

Identifikation des Handlungsbedarfs

Bedarfsgerechte Lösung

1. Machen Sie schon oder suchen Sie noch?

Möchten Sie die bestehenden Maßnahmen auf Herz und Niere prüfen? Sind Sie mit der Ist-Situation unzufrieden und wollen Sie sie verbessern? Möchten Sie etwas Neues ausprobieren?

2. Was machen Sie konkret?

Prüfen Sie anhand der Checkliste, welche Qualitätskriterien Ihre Maßnahmen schon erfüllen. Setzen Sie dort einen Haken, wo Sie bereits aktiv sind.

3a. Wie gut ist das, was Sie machen?

Prüfen Sie, was Ihre Maßnahmen bewirkt haben. Nutzen Sie dazu Quellen, wie Befragungen, Informationen aus der Pflegedokumentation oder Ergebnisse der Qualitätsprüfungen.

3b. Wie wollen Sie besser werden?

Gehen Sie die Checkliste erneut durch. Dort, wo Sie keinen Haken gesetzt haben, können Sie direkt ansetzen. Legen Sie fest, mit welchem Kriterium Sie anfangen möchten.



Bewohnerinnen und Bewohner

Sie haben im Blick, dass ein professioneller Umgang mit herausforderndem Verhalten hilft, Konflikten vorzubeugen. Was machen Sie konkret? Wo möchten Sie neu ansetzen?

Welche Kriterien treffen auf Ihre Einrichtung zu? Haben Sie ein Konzept zur Prävention von Gewalt und Konflikten? Welche Rolle spielen dabei Datenschutz und Anonymität?

Wo sind Sie bereits erfolgreich? Ist die Zahl der Gewaltvorfälle zurückgegangen? Gelingt es Ihren Beschäftigten besser, Konflikte zu lösen?

Wenn Sie eine neue Maßnahme zur Prävention von Gewalt einführen möchte, so ist es sinnvoll, Ihre Mitarbeitenden, Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen zu beteiligen.



Denken Sie beides zusammen und verbessern Sie: Wohlbefinden & Lebensqualität sowie Arbeitszufriedenheit & Betriebsklima

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sie haben im Blick, dass sich ein professioneller Umgang mit Konfliktsituationen lernen lässt. Überlastung spielt dabei eine wesentliche Rolle. Was machen Sie konkret? Wo möchten Sie neu ansetzen?

Welche Kriterien treffen auf Ihre Einrichtung zu? Fördern Sie z. B. durch geregelte Pausenkultur Erholung und beugen so Konflikten vor? Begleiten Ihre Führungskräfte das Thema offen und vertrauensvoll?

Wo sind Sie bereits erfolgreich? Hat sich die Kompetenz Ihrer Beschäftigten, Privat- und Berufsleben abzugrenzen, verbessert? Beobachten Sie, dass es weniger Konflikte gibt?

Sprechen Sie in Ihrem Steuerungskreis offen das Thema an und suchen Sie gemeinsam nach passenden Lösungen. Wie Sie ein solches Gremium aufbauen, verraten die Checklisten zu Prozessen und Strukturen.



Identifikation des Handlungsbedarfs

Bedarfsgerechte Lösung

1. Machen Sie schon oder suchen Sie noch?

Möchten Sie die bestehenden Maßnahmen auf Herz und Niere prüfen? Sind Sie mit der Ist-Situation unzufrieden und wollen Sie sie verbessern? Möchten Sie etwas Neues ausprobieren?

2. Was machen Sie konkret?

Prüfen Sie anhand der Checkliste, welche Qualitätskriterien Ihre Maßnahmen schon erfüllen. Setzen Sie dort einen Haken, wo Sie bereits aktiv sind.

3a. Wie gut ist das, was Sie machen?

Prüfen Sie, was Ihre Maßnahmen bewirkt haben. Nutzen Sie dazu Quellen, wie Befragungen, Informationen aus der Pflegedokumentation oder Ergebnisse der Qualitätsprüfungen.

3b. Wie wollen Sie besser werden?

Gehen Sie die Checkliste erneut durch. Dort, wo Sie keinen Haken gesetzt haben, können Sie direkt ansetzen. Legen Sie fest, mit welchem Kriterium Sie anfangen möchten.



Bewohnerinnen und Bewohner

Sie haben im Blick, dass ein professioneller Umgang mit herausforderndem Verhalten hilft, Konflikten vorzubeugen. Was machen Sie konkret? Wo möchten Sie neu ansetzen?

Welche Kriterien treffen auf Ihre Einrichtung zu? Haben Sie ein Konzept zur Prävention von Gewalt und Konflikten? Welche Rolle spielen dabei Datenschutz und Anonymität?

Wo sind Sie bereits erfolgreich? Ist die Zahl der Gewaltvorfälle zurückgegangen? Gelingt es Ihren Beschäftigten besser, Konflikte zu lösen?

Wenn Sie eine neue Maßnahme zur Prävention von Gewalt einführen möchte, so ist es sinnvoll, Ihre Mitarbeitenden, Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen zu beteiligen.



Denken Sie beides zusammen und verbessern Sie: Wohlbefinden & Lebensqualität sowie Arbeitszufriedenheit & Betriebsklima

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sie haben im Blick, dass sich ein professioneller Umgang mit Konfliktsituationen lernen lässt. Überlastung spielt dabei eine wesentliche Rolle. Was machen Sie konkret? Wo möchten Sie neu ansetzen?

Welche Kriterien treffen auf Ihre Einrichtung zu? Fördern Sie z. B. durch geregelte Pausenkultur Erholung und beugen so Konflikten vor? Begleiten Ihre Führungskräfte das Thema offen und vertrauensvoll?

Wo sind Sie bereits erfolgreich? Hat sich die Kompetenz Ihrer Beschäftigten, Privat- und Berufsleben abzugrenzen, verbessert? Beobachten Sie, dass es weniger Konflikte gibt?

Sprechen Sie in Ihrem Steuerungskreis offen das Thema an und suchen Sie gemeinsam nach passenden Lösungen. Wie Sie ein solches Gremium aufbauen, verraten die Checklisten zu Prozessen und Strukturen.

