Qualitätssicherung und Personalentwicklung bei NüSt

Anmeldung

zur Tagesordnung der Sitzung
des Werkausschusses (NüSt)
am 14.07.2005

- öffentlicher Teil -

I. 1. Ausgangslage

Über den Aufgabenbereich Qualitätssicherung/Personalentwicklung hat NüSt zuletzt im Werkausschuss am 15.07.2004 berichtet. Dieser Bericht wird um die zwischenzeitlichen Ergebnisse aktualisiert.

2. Stand der Entwicklungen zum Pflegequalitätssicherungsgesetz (PQsG)

Die auf der Grundlage des **Pflegequalitätssicherungsgesetzes (PQsG)** entwickelten „gemeinsamen Grundsätze und Maßstäbe zur Qualität und Qualitätssicherung in vollstationären Pflegeeinrichtungen“ wurden von der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände weiterhin nicht unterschrieben. Dies betrifft gleichermaßen die Novellierung der Prüfrichtlinien des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK). Das weitere Vorgehen auf Bundesebene bleibt somit abzuwarten (vgl. auch TOP 3 Nr. 2 des Werkausschusses vom 15.07.2004).

Vor kurzem wurde vom Statistischen Bundesamt die **Pflegestatistik 2003** veröffentlicht. Ziel war, Daten zum Angebot von und der Nachfrage nach pflegerischer Versorgung zu gewinnen. Nach den Ergebnissen waren im Dezember 2003 2,08 Mio. Personen pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes. Mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen wurden zu Hause versorgt (1,44 Mio.). Gegenüber 2001 hat damit die Zahl um 1,8 % zugenommen. Eine für den pflegerischen Bereich wesentliche Erkenntnis ist, dass der Trend zur professionellen Pflege in Pflegeheimen sowie durch ambulante Dienste zugenommen hat. So ist die Anzahl der in Heimen Versorgten um 5,9 % und durch ambulante Dienste Betreuten um 3,6% gestiegen.

Wichtige Ergebnisse lassen sich auch aus dem „**Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes**“ (2005) für den Bereich Pflege ableiten. Nach den Berichten des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen ergeben sich bundesweit insbesondere folgende Problembereiche:

- Bei der Umsetzung des Pflegeprozesses/der Pflegedokumentation
- Im Bereich der Dekubitusprophylaxe/-therapie
- In der Ernährung/Flüssigkeitsversorgung
- In der Führung des Dienstplans/Personaleinsatzplanung
- Bei der Umsetzung des Pflegekonzeptes
- Bei der Versorgung gerontopsychiatrisch Beeinträchtigter
- Im Angebot der sozialen Betreuung

Als zentrale Herausforderungen für die Pflege werden die Entwicklung sowohl familiärer wie professioneller Pflegepotentiale, die Schaffung adäquater Betreuungs- und Versorgungsmöglichkeiten dementiell veränderter alter Menschen sowie die Vernetzung vom medizinischen und pflegerischen Versorgungssystem genannt.

Ein weiterer Aspekt, der für die Weiterentwicklung der Pflege wichtig ist, ist der **Runde Tisch Pflege**, der 2003 von dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung mit dem Ziel der Verbesserung der Lebenssituation hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in Deutschland ins Leben gerufen wurde.

Vier Arbeitsgruppen mit folgenden Schwerpunkten wurden gebildet:

- Erstellung eines Entwurfes einer Charta, die konkret beschreibt, welche Rechte Menschen haben, die der Hilfe und Pflege bedürfen
- Erstellung von Handlungsorientierungen für die Verbesserung der Situation hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in der ambulante Versorgung
- Erstellung von Handlungsorientierungen für die stationäre Pflege
- Erstellung von Vorschlägen für den Abbau (vermeidbarer) bürokratischer Regelungen

Mittlerweile liegen erste Zwischenergebnisse vor, die auch in die weiteren Planungen bei NüSt einbezogen werden.

