



## „Blickwechsel“ konkret

Innovationsgeschichten aus der Praxis

Eine Dialogwerkstatt

27. Mai 2008 Potsdam

BLICKWECHSEL wird durch das  
Land Brandenburg und den ESF gefördert.



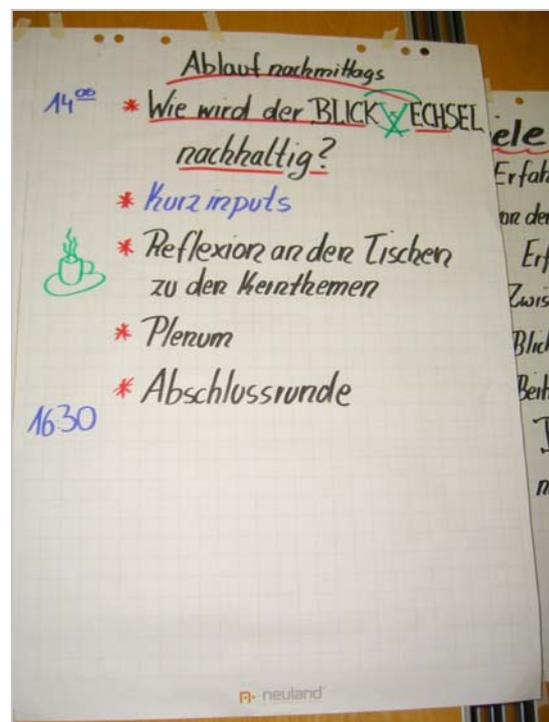
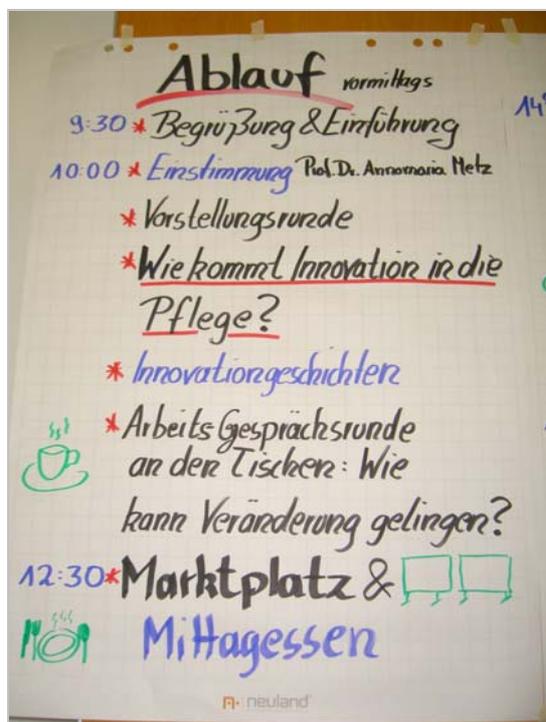
Ziel der Abschlussveranstaltung war es, die Ergebnisse des Projektes in den verschiedenen Unternehmen und Kommunen vorzustellen und auf der Basis der gemachten Erfahrungen Konsequenzen deutlich zu machen, wie die angeschobenen und begleiteten Veränderungsprozesse nachhaltig werden können.

Mit dem Projekt „Blickwechsel“ ging es darum, interessierte Unternehmen und Kommunen zu unterstützen,

