstunde für alle Mitarbeitenden, um Frust abzulassen • Mit oder ohne Vorgesetzte/Leitungskraft • Keine Anmeldung erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Bietet einen geschützten Raum für Mitarbeitende, um Probleme/ Frustration loszuwerden • Mitarbeitende haben keine Angst vor Konsequenzen, weil bewusst hierarchieunabhängige Gesprächsmöglichkeiten angeboten werden • Probleme werden nicht unge rechtfertigt auf der Station abgeladen oder an Bewohner*innen oder Kolleg*innen ausgelassen
<p>Angebote durch Seelsorgerin</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungsangebote, bspw.: "Ich gehe mich heute besuchen"; Inselzeit • Wöchentliche Einzel-Sprechstunden für Mitarbeitende 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffnet Raum für Mitarbeitende, um ungehemmt Frustration/ Sorgen/ Konflikte zu besprechen • Dadurch kann Stress abgebaut werden und überträgt sich nicht ins Team • Erlaubt, Konflikten vorzubeugen oder diese schnell zu lösen • Möglicher Befangenheit oder internen Konflikten wird durch die außenstehende Rolle vorgebeugt
<p>„Belohnungssystem“</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Belohnungssystem für Mitarbeitende, die bei Dienstausfall einspringen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende fühlen sich für ihren Mehraufwand wertgeschätzt • Übernehmen freiwillig Dienste

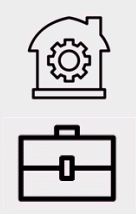
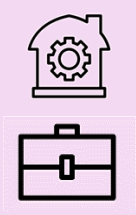
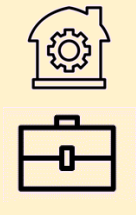
GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Beschwerdemanagement</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldung von Angehörigen und Bewohner*innen wird erwünscht und aktiv eingefordert • Bspw. durch Hinweise am Eingang/ bei persönlichen Gesprächen/ auf der Website 	<ul style="list-style-type: none"> • Spiegelt wertschätzenden Umgang auch nach Außen • Transparenz und offenes Ohr gegenüber den Angehörigen führen zu einem guten Umgang • Ermöglicht, Konfliktsituationen vorzubeugen oder schnell beiseitezulegen
<p>Betriebsausflug</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Ausflüge und Aktivitäten für alle Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive kollegiale Stimmung kann hergestellt/unterstützt werden • Zusammenhalt im Team stärken/festigen
<p>„Bett-Tag“</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • Möchte der/die Bewohner*in mal, aus der Reihe und entgegen seiner individuellen Tagesstruktur, im Bett liegen bleiben, wird dies als „Bett-Tag“ ermöglicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Routinen an die Bedürfnisse der Bewohner*innen • Bewohner*innen fühlen sich in ihren Bedürfnissen wahrgenommen und geschätzt • Stressreduktion auf Seiten der Bewohner*innen kann sich auch positiv auf die Mitarbeitenden auswirken • Positive Auswirkungen auf den generellen zwischenmenschlichen Umgang

GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Bewegungs- und Gesundheitsangebote für MA</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot an Yoga- und Entspannungsübungen • Bewegungsangebote & Fitnessstudio-Kooperation • Förderung Zumba-Kurs & Rückenschule • Zusammenarbeit mit Krankenkasse: "Gesundheitstage für Mitarbeitende" • Zahnreinigung 2x/Jahr für den halben Preis • Sprechstundenangebote mit Psycholog*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden wird vermittelt • Körperlicher und psychischer Ausgleich hilft, den Stress zu bewältigen und nicht mit ins Team zu tragen • Mitarbeitende können ausgeglichener mit Bewohner*innen und deren Bedürfnissen umgehen • Gesundheitsförderung allg.
<p>Dienstabsprachen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsgruppenübergreifende Absprachen zu Dienstbeginn über die jeweiligen Verantwortlichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorherige Absprachen erleichtern den Umgang in Stresssituationen • Reduzieren Streit und Konflikte, da bereits vorher Verantwortlichkeiten festgelegt wurden • Verständnis für die Arbeitsprozesse anderer Berufsgruppen
<p>Essen wie im Restaurant</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Essen wird in Räumen mit Restaurantcharakter angeboten • Durch ein wohnbereichsübergreifendes Essen wird der Restaurantcharakter verstärkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Restaurant-Ambiente schafft das Gefühl eines außeralltäglichen Erlebnisses für Bewohner*innen • Wohnbereichsübergreifend können Kontakte zu anderen Bewohner*innen aufgebaut und erhalten werden