3. Sachstand zur Qualitätssicherung in den Einrichtungen des NürnbergStift

3.1 Externe Qualitätsprüfungen

Seit dem letzten Bericht im Werkausschuss erfolgte in zwei Einrichtungen von NüSt eine turnusmäßige Begehung durch die Heimaufsicht. Bei beiden Begehungen wurden Verbesserungspotentiale deutlich, die zeitnah aufgegriffen wurden. Insgesamt erfolgten die Begehungen und nachfolgenden Besprechungen in einem konstruktiven Dialog.

Einen positiven Dialog mit der Heimaufsicht gab es auch wegen des Neubauvorhabens im Pflegezentrum Sebastianspital. Anhand der vorliegenden Pläne wurden insbesondere Fragen der Küchengestaltung im Rahmen des Wohngruppenprinzipes, Fragen zur Bauplanung unter dem Aspekt der Einhaltung von Vorschriften zur Hygiene sowie zur Gestaltung der einzelnen Zimmervarianten mit Konsens diskutiert.

Weiter gab es auch ein einvernehmliches Gespräch zur Frage der Einschlägigkeit des Heimgesetzes für das Heilig-Geist-Spital. Künftig fällt diese Einrichtung nicht mehr unter das Heimgesetz. Die weitere verwaltungsseitige Umsetzung erfolgt zeitnah durch NüSt.

3.2 Inhaltlich-qualitative Weiterentwicklung in den Einrichtungen des NüSt

Schwerpunktmäßig orientierte sich NüSt auch an den Vorgaben der Nationalen Expertenstandards, die mittlerweile zu vier Thematiken verabschiedet wurden. Dies sind bisher:

Dekubitus
Entlassungsmanagement
Sturzprophylaxe
Schmerzmanagement

Für die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements vor Ort sind weiter auch die Grundsatzstellungnahme des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen e.V. (MDS) zur „Ernährung und Flüssigkeitsversorgung älterer Menschen“ sowie die Grundsatzstellungnahme „Pflegeprozess und Dokumentation - Handlungsempfehlungen zur Professionalisierung und Qualitätssicherung in der Pflege“ von Bedeutung.

Auch auf folgende weitere Aktivitäten wird verwiesen:

Weiterentwicklung des Betreuungskonzeptes für gerontopsychiatrisch veränderte Bewohner/innen des August-Meier-Heimes

Im August-Meier-Heim wird mit sehr großem Erfolg seit über 10 Jahren das Projekt „Haus Sonnenschein“ durchgeführt. Dort werden in eigenen Räumlichkeiten, die konsequent nach einem Wohnkonzept ausgestattet sind, Bewohner/innen von AHR in der Zeit von 9.00 – ca. 17.00 Uhr betreut. Konzeptionelle Grundlage ist das Psychobiographische Pflegemodell nach Prof. Böhm. Ziel ist die psychogene Rehabilitation und die Reaktivierung betagter Menschen. Im Mitttelpunkt steht die individuelle, auf die Lebensgeschichte der Bewohnerin/des Bewohners ausgerichtete Betreuung. Wesentliche Ziele des Hauses Sonnenschein sind:

- (Wieder)Herstellung des subjektiven Wohlbefindens
- Stabilisierung der persönlichen Identität
- Stärkung des Selbstbewusstseins
- Sicherstellung einer ganzheitlichen Betreuung, die die geistigen, emotionalen, sozialen sowie körperlichen Fähigkeiten berücksichtigt.

Ein ganz wesentlicher Aspekt gilt auch der Einbeziehung der Angehörigen.

Das Betreuungskonzept Haus Sonnenschein hat sich sehr gut bewährt und ist stark nachgefragt. Insofern ist die gewachsene gute Auslastung im August-Meier-Heim sicher auch eine Folge dieses Betreuungsangebotes.