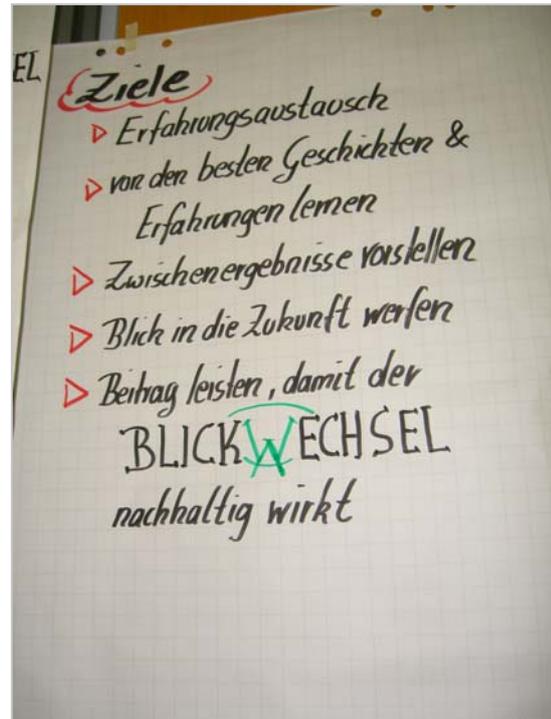
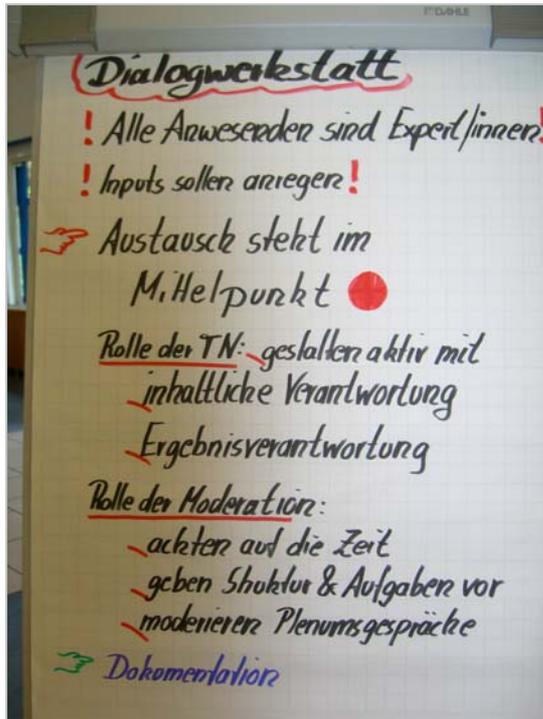
- ihre Sicht auf die Wünsche und Ansprüche der Kunden zu überprüfen und in veränderten Begleit- und Pflegekonzepten umzusetzen
- ihr Leistungsangebot weiterzuentwickeln und dabei auch die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten und Führungskräften zu stärken
- die regionale Zusammenarbeit zu verbessern und Schnittstellen eindeutiger zu regeln sowie
- vernetzte Angebote mit vielfältigen Partnern zu schaffen.

Was ist nun tatsächlich in Bewegung gekommen? Wie kann Innovation in der Pflege Fuß fassen? Wie können gute Ansätze nachhaltig werden?

In der lockeren Gesprächsatmosphäre der Dialogwerkstatt sollten gemeinsam Antworten gefunden werden. Dazu stellten Unternehmen ihre Innovationsgeschichte als Beitrag oder in Form von Postern vor, die damit die Basis für die Diskussion lieferten.



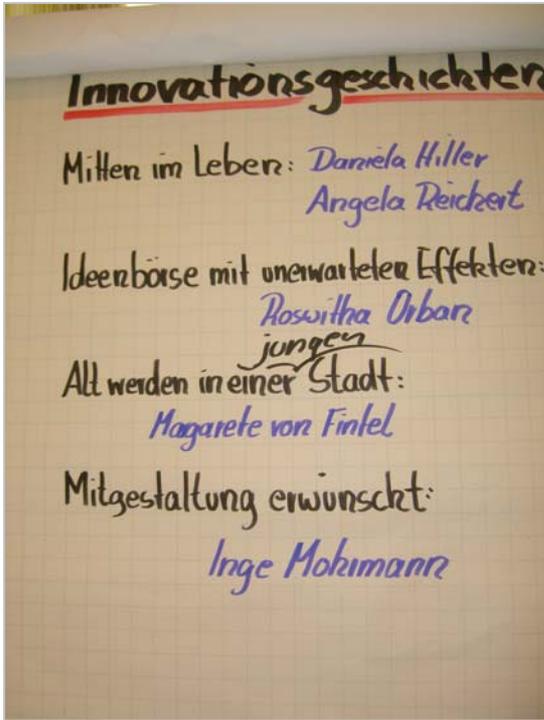
Die Darstellung der Tagesordnung wurde von den Moderatoren: Kristina Nauditt und Gerd Wermerskirch vorbereitet, dazu noch eine Erklärung zur Dialogwerkstatt.



