



MÜNCHENSTIFT

Zugewandte Pflege und Wohnen
im Alter in unserer Stadt



Qualität, Innovation und Wirtschaftlichkeit

Jahresbericht der MÜNCHENSTIFT

Januar bis Dezember 2024



Vorwort von Geschäftsführer Andreas Lackner und Geleitwort von Bürgermeisterin Verena Dietl

1 Die MÜNCHENSTIFT im Überblick

1.1 Wohnen und pflegen: die Häuser der MÜNCHENSTIFT	6
1.2 Pflege und Betreuung in unseren Häusern	8
1.3 Wohnen in unseren Häusern	8
1.4 Pflegedienst	8
1.5 Münchner Menü-Service	9
1.6 Tagespflege	9
1.7 Beratung für pflegende Angehörige	9
1.8 Das Unternehmen in Zahlen	10
1.9 Der Aufsichtsrat	11

2 Qualität im Fokus

2.1 Angekommen: personenzentrierte Pflege und Betreuung	13
2.2 Fachlichkeit gezielt stärken: Schulungen, Multiplikator:innen, Arbeitskreise	19
2.3 Expertenstandards erweitern und verankern	23
2.4 Palliative-Care-Wissen konsequent ausbauen	24

3 Pflege für morgen

3.1 Performant, innovativ, vernetzt: die Digitalisierung mit digiCare	27
3.2 Ein Tool für alle: die digitale Pflegeplatzanfrage mit NQAP	32
3.3 Erfolgreicher Pilot: Sturzsensor überzeugt im Wohnbereich	33
3.4 Pflege im Wandel: so bereiten wir uns vor	35
3.5 Projektmanagement 2.0: Einführung des zentralen Projektbüros	37
3.6 Auf dem Weg zum nachhaltigen Unternehmen	38

4 Arbeit gestalten

4.1 Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit stabil auf hohem Niveau	41
4.2 Arbeitnehmendenvertretung	47
4.3 Wieder mehr Zulauf im Ehrenamt	49
4.4 Großes Sommerfest: „Spanish Flair“ im Haus St. Josef	51

5 Leben bei der MÜNCHENSTIFT

5.1 Vielfalt entfaltet und erweitert sich	53
5.2 10 Jahre MVHS bei der MÜNCHENSTIFT	55
5.3 Urlaub mit Pflege: ein Gewinn für alle	56
5.4 Vintage- und Oldtimer-Sommerfest	57
5.5 10 Jahre Modenschau	58

6 Daten & Fakten

6.1 Bewohner:innen	63
6.2 Mitarbeitende	67
6.3 Ausbildung	70
6.4 Fort- und Weiterbildung	71
6.5 Ehrenamt	72
6.6 Kooperationen und Zuschüsse	73

7 Abkürzungsverzeichnis	74
-------------------------------	----



Vorwort

Andreas Lackner
Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

das Jahr 2024 war für die MÜNCHENSTIFT ein Jahr voller Fortschritte und bedeutender Entwicklungen. Wir haben unsere Vision, Bayerns modernster Pflegeanbieter zu sein, weiter vorangetrieben und dabei sowohl die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden als auch das Wohlbefinden unserer Bewohner:innen, Kund:innen und Tagespflegegäste stets im Blick behalten.

Ein zentraler Meilenstein war der erfolgreiche Roll-out des Pflegeorganisationssystems Primary Nursing in weiteren Alten- und Pflegeheimen der MÜNCHENSTIFT, sodass bis Ende 2026 alle Einrichtungen auf dieses System umgestellt sein werden. Primary Nursing ermöglicht eine personenzentrierte Pflege und stärkt sowohl die Selbstorganisation als auch die Eigenverantwortung unserer Kolleg:innen. Auch in der Mitarbeiterbefragung zeigte sich eine hohe Zufriedenheit mit dem Pflegeorganisationssystem, was uns darin bestärkt, auf dem richtigen Kurs zu sein.

Mit dem Abschluss des digiCare-Programms haben wir die technischen Grundlagen für die Einführung innovativer Anwendungen geschaffen. So konnte das Projekt SmartCare, mit dem die mobile Pflegedokumentation in allen stationären Bereichen eingeführt wurde, erfolgreich im Unternehmen implementiert werden. Auch moderne Alarmserver, die verschiedene Alarmsysteme kombinieren und die Warnungen schnell und effizient über eine App an das Pflegepersonal weiterleiten, konnten realisiert werden. Diese Innovationen ermöglichen

es, die Pflege effizienter und sicherer zu gestalten, was sowohl den Bewohner:innen als auch den Pflegekräften zugutekommt.

Um pflegende Zu- und Angehörige sowie die wachsende Zahl von pflegebedürftigen Senior:innen, die noch zu Hause leben, besser unterstützen zu können, haben wir zudem unsere teilstationären Angebote ausgebaut.

Ein besonderes Jahr in der Geschichte der MÜNCHENSTIFT liegt hinter uns. Vieles in der Organisationsentwicklung konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Gleichzeitig haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die MÜNCHENSTIFT für die Zukunft neu auszurichten – und die ersten Schritte sind getan. Mit der Neuorganisation der Organisationsentwicklung, der Einführung eines zentralen Projektbüros und der Fokussierung auf die fünf Kernprojekte, die zur Umsetzung der Vision 2026 noch notwendig sind, wurden bereits wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Besonders am Herzen liegt mir dabei das Projekt zur Professionalisierung der Betreuung.

Ich bin davon überzeugt, dass es uns gemeinsam – mit all den motivierten und engagierten Kolleg:innen – gelingen wird, die MÜNCHENSTIFT erfolgreich in die Zukunft zu führen.

Viel Spaß beim Lesen!

Andreas Lackner, Geschäftsführer

Geleitwort

Verena Dietl
Bürgermeisterin, Aufsichtsratsvorsitzende
der MÜNCHENSTIFT



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

als städtische Tochtergesellschaft übernimmt die MÜNCHENSTIFT eine zentrale Rolle in der Daseinsvorsorge bei der Langzeit- und Altenpflege in München. Auch im Jahr 2024 hat die MÜNCHENSTIFT erneut gezeigt, wie wichtig diese Arbeit für die Stadt und ihre Bewohner:innen ist.

Die MÜNCHENSTIFT steht heute als eine der führenden Einrichtungen für die Langzeitpflege – nicht nur in München, sondern in Deutschland – sehr gut da. Nicht umsonst hat die MÜNCHENSTIFT in einem Ranking auf Basis der Daten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung die beste Gesamtnote unter den 100 größten Pflegeheimbetreibern des Landes erhalten. Als Aufsichtsratsvorsitzende zeigt mir das, dass sich das Unternehmen mit seiner Organisationsentwicklung auf dem richtigen Weg befindet.

Umso mehr freue ich mich, dass wir mit Andreas Lackner einen Geschäftsführer aus den Reihen der MÜNCHENSTIFT gefunden haben, der mit fachlicher Kompetenz, Führungsqualität und Erfahrung überzeugt. Mit seiner Kenntnis des Unternehmens und mit dem Vertrauen der Belegschaft ist es gelungen, die MÜNCHENSTIFT weiterzuentwickeln und viele Projekte und Programme der Vision MÜNCHENSTIFT

2026 erfolgreich abzuschließen – wie Sie in diesem Jahresbericht sehen werden.

Die MÜNCHENSTIFT blickt aber auch immer in die Zukunft. Denn: Die Pflege steht vor demografischen Herausforderungen. Deshalb ist es wichtig und richtig, dass die MÜNCHENSTIFT mit ihren zukunftsweisenden Projekten diese Herausforderung annimmt und meistert. Besonders beeindruckt hat mich in diesem Zusammenhang das Pilotprojekt für einen modernen Sturzsensoren. Es zeigt auch, wie erst durch die Verzahnung eines technischen Produkts – in diesem Fall eines 3D-Smartsensors 2.0 – mit der pflegerischen Versorgung vor Ort aus einem technischen Gadget eine echte Innovation wird. Mehr dazu erfahren Sie im entsprechenden Kapitel dieses Jahresberichts, weshalb ich an dieser Stelle nicht weiter vorgreifen möchte.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße

Verena Dietl, Bürgermeisterin und
Aufsichtsratsvorsitzende der MÜNCHENSTIFT

1.1 Wohnen und pflegen: die Häuser der MÜNCHENSTIFT



Hans-Sieber-Haus

ALLACH

Manzostraße 105
80997 München
Tel.: 089 14375-0



ab 2026 Neubau

Franz-Nißl-Straße

ALLACH

Franz-Nißl-Straße 5
80999 München



Münchener Bürgerheim

NYMPHENBURG

Dall'Armstraße 46
80638 München
Tel.: 089 15709-110



Haus Heilig Geist

NEUHAUSEN

Dom-Pedro-Platz 6
80637 München
Tel.: 089 17904-0



Alfons-Hoffmann-Haus

LAIM

Agnes-Bernauer-Straße 185
80687 München
Tel.: 089 54647-0



Haus St. Josef

SENDLING

Luise-Kiesselbach-Platz 2
81377 München
Tel.: 089 74147-0



Häuser in der Übersicht

-  Wohnen mit Pflege
-  Wohnen mit Pflege + mit Service
-  Selbstständiges Wohnen
-  Tagespflege
-  Dieses Haus verfügt zusätzlich über einen Ambulanten Pflegedienst.



Margarete-von-Siemens-Haus

HADERN

Heiglhofstraße 54
81377 München
Tel.: 089 741550-0

Karl-Rudolf-Schulte-Haus
MILBERTSHOFEN
Leopoldstraße 261
80807 München
Tel.: 089 307960



Haus an der Rümmanstraße
SCHWABING

Rümmanstraße 60
80804 München
Tel.: 089 30796-0



Mathildienstift
ZENTRUM

Mathildenstraße 3 b
80336 München
Tel.: 089 549156-55



Haus an der Effnerstraße
BOGENHAUSEN

Effnerstraße 76
81925 München
Tel.: 089 99833-0



Haus St. Maria Ramersdorf
RAMERSDORF

St.-Martin-Straße 65
81669 München
Tel.: 089 49055-0



Haus St. Martin
GIESING

St.-Martin-Straße 34
81541 München
Tel.: 089 62020-0



Queer Quartier Herzog*in
SENDLING

Radlkoferstraße 14
81373 München
Tel.: 089 38051-675



Haus an der Tauernstraße
HARLACHING

Tauernstraße 11
81547 München
Tel.: 089 64255-0





1.2 Pflege und Betreuung in unseren Häusern

In neun Häusern der MÜNCHENSTIFT bieten wir bedarfsorientierte Pflege und Betreuung. Dazu gehört neben der allgemeinen Langzeitpflege ein Spektrum an Pflegeangeboten für demenziell erkrankte Senior:innen, abgestuft nach dem Grad der Demenz: angefangen bei Hausgemeinschaften über gerontopsychiatrische Wohngruppen bis hin zur Pflegeoase und der Pflege im Beschützenden Bereich.