Aufgrund des Bedarfes wurde das Angebot mittlerweile an zwei Wochentagen um ein „Abendcafe“ erweitert. Dort findet die Betreuung bis ca. 21.00 Uhr statt.

Für einige Bewohner/innen wäre es sinnvoll, diese Betreuung auf alle Wochentage auszuweiten.

Aufgrund der äußerst positiven Ergebnisse des Projektes Haus Sonnenschein, der Bedarfslage und der Tatsache, dass die Betreuungskapazitäten im Haus Sonnenschein nahezu ausgeschöpft sind, hat sich NüSt entschlossen, zusätzlich einen gesamten Pflegebereich nach dem Konzept des Psychobiographischen Pflegemodells zu organisieren. Diese Absicht wird dadurch erleichtert, dass die kompetente fachliche Leitung des Projektes zwischenzeitlich auch die Qualifikation zur Ausbildung erfolgreich erworben hat.

Die zusätzliche Konzeption setzt die Schaffung verschiedener organisatorischer Voraussetzungen und die entsprechenden Weiterqualifikationen von Mitarbeiter/innen voraus. Dieses ist für den Herbst vorgesehen.

Des weiteren werden die Möglichkeiten für eine Öffnung „nach außen“ geprüft.

Einführung von SP-Expert

Die DV-gestützte Dienstplanung für die Pflege ist für NüSt bereits seit längerer Zeit ein Ziel. Dieses ist nun kurzfristig erreicht. Vorausgegangen ist eine entsprechende Kooperation mit dem Klinikum. Bei NüSt begleitet die Umsetzung eine Projektgruppe. Eine NüSt-spezifische Dienstvereinbarung zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung wurde einvernehmlich im April unterzeichnet. Nach entsprechenden Schulungen und einem erfolgreichen Probelauf auf einem Pflegebereich im Pflegezentrum Sebastianspital werden noch im Juli hier die übrigen Pflegebereiche auf DV-gestützte Dienstplanung und Abrechnung umgestellt. Kurzfristig folgen die anderen Einrichtungen.

Die Einführung von SP-Expert verspricht nach einer Einarbeitungsphase merkliche Zeiteinsparungen für Pflege und Verwaltung. Insofern ist SP-Expert sicher auch ein Beitrag, die Pflege von bürokratischen und administrativen Tätigkeiten zu entlasten.

Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements für den Servicebereich

Mittlerweile wurden auch für den Servicebereich Qualitätsstandards in Form von Versorgungskonzepten für alle Einrichtungen entwickelt. Diese beziehen sich insbesondere auf die

- Speisen- und Getränkeversorgung
- Wäschepflege- und Verteilung
- Reinigung sowie
- Haustechnik

Ein Ausschnitt aus diesem Versorgungskonzept liegt als Beilage 1.2 bei.

4. Die Tagesstruktur Pflege ergänzende Aktivitäten

4.1 „Kulturelle Betreuung“

Über die vielseitigen Aktivitäten der Kulturellen Betreuung wurde zuletzt am 09.12.2004 im Werkausschuss ausführlich berichtet. Der Umfang und der Inhalt ist weitgehend unverändert geblieben. NüSt stellt sich dabei auch laufend auf sich ändernde Bedarfe und Erwartungen ein. Zum Veranstaltungsteil wird eine Übersicht, aktueller Stand: Mai 2005, beigelegt (vgl. Beilage 1.3).

4.2 Mehraufwandsentschädigungen

Über die konkreten Planungen einer engen Zusammenarbeit mit der NOA auf der Basis von Beschäftigungsverhältnissen insbesondere im Rahmen von Mehraufwandsentschädigungen und AB-Maßnahmen wurde bereits am 02.06.2005 im Werkausschuss berichtet. Für die nahe Vergangenheit kann NüSt bereits auf folgende erste konkrete Aktivitäten verweisen.

