

Kirchenkreis:

**Handlungsfeld: 5 - 3**

Kirchenkreis-Konzept

Aurich

**Diakonie Pflegedienst**

2017 -2022

## **Allgemeine Bemerkungen:**

### **1.) Wer hat das aktuelle Konzept erarbeitet?**

Herr Rudolf Bauer und Frau Carola Ulferts-Arndt

### **2.) Wer ist für die Umsetzung und im Folgenden für die Weiterentwicklung und Evaluation des Konzepts verantwortlich?**

Frau Carola Ulferts-Arndt

### **3.) Hat sich die Ausgangslage („Was haben wir? - Allgemeine Bemerkungen zu den Aktivitäten im Handlungsfeld und den hinter den Zielen und Maßnahmen stehenden konzeptionellen Überlegungen“) gegenüber der Beschreibung im Konzept für den Planungszeitraum 2013-2016 verändert?**

#### **Wenn ja: Was hat sich verändert?**

*(Hinweis: Hier reichen Stichworte aus.)*

Es haben sich keine Veränderungen ergeben. Veränderungen fanden nur in den Wechseln der Geschäftsführung statt.

### **4.) Wie wurden die Auflagen und Hinweise des Landeskirchenamtes aus dem Genehmigungsverfahren 2012 in den weiteren Planungen berücksichtigt?**

Vom Landeskirchenamt wurde folgende Anregung zum Konzept gegeben: „Die Aufgaben der Geschäftsführung müssen in zweierlei Hinsicht abgegrenzt werden: gegenüber dem (beaufsichtigenden) Diakonievorstand und gegenüber der Arbeit der Kirchenkreissozialarbeit.“

- Durch die Aufgabentrennung mit 2 Geschäftsführern zum einen für den Diakonie Pflegedienst und dem Diakonischen Werk wurde der Anregung des Landeskirchenamtes entsprochen.

### **5.) Bestand der Stellen und Stellenanteile am 01.01.2017:**

*(Hinweis: Für das Konzept „Verwaltung im Kirchenkreis“ ist der Stellenplan des Kirchen(kreis)amtes beizufügen!)*

Zurzeit sind 115 Mitarbeiter im Diakonie – Pflegedienst gGmbH beschäftigt.

### **6.) Geplante Stellenveränderungen im Planungszeitraum:**

Durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden sich Stellenveränderungen in der Leitungsstruktur ergeben.

Kirchenkreis:

**Handlungsfeld: 5 - 3**

Kirchenkreis-Konzept

Aurich

**Diakonie Pflegedienst**

2017 -2022

<b>Dimension / Nr.:</b>	<b>1. Diakoniepflegedienst</b>
<b>Zuständig:</b>	<b>Geschäftsführer</b>

**I. Rückblick auf den Planungszeitraum 2013 – 2016:**

*Bitte bedenken Sie bei Ihrer Planung alle Dimensionen eines Handlungsfeldes, wie sie in den landeskirchlichen Grundstandards beschrieben sind. Für den Rückblick können Sie sich aber auf diejenigen Dimensionen beschränken, für die Sie bisher Herausforderungen erkannt und Ziele und Maßnahmen formuliert haben. Für die ausgewählten Dimensionen eines Handlungsfeldes ist jeweils ein Blatt mit den Abschnitten I. – III. auszufüllen.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit * 1</b>	<b>Ziele * 1</b>	<b>Grad Ziel-Erreichung *2</b>	<b>Bemerkungen (zur Zielerreichung)*3</b>	<b>Konsequenzen für die Fortschreibung</b>
<b>1</b>	Den Diakonie Pflegedienst auf eine wirtschaftliche Grundsäule zu stellen.	Ausgeglichene Wirtschaftsjahre	100%	keine	Weiter so nach Plan
<b>2</b>	Einstellung von Fachkräften	Mindestens 2 Fachkräfte an jedem Standort einstellen.	40%	Die Dienstvertragszeiten müssen überdacht werden.	Mitarbeiter müssen Arbeitsverträge von mindestens 32 Stunden Wochenarbeitszeit erhalten.

\*1 Die Spalten 2 – 3 („Herausforderungen an die Arbeit“ und „Ziele“ können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.

\*2 „Grad der Zielerreichung“: geschätzter Grad, möglichst in % (z.B. 20%, 40 %, 60 %, 80 %, 100 %)

\*3 „Bemerkungen (zur Zielerreichung)“: Hier kann z.B. erläutert werden, warum ein Ziel noch nicht erreicht werden konnte oder warum ein gesetztes Ziel für den Kirchenkreis aufgegeben wurde.

Kirchenkreis:

**Handlungsfeld: 5 - 3**

Kirchenkreis-Konzept

Aurich

**Diakonie Pflegedienst**

2017 -2022

## II. Bleibende und neue Herausforderungen

*Hier sind die Herausforderungen, die für den Planungszeitraum 2013 – 2016 erkannt wurden und weiterhin aktuell sind (weil ein Ziel noch relevant oder noch nicht erreicht ist, s. „Grad der Zielerreichung“), und die für den Planungszeitraum 2017 – 2022 identifizierten neuen Herausforderungen und Ziele gemeinsam zu benennen. Die bleibenden Herausforderungen und Ziele können aus dem Konzept für den Planungszeitraum 2013 – 2016 übernommen und kopiert werden.*

	<b>Herausforderungen an die Arbeit</b>	<b>Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Umsetzung bis...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>
<b>1</b>	Einstellung von Pflegefachkräften.	Mindestens 2 Pflegefachkräfte pro Standort.	1	2018	Pflegedienstleitung Geschäftsführung
<b>2</b>	Erhaltung des wirtschaftlichen Gleichgewichtes.	Kostendeckung, Pflegepersonalerhöhung, Patientenzuwachs, 0,5% Bilanzgewinn nach Jahresabschluss.	2	2022	Geschäftsführung
<b>3</b>					
<b>4</b>					
<b>5</b>					

**Legende zur Gewichtung:**

**1 = dringend**

**2 = notwendig**

**3= wünschenswert**

**III. Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen**

*Maßnahmen werden sich nur für die ersten Jahre des Planungszeitraums konkret formulieren lassen. Ggf. reicht es daher aus, Maßnahmen zunächst nur allgemein zu benennen und im Laufe der Zeit zu konkretisieren. Dann sollte aber möglichst ein Zeitpunkt für die Konkretisierung benannt werden.*

<b>Ziel Nr.</b>	<b>Maßnahme Nr.</b>	<b>Geplante Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis ...</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>	<b>gepl. Ressourceneinsatz *4</b>
<b>1</b>	1.	Stellenausschreibungen, evtl. Ausbildung und Übernahme von eigenen Auszubildenden.	2018	Pflegedienstleitung Geschäftsführung	Praxisanleiter jeweils mit 4 Std. in der Woche.
<b>2</b>	1.	Patientengewinnung durch gute Arbeit (Mund zu Mund-Propaganda) und durch Werbung sowie Beratungsbesuche. Weiterführung des Soll- und Istplanes zur Übersicht der Finanzlage.	2022	Pflegedienstleitung Geschäftsführung	Kosten wie in den Jahren 2013- 2016 für Werbe- mittel.

\*4 „geplanter Ressourceneinsatz“: Hier ist der voraussichtliche Personaleinsatz (Berufsgruppe/Stellenanteile) oder Finanzbedarf einzusetzen.