Langzeitpflege

Allen Angeboten gemeinsam ist die Pflege und Betreuung in kleinen Teams mit festen Bezugspersonen. Wir pflegen personenzentriert, berücksichtigen individuelle Bedürfnisse und ermöglichen so größtmögliche Selbstbestimmung – in jeder Lebensphase.

Planbare Kurzzeit- und Verhinderungspflege

Kurzzeitpflege und Verhinderungspflege komplettieren das Angebot der stationären Pflege. Für pflegende Angehörige bieten sie eine oft unentbehrliche Entlastung. Aktuell singular in unserem Haus an der Rümmanstraße bieten wir die planbare Kurzzeit- und Verhinderungspflege an. Sie kann dort zeitlich flexibel und nach individuellem Bedarf auch mit längerem Vorlauf gebucht werden. Alle anderen Häuser bieten je nach Kapazität situativ Kurzzeit- und Verhinderungspflege an: Ein freier Pflegeplatz kann für eine Kurzzeit- oder Verhinderungspflege vergeben werden.

1.3 Wohnen in unseren Häusern

Noch rüstigen älteren Senior:innen bieten wir bedarfsorientiertes Wohnen. Im Mathildienstift, dem Münchener Bürgerheim und zwei Seniorenwohnheimen werden selbstständige Wohnformen angeboten. Das Queer Quartier Herzog*in bietet seit Ende 2023 älteren LGBTIQ*-Menschen Raum für ein selbstbestimmtes Leben im Alter mit sozialverträglichen Mieten und Unterstützung im Bedarfsfall. Es wird in Kooperation mit der Münchner Aids-Hilfe e. V. betrieben.

Wohnen mit Service bieten wir in drei der neun Häuser, in denen wir auch Pflege und Betreuung anbieten. Senior:innen leben eingebettet in die soziale Struktur des Hauses selbstständig in einem Appartement. Nach Bedarf können Serviceleistungen hinzugebucht werden.

1.4 Pflegedienst

Unsere Pflegedienste unterstützen Münchens Senior:innen dabei, so lange wie möglich in ihrem gewohnten Umfeld selbstständig leben zu können. Aktuell fünf Dienste decken den größten Teil des Stadtgebiets ab und sind in den jeweiligen Stadtvierteln bestens vernetzt. Sie bieten pflegerische Versorgung und medizinische Behandlungspflege nach ärztlicher Verordnung. Sie leisten Verhinderungspflege im häuslichen Umfeld – ein wichtiger Baustein in der Unterstützung von pflegenden Angehörigen. Und sie vermitteln weitere Angebote wie den Münchner Menü-Service oder die Tagespflege.



Betreuung, Begleitung und pflegerische Hilfe

Im Jahr 2024 konnten die fünf Pflegedienste erneut mehr ältere Menschen betreuen als in den bereits erfolgreichen Vorjahren. Durchschnittlich stieg die Anzahl der Kund:innen um gut 7 Prozent. Aufgrund der steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen und der zunehmenden Anzahl an Single-Haushalten von Pflegebedürftigen gewinnen die Angebote des Pflegedienstes an Bedeutung.

1.5 Münchner Menü-Service

An sieben Tagen in der Woche liefern wir im Münchner Stadtgebiet täglich frisch zubereitete Mahlzeiten nach Hause. Jeden Tag kann zwischen drei verschiedenen Menüs gewählt werden. Kuchen, Gebäck oder eine Abendmahlzeit vervollständigen das Angebot. Da das Porzellangeschirr bei der nächsten Lieferung wieder abgeholt wird, fallen weder Abfall noch Abwasch an.

Auch im vergangenen Jahr erfreute sich der Münchner Menü-Service einer hohen Nachfrage: 449 Mittagessen wurden im Durchschnitt jeden Tag geliefert – gut 20 Prozent mehr als im Vorjahr. Dazu kamen durchschnittlich 27 Kuchen und Abendessen am Tag.

1.6 Tagespflege

Das Angebot der Tagespflege bedeutet für pflegende Angehörige oft eine große Entlastung. Insbesondere demenziell erkrankte Senior:innen finden hier fachkundige Pflege und versierte Betreuung in einem wohlthuenden, anregenden und barrierefreien Umfeld.

Entlastung für pflegende Angehörige

Das Angebot der Tagespflegeeinrichtungen, aktuell in den Häusern St. Josef und Heilig Geist, stieß auch im Jahr 2024 wieder auf großes Interesse. Die durchschnittliche Auslastung der Tagespflegebereiche in den Häusern betrug 89 Prozent und 102 Prozent – in Summe 16 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Die Tagespflege wird ein immer wichtigerer Baustein bei der Versorgung von pflegebedürftigen Münchner:innen in ihrem Quartier. Eine dritte Tagespflegeeinrichtung wird daher 2025 im Haus an der Rümmanstraße ihren Dienst aufnehmen.

1.7 Beratung für pflegende Angehörige

Welches Pflegeangebot passt zum Bedarf? Welche gesetzlichen Leistungen können in Anspruch genommen werden? Welche konkreten Unterstützungsangebote gibt es? Die Mitarbeitenden aus der Fachstelle für pflegende Angehörige beraten individuell und fachlich versiert.

Hilfe für Helfer:innen

Mit ihnen können Angehörige über psychische und physische Belastungen sprechen oder fachlichen Rat für Pflege und Betreuung erhalten. Sie vermitteln Hilfsdienste und beraten zu wichtigen Entscheidungen in der Pflegesituation. Die Beratung ist kostenfrei. Die Fachstelle wird durch das Sozialreferat der Stadt, das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention sowie die Bayerische Demenzstrategie gefördert.



1.8 Das Unternehmen in Zahlen

Zahlen zu Häusern, Kund:innen und Mitarbeitenden

Die MÜNCHENSTIFT betreibt derzeit 14 Häuser. Neun Häuser bieten Wohnangebote mit Pflege- und Betreuungsleistungen, von denen wiederum vier Häuser „Wohnen mit Service“ für rüstige Senior:innen anbieten. Fünf dieser Häuser sind zudem Standorte unserer Pflegedienste. In fünf weiteren Häusern können rüstige Senior:innen unter dem Dach der MÜNCHENSTIFT selbstständig wohnen.



Haus	Durchschnittliche Anzahl der Kund:innen des Ambulanten Pflegediensts (*intern & extern)	Durchschnittl. Anzahl der Mitarbeitenden	Durchschnittl. Anzahl der Bewohner:innen mit Pflege	Durchschnittl. Anzahl der Bewohner:innen im Bereich Wohnen mit Service	Durchschnittl. Anzahl der selbstständigen Bewohner:innen
Haus St. Martin		239	269		
Haus St. Josef	224*	338	245	59	
Haus St. Maria Ramersdorf		193	207		
Haus an der Rümmanstraße	161*	330	363	54	
Hans-Sieber-Haus	95*	262	270	24	
Alfons-Hoffmann-Haus		198	223		
Haus an der Effnerstraße	106*	160	125	59	
Haus an der Tauernstraße	84	220	233		
Haus Heilig Geist		202	225		
Mathildienstift		1			103
Münchener Bürgerheim		1			117
Karl-Rudolf-Schulte-Haus		1			89
Margarete-von-Siemens-Haus		1			91
Queer Quartier Herzog*in		1			20
Hauptverwaltung		109			
Summe	670	2.256	2.160	196	420



99,58 %
Ø Belegung 2024



164.000
ausgelieferte Essen 2024



Ø 449
Auslieferungen täglich

1.9 Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der MÜNCHENSTIFT (in alphabetischer Reihenfolge, Arbeitnehmervertreter:innen sind mit „*“ gekennzeichnet):

Vorsitzende: Bürgermeisterin Verena Dietl

Sabine Bär

Walter Blechschmidt*

Yasemin Caliskan*

Silke Dedovic*

Alexandra Gaßmann

Anna Hanusch

Stefan Hattenkofer

Barbara Likus

Marian Offman

Christian Köning

Sofie Langmeier

Clara Nitsche

Zoran Pantelic*

Sabine Schmidt*



2 Qualität im Fokus

Das Jahr 2024 war für uns ein Jahr voller Fortschritte und gezielter Weiterentwicklungen, um die Pflegequalität in unseren Häusern auf höchstem Niveau zu halten. Durch kontinuierliche Schulungen, verbesserte Prozesse und innovative Ansätze konnten wir sicherstellen, dass unsere Bewohner:innen, Kund:innen und Tagespflegegäste bestmöglich betreut werden.

Ein bedeutender Schwerpunkt lag auf der Fachlichkeit. Durch intensive Schulungsmaßnahmen haben wir das Wissen unserer Mitarbeitenden vertieft. Hygienebeauftragte wurden in allen Häusern etabliert und spezifische Schulungen zur Hygiene in der Langzeitpflege eingeführt. Auch im Bereich des Wundmanagements haben wir eine neue Strategie implementiert, die nicht nur die Versorgung komplexer Wunden verbessert, sondern auch präventive Maßnahmen stärkt. Zudem sorgt seit diesem Jahr ein:e zentrale:r Beauftragte:r für Medizinprodukte für mehr Handlungssicherheit im Umgang mit medizinischen Geräten.

Ein weiterer Meilenstein war die Einführung und Überarbeitung von Expertenstandards. Besonders hervorzuheben ist der neue Expertenstandard zur Hautintegrität, der umfassende Präventionsmaßnahmen für gefährdete Hautbilder integriert. Auch der Expertenstandard zur Kontinenzförderung wurde erweitert und um das Thema Stuhlinkontinenz ergänzt. Dank eines neuen, praxisnahen Formats sind diese Standards nun für alle Mitarbeitenden leichter zugänglich und anwendbar.

Auch die Palliative Care wurde konsequent ausgebaut. Wir haben verstärkt Fortbildungen angeboten, Multiplikator:innen geschult und erstmals an der Münchner Palliativ- und Hospizwoche teilgenommen. Die Einführung eines Handbuchs zur Aromapflege unterstreicht unseren ganzheitlichen Ansatz in der Betreuung von Bewohner:innen in der letzten Lebensphase. Ein besonderes Highlight war der Hospiztag im Haus an der Rümmanstraße, der sowohl Angehörige als auch die Öffentlichkeit über unsere palliativen Angebote informierte.

All diese Maßnahmen haben nicht nur die Qualität der Pflege verbessert, sondern auch das Vertrauen unserer Bewohner:innen, Kund:innen und Gäste, aber auch von deren Zu- und Angehörigen und Mitarbeitenden gestärkt. Gemeinsam haben wir im Jahr 2024 viel erreicht – und diesen Weg gehen wir konsequent weiter.

