



Carolin Gurisch
ist Projektmanagerin
im GAP-Projekt.
gap-pflege.de

Frischer Wind im GAP-Projekt

Im Projekt »Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf (GAP)« gibt es spannende Entwicklungen. Neu sind höhere Förderquoten für teilnehmende Einrichtungen und die Aufnahme von Tipps und Hinweisen zur Vorbereitung auf die Personalbemessung (PeBeM).

Seit 2021 unterstützt die Pflegebevollmächtigte der Bunderegierung mit ihrem Projekt »Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf (GAP)« Pflegeeinrichtungen und -dienste dabei, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Bundesweit machen mehr als 450 Einrichtungen mit.

Coach und Einrichtung sowie der fachlichen Eignung des Coaches für die spezifische Versorgungsebene.

Alle Coaches im Projekt GAP kommen aus der Pflegebranche, bringen eine hohe Pflegeexpertise sowie umfassende Kompetenzen mit und sind speziell für dieses Projekt geschult. Von Seiten der Einrichtung ist es zudem notwen-

- >> Mitarbeitendenbefragung,
- >> Interviews mit Führungskräften,
- >> Auswertung von strukturellen Daten in Form einer Selbstauskunft
- >> und einer Einrichtungsbegehung.

Neben den **Führungskräften** stehen hier insbesondere die **Mitarbeitenden** im Fokus. Denn sowohl zu Beginn als auch nach Abschluss des Projektes werden diese zur Bewertung ihrer Arbeitsbedingungen eingeladen. Die Mitarbeitendenbefragung findet digital über einen Link und QR-Code statt. So kann der Coach schnell und genau auswerten, wo die Bedarfe der Mitarbeitenden liegen. Darüber hinaus erhalten alle teilnehmenden Einrichtungen nicht nur eine Auswertung über die Zufriedenheit der eigenen Mitarbeitenden, sondern auch einen Benchmark der ihnen aufzeigt, wie sie im bundesweiten Vergleich mit anderen teilnehmenden Einrichtungen abgeschnitten haben. So lassen sich individuelle Handlungsnotwendigkeiten leicht identifizieren und der Coach kann der Einrichtung detailliert aufzeigen, wie Lösungsansätze aussehen können.

Coach und Einrichtung legen gemeinsam fest, welche Themen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt werden sollen.

GAP bietet Einrichtungen der Langzeitpflege ein **bedarfsorientiertes Coaching** an. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeitende gestärkt wird.

COACH UND EINRICHTUNGEN ARBEITEN ZUSAMMEN

Damit dies gelingen kann, bekommt jede Einrichtung einen **Coach** an die Seite gestellt. Die Auswahl und Zuordnung der Coaches basiert auf regionaler Nähe von

dig, dass eine interne Projektleitung benannt wird, die als Bindeglied zwischen den Mitarbeitenden und Führungskräften der Einrichtung, dem Coach sowie der Geschäftsstelle GAP fungiert. Nur so ist ein lückenloser und direkter Austausch zwischen allen Projektbeteiligten möglich.

Das Projekt startet mit einer individuellen Bedarfsanalyse, um die Stärken und Herausforderungen der Einrichtung zu identifizieren. Diese Analyse setzt sich zusammen aus einer

MITARBEITENDE WERDEN AKTIV BETEILIGT

Coach und Einrichtung legen anschließend auf Grundlage der zuvor identifizierten individuellen Herausforderungen gemeinsam fest, welche Themen zur



Foto: Werner Krüper

Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt werden sollen. Um der Einrichtung und den Mitarbeitenden während der gesamten Projektlaufzeit eine Übersicht über den aktuellen Projektstand geben zu können, wird ein **Projektplan** in Form eines Plakats mit Meilensteinen und Arbeitspaketen erstellt. Dieses Projektplakat wird in der Einrichtung ausgehängt, so dass die erarbeiteten und abgeschlossenen Projektschritte, aber auch die Erfolge allen Mitarbeitenden direkt sichtbar werden.

Durch die gemeinsame Arbeit im Projektteam nehmen die Mitarbeitenden maßgeblich Einfluss auf ihre zukünftigen Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig werden Teamgeist und Zusammenhalt gestärkt. So profitieren die Pflegeeinrichtungen nachhaltig von der Verbes-

serung der Arbeitsbedingungen und erhöhen die Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung sowie ihre Attraktivität als familienfreundliches Unternehmen.

AUCH PEBEM SPIELT EINE ROLLE

Die 25 verschiedenen Coaching-Themen sind vielfältig und können folgenden fünf **Schwerpunktbereichen** zugeordnet werden:

- » **Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung**
- » **Kommunikation mit Beschäftigten**
- » **Personalentwicklung, Qualifizierung, Führung**
- » **Kommunikation mit Kunden**
- » **Familienfreundliche Unternehmenskultur**

Die einzelnen Themen innerhalb der Schwerpunktbereiche reichen von A, wie Arbeitszeitorganisation, bis Z, wie (Eltern-)Zeitmanagement.