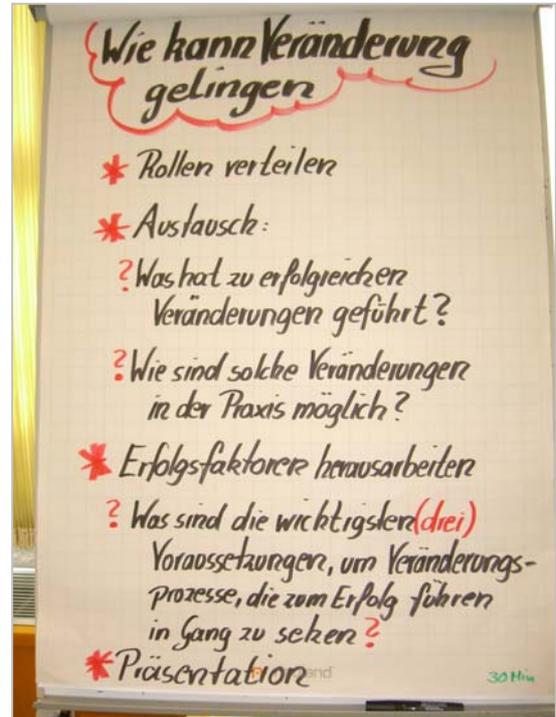
Frau Prof. Dr. Anna-Maria Metz gab eine Einstimmung zum Thema: Wie kommt die Innovation in die Pflege?



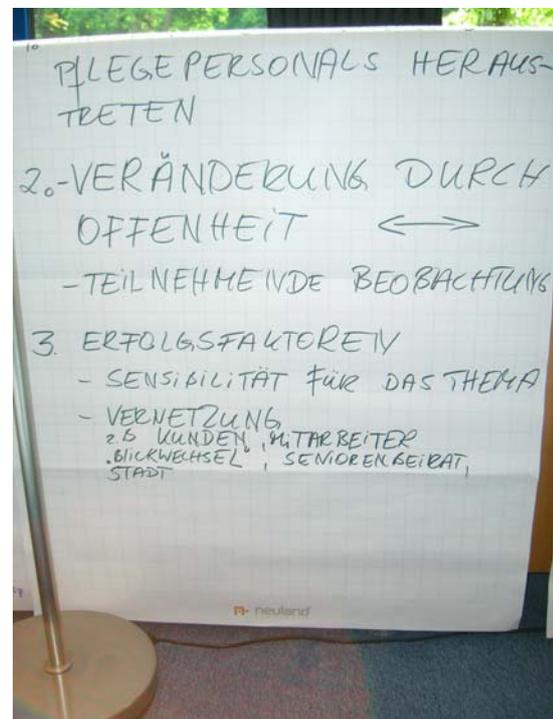
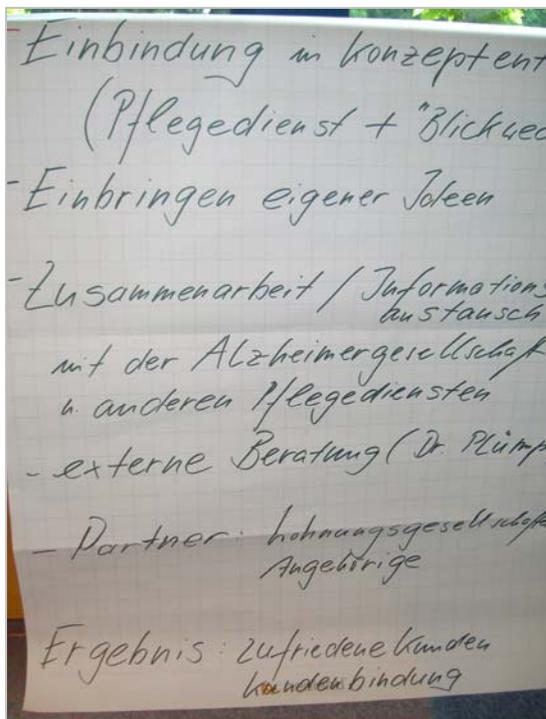
Anschließend wurden die Innovationsgeschichten aus unterschiedlicher Sicht, des Pflegedienstes, ein großen Verbandes, einer Kommune und eines betroffenen Angehörigen, vorgestellt.



Im Dialog an den Tischen wurden im Anschluss die notwendigen Erfolgsfaktoren herausgearbeitet.



