

# Vom Problem zur Lösung

1992 - 2010

1992: Pflegeheim Hogewey –  
ein traditionelles Pflegeheim

2010: De Hogeweyk

3. Benediktbeuer Zukunftsgespräche, 04./05. Juli 2011



**PROBLEM !!**





# De Hogeweyk

uniek wonen in leefstijl  
voor dementerende ouderen

# Entwicklung und Innovation

Ein neuer Kurs ist erforderlich:

- Stoppen?
- Weitermachen mit einem kleineren Pflegeheim?
- Weitermachen?

3. Benediktbeuer Zukunftsgespräche, 04./05. Juli 2011



# Entwicklung und Innovation

1992: eine neue Vision: ein Pflegeheim in das man gerne kommt, um dort zu wohnen

- Bewohner wollen das Leben fortsetzen
- Bewohner wollen mit Menschen leben, die zu ihnen passen
- Bewohner wollen ein normales Haushalt



# Entwicklung und Innovation

Wichtige Aspekte für ein normales,  
gesundes Leben erleben:

- Ein gesunder und respektvoller Umgang
- Kreative Professionalität
- Einrichten einer normalen Umgebung

# Umsetzen der Ideen in die Wirklichkeit

Kommunikation, Kummunikation, Kommunikation

- Mit den Bewohner
- Mit den Mitarbeitern
- Mit den freiwilligen Mitarbeitern
- Mit dem Gesundheitsamt

3. Benediktbeuer ZukunftsGespräche, 04./05. Juli 2011



# Entwicklung und Innovation

Die Pionierphase:

- Die Vision auf Papier ausformuliert
- Die gewünschte Ausarbeitung auf papier
- Engagement von Geschäftsleitung und Management



# Entwicklung und Innovation

Eine Experimentierabteilung:

- Arbeitsgruppen: Lebensstil, Haushalt (Waschen und Bügeln, Kochen, Einkaufen, Hausputz)
- Drei neue Teams
- Die Abteilung wird umgebaut

















# Entwicklung und Innovation

Die Teams entwickeln bereits beim Arbeit  
die neue Vision

Mitarbeiter lernen

Die Bewohner werden zu normalen  
Verhalten eingeladen

3. Benediktbeuer Zukunftsgespräche, 04./05. Juli 2011



# Die Pionierphase wird abgeschlossen

- 1. j
- Januar 1993: Beginn der Pionierphase  
Arbeitsgruppen

1. Juni 1993: Die Experimentierabteilung  
wurde umgebaut

Die Theorie in die Praxis

- 1. Oktober 1993: Evaluierung

3. Benediktbeuer ZukunftsGespräche, 04./05. Juli 2011



# Die Implementierung: 1994

Konsequenzen für das Unternehmen:

Der Bau:

- Jede Abteilung wird auf drei Wohnungen umgebaut
- Einrichtung einer mobilen Küche



# Die Implementierung: 1994

Das traditionelle Pflegeheim wird in eine normale “Gesellschaft” umgewandelt

- Ein Supermarkt
- Der Wäscheraum verschwindet
- Ein Café
- Ein Restaurant
- Ein Vereinsleben

# Die Implementierung: 1994

Konsequenzen für den Stil der  
Unternehmensführung

Was ist normal? Ist dies normal?

Ausgangspunkten:

- Der Bewohner erlebt sein Leben wie ein normales Leben
- Die Ausführung muss professionell sein



# 1995-2010

Seit 1995: Die Entwicklung fährt kontinuierlich fort

- Schulung
- Die Lebensstile werden untersucht
- Die Lebensstile werden in Detail ausgearbeitet

(MentalityModel - [www.Motivaction.nl](http://www.Motivaction.nl))

3. Benediktbeuer ZukunftsGespräche, 04./05. Juli 2011





Stads







Huiselijk





Ambachtelijk

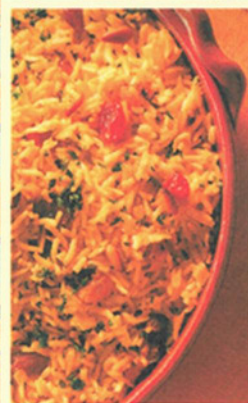
De verpak- en verzendaafdeling.