- Z. B. findet zum Projektpunkt „Mobil“ Mobilisation und zur besseren Koordination Gymnastik zu verschiedener Musik statt und das täglich für ca. 6 – 8 Bewohner/innen je Gruppe/Bereich.
- Die Begleitung zum Einkaufsmarkt, Optiker, Schuhkauf, Arzt und zu Ausflügen (Tiergarten) deckt der Servicebereich ab.
- Beschäftigungsgruppen mit Spielen, aber auch Rätsel oder Quiz, gedächtnisfördernde Spiele wie „Stadt, Land, Fluss“, etc. hilft den Bewohnern, geistig und körperlich fit zu bleiben.

- Filmvorführungen mit einem Beamer (Projektor), mit Popcorn und dem Film „die Feuerzangenbowle“ finden im Moment auf Wunsch der Bewohner in jedem Haus des NüSt statt, unter dem Motto „Das waren noch Zeiten“
- Außerdem beginnen kleine Englischsprachkurse im AHP, Rüstigenbereich und AHR auf einer Pflegestation.
- In AHR wird ein PC-Kurs angeboten; ebenso wird im AHJ ein Internet-Anschluss eingerichtet, um mit den interessierten Bewohnern zu üben, wie man beispielsweise eine E-Mail zu seinem/ihrem Enkel schickt.

Zusammenfassung:

Bis jetzt sind insgesamt 6 Mitarbeiter/innen in das Projekt eingebunden; diese Zahl wird noch spürbar zunehmen. Sehr zur Freude der Bereiche und Bewohner, die sich sehr darüber freuen, dass ihr Alltag etwas aufgewertet wird. Das Feedback was bis jetzt durchgehend positiv.

Den gezielten Abfragen der Bewohner/innen und der Pflegebereiche folgend ist das Interesse an solchen Aktivitäten groß. Entsprechend intensiv wird sich NüSt um die Befriedigung und Erfüllung solcher Wünsche und Erwartungen bemühen. Über den Fortgang des Projektes „Aktiv-Mobil-Geistig fit“ wird NüSt zeitnah wieder berichten.

5. Entwicklung zur personellen Situation bei NüSt

5.1. Personalstruktur Pflege

Verhältnis Pflegefachkräfte zu Pflegehilfskräften

Gemäß Heimgesetz ist in den stationären Bereichen ein Fachkräfteanteil von 50 % vorzuhalten. NüSt war unter Berücksichtigung qualitativer Aspekte immer bemüht, diesen Anteil deutlich über diesem Wert zu halten. Zum Stichtag 31.05.2005 betrug der Anteil an Fachkräften nahezu 60 %. Die Beibehaltung dieses guten Wertes steht wegen finanzieller Aspekte leider zunehmend in Frage. Jedenfalls lehnen die Kostenträger bisher ohne Zugeständnisse die Finanzierung eines höheren Anteils ab.

Verhältnis Vollzeitkräfte zu Teilzeitkräften

Zum Stichtag 31.05.2005 sind insgesamt 313 Mitarbeiter/innen in einem Stellenumfang von 242 Vollzeitstellen der Pflege zuzurechnen.

	Vollzeit	Teilzeit	gesamt
examinierte Kräfte	113 80%	27,89 20%	140,89
Pflegehelfer/innen	34 34%	66,9 66%	100,9

Altersverteilung

Der für die Personalsituation wichtige Altersaufbau ist bei NüSt weiterhin im oberen Bereich. Diese Struktur dürfte sich auch kurzfristig wenig verändern. Die größte Gruppe der Mitarbeiter/innen ist weiter die zwischen 40 und 50 Jahre.