Inhalt

2.1 Angekommen: personenzentrierte Pflege und Betreuung	13
2.2 Fachlichkeit gezielt stärken: Schulungen, Multiplikator:innen, Arbeitskreise	19
2.3 Expertenstandards erweitern und verankern	23
2.4 Palliative-Care-Wissen konsequent ausbauen	24

2.1 Angekommen: personzentrierte Pflege und Betreuung

Was noch vor wenigen Jahren mit Projektsteckbriefen bei der MÜNCHENSTIFT begann, hat die Pflege und Betreuung heute qualitativ erneuert. Wir dokumentieren in allen Häusern mobil, haben die Dokumentation verschlankt und ganz in den Dienst der Pflege und Betreuung der Bewohner:innen gestellt. Die Einführung von SmartCare, der Dokumentation mit Smartphone und Tablet, war Ende 2024 in allen Häusern abgeschlossen. Das Pflegeorganisationssystem Primary Nursing ist nun bald in sieben der neun Pflegeeinrichtungen der MÜNCHENSTIFT zu Hause.

Primary Nursing schafft die Basis dafür, dass Nähe und persönliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Bewohner:innen entstehen können – und so eine personzentrierte Pflege und Betreuung erst möglich wird. Wir sind so auf die Veränderungen, die etwa die neue Personalbemessung eingeleitet hat, gut vorbereitet. Und wir gehen den eingeschlagenen Weg konsequent weiter: mit laufenden Aktualisierungen und Verbesserungen des bisher Erreichten, stets das Wohlergehen unserer Bewohner:innen und Kund:innen – und unserer Mitarbeitenden – im Blick.

DokuCare-Strukturmodell

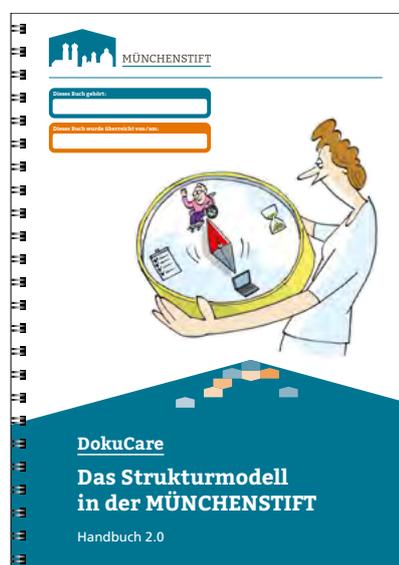
Ab 2021 wurde mit dem Projekt DokuCare-Strukturmodell die Pflegedokumentation wesentlich vereinfacht. Die Erfahrungen flossen 2024 in die Überarbeitung des Handbuchs und der Verfahrensanleitungen „Immer so!“ ein.

„Nach drei Jahren Erfahrung mit dem Strukturmodell wurde deutlich, wie viel im alten Handbuch gefehlt hatte und wie viel neues Wissen in den Schulungen hinzugekommen ist“, erzählt Daniel Braun (Projektleiter, Abteilung Qualität).

Ergänzend wurden alle 20 Verfahrensanleitungen „Immer so!“ in Zusammenarbeit mit den PDLs und QBs der Häuser in einem aufwendigen Entwicklungs- und Abstimmungsprozesse komplett überarbeitet.

Bereits 2023 begonnen, wurde Ende 2024 die umfassende Überarbeitung des Handbuchs abgeschlossen. Der Umfang wuchs dabei von 47 auf 95 Seiten. Zahlreiche Beispiele zur Dokumentation wurden aufgenommen und viele Themen explizit angesprochen, z. B. wie relevante Biografieaspekte in die Dokumentation integriert werden können oder wie Selbstbestimmung ermöglicht wird, ohne die Fachlichkeit zu beeinträchtigen.

Zudem wurden theoretische Grundlagen und praxisnahe Beispiele zur Dokumentation, etwa zu Edukation, Verständigung oder der Unterscheidung zwischen Aufklärung und Beratung, ergänzt. Diese neuen Inhalte unterstützen die Personzentrierung und gewährleisten die Selbstbestimmung im Pflegealltag. Auch in den Schulungen wurde viel Wert auf praktische Beispiele gelegt, um den Pflegekräften konkrete Handlungshilfen an die Hand zu geben.



DokuCare
Das Handbuch zum
Strukturmodell in
der MÜNCHENSTIFT



SmartCare im Regelbetrieb: Zeit für Wesentliches

Ende 2024 wurde mit dem Abschluss des Projekts SmartCare ein wichtiger Schritt bei der Digitalisierung der Pflege getan. Die Pflegedokumentation wurde in allen stationären Bereichen auf Smartphones und Tablets umgestellt. SmartCare baut auf den Fortschritten, die durch die Einführung der neuen Pflegedokumentation und des Pflegebezugssystems „Primary Nursing“ in den vergangenen Jahren erzielt wurden. Durch die große Zeitersparnis haben die Pflegekräfte nun mehr Raum, sich intensiver ihren Bewohner:innen zu widmen.

Nach mehr als drei Jahren wurde Ende 2024 das Projekt SmartCare im stationären Bereich mit dem Alfons-Hoffmann-Haus erfolgreich abgeschlossen. Als letztes Haus, in dem der mobile Dokumentationsprozess eingeführt wurde, konnte das Team des Alfons-Hoffmann-Hauses von den Erfahrungen der anderen Häuser profitieren. „Es gab keine größeren Schwierigkeiten, da die meisten Gerätefehler größtenteils behoben worden waren“, erklärt Alen Dzafic (WBM und PL SmartCare, AHH). Ein wesentlicher Bestandteil des Prozesses war die Schulung von jeweils zwei SmartCare-Champions pro Wohngruppe. Diese wurden von Daniel Braun (PL, Abteilung Qualität) und Elke Rösen (externe Schulung) ausgebildet, um ihre Kolleg:innen in der Bedienung der Smartphones und Tablets sowie in der Anwendung des neuen mobilen Pflegedokumentationssystems zu unterstützen. Dabei erhielten sie Hilfestellung von sogenannten SmartCare-Super-Champions, die ihre Erfahrungen aus anderen Häusern teilten und den Kolleg:innen halfen, die bei der Einarbeitung und der Anpassung ihrer Arbeitsroutinen noch zusätzliche Hilfe benötigten.

„Die einzige Herausforderung für die Pflegekräfte war es, die neuen Dokumentationsgewohnheiten als feste Routine zu etablieren und sicherzustellen, dass sie unterwegs immer zwei Telefone dabei haben – eines in der Tasche und das andere auf dem Pflegewagen, ohne die PIN zu vergessen“, berichtet Samir Celikovic (WBM und stellv. PL SmartCare, AHH). Alen Dzafic fügt hinzu: „Viele neue Mitarbeitende, die sich vor der Arbeit am Computer scheuen, tun sich mit dem Smartphone leichter und sind schnell überzeugt und eingearbeitet. Sie erkennen schnell, dass sie nicht viele Klicks wie am Computer benötigen, sondern mit wenigen



| Daniel Braun auf dem Altenpflegekongress

Schritten das Wesentliche dokumentieren können.“ „Deshalb empfehlen wir inzwischen neuen Mitarbeitenden, sich zuerst mit dem Smartphone vertraut zu machen. Auch Hilfskräfte können mit dem Smartphone alles dokumentieren“, ergänzt PL Daniel Braun.

Viele Vorteile bei der täglichen Pflegedokumentation

Die Vorteile der mobilen Dokumentation wurden bereits in der Schulungsphase deutlich, wie Samir Celikovic erklärt: „Schon bei der Schichtübergabe im Wohnbereich, wo sich die Pflegekräfte früher mit ihren Schichtleitungen am Computer trafen, nimmt nun jede Pflegekraft ihr Smartphone und verschafft sich schnell einen Überblick über die wesentlichen Ereignisse.“ Eine praktische Funktion ermöglicht es, nur die neuen Informationen auf einen Blick anzuzeigen, ohne dass alles lange im Computer zusammengesucht werden muss. Die Smartphones sind stets griffbereit – entweder in der Tasche oder auf dem Pflegewagen. So können aktuelle und dringende Themen direkt vor Ort mit Kolleg:innen oder Bewohner:innen besprochen werden, ohne dass sie ins Büro zurückkehren und zahlreiche Zettel abgleichen müssen. Eingaben z. B. zu Wunden oder Vitalwerten erfolgen direkt bei den Bewohner:innen. Bei Auffälligkeiten kann sofort eine Arztvisite angefordert oder die Information der Angehörigen erfolgen.

45 bis
65 Min.

Zeitersparnis pro Tag
und Pflegekraft

„Auch die Anliegen der Bewohner:innen können direkt per Sprachfunktion aufgenommen und dokumentiert werden und per Kontaktfunktion werden dann Arzt, Hausmeister oder Angehörige benachrichtigt“, so Alen Dzafic. „Bevor es zu den nächsten Bewohner:innen geht, wird die Dokumentation unterwegs in einer ruhigen Ecke weitergeführt, indem die relevanten Informationen für den/die nächste/n Bewohner:in abgerufen werden – und das alles mit erheblicher Zeitersparnis, da die langen Wege zum Büro entfallen. Ein weiterer Pluspunkt ist die Nachhaltigkeit, da erheblich Papier gespart wird. Das ist moderne Pflege!“

Qualitätssicherung durch Kennzahlen

Um auch nach dem intensiven Rollout mit seinen umfangreichen Schulungen und Begleitungen die fachliche Qualität im Regelbetrieb aufrechtzuerhalten und den Fortschritt kontinuierlich zu kontrollieren, hat Projektleiter Daniel Braun mit seiner Kollegin Elke Rösen ein Kennzahlenverfahren entwickelt. Dieses ermöglicht es den Wohnbereichen, sich gegenseitig zu auditieren und bei Bedarf eigenständig nachzusteuern. „Damit werden das Mitdenken und die Übernahme von Verantwortung gefördert“, erklärt Daniel Braun.

Bereits 2024 wurde dieses Prüfverfahren im Haus St. Martin, dem ersten Pilotheim, getestet. Hier zeigte sich beispielsweise, dass die Smartphones für die Wunddokumentation nur selten genutzt wurden, was gezielt mit zusätzlichen Schulungen und in Qualitätszirkeln angegangen werden konnte. Das Kennzahlentool SmartCare wird ab Januar 2025 flächendeckend in allen Häusern im Regelbetrieb eingeführt.