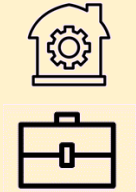


GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Externes Coaching</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching Angebot für Mitarbeitende durch externe Coaches • Individuelle Beratungsplanung 	<ul style="list-style-type: none"> • Unbefangenheit erlaubt Neutralität • Externe Perspektive • Mitarbeitende können ihre Probleme/ Sorgen loswerden • Lösungsansätze finden
<p>Fallbesprechungen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Gewaltvorkommnissen • Ggf. Einbeziehung der Leitungsebene • Situationen werden detailliert dargestellt und besprochen • Lösungen werden gemeinsam und für die Zukunft gesucht und festgehalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Probleme können gemeinsam gelöst werden, was das Gemeinschaftsgefühl stärkt • Unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven, und Lösungsansätze können kombiniert werden und bereichern den Austausch • Alle im Haus wissen Bescheid, sodass ein transparenter Umgang geschaffen wird
<p>Fehlermanagement</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausführliche Besprechung von Vorfällen im Team und Stellungnahme des verantwortlichen MAs 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende können aus Fehlern lernen und Strategien für einen besseren Umgang finden, der Problemstellungen in Zukunft vermeidet
<p>Festivitäten</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pflegende und Angehörige richten es gemeinsam aus • Gemeinsames Weihnachtsessen auf Wunsch der Bewohner*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gefühl von Verbundenheit mit der Institution kann auf Seiten der Mitarbeitenden hergestellt werden • Das Erleben schöner Momente stellt ein Gefühl des Wohlfühlens her

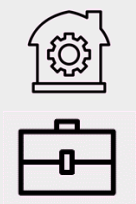
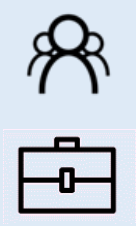
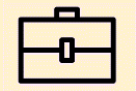
GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Finger Food</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Mahlzeiten für die es kein Besteck braucht • Finger Food als fester Bestandteil des Speiseplans 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduziert das Schamerleben der Bewohner*innen • Trägt zum Gefühl der Selbstständigkeit bei • Vereinfacht den Ablauf auf Seiten der Mitarbeitenden und damit Stress
<p>Gemeinsames Frühstück</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende und Bewohner*innen frühstücken miteinander 	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglicht Raum für ein gegenseitiges Kennenlernen und Wertschätzen • Mitarbeitende und Bewohner*innen können sich außerhalb strikter Arbeitsroutinen begegnen
<p>Gemeinsames Kochen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeden Mittag wird in den einzelnen Wohnbereichen gemeinsam gekocht • Dabei werden alle einbezogen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bindet Bewohner*innen in neue/ verschiedene Aufgaben mit ein • Ermöglicht Begegnungen zwischen Mitarbeitenden und Bewohner*innen untereinander

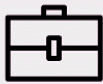

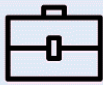


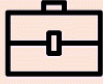

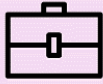
GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Gemeinsame Pause</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Pause im Team bzw. in Kleingruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erlaubt Raum für lockeren Austausch außerhalb der Arbeit und kreiert so kollegiale Stimmung • Durchatmen führt zu Stressabbau • Wirkt sich positiv auf den Umgang mit den Bewohner*innen und deren Bedürfnisse aus
<p>Gemeinsame Übergabe</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame bereichsübergreifende Übergabe 1x/Woche 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch auf allen Ebenen findet statt • Gefühl der Gemeinsamkeit • Konflikte zwischen Mitarbeitenden/ Bewohner*innen o.Ä. können gemeinsam besprochen werden
<p>Gemeinsame Wellness-Zeiten für Mitarbeitende und Bewohner*innen</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • Zeiten zur Entspannung, wie bspw. Kaffeetrinken oder im Garten Eis essen mit Mitarbeitenden und Bewohner*innen als Momente der Auszeit und Begegnung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewohner*innen und Mitarbeitende können sich untereinander auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses kennen lernen • Ermöglicht eine stressfreie Begegnung zwischen Mitarbeitenden und Bewohner*innen