Personal gesamt 313	bis 20	bis 30	bis 40	bis 50	bis 60	über 60
gesamt	2	45	61	116	84	5
	1%	14%	19,5%	37,1%	26,8%	1,6%
examinerte Kräfte	0	25	34	77	53	1
	0,0%	13,2%	17,9%	40,5%	27,9%	0,5%
Pflegehelfer/innen	2	20	27	39	31	4
	1,5%	16,3%	22,0%	31,7%	25,2%	3,3%

Das Durchschnittsalter beträgt bei den

examinierten Kräften: 44,17
Pflegehilfskräften: 42,89

Eintritte/Austritte

Eintritte (01.06.2004 - 31.05.2005)

Stunden	examinierte Pflegekräfte	Pflegehilfskräfte	Stellenumfang
8,00	0	1	0,18
8,50	0	1	0,21
19,25	0	1	0,50
20,00	2	15	8,83
25,00	0	0	0,00
30,00	11	5	12,47
38,50	10	2	12,00
Summe	23	25	

Gesamt 48

Austritte (01.06.2004 - 31.05.2005)

Stunden	examinierte Pflegekräfte	Pflegehilfskräfte	Stellenumfang
5,50	1	0	0,14
7,00	1	1	0,36
8,00	0	2	0,42
16,00	1	0	0,42
19,25	0	2	1,00
20,00	1	2	1,56
30,00	5	15	15,58
38,50	10	10	20,00
Summe	19	32	

Gesamt 51

Gründe für Austritte

Gründe	examinierte Kräfte	Pflegehilfskräfte	Gesamt
ord. Kündigung AG*	5	0	5
ord. Kündigung AN	3	3	6
Auflösungsvertrag AN-Wunsch	7	2	9
Ende Befristung	1	11	12
Elternzeit	1	1	2
Rente (58´Regelung, Zeitrente, Altersrente)	1	5	6
Tod	1	0	1
Vertragsänderung (z.B. Altenpflegepraktikum, Schule, Serice GmbH)	0	10	10

* Kündigung innerhalb der Probezeit

5.2. Mitarbeiterqualifizierung

Wie in den vergangenen Jahren erfolgten auch 2004 umfangreiche Fortbildungsveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen. Die Schwerpunkte lagen

Nr.	Datum	Stunden je Teilnehmer	Teiln.-Zahl	Thema
1	Oktober 2003 - September* 2004	540,00	1	Stationsleiterlehrgang
2	Oktober 2003 - September* 2004	415,50	2	Gerontopsychiatrie Aufbaukurs
3	14.01.2004	7,70	17	Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz
4	29.01.2004	3,00	23	Der Pflegebericht u. der Umgang mit den "Reitern" im Dokumentationssystem
5	Oktober 2003 - Februar* 2004	51,20	2	Praxisanleiterlehrgang
6	05.02.2004	3,00	12	Der Pflegebericht u. der Umgang mit den "Reitern" im Dokumentationssystem
7	12.02.2004	3,50	21	Hygiene in der täglichen pflegerischen Arbeit
8	17.02.204	2,50	16	Dem Rücken zu Hilfe
9	25.02.2004	7,70	17	Basale Stimulation - Ansätze in der Altenpflege
10	26.02.2004	1,50	4	Apothekenfortbildung: Arzneimittelformen
11	26.02.2004	2,00	11	Apothekenfortbildung: Medikamentenverwaltung
12	03.03.2004	7,70	15	Notwendigkeit und Umsetzung von Prophylaxen

