



**WERTARBEIT**  
Gesellschaft für Arbeit,  
Chancengleichheit  
und Innovation

**Ein gutes Beispiel aus der Praxis**  
**Vivantes – Forum für Senioren:**  
**Mit innovativen Konzepten gute Pflege ermöglichen und das Gemeinwesen stärken.**

Erarbeitet im Rahmen des Projektes  
»Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern!  
Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen«



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin – Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie unter [www.dienstleistungsmetropole-berlin.de](http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de)

## Kurzvorstellung:

Die Vivantes - Forum für Senioren GmbH ist Teil des landeseigenen Vivantes Konzerns und betreibt in Berlin 13 Hauptstadtpflegehäuser mit über 1.700 teil- und vollstationären Plätzen sowie zwei betreute Wohnhäuser für Seniorinnen und Senioren. Das Besondere: Durch die große Anzahl von Häusern und die Vernetzung mit den anderen Einrichtungen des Vivantes - Konzerns ist eine lebendige Pflegeinfrastruktur entstanden, die den Bewohnerinnen und Bewohnern im Alter einen Platz in der Nähe ihrer gewohnten Umgebung ermöglicht und Teil des Stadtlebens ist. Der Anspruch des Forums für Senioren ist darüber hinaus, auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern partnerschaftlich zu begegnen. Im Leitbild ist formuliert, dass das Miteinander im gesamten Unternehmen, auch gegenüber den Beschäftigten, durch gegenseitige Wertschätzung geprägt ist. So will Vivantes einen Beitrag zu attraktiven Arbeitsplätzen in der Pflegebranche leisten - einer Branche, in der dies nicht selbstverständlich ist.



## Die Check-Ergebnisse im Einzelnen:

### ✓ Qualifikation

Fachliches Wissen und Können sind gerade in der Pflege von besonderer Bedeutung. Mit einem eigenen Fortbildungsprogramm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet Vivantes den Beschäftigten die Möglichkeit:

- sich fachlich weiter zu qualifizieren, neue (Pflege-)Techniken kennen zu lernen oder zusätzliche Spezialisierungen zu erarbeiten und
- Kompetenzen auch in anderen Bereichen aufzubauen, z.B. in der Ansprache von Kundinnen und Kunden, im Telefontraining oder für die Teamleitung.

Um zu gewährleisten, dass die Fortbildungen „nah am Bedarf“ sind, gibt es von Beschäftigten („Reflektoren“) mitgestaltete Schulungspläne. Seit 2011 werden zahlreiche Bausteine als in-house Schulung angeboten.

### ✓ Beitrag zu Infrastruktur und Lebensqualität

Angesichts einer älter werdenden Gesellschaft ist ein qualifiziertes Pflegeangebot unverzichtbar, insbesondere in einer Metropole wie Berlin. Die Großstadt stellt dabei eine besondere Herausforderung dar: Durch das (nahezu) flächendeckende Angebot von Häusern im gesamten Stadtgebiet gelingt es Vivantes:

- dass die Menschen in der Nähe ihres Wohnortes untergebracht werden können (gegebenenfalls wird auch ein Umzug ermöglicht, wenn im gewünschten Haus nicht sofort etwas frei ist),
- dass die Häuser mit ÖPNV erreichbar sind und Geschäfte sowie Infrastruktur erreichbar bleiben und
- die Seniorenzentren durch Angebote an Externe selber Teil der Infrastruktur sind.



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin – Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie unter [www.dienstleistungsmetropole-berlin.de](http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de)

## ✓ Beitrag zu einem funktionierenden Gemeinwesen

Vivantes ist in öffentlicher Trägerschaft. In Kooperation mit Schulen und Kindergärten, mit Sportvereinen und Ehrenamtlichen wird ein vernetztes Angebot geschaffen, in dem sich die Generationen begegnen und voneinander profitieren. Die Kosten für einen Platz im Forum für Senioren sind von Haus zu Haus unterschiedlich und auch von der Modernität sowie dem individuellen Angebot der einzelnen Einrichtung abhängig. Sicher gestellt ist aber, dass die Kosten für einen Platz notfalls vom Sozialamt übernommen werden und Menschen die Möglichkeit bekommen, in einem der Häuser zu wohnen.

## ✓ Zeitstruktur

- Pflegedienst bedeutet Schichtarbeit. Um dies für die Beschäftigten planbar zu gestalten, werden Dienstpläne mit 6 Wochen Vorlauf erstellt, spezielle Wünsche nach Sonderschichten, z.B. für Eltern mit Kindern, sind in Ausnahmefällen möglich.
- Kurzfristiger Personalbedarf, z.B. aufgrund von Krankheit wird von „Springern“ übernommen, die - wenn der eigene Pool ausgeschöpft ist - auch von „leasing“-Kräften geleistet werden. Dieser Anteil soll aber gering gehalten werden - nicht zuletzt, um die Bewohnerinnen und Bewohner möglichst umfassend mit vertrauten Kräften zu umgeben und den Pflegekräften einen festen Arbeitsplatz zu bieten.
- Zeitdruck ist auch bei Vivantes Thema - und Zeit mit und für die älteren Menschen ist ein hohes Gut. Der Personalschlüssel wird eingehalten. Bei kurzfristig auftretenden Schwankungen und Überlastungen nimmt der Betriebsrat eine Belastungsanzeige auf und es wird nach einer Lösung gesucht.