Ergebnisse der Diskussion an den Tischen:



1. Betroffenheit / Bereitschaft  
 2. gute Kommunikation  
 Beteiligung  
 3. Persönliches Engagement  
 der Führung

Faktoren:  
 - Politische Vertretung  
 der Senioren gewählt  
 • Sensibilisierung der  
 Stadt- und Kreisverwaltung  
 • Benennung der örtlichen Probleme  
 (Verkehr, Wohnen, Hallenschwimmbad)  
 - Blickwechsel gelungen:  
 • Senioren als tatkräftige  
 Partner gewonnen  
 • Motivationförderndes Umfeld  
 (Gespräche auf Augenhöhe)  
 - Fortbildung der Senioren  
 • lebenslanges Lernen  
 • Seniortrainer  
 Hand  
 R. neuland

1. Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit  
 - ganzheitliche Betrachtung aller Facetten  
 der Seniorenarbeit  
 2. - Durchhaltevermögen / Kampfgeist /  
 Bündnispartner (Netzwerke)  
 Beharrlichkeit  
 3. Kombination Professionalität  
 und Ehrenamt  
 Pilotprojekte  
 Initialzündung

2. (\* Arbeit / Kommunikation  
 mit Angehörigen  
 3. (\* Entbürokratisierung der  
 Pflege zugunsten der Be-  
 treuung und Kommunikation  
 (\* Konzeptionen / Leistungsangebote  
 => Ausgangspunkt - Bedarfe  
 (\* Kompetenzentwicklung in den  
 Pflegeberufen / PDL  
 \* Positive Medienarbeit  
 bewirken  
 R. neuland

1 Umdenken  
 - anstoßen und begleiten  
 2 Information  
 Beratung  
 Transparenz  
 3 Mitarbeiterführung  
 Beziehungsebene Leitung - MA  
 MA - PB  
 R. neuland



BLICKWECHSEL - Professionalisierung und Schnittstellenmanagement in der Pflegebranche  
Ein Projekt im Rahmen der Kampagne INNOPUNKT 17 im Land Brandenburg.

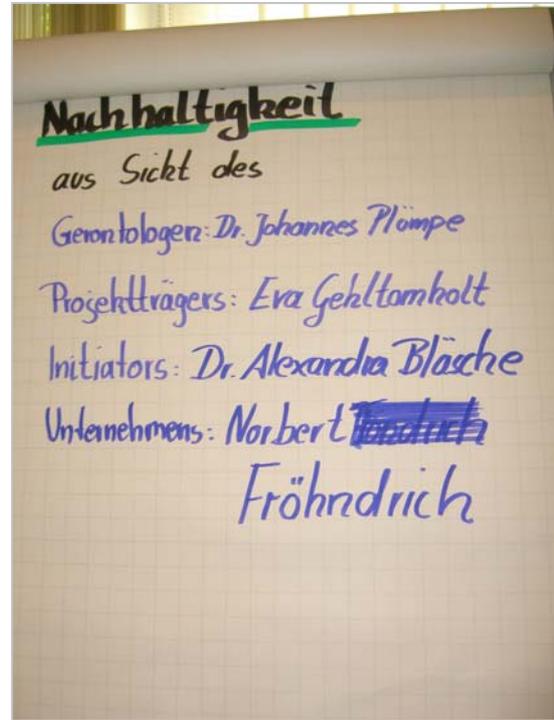
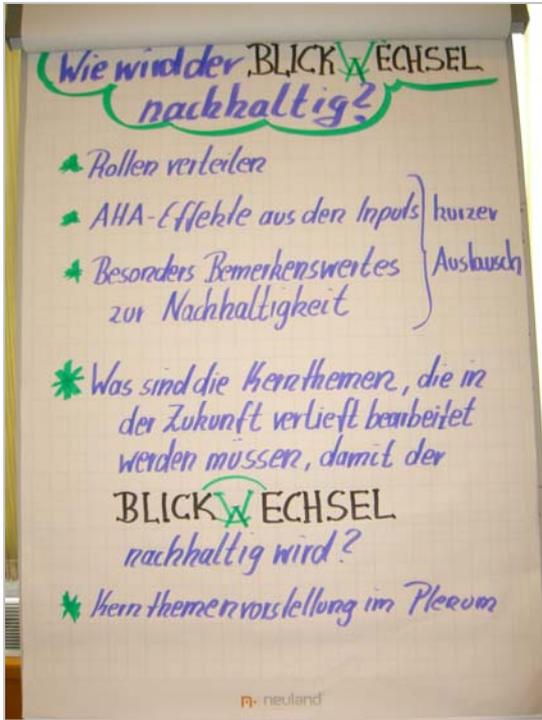
Auf dem Marktplatz konnten sich die Teilnehmer über die Innovationsgeschichten weiterer Unternehmen informieren.