Nr.	Datum	Stunden	Teiln.-Zahl	Thema
13	11.03.2004	6,50	10	PC-Kurs- A - Einführung
14	11.03.2004	7,70	1	Das strukturierte Einstellungsgespräch
15	17.03.2004	4,00	24	Depression u. Suizidalität im Alter
16	18.03.2004	6,50	9	PC-Kurs Fortgeschrittene
17	25.03.2004	1,50	4	Apothekenfortbildung: Erkrankungen Herz-Kreislauf
18	25.03.2004	2,00	14	Apothekenfortbildung: Ernährungssonden/ Medikamente
19	01.04.2004	1,50	19	Harnableitende Systeme
20	20.04.2004	1,50	7	Apothekenfortbildung: Anwendung von Arzneimitteln
21	21.04.2004	7,70	19	Einarbeitung neuer Mitarbeiter
22	28.04.2004	1,50	22	Krankheitsbild Morbus Parkinson
23	29.04.2004	6,50	8	PC-Kurs Fortgeschrittene
24	06.05.2004	1,50	5	Inkontinenz
25	19.05.2004	7,70	20	Pflegeplanung
26	19. -23.04.2004	40,00	1	Ätherische Öle in der Klinischen Pflege - Aromapflege und Klinische Aromakunde
27	25.05.2004	7,70	13	Kau- und Schlucktraining
28	17. - 21.05.2004	35,00	1	FOTT - Grundkurs - Facial- Oral-Tract-Therapie
29	28.05.2004	6,50	1	DRG: Wirkungen und Auswirkungen auf Pflege und Pflegemanagement
30	09.06.2004	1,00	8	Apothekenfortbildung: Arzneimittel im Alter
31	17.06.2004	2,00	11	Apothekenfortbildung Diabetes Teil 1
32	29.06 u. 01.07.2004	6,00	18	Wundmanagement: Ziele-Möglichkeiten-Realitäten
33	30.06.2004	7,00	1	Einstufung in Pflegestufen von geronto-psychiatrischen Klientel
34	08.07.2004	7,70	8	Die Rolle von Angehörigen /Bezugspersonen in der Altenpflege
35	08.07.2004	1,25	15	Apothekenfortbildung: Diabetes Teil 2
36	09.07.2004	2,00	5	Bereichsintern 13/14 "Die 10-Minuten-Aktivierung"
37	12.07.2004	2,00	3	Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
38	14.07.2004	4,00	15	Die MDK-Einstufung
39	20.07.2004	7,00	1	Die Qualitätsprüfung
40	22.07.2004	1,50	16	PEG - sachgerechte Applikation von Me-dikamenten
41	22.07.204	2,00	8	Apothekenfortbildung: Hautpflege im Alter
42	18.08.2004	1,00	7	Ernährungssituation im Alter u. adäquate Dokumentation

Nr.	Datum	Stunden	Teiln.-Zahl	Thema
43	19.08.2004	1,00	8	Apothekenfortbildung: Ernähung im Alter
44	16.09.2004	6,50	9	PC- Kurs- A- Einführung
45	21.09.04	7,70	13	Basale Stimulation - Ansätze in der Altenpflege
46	28.09.04	4,00	7	Mitarbeiter Gespräche
47	30.09.04	6,50	10	PC- Kurs- F-Fortgeschrittene
48	04.10.04	2,00	8	Ergotherapeutische Ansätze für Bewohner/innen mit gerontopsychiatrischem Krankheitsbild
49	14.10.04	1,50	13	Apothekenfortbildung: Rheuma
50	20.10.04	1,00	7	Apothekenfortbildung: Allgemeine Arzneimittellehre
51	20.10.04	7,70	7	Projekt Hospizakademie: Reflexion, wie gestaltet sich der Umgang mit den Sterbenden und Entwicklung von Handlungsstrategien
52	21.10.04	2,00	31	Betreuungsrecht und Umgang mit Bewegungseinschränkenden Maßnahmen
53	28.10.04	2,00	12	Arbeitssicherheit in der Pflege
54	04.11.04	7,70	8	Projekt Hospizakademie: Reflexion, wie gestaltet sich der Umgang mit den Sterbenden und Entwicklung von Handlungsstrategien
55	08.11.04	3,00	16	Dem Rücken zu Hilfe
56	11.11.04	2,00	6	Begleitung Sterbender
57	16.11.04	7,70	6	Projekt Hospizakademie: Reflexion, wie gestaltet sich der Umgang mit den Sterbenden und Entwicklung von Handlungsstrategien
58	17.11.04	7,70	20	Notfallmaßnahmen in der Altenpflege
59	18.11.04	1,50	11	Apothekenfortbildung: Schmerzen
60	23.11.04	7,70	15	Der Einsatz Ätherischer Öle in der Altenpflege
61	30.11.04	3,00	19	Die 10-Minuten-Aktivierung
62	03.11.04	3,50	13	Bewegungseinschränkende Maßnahmen
63	07.12.04	1,50	22	Fixierungssysteme Segufix
64	08.12.05	2,00	9	Apothekenfortbildung: Diabetes, Insulin
65	13./15.12.2004	15,40	16	Kinästhetik Grundseminar
66	16.12.04	1,50	12	Apothekenfortbildung: Schlaf/Medikamente
	Anzahl der Stunden	1341,15	733	Teilnehmer