Goois





Cultureel



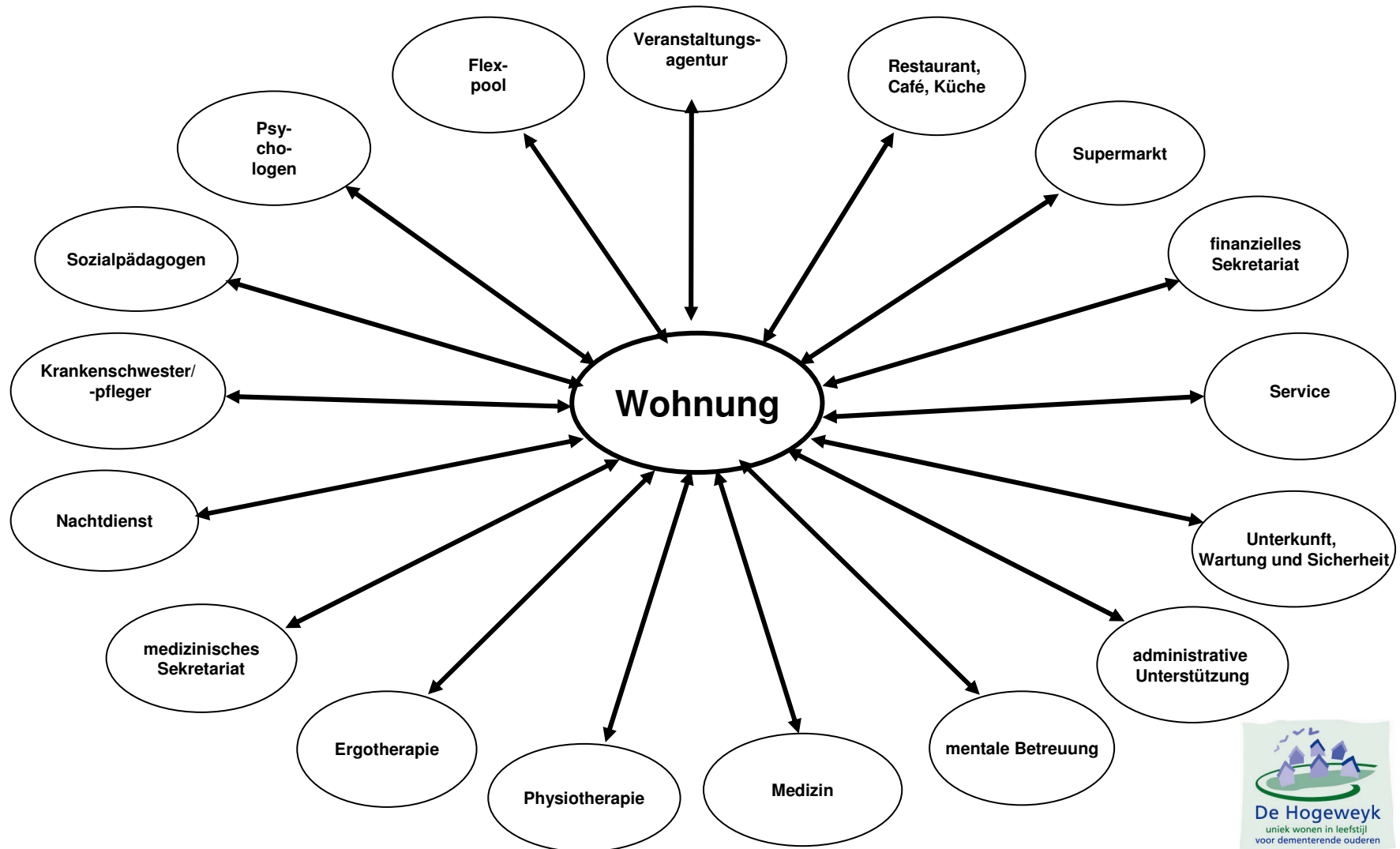
# 1995 - 2010

## Projekt: “Umgeben mit Pflege”

3. Benediktbeuer ZukunftsGespräche, 04./05. Juli 2011



# Projekt: "Umgeben mit Pflege"



# Projekt : “Umgeben mit Pflege”

Die Bewohner und Mitarbeiter in einer Wohnung werden unterstützt

- In dem Moment, in dem dies für den Bewohner notwendig ist
- In dem Moment, in dem dies für den Mitarbeiter notwendig ist
- In den Momenten, in denen dies notwendig ist, um die pflegerische Verantwortung ordnungsgemäss wahrzunehmen

# Projekt : “Umgeben mit Pflege”

Indem der Mitarbeiter in der Wohnung unterstützt wird:

- Wird das Arbeiten in der Pflege in einer nach kleinem Massstab erbauten Pflegeeinrichtung attraktiver
- Kann der Mitarbeiter selbstständig arbeiten
- Kann der Mitarbeiter selbst Regie über seine Arbeit führen
- Ist die Arbeit in der Pflege das Fachgebiet, für das sich der Mitarbeiter entschieden hat





# Projekt : “Umgeben mit Pflege”

Fazit:

- Der Bewohner lebt ein normales Leben
- Der Mitarbeiter kann sein Fachgebiet, die Pflege ausüben
- Der Bewohner hat maximale Freiheit bei gleichzeitiger Sicherheit
- Der Mitarbeiter erfährt Beistand und kann sich entwickeln
- Der Bewohner wird darin unterstützt, selbst Regie über sein Leben zu führen
- Der Mitarbeiter führt selbst Regie über seine Arbeit



# Verändern!

Die Erfolgsfaktoren:

- Deutliche Vision
- Unternehmenskultur
- Teamzusammensetzung

3. Benediktbeuer ZukunftsGespräche, 04./05. Juli 2011



# Verändern!

Der wichtigste Erfolgsfaktor: eine deutlichen

# VISION



# De Hogeweyk

uniek wonen in leefstijl  
voor dementerende ouderen