Vollstationäre Pflegeeinrichtungen haben jetzt zudem die Möglichkeit, sich auf die **Personalbemessung** nach § 113c SGB XI (PeBeM) vorzubereiten. Ausgewählte Coaching-Themen wurden dazu um Tipps und Hinweise erweitert.

Einrichtungen erhalten zum Beispiel beim Thema **Arbeitszeitorganisation** Informationen darüber, wie sie die Zu- »»

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Funkfinger
 kompatibel mit fast allen
 Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

» sammensetzung ihrer Teams analysieren und ihren individuellen Bedarf an Mitarbeitenden auch im Hinblick auf die einzelnen Qualifikationsniveaus bestimmen können. Außerdem erhalten sie weitere interessante Hinweise, wie neue Formen der Arbeitsorganisation etabliert werden können.

Im Rahmen des Themas **familienfreundliche Dienstplangestaltung** kann im Coaching thematisiert werden, wie die Mitarbeitenden optimal nach einem kompetenzorientierten Qualifikationsmix eingeplant werden können.

Bei der Befassung mit der **Persönlichkeitsentwicklung** können stationäre Pflegeeinrichtungen neben Höherqualifizierungsstrategien auch Personalentwicklungskonzepte erarbeiten, um perspektivisch die Qualifikationsniveaus der Personalbemessung nach § 113c SGB XI zu erfüllen.

Bei der Umsetzung der Coaching-Themen gilt keinesfalls »one size fits all«, denn jede Einrichtung wird individuell nach ihren Bedürfnissen betrachtet und das Coaching auf die spezifische Einrichtungssituation angepasst.

KLEINE EINRICHTUNGEN PROFITIEREN

Die Projektkosten setzen sich aus den Coaching-Kosten zusammen. Diese werden durch die Pflegekassen jetzt stärker gefördert.

Seit 2024 werden bis zu **50 Prozent** der Projektkosten, maximal 7 500 Euro, nach § 8 Abs 7 SGB XI übernommen. Damit verbleiben bei den teilnehmenden Einrichtungen erfahrungsgemäß Eigenkosten in Höhe von 2 300 Euro bis maximal 7 500 Euro. Projektkosten von Einrichtungen mit bis zu 25 in der Pflege

INTERVIEW

WIE DER GAP-COACH EINRICHTUNGEN UNTERSTÜTZT

Altenpflege: Was war Ihre Motivation neben Ihrem Job als Heimleiter als GAP-Coach tätig zu werden?

Thomas Matz: Ich bin seit über 30 Jahren in der Pflege tätig. Es hat mich von Anfang an motiviert, konkrete und unmittelbare Unterstützung sowie praktische Hilfen im Alltag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu geben. Es macht einfach sehr viel Spaß mit Kolleg:innen in den Pflegeeinrichtungen ganz praktisch Verbesserungen zu erarbeiten und schnelle Erfolge zu erzielen.

Altenpflege: Wie läuft die Bedarfsanalyse in den Einrichtungen ab?

Thomas Matz: Nach der Auswertung der digitalen Mitarbeiterbefragung, deren Ergebnis meist schon aufzeigt wo der Schuh drückt, kommt es zum ersten Vor-Ort-Besuch, dem immer organisatorische Absprachen per Telefon oder Videokonferenz vorgelegt werden. Mit meiner Ansprechperson in der Einrichtung plane ich den Ablauf des Bedarfsanalysetages vorab genau. Nach einer kurzen Führung durch die Einrichtung, bei der ich mir als Coach einen Eindruck über die örtlichen Gegebenheiten und Ausstattung sowie Räumlichkeiten und Arbeitsmittel mache, schließen sich sogenannte »Interviews«

an. Ich nehme dabei insbesondere Arbeitsabläufe in den Blick, die das Pflegepersonal direkt beeinflussen. In diesen meist unter »Vier-Augen« sehr offen geführten Gesprächen, geben die jeweiligen Ansprechpartner, oft Verantwortliche der mittleren und übergeordneten Führungsebene, wichtige Hinweise zur Situation im Haus. Hier gilt es für mich als GAP-Coach die Chancen des Projektes deutlich zu machen und eine Aufbruchstimmung zu erzeugen. Zuletzt wird aus dem Fundus der »Leitfaden-Themen«, die im Rahmen des GAP-Projektes zu bearbeitenden Thematiken ausgewählt und der Projektlauf terminlich festgezurr.

Altenpflege: Wie erleben Sie die Zusammenarbeit vor Ort?