5.3. Ausbildungssituation

Über die in Kooperation zwischen dem NürnbergStift und dem Klinikum derzeit zu organisierende generalistische Ausbildung wurde bereits im Werkausschuss am 02.06.2005 berichtet.

Danach werden von NüSt 10 Auszubildende daran teilnehmen. Der Ausbildungsbeginn wird unter Anpassungen an das Schuljahr der 13. September 2005 sein. Inzwischen wurden der Stoffverteilungsplan mit den entsprechenden Stundentafeln sowie die Stundentafeln für die praktische Ausbildung in Arbeitsgruppen erarbeitet.

Hinsichtlich einer Evaluation der Maßnahme laufen derzeit noch Verhandlungen mit der Robert Bosch Stiftung zur finanziellen Förderung und mit der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg zur Durchführung der Evaluationsstudie.

Derzeit befinden sich aus den beiden Schülerjahrgängen 2003 und 2004 noch 31 Schüler/innen der B 7 in der Altenpflegeausbildung. Ursprünglich wurden im September 2003 20 Schüler/innen und im September 2004 19 Schüler/innen eingestellt, die weitgehend durch die B 7 beschult werden. Die Differenz von 8 Schülern liegt in der vorzeitigen Beendigung von Ausbildungsverhältnissen. Im September 2005 werden in der generalistischen Ausbildung und durch die B 7 zusammen 20 Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr beschult werden. Die Erfahrungen mit den Auszubildenden sind weitgehend positiv, so dass unter personalentwicklerischen Gesichtspunkten eine Sicherstellung der Fachkraftquote mit geeigneten „eigenen“ Mitarbeiter/innen in der Zukunft möglich sein wird.

Im Hinblick auf die Altersverteilung der Schülerinnen/Schüler ergibt sich derzeit folgendes Bild:

Altersverteilung Schüler gesamt

Schüler gesamt 31	bis 20	bis 30	bis 40	bis 50
	8	3	4	0
Schüler Sept. 2004	53%	20,0%	26,7%	0,0%
	4	6	4	2
Schüler Sept. 2003	25%	37,5%	25,0%	12,5%
Schüler gesamt	12	9	8	2
	39%	29%	26%	6%