MÜNCHENSTIFT als Vorreiter

„Die mobile Dokumentation in der Altenpflege ist ein Alleinstellungsmerkmal der MÜNCHENSTIFT“, betont Projektleiter Daniel Braun. „Viele Altenpflege-träger haben einen erheblichen Nachholbedarf. In einigen Einrichtungen gibt es zum Beispiel nur in der Cafeteria WLAN und die Bedeutung der Digitalisierung wird oft unterschätzt. Ein paar Schulungen reichen nicht aus, um eine nachhaltige Implementierung zu erreichen.“

Gemeinsam mit Karin Bernecker, Leiterin der Abteilung Qualität, nahm er daher die Einladung an, auf dem Altenpflegekongress des Vincentz Verlags 2023/24 über die erfolgreiche Einführung der mobilen digitalen Pflegedokumentation bei der MÜNCHENSTIFT zu berichten. Sie erläuterten

Weitere Infos
zu SmartCare
in der Mitarbeiter-
befragung auf
S. 46



Neben Poster und Flyer für Mitarbeitende liegen in den Wohnbereichen Flyer für Bewohner:innen und Angehörige aus, die über den Einsatz der Smartphones und den Datenschutz informieren.



die zahlreichen Vorteile für Pflegeeinrichtungen, darunter eine Zeitersparnis von 45 bis 65 Minuten pro Tag für die Pflegekräfte. Dabei stellten sie die Schlüsselfaktoren vor, die eine erfolgreiche Implementierung ermöglichen – von der Einrichtung eines leistungsfähigen WLAN über die Arbeit in interdisziplinären Projektgruppen bis hin zur intensiven Schulung der Mitarbeitenden und der Ausbildung von Multiplikator:innen, die Kolleg:innen praxisorientiert begleiten und schulen.

Synergien und Ausblick

In ihren Vorträgen verdeutlichten sie auch die Synergien, die bei der MÜNCHENSTIFT durch die Integration der mobilen Dokumentation in zwei weitere, über die Jahre eingeführte Dokumentations- und Pflegeprozesse erzielt wurden. Zum einen wurden mit der neuen Pflegedokumentation DokuCare bereits viele

Zeitressourcen freigesetzt, da die Dokumentation stark vereinfacht wurde und gleichzeitig die Fachlichkeit der Pflegekräfte gestärkt wurde. Zum anderen wurde das Pflegeorganisationssystem Primary Nursing eingeführt, das auf Selbstorganisation und Eigenverantwortung innerhalb kleiner Teams setzt und somit die Pflegepraxis nachhaltig verbessert.

Nachdem die Einführung von SmartCare im ambulanten Bereich bereits 2023 abgeschlossen wurde, wurde dieses Ziel im stationären Bereich Ende 2024 erreicht: Die mobile Dokumentation läuft nun im unternehmensweiten Regelbetrieb.

Weitere Infos
zu DokuCare
siehe S. 13



Alen Dzafic, WBM, Projektleiter
SmartCare, Alfons-Hoffmann-Haus

Wesentlicher Schritt in die Zukunft der Pflege

„Die MÜNCHENSTIFT zeigt sich als zukunftsorientierter Arbeitgeber, mit dem Ziel, Bayerns modernste und beste Pflegeeinrichtung zu werden. In Zukunft wird alles mobil über das Internet abgewickelt und dabei spielen Handys eine entscheidende Rolle, um diesem Ziel näher zu kommen. Unser Vorteil besteht darin, diese Technologie bereits jetzt in den Pflegealltag zu integrieren. So können wir beispielsweise die Anliegen unserer Bewohner:innen direkt per Sprachfunktion in die Dokumentation aufnehmen, sie aktiv in das Gespräch einbeziehen und zeigen, dass wir uns um ihr Wohlergehen kümmern.“

Primary Nursing: Roll-out in zwei weiteren Häusern

Bald pflegen und betreuen sieben der neun Pflegeeinrichtungen der MÜNCHENSTIFT nach dem Pflegeorganisationssystem Primary Nursing. 2024 gingen das Haus an der Tauernstraße und das Hans-Sieber-Haus mit dem Kick-off an den Start. Derweil ist das Alfons-Hoffmann-Haus bereits erfolgreich in den Primary-Nursing-Regelbetrieb übergegangen. Auch das Haus an der Rümmanstraße hat die ersten Vorbereitungen abgeschlossen: Anfang 2025 wird das Auswahlverfahren für Wohnbereichsmanager:innen und die Primary Nurses beginnen.

Primary Nursing ist ein personzentriertes Pflegeorganisationssystem und wird seit 2019 in den Häusern der MÜNCHENSTIFT nach und nach eingeführt. So wird die Pflege nach Primary Nursing organisiert: Unterstützt durch ein festes Team an Pflegefach- und Pflegehilfskräften verantwortet eine Pflegefachkraft, die Primary Nurse, die Pflege und Betreuung in einer kleinen Bezugsgruppe. Bewohner:innen können individueller und persönlicher gepflegt und betreut werden. Die Organisation in kleinen Pflgeteams stärkt zudem die Kommunikation, Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

Die Erfahrungen zeigen: Die Einführung von Primary Nursing verlangt eine intensive Vorbereitung, Schulung und viel Engagement von allen Beteiligten. Im Rückblick hat es sich jedes Mal gelohnt. Das belegte auch die jüngste Mitarbeiterbefragung, bei der Primary Nursing in den bereits nach Primary Nursing pflegenden Häusern – Haus St. Martin, Haus St. Josef und Haus an der Effnerstraße – viel Zustimmung erhielt. Und: Mit Primary Nursing ist die MÜNCHENSTIFT auf die Veränderungen durch die neue Personalbemessung (PeBeM) schon heute gut vorbereitet.

„Andere Einrichtungen beneiden uns“, berichtet Karin Bernecker, Leitung Qualität, von ihrem Austausch mit Mitbewerbern auf Fachkongressen. Sie müssen erst noch Lösungen

erarbeiten, um die neue Personalbemessung und die damit verbundene klare Zuordnung der Vorbehaltsaufgaben umzusetzen (Erklärung siehe Kasten). In der täglichen Pflege heißt das auch: Verantwortung auf mehr Schultern verteilen und Zuständigkeiten genau definieren. Für alle, die bereits mit Primary Nursing arbeiten, klingt das vertraut. Mit Primary Nursing übernehmen alle mehr Verantwortung – Fach- und Hilfskräfte. „So können wir die hohe Qualität in der Pflege und Betreuung auch in Zukunft halten“, ist Karin Bernecker überzeugt.



KURZ ERKLÄRT: Die neue Personalbemessung

Die neue Personalbemessung (PeBeM) löst die Fachkraftquote ab, die seit 1993 gilt, und ist seit Juli 2023 in Kraft. Sie legt fest, wie viele Pflegekräfte für wie viele Bewohner:innen zur Verfügung stehen sollen und welche Qualifikation die Pflegekräfte haben müssen. Maßgeblich für die PeBeM ist nicht nur die Anzahl der Bewohner:innen, sondern deren Pflegegrad.

Pflegefachkräfte, Pflegekräfte mit einjähriger Ausbildung und Pflegehilfskräfte werden gezielt nach ihrer Qualifikation eingesetzt. Mit einer kompetenzorientierten Aufgabenteilung soll die bestmögliche Versorgung der Bewohner:innen sichergestellt werden. Alle sollen ihr Potenzial und ihre Fähigkeiten voll ausschöpfen. Dabei sind die Aufgaben klar geregelt und zugewiesen. Ziel ist es, auch langfristig eine gute und professionelle Pflege sicherzustellen und dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Weitere Infos
zur Mitarbeiterbefragung,
S. 41 ff.



Primary Nursing Kick-off im Haus an der Tauernstraße: Primary-Nursing-Botschafterin und -Multiplikatorin Susanne Krempl, Leitung Strategie Pflege und Betreuung, Karin Bernecker, Leitung Qualität und Sebastian Rokita (im Bild), Projektleiter Primary Nursing, stellen den Mitarbeitenden im Haus an der Tauernstraße das Organisationssystem vor. Wie das Hans-Sieber-Haus bereitet sich das Haus an der Tauernstraße auf die Pilotphase vor. 2025 sollen die angehenden Primary Nurses ausgewählt und auf ihre Arbeit vorbereitet werden, sodass in den Neubauten ab 2026 mit der Erprobung begonnen werden kann.

Die Häuser St. Martin, St. Josef und das Haus an der Effnerstraße pflegen bereits im Regelbetrieb im Primary-Nursing-System. Davon profitieren die Häuser, die jetzt am Start sind: So steht das Haus St. Josef dem Haus an der Tauernstraße als Patenhaus mit Rat und Tat zur Seite, dem Hans-Sieber-Haus das Haus an der Effnerstraße.

„Es ist großartig zu erleben, wie viel Zeit sich die Kolleg:innen aus den Patenhäusern nehmen, um die angehenden Primary Nurses und Wohnbereichsmanager:innen zu unterstützen“, freut sich Projektleiter Sebastian Rokita aus der HV über die kooperative Zusammenarbeit. „Das hat sich fantastisch entwickelt in den letzten Jahren und ist eine unglaubliche Ressource.“

Wie blicken die Kolleg:innen in den einführenden Häusern auf Primary Nursing (PN)? Welche Erfahrungen haben sie gemacht?

„Ich glaube, dass PN unsere Arbeit sehr positiv verändern wird. Als Pflegefachkraft kann ich – wie alle im Team – mehr Verantwortung übernehmen. Und die Arbeit im Team wird sich durch die kleinen Gruppen stark verbessern. Ich kannte das System aus der Schweiz und war erst skeptisch, ob es sich auf die Pflege in Deutschland übertragen lässt. Doch es funktioniert. Als Mitglied des Betriebsrats bekomme ich viele positive Rückmeldungen von den Kolleg:innen aus den Häusern, die bereits mit PN pflegen. Ich freu mich drauf!“



Silvio Wohlleben, angehende PN im Haus an der Tauernstraße und Mitglied des Betriebsrats



Glanzlicht

Eröffnung der innovativen Pflegeoase im Haus St. Maria Ramersdorf

Im Juni 2024 eröffnete die Aufsichtsratsvorsitzende und Bürgermeisterin Verena Dietl die neu gestaltete Pflegeoase im Haus St. Maria Ramersdorf. Der Bereich für schwer demenziell Erkrankte bietet ein Pflegekonzept, bei dem Gerüche, Bilder und Klänge systematisch integriert werden. Das Raumkonzept wurde in Zusammenarbeit mit Air Creative/CDA (centre d'ambiance) und mit Unterstützung der SZ-Stiftung „Gute Werke“ realisiert. Im Bereich für Aktivitäten sowie in ruhigen Nischen mit bequemen

Sesseln und Sofas können auf Großbildschirmen Bild- und Klangwelten, wie Wald, Aquarium oder Kaminfeuer, erlebt werden. Düfte aus der Aromapflege unterstützen die Stimmung, während die Beleuchtung den Tages- und Nachtrhythmus nachahmt, aber auch gezielt angepasst werden kann, um eine individuelle Atmosphäre zu schaffen.



2.2 Fachlichkeit gezielt stärken: Schulungen, Multiplikator:innen, Arbeitskreise

Ein hohes Niveau in der Qualität der Pflege und Betreuung zu halten, heißt auch, das Fachwissen und die Kompetenz der Mitarbeitenden stetig weiter auszubauen, zu aktualisieren und an veränderte Bedingungen anzupassen. So wurden Hygienebeauftragte in den Häusern und Hygieneschulungen speziell für die Altenpflege eingeführt. Im Umgang mit Medizinprodukten gibt seit 2024

ein:e zentrale:r Beauftragte:r für Medizinprodukte Handlungssicherheit im jeweiligen Haus. Eine neue Wundmanagementstrategie gibt Lösungen an die Hand, zunehmend komplexe Wunden von multimorbiden Bewohner:innen zu versorgen. Und die vermittelte Expertise hilft, Wunden gar nicht erst entstehen zu lassen.