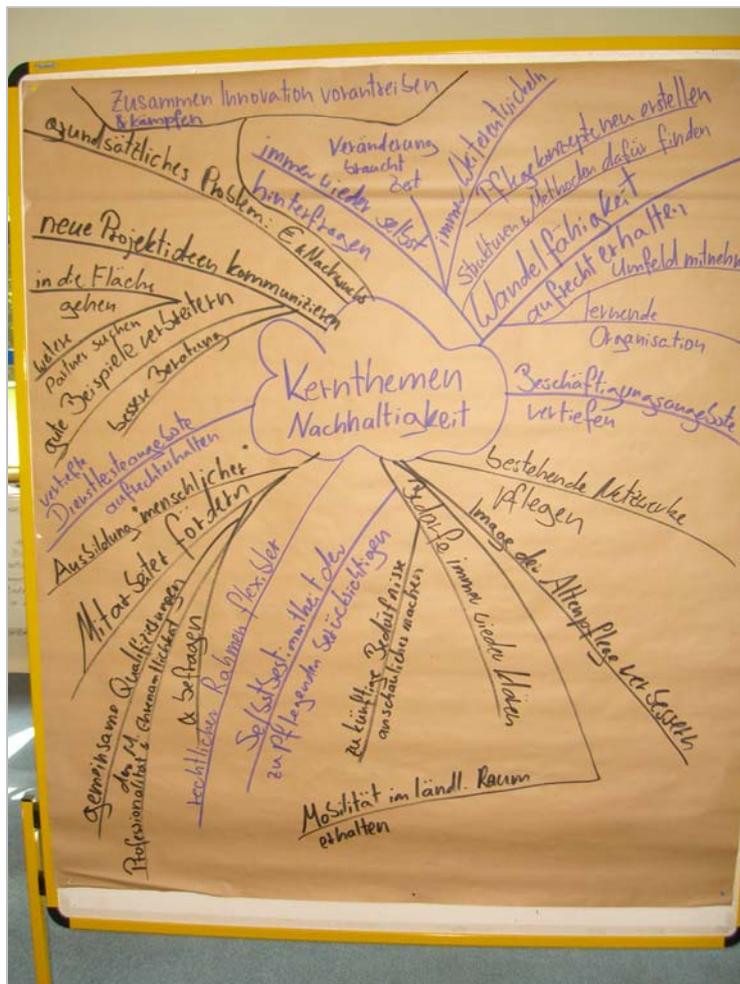
In der Pause und im Anschluss an die Veranstaltung bestand die Möglichkeit, die Ausstellung PflegeKunst zu besuchen. Ein Projekt aus Baden-Württemberg, in dem sich 55 Künstler und Künstlerinnen mit dem Thema Pflege auseinandersetzen.



Am Nachmittag wurde nach Lösungsvorschlägen gesucht, wie die Nachhaltigkeit der Projektarbeit erreicht werden kann.



Das Ergebnis:



Mit dem Projekt konnten in 16 Unternehmen neue Angebote entwickelt und auf den Weg gebracht werden. Da unter den Unternehmen auch der landesweit tätige Verein der Volkssolidarität war, wurden mit dem Projekt weitere 9 Unternehmen erreicht. Netzwerke wurden unterstützt und aufgebaut.

In der Diskussion zeigt sich, dass die Entwicklung und Durchsetzung neuer Angebote und Lösungen nur in gemeinschaftlicher Arbeit von Management und Mitarbeitern funktionierten. Die Einbeziehung und Qualifizierung der Mitarbeiter von Anfang an, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Netzwerke in den Kommunen unter besonderer Einbeziehung der Älteren selbst sind ebenfalls eine wichtige Bedingung, um gemeinsame Voraussetzungen für eine hohe Lebensqualität in der immer größer und differenzierter werdenden Gruppe der älteren Menschen zu schaffen.