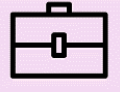

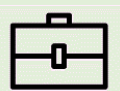
GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Kummerkasten</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Offene Sprechstunde beim Personalrat/ der Leitung • Mitarbeitende können unangemeldet vorbei kommen, um Probleme/ Konflikte/ Sorgen zu besprechen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt und in ihren Sorgen wahrgenommen • Frustration/ Sorgen können raus und stauen sich nicht in den Mitarbeitenden auf und treffen ggf. Bewohner*innen
<p>Massage-Tag</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Wöchentliche Angebote von Massagen • Für alle Mitarbeitende 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt • Freude • Lösung von (Ver-)Spannungen • Stress kann mit einer kurzen Pause besser bewältigt werden und wird nicht ins Team/ auf Bewohner*innen übertragen
<p>Monatliche Teambesprechung</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Monatliche Teambesprechung zu Gewalterfahrungen/ -vorkommnissen • Oder anderen Konflikten und Gesprächsbedürfnissen 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch untereinander • Stärkt gegenseitiges Verständnis und Zusammenarbeit und somit den Teamgeist • Schafft Transparenz im Haus • Wertschätzung und Gehör werden geschaffen für alle Mitarbeitenden

GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Morgenrunde BLITZ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertreter*innen aller Bereiche treffen sich zum kurzen Informationsaustausch und knappen Fallbesprechungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erlaubt einen schnellen Austausch über aktuelle Geschehnisse und/ oder den Zustand der Mitarbeiter*innen, • Wertschätzung und Stärkung eines Gemeinschaftsgefühls • Erlaubt gemeinsame Lösungen zu finden • Wenn alle Bescheid wissen, können Mitarbeitende sich auch gegenseitig unterstützen • Erlaubt einen schnellen, aber regelmäßigen Austausch, wenn keine Kapazitäten für längere Gesprächsrunden vorherrschen
<p>Motto-Wochen</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • Motto-Wochen werden gemeinsam gestaltet • Bspw. zum Thema Kommunikation, Umgang miteinander, usw. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eröffnet Raum, um Kritik/ Anmerkungen zu teilen • Verbesserungsvorschläge können zusammen erarbeitet werden • Verfestigt Wertschätzung und einen respektvollen Umgang unter allen Mitarbeitenden • Reflexion anregen
<p>Notfallplan</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Notfallplans bei Personalmangel im Heim 	<ul style="list-style-type: none"> • Falls ein akuter Personalmangel besteht, kann schnell auf bestehende Planungen zurückgegriffen werden • Reduziert ggf. Stress • Erlaubt flexibles Reagieren

GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Offener Eingangsbereich</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingangsbereich einladend für Bewohner*innen und Besucher*innen gestalten • Bspw. durch einen Massagesessel oder eine Ecke für Lese- und Spielmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Stellt eine einladende und positive Atmosphäre für Angehörige und Bewohner*innen her
<p>Offene Sprechstunde</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-2x in der Woche werden zu festen Zeiten Sprechstunden von Führungskräften für Mitarbeitende angeboten • Ohne vorherige Anmeldung 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende fühlen sich durch offenes Angebot der Leitung wertgeschätzt • Konflikte können vorgebeugt werden
<p>Pausen-Rückzugsraum</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pausen-Rückzugsraum für Mitarbeitende • Getrennt von der Umkleidekabine, sodass dort wirklich Ruhe und Rückzug zu finden sind 	<ul style="list-style-type: none"> • Schafft Momente der Auszeit und des „Runter-Kommens“ • Allgemeine Verbesserung der Stimmung und des Stresslevels der Mitarbeiter*innen, wenn sie sich regelmäßig kurz zurückziehen können
<p>Rollenspiele</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Konflikthafte Situationen und Gewaltvorkommnisse werden im Team nachgestellt 	<ul style="list-style-type: none"> • Andere Perspektiven können besser nachvollzogen werden • Sichtbarmachung von Gewaltereignissen

GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Schulungen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Gezielte und regelmäßige Impulse durch Schulungen (zusätzlich zu Pflichtfortbildungen) 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende bilden sich stetig weiter Kompetenzen im Umgang miteinander, den Bewohner*innen und Angehörigen tragen zu einem kollegialen und respektvollen Arbeitsumfeld bei Sensibilisierung zum Thema Gewalt Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen von Bewohner*innen - dadurch ein entspannter Umgang
<p>Sensoren-Armband</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Sensorarmbänder für Bewohnende mit Hin- und Weglauffendenzen <u>Voraussetzung:</u> Einverständnis Bewohner*innen oder/und Bevollmächtigte 	<ul style="list-style-type: none"> Sensorenarmbänder können den Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen Sicherheit bieten ermöglichen dementiell erkrankten Bewohner*innen mit Hin- und Weglauffendenzen mehr Bewegungsfreiheit
<p>Stockwerk-Gespräche</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Am Ende jeder Schicht Berufs- und Wohngruppenübergreifend Besprechung der Vorkommnisse/ anderer Anliegen 	<ul style="list-style-type: none"> Bietet die Möglichkeit, Konflikte oder Vorfälle direkt zu besprechen und zu lösen Wenn nötig, können gemeinsame Lösungen gefunden werden

GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Streit-Coach</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Streit-Coach im Haus • Kann bei Vorfällen „gebucht“ werden • Wenn Konflikte zwischen den Betroffenen nicht mehr (gut) gelöst werden können 	<ul style="list-style-type: none"> • Neutrale Person kann vermittelnde Rolle übernehmen • Konflikte können intern und direkt besprochen und beiseitegelegt werden • Mitarbeitende können für verschiedene Perspektiven sensibilisiert werden
<p>„Top-Down“-Care</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Zeitmangel darf der Dienst verlängert werden • Leitungsebene springt bei Personalmangel ein • Eigene Ausbildung von Hilfskräften zu Fachkräften 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck wird reduziert • Positive Auswirkungen auf den Umgang mit Bewohner*innen und deren Bedürfnisse • Bedürfnisorientiertes Arbeiten • Eindämmung Personalmangel
<p>Transparentes Heimkonzept</p>   	<ul style="list-style-type: none"> • Heimkonzept auf der Homepage einsehbar • Weitere Konzepte transparent zugänglich machen (z.B. Leitbild, Leitlinien, Qualitätskonzepte) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein generell transparenter Umgang ermöglicht häufig, Konflikten vorzubeugen oder diese schnell zu lösen • Angehörige fühlen sich bestätigt und abgesichert
<p>„Treats“</p>  	<ul style="list-style-type: none"> • Punktuelleres Angebot von Leckereien während des Arbeitsalltags. Bspw.: Leitung verteilt Eis 	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung der Mitarbeitenden • Kleine Freuden tragen zur leichteren Arbeitsatmosphäre bei

GOOD-PRACTICE	HOW TO	Mögliche Auswirkungen
<p>Wellness-Zeiten für Mitarbeitende</p>  	<ul style="list-style-type: none"> Wellness-Entspannungszeitraum für Mitarbeitende (Smoothies, gemeinsames Kaffeetrinken in der Cafeteria oder im Garten mit Eis oder Kuchen) 	<ul style="list-style-type: none"> Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden Trägt zur Reduzierung des Stresslevels der Mitarbeitenden bei
<p>Wöchentlicher Kochabend</p>  	<ul style="list-style-type: none"> Einmal wöchentlich wird ein gemeinsamer Kochabend veranstaltet Bewohner*innen dürfen sich das Essen wünschen Je nach Ressourcen und Kompetenzen werden alle involviert Gemeinsam wird eingekauft, gekocht, gegessen, nachbereitet 	<ul style="list-style-type: none"> Stellt als wöchentliches Event ein Ereignis der Freude dar Außer-alltägliches Event der Begegnung und Freude auf allen Ebenen