Durchschnittsalter Schüler gesamt	25,80

6. Personalentwicklung im Bereich der Leitungskräfte

Im Dezember 2004 erfolgte sowohl intern wie auch extern über die lokale Presse eine Stellenausschreibung für examinierte Pflegekräfte für Leitungsfunktionen. Als Resonanz gingen erfreulicherweise 8 interne und 67 externe Bewerbungen ein. Mit sämtlichen internen sowie 12 externen Bewerberinnen/Bewerbern wurden Vorstellungsgespräche geführt. Nachdem 3 externen Bewerbern eine Stelle angeboten wurde, kam es letztendlich (nur) zu einer Einstellung. Hinsichtlich der internen Bewerberinnen und Bewerber wurde der Weg einer Personalentwicklungsmaßnahme gewählt, an der vorab fünf Mitarbeiterinnen teilnehmen. Im Rahmen der Maßnahme sollen die Mitarbeiter/innen mit Aufgaben einer Bereichsleitung schrittweise eingearbeitet, sowie ihnen spezifisches Wissen vermittelt werden. Grundlage dafür ist einerseits das von NüSt entwickelte Einarbeitungskonzept für Leitungskräfte sowie andererseits eine Reihe von hausinternen Fortbildungsangeboten mit leitungsspezifischen Inhalten. Themen sind beispielsweise Organisation und Umsetzung des Leitbildes, Dienstplangestaltung, Personalführung und Teamentwicklung, Beurteilung von Mitarbeitern, Betriebswirtschaftliche Fragen in der Pflege oder Beschwerdemanagement. Die Maßnahme umfasst insgesamt ein Jahr. Nach sechs Monaten erfolgt ein Wechsel des Einsatzbereiches. Aufgrund der Ergebnisse der 12-monatigen „Einarbeitungs-/Bewährungszeit“ wird dann über einen weiteren Leitungseinsatz entschieden.

7. Entwicklung der Aufgabenbereiche Qualitätssicherung, Personalentwicklung

Das Aufgabengebiet hat quantitativ und hinsichtlich der Verantwortlichkeiten qualitativ weiter zugenommen. Dies erforderte die Einbindung weiterer Leitungskräfte (z. B. PDL's) und eine entsprechende Aufgabengewichtung. Die weitreichenden Zuständigkeitsprofile haben derzeit insbesondere folgende Schwerpunkte:

- Ständige Aktualisierung/Fortschreibung von Pflegekonzept und Weiterentwicklung der Pflegeorganisation
- Umsetzung der Handlungsvorschläge aus Grundsatzstellungnahmen des MDK, speziell zur Umsetzung der Pflege als prozesshaftes Geschehen
- Entwicklung weiterer Pflegestandards und Umsetzung der Expertenstandards (Hygiene, freiheitsentziehende Maßnahmen, Dekubitus, Sturz, Schmerz)
- Initiieren bedarfsspezifischer Projekte mit den gegenwärtigen Schwerpunkten - Gerontopsychiatrie, Hospiz und altersgerechte Ernährung
- Marktbeobachtung und Mitwirkung bei der Beschaffung pflegespezifischer Hilfs- und Heilmittel
- Zusammenarbeit mit Ärzten und Apotheken
- Intensivierung der Kooperation mit dem Klinikum derzeit speziell Versorgung von „Überleitpatienten" sowie Generalistische Ausbildung
- Zusammenarbeit mit Heimaufsicht und MDK
- Umsetzung des Medizinproduktegesetzes und Infektionsschutzgesetzes
- Organisation von internen und externen Fort- und Weiterbildungen
- bereichs- und einrichtungsübergreifende Personalsteuerung
- Personal- und Vorstellungsgespräche

Aktuell wie auch perspektivisch erfordert die Entwicklung und inhaltliche Erarbeitung bzw. Begleitung der generalistischen Ausbildung, die in Kooperation mit dem Klinikum erfolgt, einen sehr hohen Zeitbedarf. NüSt ist überzeugt, dass dieser als Investition für die Zukunft gut angelegt ist.

Ein weiterer erst vor kurzem sich entwickelnder Schwerpunkt kommt aus der Verarbeitung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung hinzu. Es gilt, noch zu bildende Arbeitsgruppen zu begleiten, von denen insbesondere Fragen wie Entbürokratisierung oder fachpflegerische/gesundheitsspezifische Anliegen zu behandeln sind.

II. Beilagen

- Versorgungskonzept Speisen- und Getränkeversorgung (Ausschnitt)
- Übersicht Veranstaltungen Mai 2005

III. Beschlussvorschlag

Entfällt, da Bericht

IV. Herrn OBM

V. NüSt

Nürnberg, den
NürnbergStift

Prölß
1. Werkleiter