Neue Hygieneschulungen gezielt für die Altenpflege

Im Jahr 2024 fanden Hygienekurse statt, die speziell auf die Bedarfe der Altenpflege ausgerichtet wurden. Ein wichtiger Schritt zur Verankerung des Hygienemanagements auf hohem Niveau.

Auf Initiative der MÜNCHENSTIFT wurde 2023 ein neues Konzept zur Schulung von Hygienebeauftragten der Häuser eingeführt. „Schwerpunkte sind nicht mehr krankenhausespezifische Themen“, erklärt Svetlana Lemke, Hygienefachkraft der MÜNCHENSTIFT. Die Teilnehmenden erlangen Handlungssicherheit bei Risikoanalyse und Maßnahmenableitungen und können ihr Wissen in ihren Bereichen weitergeben, unterstützt

durch regelmäßige Treffen und Vertiefungstage. „40 Mitarbeitende haben inzwischen den Kurs abgeschlossen – ein Zeichen für hohes Interesse“, so Svetlana Lemke. „Das ist ein Alleinstellungsmerkmal in der stationären Langzeitpflege.“



Samir Sarajlic, stellv. PDL und Hygienebeauftragter, Haus an der Rümmanstraße

„Ich habe die Schulung im April 2024 absolviert und bin seit Mai Hygienebeauftragter des Hauses. Besonders gefallen hat mir die praxisnahe Gestaltung, die auf den sich regelmäßig ändernden Standards basiert. Wir haben konkrete Fallbeispiele aus der Altenpflege der MÜNCHENSTIFT behandelt, was mir viel Sicherheit für meine Arbeit gegeben hat. Als Multiplikator halte ich jährlich vier Schulungen, nehme an Mitarbeiterbesprechungen teil, unterstütze bei bereichsspezifischen Situationen und gebe Kurzschulungen. Zusätzlich finden wir alles relevante Basis- und Handlungswissen im Intranet und können bei Unsicherheiten jederzeit unsere PDLs oder Frau Lemke um Unterstützung bitten.“

Medizinprodukte

Im Zuge des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses der Häuser richtete die Abteilung Qualität in diesem Jahr den Blick gezielt auf den sicheren Umgang mit Medizinprodukten, unterstützt durch die Einführung und Schulung von Beauftragten in den Häusern.

Die Verfahrensanweisung „Umgang mit Medizinprodukten“ gewährleistet einen einheitlichen Umgang mit Medizinprodukten im gesamten Unternehmen und ist ein wesentlicher Bestandteil der Qualitätssicherung. Sie beschreibt die Vorgehensweise beim Umgang mit dem breiten Spektrum an Hilfsmitteln wie Rollstühlen, Pflegebetten und Aufstehhilfen, die maßgeblich zur Selbstständigkeit und Teilhabe der Bewohner:innen beitragen.

Im Jahr 2024 lag der Verbesserungsfokus der Abteilung Qualität auf der handlungssicheren Umsetzung dieser Verfahrensanweisung. Es wurden, als Ergebnis der seit 2023 initiierten internen Audits, gezielt Strukturen mit Zentralen Beauftragten für Medizinprodukte aufgebaut, Instrumente und Dokumente zur Qualitätssicherung optimiert und zusätzliche Schulungen durchgeführt.

Die zentralen Beauftragten für Medizinprodukte stellen sicher, dass die Verfahrensanweisung vor Ort umgesetzt wird. Sie schulen und beraten die Teams in den Wohnbereichen, die jeweils eigene Medizinbeauftragte als Ansprechpartner:innen haben. Die Verfahrensanweisung, Formulare sowie Tipps zum Umgang mit Medizinprodukten sind im Intranet zentral zugänglich. Schulungen erklären, wie diese Ressourcen gefunden und genutzt werden können und vertiefen das vorhandene Wissen. Ein Prozess, der gut in Gang gekommen ist, so Sebastian Rokita (Projektmanager, Abteilung Qualität): „Die Audits und die im Nachgang erarbeiteten Maßnahmen haben gezeigt, dass die Kolleg:innen sehr engagiert sind. Viele Freiwillige meldeten sich für diese Aufgaben und sind stolz darauf, Verantwortung zu übernehmen.“



Maik Popp, sPDL und zentraler Beauftragter für Medizinprodukte, Haus St. Maria Ramersdorf

„Ich bin Ansprechpartner für die Umsetzung der Verfahrensanweisung im Haus und arbeite eng mit dem Hausmeister, der als Gerätebeauftragter fungiert, zusammen. Er ist erster Ansprechpartner für Reparaturen in den Wohnbereichen, ich beantrage dann die nötigen Maßnahmen. Ich nehme auch Neubestellungen vor, organisiere die Einweisungen und Sorge dafür, dass neue Mitarbeitende von Grund auf eingewiesen werden. Ein großer Aufwand ist die jährliche sicherheitstechnische Prüfung aller Medizinprodukte. Die Liste nicht funktionsfähiger Geräte arbeite ich zusammen mit dem Hausmeister ab. Die Verfahrensanleitung hilft mir, den Workflow und die Verantwortlichkeiten klar zu strukturieren. Sie erleichtert den Einsatz der Medizinprodukte in den WB und dient als Grundlage für Gespräche, wenn es Probleme mit den Produkten gibt. Ich organisiere Schulungen, komme bei Bedarf in die WB und stelle sicher, dass alle Bedienungsanleitungen digital zugänglich sind. Zudem nehme ich an den regelmäßigen Treffen des Qualitätszirkels teil.“

23

verschiedene Aufstehhilfen und Hebelifter werden bei der Mobilisation von Bewohner:innen des Hauses St. Maria Ramersdorf eingesetzt.



Einführung neuer Wundmanagementstrategie

2024 entschieden sich die Einrichtungen für eine neue Herangehensweise im Wundmanagement. Daraus entstand ein engagierter Arbeitskreis, bestehend aus der Abteilung Qualität und zu Wundexpert:innen ausgebildeten Fachkräften aus den Häusern.

Die zunehmend komplexeren Wunden von multi-morbiden Bewohner:innen machen einen fachlichen und individuelleren Umgang notwendig. Sowohl in der ambulanten Pflege als auch im stationären Bereich gewinnt die Wundexpertise daher zunehmend an Bedeutung. Einige engagierte Wundexpert:innen möchten ihr Wissen im Wundmanagement wohnbereichsübergreifend einbringen und weitergeben. Dadurch soll die interne Kompetenz der MÜNCHENSTIFT zum Thema Wundmanagement etabliert und ausgebaut werden.

Schulungen für Fachkräfte

Ziel der neuen Wundmanagementstrategie und den daraus resultierenden Interventionen (z. B. Schulungen, fachliche Begleitung im Pflegealltag durch interne Kolleg:innen, Arbeitskreise) ist es, ein Verständnis für die Zusammenhänge von Wunden und Therapie zu entwickeln und Handlungssicherheit bei der Dokumentation und den daraus abzuleitenden Maßnahmen zu erlangen. Zunächst sollen zwei interne Wundexpert:innen pro Haus ausgebildet werden, mittelfristig in jedem Wohnbereich. Diese Wundexpert:innen schulen ihre Kolleg:innen, auch in Einzeltrainings, etwa zur qualifizierten Wundbeschreibung. „Die Wundanamnese und der Wundverlauf stehen dabei im Mittelpunkt“, erklärt Petra Maria Neuhaus (stellv. Leitung Abteilung Qualität). So erkennen die Fachkräfte die Ursachen der Wundentstehung und das Wissen wird in den Häusern verankert.

Engagierter Austausch

„Die Wundexpert:innen sind sehr motiviert, ihr Wissen einzubringen, und erhalten dafür von ihren Vorgesetzten zusätzliche Zeit“, so Petra Maria Neuhaus. Seit März 2024 trifft sich der Arbeitskreis der internen Wundexpert:innen regelmäßig, um sich praxisorientiert auszutauschen. Dabei wurde auch überlegt, wie das Wissen zum Wundmanagement klarer und verständlicher gestaltet werden kann. So entstanden Schulungsunterlagen mit anschaulichem Material und interaktiven Methoden, wie Wissenssnacks und Quizfragen. Die Unterlagen werden nicht nur in den Schulungen genutzt, sondern auch bei Übergaben und in speziellen Situationen, bei denen nur einzelne Themen herausgenommen werden können.



Wundexpertin Romana Rasic-Puskaric, stellv. Einsatzleitung, Pflegedienst Allach

„Die Weiterbildung zu Wundexpert:innen hat uns viel Wissen vermittelt und andere Perspektiven eröffnet. Dadurch können wir Neues ausprobieren und anwenden. Dies ist nötig, weil viel mehr multimorbide und ältere Menschen mit mehr chronischen Wunden zu uns kommen. Unser Arbeitsschwerpunkt liegt in der Prophylaxe, damit erst keine Wunden entstehen. Schon im ambulanten Bereich gilt es, unsere Kund:innen präventiv aufzuklären. Auch bei der Beratung in Zusammenarbeit mit den Ärzten bringen wir unser Wissen ein. Neben den Schulungen der Fachkräfte ist es uns wichtig, Pflegeschüler:innen zur Wundversorgung mitzunehmen, weil das Thema nicht intensiv genug in der Ausbildung behandelt wird. In unserem Arbeitskreis tauschen wir uns über einzelne Fälle aus und sammeln neue Ideen. Für unsere Schulungen haben wir niedrigschwelliges Schulungsmaterial entwickelt, in dem es z. B. weniger Fachsprache gibt und Bilder integriert sind. Damit holen wir auch Kolleg:innen mit wenig Vorwissen ab. Die Schulungsteilnehmer:innen erzählen uns, wie wichtig ihnen dieser verbindliche Handlungsleitfaden ist, in dem sie immer nachschlagen können. Mehr als bei anderen Schulungen werden Fragen gestellt oder von eigenen Erfolgen berichtet. Wir freuen uns sehr, dass wir unsere Wundexpertise auf diese Weise weitergeben können.“

2.3 Expertenstandards erweitern und verankern

Im Jahr 2024 wurde neben der Einführung des neuen Expertenstandards zur Hautintegrität auch viel Arbeit in die Anpassung des Expertenstandards zur Kontinenzförderung sowie in die Überarbeitung der Materialien der anderen Expertenstandards investiert.