## ✓ Nachhaltigkeit

- Mit dem Projekt „Heim:Vorteil“ optimieren die Einrichtungen in Kooperation mit der Berliner Energieagentur wichtige Kenngrößen nachhaltigen Wirtschaftens, wie den Energieverbrauch von Licht bis Wärme. Gestartet als Pilotprojekt in einigen Häusern, nehmen nun alle daran teil - nicht zuletzt, weil so echte Einsparpotenziale gefunden werden
- Jenseits des nachhaltigen Betriebs der Gebäude leistet Vivantes durch Ausbildung im eigenen „Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen“ einen Beitrag zur langfristigen Versorgung mit Fachkräften, da Vivantes über den eigenen Bedarf hinaus ausbildet.

## ✓ (Mehr-)sprachiges Angebot

Aufgrund des hohen Anteils von Migrantinnen und Migranten in der Stadt sind auch in den Foren für Senioren sowohl Beschäftigte als auch Bewohnerinnen und Bewohner, die eine andere Muttersprache als Deutsch sprechen. Bei ihrem Zusammentreffen ergeben sich somit selbstverständlich auch Dialoge in türkischer oder in anderen Sprachen.

- Eine gezielte Fort- und Weiterbildung in Fremdsprachen gibt es aber (bisher) nicht, auch weil es bisher keinen systematischen Bedarf an Pflegeangeboten in anderen Sprachen gibt.

## ✓ Innovationsfähigkeit und Produktivität

Um sinnvolle Innovationen in der Pflege und Betreuung rechtzeitig zu sehen und bei Bedarf einzuführen, hat jedes Haus Qualitätsbeauftragte, die zudem von einer zentralen Ansprechpartnerin in ihrer Arbeit unterstützt werden. Beispielfhaft seien zwei Innovationen genannt:



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin – Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie unter [www.dienstleistungsmetropole-berlin.de](http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de)

- Im Projekt „PAIN“ in Kooperation mit der Charité werden neue Erkenntnisse angewendet, um den Bewohnerinnen und Bewohnern ein schmerzfreies Leben zu ermöglichen.
- Mit „Smoothfood“ werden neue Wege für die Versorgung der älteren Menschen beschritten. Bei dieser von Ernährungsexperten entwickelten Methode werden frische Produkte zerkleinert und so geformt und gegart, dass Nährstoffe und Geschmack erhalten bleiben und dennoch mühelos verzehrt werden können

### ✓ Wertschöpfung und Wertschätzung

Die gesellschaftliche Wertschätzung von Pflegekräften ist trotz ihrer wichtigen Arbeit so wie in vielen anderen sozialen Dienstleistungen nicht hoch genug. Das Unternehmen dagegen ist sich durchaus darüber im Klaren, welche große Bedeutung gut ausgebildetes und motiviertes Personal für die Pflege hat und versucht, dies gegenüber den Beschäftigten zum Ausdruck zu bringen, u.a.:

- durch regelmäßige Angebote zur Weiterbildung,
- durch den „forumfalter“, ein eigenes Magazin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder
- persönliche Anschreiben, wie einen regelmäßigen Weihnachtsbrief.

### ✓ Gesundheitsschutz

Das Ziel, die Gesundheit der Bewohnerinnen und Bewohner zu erhalten, ist selbstverständlich. Und wie sieht es mit der Gesundheit der Beschäftigten aus?

- In Fortbildungen wie „Schutz vor Infektionen“ und „Richtig heben“ werden Grundlagen für gesundheitsbewusstes Arbeiten gelegt und
- Betriebsärzte und ein Gesundheitsausschuss begleiten ein betriebliches Gesundheitsmanagement, zu dem auch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen gehören.
- Zudem bietet die Vivantes-Gruppe ihren mehr als 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aktivitäten in unterschiedlichen Disziplinen im Rahmen von Betriebssportgruppen an.

### ✓ Existenzsicherndes Einkommen/Tarifbindung

- Für den überwiegenden Teil der Beschäftigten der Vivantes - Forum für Senioren GmbH findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Anwendung. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ab dem 01.07.2008 eingestellt worden sind bzw. in Zukunft eingestellt werden, gelten auskömmliche mit der Arbeitnehmervertretung ausgehandelte und ständig weiterentwickelte Entlohnungsgrundsätze mit zusätzlichen sozialen Komponenten, wie z.B. Teilhabe an der Altersversorgung des Bundes und der Länder.

### ✓ Mitbestimmung und Interessenausgleich

- Die Mitbestimmung wird durch einen Betriebsrat für den gesamten Konzern mit den Gremien Frauenvertretung - weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind Frauen - sowie einer Jugend- und Schwerbehindertenvertretung garantiert und gelebt.



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin – Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie unter [www.dienstleistungsmetropole-berlin.de](http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de)