Thomas Matz: Allermeist erlebe ich die Zusammenarbeit vor Ort als sehr positiv und wertschätzend. Durch meine praktische Erfahrung als Krankenpfleger und Einrichtungsleiter, erreiche ich zum einen die Mitarbeitenden der Basis auf den Wohnbereichen, kann aber auch die Leitungspersonen wie Pflegedienst- und Einrichtungsleitung sehr gut verstehen, da ich mich in meinem Arbeitsalltag mit denselben Themen beschäftigen muss.



THOMAS MATZ IST EINRICHTUNGSLEITER DES CARITAS-ALTENZENTRUMS ST. NIKOLAUS IN LANDSTUHL UND GAP-COACH.

Altenpflege: Im Rahmen des GAP-Projektes ist jetzt auch die Personalbemessung ein Thema. Was können Einrichtungen erwarten?

Thomas Matz: Ich freue mich sehr, dass unsere Leitfäden dahingehend aktualisiert wurden, die jeweiligen Fragen rund um die Personalbemessung gleich mitzudenken, wenn ein entsprechendes Projektthema ausgewählt wird. Ob Kommunikation, Arbeitszeitorganisation, Personalgewinnung und Qualifizierungs-Mix. Die Umsetzung der Personalbemessung betrifft fast alle Bereiche. Auch deshalb macht es für Einrichtungen Sinn, ein GAP-Projekt zu machen, wenn sie sich mit dem Thema beschäftigen. Aber es gilt dabei immer, dass GAP nicht dazu da ist, die Personalbemessung als solche in einer Einrichtung zu implementieren. Aber hinsichtlich der einzelnen Thematiken, die von der Personalbemessung tangiert werden, stehen wir GAP-Coaches gerne mit praktischem Sachverstand unterstützend und beratend zur Verfügung. (ts)



Foto: Werner Krüper

Die Vorstellung der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung durch den Coach sind elementarer Bestandteil im GAP-Prozess.

und Betreuung tätigen Mitarbeitenden sind mit bis zu **70 Prozent** förderfähig – je Einrichtung maximal 10 000 Euro pro Kalenderjahr. Für diese Einrichtungen liegen die Eigenkosten erfahrungsgemäß zwischen 1 400 Euro und maximal 4 300 Euro.

Jede Einrichtung wird bei der Fördermittelbeantragung vollumfänglich unterstützt, sodass die diese nur noch den finalen Antrag bei der Pflegekasse einreichen muss. Einrichtungen profitieren unter anderem von folgenden Vorteilen:

- » Durch GAP erhöht sich die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden und deren Bindung an Ihr Unternehmen.
- » Sie erhalten Klarheit über die eigenen Arbeitsbedingungen durch eine individuelle Bedarfsanalyse.
- » Ein professioneller Coach mit einer ausgezeichneten Expertise im Pflegebereich unterstützt Sie.
- » Sie wählen aus einer großen Anzahl an Coaching-Themen und erhalten Tipps und Hinweise auf die Personalbemessung (PeBeM).
- » Startzeitpunkt, Dauer und Umfang des Projektes werden von Ihnen selbst bestimmt.
- » Sie erhalten eine Ko-Finanzierung der Coaching-Kosten sowie Unterstützung bei der Beantragung der Fördermittel.

Interessierte Pflegeeinrichtungen haben die Möglichkeit, sich für eine Projektteilnahme unter Angabe eines für Sie geeigneten Startdatums im Jahr 2024 anzumelden.

Die Mitarbeitenden der GAP-Geschäftsstelle bieten regelmäßig kosten-

lose digitale Informationsveranstaltungen für interessierte Einrichtungen an. <<<

MEHR ZUM THEMA

Projektinformationen

Informationen, Kontaktdaten sowie die Anmeldung zum Projekt finden Sie auf: gap-pflege.de

Literaturtip

Sabine Hindrichs (Hrsg.) Personalbemessung für die Pflegepraxis. Vincentz Network. 2022. Das Handbuch zeigt, wie die konkrete Umsetzung und Einführung in der Praxis gelingt. vinc.li/hindrichs__pebem

E-Learning-Tipp

Michael Wipp: Die neue Personalbemessung nach § 113 c SGB XI. Der Online-Kurs bricht gut verständlich die erforderlichen Maßnahmen zur PeBeM-Umsetzung in zehn Handlungsfelder herunter. vinc.li/elearning-bebem

FAZIT

» 1.

GAP bietet Einrichtungen der Langzeitpflege ein bedarfsorientiertes Coaching an. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken.

» 2.

In ausgewählten Coaching-Themen wurden Tipps und Hinweise zur Vorbereitung auf die PeBeM-Einführung aufgenommen.

» 3.

Seit diesem Jahr werden bis zu 50 Prozent der Projektkosten, übernommen – bei kleineren Einrichtungen sogar bis zu 70 Prozent.

megacom
 ein deutscher Hersteller für
Pneumatikschalter
 kompatibel mit fast allen
 Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de