Einführung des neuen Expertenstandards Hautintegrität

Der neue Expertenstandard „Erhaltung und Förderung der Hautintegrität“ vermittelt grundlegendes Wissen zur Hautpflege und zeigt, wie die Hautgesundheit in die tägliche Pflegeroutine integriert werden kann. Er umfasst den gesamten Prozess – von der Identifikation von Hautrisiken über die Inspektion und Einschätzung bis hin zu konkreten Maßnahmen. Nach den Schulungen der Multiplikator:innen im Oktober wurde dieses Wissen in allen Pflegebereichen weitergegeben und umgesetzt. Eine Reihe übersichtlicher Materialien fasst das Wesentliche zusammen, dazu gehören das Plakat „Das 1x1 der Hautintegrität“ und die Verfahrensanleitung „Immer so!“. „Der Expertenstandard fokussiert sich auf die Prävention hautspezifischer Risiken und sensibilisiert für den Umgang mit veränderten Hautbildern, die z. B. durch Herzkrankheiten, Diabetes oder Inkontinenz entstehen können“, so Petra Maria Neuhaus (stellv. Leitung Qualität).

„In der Schulung gab es Aha-Momente, als viele von uns feststellten, dass wir für bestehende Hautprobleme bisher oft die falschen Pflegeprodukte benutzt haben. Wir kannten den Unterschied zwischen lipophilen und hydrophilen Produkten, aber unsere Produkte waren nicht so gekennzeichnet, sodass wir viel gecremt haben, ohne dass es besser wurde. Jetzt wissen wir, welches Produkt für welchen Hauttyp geeignet ist. Ein Plakat gibt einen guten Überblick über Hauttypen und Produkte. Auch die anderen Materialien bieten alle Infos des Expertenstandards auf einen Blick. Im Intranet ist zudem der ganze Workflow hinterlegt. Das gibt uns mehr Sicherheit bei der Beratung der Bewohner:innen und ihren An- und Zugehörigen, aber auch im Gespräch mit Wundmanager:innen und Ärzt:innen – und den Mut, mit ihnen, wenn nötig, in die Diskussionen zu gehen.“

Katarina Jozic, sPDL im Haus an der Tauernstraße



Die Dozentin Michaela Werth bot in den Schulungen sowohl theoretischen Input als auch praktische Übungen. In einem Selbstversuch konnten verschiedene Hautpflegeprodukte nach Materialqualität erfüllt und ihre Einsatzbereiche kennengelernt werden.

Vor allem bei Bewohner:innen, die Medikamente wie Cortison einnehmen, ist die Haut besonders gefährdet. „Kleine Verletzungen heilen oft nur schwer“, so Neuhaus. „Damit gilt es, bisherige Pflegeansätze zu überdenken, zum Beispiel auf weniger intensive Hautreinigungsmethoden und gezielte Hautpflegeprodukte zu setzen.“

Konsolidierung Kontinenzförderung

Anfang 2024 wurde der Expertenstandard Kontinenzförderung umfassend erweitert. Neben der Harninkontinenz wird nun auch die Stuhlinkontinenz behandelt. Daher mussten hier nicht nur Schulungs- und Zusatzmaterialien entwickelt, sondern auch der bestehende Expertenstandard überprüft, angepasst und überarbeitet werden.



Der aktualisierte Expertenstandard ist nun der umfangreichste und anspruchsvollste, für Pflegekräfte ohne Zweifel eine Herausforderung. Dies nahm die Abteilung Qualität zum Anlass, alle Materialien nicht nur inhaltlich, sondern auch die Prozesse und Materialien selbst zu überarbeiten.

In der zweiten Jahreshälfte fanden innerhalb von drei Monaten die Schulungen statt, die in der Regel über das Jahr verteilt absolviert werden. Dabei konnten alle Multiplikator:innen erreicht werden, um das Wissen zügig in den Wohnbereichen weiterzugeben. „Die rege Teilnahme an den Schulungen zeigt die hohe Relevanz des Themas im Vergleich zu anderen Schulungen“, so Daniel Braun (Projektmanager, Abteilung Qualität).

Überarbeitung der Materialien aller Expertenstandards

Die Abteilung Qualität nutzte diesen Anlass, um die Prozessbeschreibungen der Expertenstandards zu überarbeiten und ein neues, benutzerfreundlicheres Design zu entwickeln. Bisher unübersichtliche Dokumente in PowerPoint und Excel wurden zu einem übersichtlichen, leicht bedienbaren Dokument zusammengeführt. Dieses neue Format ermöglicht es auch Mitarbeitenden in den Häusern, selbst Schulungen abzuhalten, und einzelne Themen können bei Bedarf modular herausgegriffen werden. Seit 2024 wird daran gearbeitet, alle Expertenstandards in dieses neue Format zu übertragen.



| Ivana Bogdanovic, sPDL im Haus Heilig Geist

„Der neu entwickelte ‚Workflow Kontinenzförderung‘ hilft uns sehr, denn viel neues Wissen muss bei diesem Expertenstandard verstanden, danach gehandelt und auch anders dokumentiert werden. Er erleichtert die Arbeit zum Beispiel durch grafische Warnsignale, wenn eine Situation die engmaschige Beobachtung in Zusammenarbeit mit dem Arzt erfordert (gelbe Flagge) oder wenn sofortiges Handeln nötig wird (rote Flagge). Nicht nur bei der praktischen Arbeit ist er sehr hilfreich, sondern auch bei Schulungen. Davor waren die Materialien schwerer zugänglich und lesbar. Jetzt kommt man mit einem Klick an detaillierte Beschreibungen und kann sie gleich ausdrucken. Bei kleineren Schulungen im Wohnbereich braucht man für anschauliche Bewohnerbeispiele nur die passenden Themen herauszunehmen. Sehr wertvoll sind auch die Multiplikatoren-Schulungen, an denen beispielsweise auch WBL und ZPA teilnehmen.“

2.4 Palliative-Care-Wissen konsequent ausbauen

In der Altenpflege gewinnt Palliative-Care-Kompetenz zunehmend an Bedeutung. Daher wurden im Jahr 2024 die Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden intensiv ausgebaut.

Immer mehr Bewohner:innen werden älter, multimorbider und möchten in ihrem Zuhause statt in einer Klinik versterben. Damit nimmt die Bedeutung von Wissen zu, wie ihre Behandlungswünsche umgesetzt werden können, wie ihnen in der Sterbephase geholfen und ihre An- und Zugehörigen dabei unterstützt werden können. Um die Mitarbeitenden unternehmensweit für

diese Entwicklung fit zu machen, wurden verstärkt Schulungen und Fortbildungen zu Palliative Care (PC) angeboten. Zum ersten Mal nahm die MÜNCHENSTIFT an der stadtweiten Palliativ- und Hospizwoche im Oktober 2024 teil, bei der im Rahmen einer konstruierten Fallbesprechung die palliative Versorgung bei der MÜNCHENSTIFT dargestellt wurde.

Fortbildungen und Schulungen

„Ziel ist es, in jedem Wohnbereich geschulte Multiplikator:innen zu haben, um den Mitarbeitenden Strategien zur Schmerzlinderung und zum Management von palliativen Symptomen an die Hand zu geben“, erklärt Alexandra Huber, PC-Fachreferentin der MÜNCHENSTIFT. „Diese Schulungen stärken die Handlungsfähigkeit und Handlungssicherheit im Umgang mit Sterbenden und ihren An- und Zugehörigen.“ In Zusammenarbeit mit der Fachstelle Palliativversorgung in der Altenhilfe wurden zwei zweitägige Seminare zur Vermittlung von palliativem Fachwissen durchgeführt. Vier Tagesfortbildungen durch die PC-Beauftragten der Häuser und der PC-Fachreferentin wurden für die Pflege angeboten. Zusätzlich fanden in den Wohnbereichen regelmäßig Schulungen für Fach- und Hilfskräfte sowie Betreuungskräfte statt.

„Jedes MÜNCHENSTIFT-Haus hat freigestellte Gesprächsbegleiter:innen nach ACP (Advance Care Planning) und Palliative-Care-Beauftragte, ein Alleinstellungsmerkmal, auf das wir sehr stolz sind, weil es die Qualität der Palliativversorgung darstellt und die Wichtigkeit stärkt“, so Alexandra Huber.

Aromapflege

Das Engagement der PC-Beauftragten ist groß. 2024 entwickelten sie ein Handbuch, wie Aromapflege im Palliativ- und Pflegealltag eingesetzt werden kann. Die natürlichen ätherischen Öle sollen beruhigen, anregen oder Schmerzen lindern, das Wohlbefinden und die Lebensqualität fördern – etwa als Raumbeduftung, bei Einreibungen, Hautpflege, Waschungen und vor allem in der Sterbebegleitung. Zur Information der Bewohner:innen sowie An- und Zugehörigen entwickelten sie zusätzlich einen Flyer.

Hospiztag informiert

Um Angehörige, Mitarbeitende und die interessierte Bevölkerung über das Palliative-Care-Angebot der MÜNCHENSTIFT und ihrer Netzwerkpartner zu informieren, fand am 17. Oktober im Haus an der Rümmanstraße ein Hospiztag statt. „Die Veranstaltung stieß auf großes Interesse, beobachtete Alexandra Huber: „Am Ende sagte mir ein Besucher, dass er am Lebensende am liebsten zu uns käme, weil er sich hier gut aufgehoben fühlen würde.“



Flyer für Bewohner:innen zur Aromapflege



Manuela Berger, PN und PC-Fachkraft, Alfons-Hoffmann-Haus

„Von der Weiterbildung zur Palliativ-Fachkraft habe ich sehr profitiert. Auch der fachliche Austausch und Fortbildungen mit unserem PC-Beauftragten hier im Haus, zum Beispiel zur Schmerztherapie, helfen sehr. Ein wichtiges Thema ist der Umgang mit Betäubungsmitteln, wie zum Beispiel Morphin. Viele Kolleg:innen befürchten, etwas falsch zu machen, vor allem Kolleg:innen aus Ländern, in denen Morphin gegen Schmerzen unüblich ist. Ich vermittele ihnen, dass dieses nicht schadet, und zeige, wie es richtig angewendet wird. Ich habe beobachtet, dass gerade Pflegehelfer:innen, die nah an den Bewohner:innen sind, durch Schulungen mehr Sicherheit bekommen und sich mehr zutrauen, auch in Notfällen oder wenn keine PC-Fachkraft da ist. Zudem hat sich die Zusammenarbeit mit den Ärzten positiv verändert, denn sie nehmen unsere Palliativ-Kompetenz wahr und schätzen sie. Von meiner Fortbildung habe ich auch persönlich profitiert, als mein Opa auf der Intensivstation war.“



3 Pflege für morgen

Die MÜNCHENSTIFT hat sich in den vergangenen Jahren als einer der führenden kommunalen Pflegeheimbetreiber in Deutschland etabliert. Die hervorragende Qualität ihrer Pflege- und Betreuungsleistungen wird auch durch ein Ranking auf Basis der Daten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung bestätigt: Die MÜNCHENSTIFT erreichte in dieser Untersuchung die beste Gesamtnote unter den 100 größten Pflegeheimbetreibern. Dieser Erfolg basiert auf einer klaren Vision und einer strategischen Organisationsentwicklung, die darauf abzielt, die Pflege von morgen aktiv zu gestalten, und die kontinuierliche Verbesserung sowie den Einsatz innovativer Konzepte und moderner Technik in den Vordergrund stellt.

Ein zentraler Meilenstein war die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit. Wir haben die Weichen für die Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts gestellt. Dieser soll nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, sondern auch ein strategisches Instrument zur Sicherung der Unternehmenswerte und zur Risikominimierung darstellen. Wie ernst die MÜNCHENSTIFT das Thema nimmt, zeigen die Vorbereitungen wie die Bildung eines Nachhaltigkeitsprojektteams und die Durchführung einer Stakeholder-Befragung.

Die Digitalisierung hat in unseren Einrichtungen weiter an Fahrt gewonnen. Mit dem Abschluss des Programms „digiCare“ konnten wir alle Häuser an ein leistungsfähiges Glasfasernetz anbinden, innovative Anwendungen wie SmartCare einführen und neueste Sturzsensoren in der Praxis testen. Diese Innovationen ermöglichen es, die Pflege effizienter und sicherer zu gestalten, was sowohl den Bewohner:innen als auch den Pflegekräften zugutekommt. Besonders stolz sind wir auch auf die erfolgreiche Einführung von Vivendi PEP, das die Dienstplanung und Zeiterfassung revolutioniert hat. Aber auch bei den Pflegeplatzanfragen ist die MÜNCHENSTIFT einen mutigen Schritt gegangen und hat ein eigenes digitales Anfragetool entwickelt, das neben privaten Anfragen auch Anfragen von Kliniken und Betreuer:innen entgegennehmen kann.

Mit der Einführung des zentralen Projektbüros haben wir zudem unsere Projektmanagementprozesse professionalisiert. Es hilft uns, Projekte klar zu priorisieren, Ressourcen effizient einzusetzen und Synergien zu schaffen.

Auch haben wir in diesem Jahr zahlreiche Initiativen gestartet, um die Pflegequalität weiter zu steigern. Dazu gehören die Einbindung akademischer Pflegekräfte, die Einführung eines neuen Betreuungskonzeptes und der Ausbau der sozialraumorientierten Versorgung. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass wir auch in Zukunft eine personalzentrierte und hochwertige Pflege gewährleisten können.

Inhalt

3.1 Performant, innovativ, vernetzt: die Digitalisierung mit digiCare	27
3.2 Ein Tool für alle: die digitale Pflegeplatzanfrage mit NQAP	32
3.3 Erfolgreicher Pilot: Sturzsensoren überzeugt im Wohnbereich	33
3.4 Pflege im Wandel: so bereiten wir uns vor	35
3.5 Projektmanagement 2.0: Einführung des zentralen Projektbüros	37
3.6 Auf dem Weg zum nachhaltigen Unternehmen	38



Andreas Lackner,
Geschäftsführer

3.1 Performant, innovativ, vernetzt: die Digitalisierung mit digiCare

Im Jahr 2019 als umfassendes IT-Programm angelegt, wurde digiCare nun nach fünf Jahren erfolgreich abgeschlossen. Mit digiCare wurden nicht nur die Voraussetzungen geschaffen für umfangreiche digitale Anwendungen in der Pflege, etwa mit dem Anschluss aller MÜNCHENSTIFT-Häuser an ein hochperformantes Glasfasernetz. Oder mit der Ausstattung aller Häuser mit WLAN. In den letzten beiden Jahren wurden die Auswirkungen einzelner Projekte direkt in der Pflege und Betreuung spürbar und zahlen auf das Wohlbefinden unserer Bewohner:innen und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ein: Mit SmartCare beispielsweise, der mobilen Dokumentation via Smartphone und Tablet, kann effektiv Zeit gespart werden. Oder mit der Einführung eines innovativen Raumsensors, der hilft, Stürze zu vermeiden, und so Bewohner:innen und Angehörigen Sicherheit gibt, dabei zugleich Pflege- und Betreuungskräfte entlastet. Die Digitalisierung ist damit bei der MÜNCHENSTIFT voll angekommen, aber noch lange nicht zu Ende.

„Nahezu alle Projekte aus dem Digitalisierungsprogramm digiCare sind nun abgeschlossen“, fasst Gregor Pickert, Leiter IT zusammen. Nur einige laufen ab 2025 als eigenständige Projekte weiter: Etwa die Telematikinfrastruktur, die bald eine sichere Kommunikation personen- und krankheitsbezogener Daten nach außen ermöglicht.

Oder ein einheitliches Management der Zugriffsrechte von Mitarbeitenden auf digitale Daten und Systeme, das Identity Access Management (IAM). Gregor Pickert: „Wir haben eine Struktur geschaffen, auf der wir nun weitere innovative digitale Lösungen aufsetzen können, die für eine zukunftsfähige Pflege und Betreuung essenziell sind.“

Weitere Infos
zu „SmartCare“
auf S. 14 ff.

Weitere Infos
zur „digitalen
Sturzprophylaxe“
auf S. 33 und 34



digiCare-Programm – Übersicht der einzelnen Projekte und Benefits für die Pflege und Betreuung

Projekt		Benefit für Bewohner:innen und Mitarbeitende
WLAN in allen Häusern	Voraussetzung für digitale Anwendungen wie SmartCare und Multimedia-Dienste für Bewohner:innen	<ul style="list-style-type: none"> ■ mehr Zeit für Bewohner:innen ■ moderne Kommunikation und Medien für alle nutzbar
Modernes Alarmserversystem	Verzahnung verschiedener Alarmmelder, hohe Performance und einfache Erweiterung des Systems	<ul style="list-style-type: none"> ■ hohe Sicherheit für Bewohner:innen ■ einfache Bedienbarkeit durch mobile Anwendungen und individualisierbare Alarmketten
Multimedia-Dienste	Anschluss aller Häuser an zentrale Satellitenanlage	<ul style="list-style-type: none"> ■ mehr als 150 frei empfangbare TV-Sender ■ Streaming-Dienste ■ perspektivisch Haus- und MÜNCHENSTIFT-Kanal möglich
Einführung elektronisches Schließsystem	Vereinheitlichung und zentrales Management einer elektronischen Zutrittskontrolle	<ul style="list-style-type: none"> ■ einfaches Handling einer sicheren Zutrittskontrolle
SmartCare	mobile Pflegedokumentation und Kommunikation mit dem Smartphone	<ul style="list-style-type: none"> ■ mehr Zeit für Pflege und Betreuung ■ Entlastung der Pflegekräfte durch mehr Effizienz in der Dokumentation und Kommunikation
Einführung Identity Access Management (IAM)	zentrales Management von IT-Zugriffsrechten	<ul style="list-style-type: none"> ■ einfacher und komfortabler Zugang zu IT-Anwendungen ■ Entlastung der IT-Verwaltung ■ sichere Rücknahme von Rechten bei Ausscheiden
Einführung Vivendi PEP	einfache, flexible, transparente Dienstplanung und Zeitwirtschaft durch moderne Software	<ul style="list-style-type: none"> ■ Effizienz im Zeitmanagement ■ Entlastung aller Mitarbeitenden
Zeiterfassung mit neuen Terminals und Chip-systemen	zentrale Verwaltung der Chips und All-in-one-Lösung	<ul style="list-style-type: none"> ■ effizientes Authentifizierungsmanagement für IT-Anwendungen
Konferenzraum-ausstattung	großflächige mobile Screens in allen Häusern im zentralen Besprechungsraum mit Video-, Audio- und Content-Sharing-Funktion	<ul style="list-style-type: none"> ■ einfache, anschauliche, virtuell persönliche Kommunikation auch in Gruppen über alle Häuser hinweg
Einführung der Telematikinfrastruktur	technische Infrastruktur für den datenschutzkonformen Austausch von medizinischen personen-bezogenen Daten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherheit in der Kommunikation sensibler Daten
Pilotprojekt Sturz-sensoren	Deckenmontierte Sturzsensoren in einem Wohnbereich im Haus an der Effnerstraße	<ul style="list-style-type: none"> ■ mehr Sicherheit für Bewohner:innen ■ mehr Erkenntnisse über die Bedürfnisse der Bewohner:innen bei den Kolleg:innen

Vivendi PEP – Roll-out abgeschlossen

Das moderne Software-Tool Vivendi PEP ermöglicht eine einfache, flexible und transparente Dienstplanung und Zeitwirtschaft. Nachdem 2023 bereits mit der Implementierung in den Häusern begonnen wurde, konnte bis Juni der Roll-out im Haus St. Martin und im Hans-Sieber-Haus abgeschlossen werden. Im Dezember folgten das Haus Heilig Geist und die Hauptverwaltung.

Gleichzeitig wurde die Anwendung „Self Service“, mit der alle Mitarbeitenden Zugriff auf das System haben, als XL-Projekt in allen Häusern implementiert. „Der digitale Zugang zum Dienstplan kommt bei den Mitarbeitenden sehr gut an“, berichtet Projektleiterin Szilvia Menyhárt-Pálfalvy. Um beispielsweise einen Abwesenheitsantrag zu stellen, müssen die Mitarbeitenden nicht mehr zum Stützpunkt laufen.

Um alle Features von Vivendi PEP verstehen und sicher anwenden zu können, stand die Projektleitung in den Häusern für Fragen zur Verfügung. Es wurden Präsenz-Workshops, Einzel- und Online-Schulungen veranstaltet. „Das neue Schulungskonzept hat sich sehr bewährt“, freut sich Szilvia Menyhárt-Pálfalvy. „So konnten wir im One-to-one-Austausch sehr eng begleiten und Verbesserungsvorschläge direkt einarbeiten.“ Die intensiveren persönlichen Schulungen sollen daher auch bei der Einführung künftiger Software-Projekte angewandt werden.

Zeiterfassung mit neuen Terminals und Chipsystem

Mit der Einführung von Vivendi PEP in allen Häusern ging die Erneuerung der Terminals für die Zeiterfassung einher. „Alles sprach für den Umzug auf die neuen Terminals“, erklärt Projektleiter Sebastian Felber die klare Entscheidungsgrundlage: Die alten Terminals waren mit Vivendi PEP nicht kompatibel, nur mit dem vorhergehenden System Interflex, und sie waren auch schwer zu bedienen. Da die neuen Terminals nur noch ein LAN-Kabel für die Einrichtung benötigen, lassen sich einfach neue Terminals ergänzen. Sie können zeitsparend zentral verwaltet werden und sparen im Vergleich zu den Vorgänger-Terminals massiv Kosten ein.

Die enorme Kostenersparnis war auch das wesentliche Argument für die Umstellung des Chipsystems. Der neue Chip basiert auf einer Standardtechnologie, wird zentral verwaltet und nur einmal für alle Systeme wie Zeiterfassung, zentrales Schließsystem, Drucker oder Wäschesystem aktiviert.

„Das geht schnell“, freut sich Projektleiter Sebastian Felber. Zuvor wurde die Aktivierung einzeln für jede Anwendung durchgeführt und hat sich einige Wochen hingezogen. Die Folge: Der Chip kostet in der Bereitstellung jetzt nur noch ein Drittel.



Marie-Christin Tartler,
Personalsachbearbeiterin,
Haus an der Tauernstraße

„Jede und jeder Mitarbeitende kann von jedem Ort der Welt das Arbeitszeitkonto, den Resturlaub oder den Dienstplan einsehen. Das ist ein wirklicher Fortschritt!“

Auch können weitere Anwendungen nun beliebig durch die zentrale Verwaltung der IT ergänzt werden.

Nach intensiver Zusammenarbeit mit den Häusern wird der Roll-out Anfang 2025 planmäßig abgeschlossen sein. Sebastian Felber:

„Wir haben jetzt die volle Kontrolle – und wir sind zukunftssicher.“

Perspektivisch wäre beispielsweise die Authentifizierung am PC im Wohnbereich eine mögliche Erweiterung der Chip-Funktionen.



Modernisierung und Ausbau des Alarmsystems

Was 2023 mit der Einführung eines Cloud-basierten Alarmsystems begann, wurde 2024 fortgeführt und weiterentwickelt: die Modernisierung des Systems, das die Brandmeldeanlage und den Lichtruf mit dem Alarmserver verzahnt, und das es erlaubt, auch noch weitere Alarme aufzuschalten. Dafür wurde 2024 bereits ein Großteil der Häuser mit einem eigenen neuen Alarmserver ausgestattet. Je nach Bedarfen in den einzelnen Häusern können die Alarmketten individuell eingestellt werden: „Zum Beispiel können Lichtrufe aus den Bewohnerzimmern nur an bestimmte Personen oder Personengruppen gemeldet werden“, erklärt Marko Milosevic, der das Projekt mit vorantrieb. Angeschlossen werden kann jedes Telefon, auch Alarme via SMS und App sind möglich. „Das ist wichtig, damit auch künftig bei der Pflege mit SmartCare-Geräten Alarme gesendet und empfangen werden können“, so Marko Milosevic. Auch Rundrufe und Durchsagen unterstützt das System.

Um die Sicherheit noch weiter zu steigern, soll künftig die Anzahl der gleichzeitig alarmierbaren Telefone erhöht werden, denn so erreicht das Alarmsignal die Telefone schneller. Ende 2024 war die Modernisierung in 12 der insgesamt 14 Häuser abgeschlossen.

Einführung moderner Schließsysteme

„Ziel ist es, MÜNCHENSTIFT-weit moderne, funktionale und möglichst einheitliche Schließsysteme zu installieren“, beschreibt Projektleiterin Ildiko Hoffmann die Aufgabenstellung. Die Vorteile einer Vereinheitlichung der Schließhardware, der Elektronik und der zentralen Verwaltung liegen auf der Hand: Der Aufwand der Wartung und im Management von Zutrittsrechten, etwa beim On- und Offboarding von Mitarbeitenden, verringert sich erheblich.

Bei der Einführung gehen die Neubauten Haus an der Tauernstraße und Franz-Nißl-Straße als Pilothäuser voran. Anhand der Baupläne wurden die Lösungen für die Türen erarbeitet und definiert. Besondere Anforderung an das System: Idealerweise können mit einem einzigen Chip alle Anwendungen gesteuert werden – von Vivendi PEP über das Wäschesystem und das Drucken bis hin zur Zutrittskontrolle. Das Management der elektronischen Schließanlage kann dann zentral über ein Rechte- und Rollenkonzept der IT laufen. „Die Vorbereitung ist abgeschlossen, der Auftrag an einen

Dienstleister für elektronische Zutrittskontrolle vergeben“, freut sich Ildiko Hoffmann über den Projektfortschritt. 2025 kann die Umsetzung beginnen. Noch bevor die Pilothäuser eingerichtet werden, kommt die neue elektronische Schließanlage im Haus St. Maria Ramersdorf erstmalig im Beschützenden Bereich zum Einsatz, der Mitte 2025 eröffnet werden soll. Weitere Häuser sollen in den kommenden Jahren abhängig vom jeweiligen Bedarf umgerüstet werden.

Identity Access Management

Eine einheitliche, elektronische Zutrittskontrolle und eine ebensolche Zeiterfassung via Chipsystem (siehe oben) sind für sich genommen schon ein großer Effizienzgewinn. Verbunden mit einem MÜNCHENSTIFT-weiten Identity Access Management – einem klar definierten Rechte- und Rollenkonzept für technische Anwendungen – lassen sich Verwaltungsaufwände im Unternehmen enorm reduzieren.

Die Rolle einer Wohnbereichsleitung beispielsweise ist mit ganz konkreten Rechten verbunden, etwa von IT-Anwendungen oder Zutrittsrechten.

Die Änderung muss also nur einmal in der Zuordnung der Rolle zum oder zur Mitarbeitenden vorgenommen werden.



„Ändert sich die Funktion eines oder einer Mitarbeitenden, da er oder sie in ein anderes Haus in eine andere Position wechselt, dann ändern sich automatisch ihre oder seine Rechte“,

erklärt Projektleiterin Ildiko Hoffmann die Vorteile.

Eine solche automatisierte Rechteübertragung funktioniert natürlich nur mit einer sauberen Datenbank. Daher werden im IAM zunächst alle mitarbeiterbezogenen Daten auf einer Datenbank zusammengeführt, auf die alle Anwendungen zugreifen: von Vivendi PEP bis hin zur Lohnbuchhaltung. So können dann alle Zugriffsrechte zentral vergeben und geändert werden.

Im Laufe von 2024 wurden alle Vorbereitungen für die Auswahl der Datenbank getroffen: Markterkundung, Formulierung eines Steckbriefs und Kriterienkatalogs, Vorauswahl von zwei Anbietern. Anfang 2025 soll dann die Ausschreibung starten, damit das System im Laufe des kommenden Jahres zunächst mit dem Anschluss von Vivendi PEP in Betrieb genommen werden kann.

Einweihungsfeier im neuen Queer Quartier Herzog*in



Glanzlicht

Das queere Wohnangebot der MÜNCHENSTIFT, in Zusammenarbeit mit der Münchner Aids-Hilfe und gefördert von der Stadt München, hat sich seit Ende 2023 im Queer Quartier Herzog*in in Sendling rasch etabliert. Bereits Anfang 2024 fanden mehr als ein Dutzend Senior:innen der LGBTIQ*-Community hier ein Zuhause, in dem sie sich sicher und geborgen fühlen können. Zur Einweihung am 9. April lud die MÜNCHENSTIFT daher zu einem Frühlingsfest ein, das von der

Aufsichtsratsvorsitzenden und Bürgermeisterin Verena Dietl eröffnet wurde. Die Veranstaltung bot die Gelegenheit, das Projekt näher kennenzulernen und sich mit Vertreter:innen der Community sowie der Altenhilfe auszutauschen. Das Queer Quartier Herzog*in bietet LGBTIQ*-sensible Versorgung sowie Unterstützung durch die Münchner Aids-Hilfe vor Ort.





3.2 Ein Tool für alle: die digitale Pflegeplatzanfrage mit NQAP

Nach intensiver Vorbereitung ging im November 2024 das neue Anfragetool NQAP live. Damit ändert sich die Belegung der Lang- und Kurzzeitpflegplätze der MÜNCHENSTIFT von Grund auf. Von der einheitlichen Aufnahme und Verarbeitung der Daten profitieren alle am Belegungsprozess Beteiligten, auch die Kund:innen an den Schnittstellen nach außen.

Auch in puncto Belegungsmanagement hat die MÜNCHENSTIFT nun die Nase vorn: Mit einem digitalen Anfragetool, der Netques Application Platform, kurz NQAP, arbeiten künftig alle auf der gleichen Plattform – Pflegeüberleitungen, die Mitarbeitenden aus Marketing und Beratung, die zentrale Belegung, die Abteilung Qualität und die Fachstelle für pflegende Angehörige. Dafür wurde der Belegungsprozess für alle vereinheitlicht. Und das bedeutet: Kunden- und Anfragedaten müssen nicht mehr miteinander ausgetauscht werden, sondern werden von allen im gleichen Datensatz direkt gepflegt.

Das hat viele Vorteile. Das Tool hilft bei der Aufnahme der Daten, indem es signalisiert, wenn logische Fehler bei der Eingabe gemacht werden oder Unterlagen fehlen. Alle erfassen die Daten einheitlich. „So können nicht nur von vorneherein Fehler vermieden werden, es wird auch effektiv Zeit frei: für den direkten Kontakt mit unseren Kund:innen“, erklärt Thomas Matern, Leiter Marketing, der das Tool gemeinsam mit Ruth Funke von der zentralen Belegung konzipiert hat.

Sicherer Datentransfer aus den Kliniken

Über eine Schnittstelle werden im kommenden Jahr auch Kliniken an die NQAP angebunden und können so datenschutzkonform ihre Anfragen eingeben. Auch prospektive Kund:innen können

ihre Anfrage über ein Formular im Internet direkt bei uns platzieren. In der Zukunft sollen auch die Anfragen an die Tagespflege, den ambulanten Pflegedienst und den Münchner Menü-Service integriert werden.

Die Einführung des neuen Anfragetools wird intensiv durch One-to-one-Schulungen von Thomas Matern und Ruth Funke in den Häusern begleitet. Der Anschluss der Kliniken ist für Mitte 2025 geplant.

„Durch die Entwicklung eines eigenen Anfragetools können die Pflegeüberleitungen mit einer visuellen Oberfläche arbeiten und müssen sich nicht auf verschiedenen Plattformen anderer Anbieter zurechtfinden. Der Prozess ist ganz auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten“,

sagt Thomas Matern, Leiter Marketing. Gemeinsam mit Ruth Maria Funke, Zentrale Belegung, hat er das Tool in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister entwickelt.

MÜNCHENSTIFT
Digitaler Antrag auf einen Pflegeplatz

Vielen Dank für Ihr Interesse an einem Pflegeplatz bei der MÜNCHENSTIFT! Hier finden Sie Informationen zur Beantragung eines Pflegeplatzes für sich selbst, für Angehörige oder für von Ihnen betreute Personen. Bitte lesen Sie die folgenden Informationen, die Ihnen Hinweise zum weiteren Vorgehen und zu den erforderlichen Unterlagen im Rahmen der Antragstellung geben.

- Informationen für Personen mit Eigenbedarf
- Informationen für An- und Zugehörige
- Informationen für Entlassmanager:innen

Klicken Sie auf ANMELDEN, wenn Sie sich bereits auf der Antragsplattform registriert sind oder Ihre Organisation bereits über ein Konto verfügt. Klicken Sie auf REGISTRIEREN, wenn Sie noch keinen Antrag gestellt haben. Wenn Sie als Entlassmanager:in einen Antrag stellen möchten und Ihre Organisation noch keinen Account hat, kontaktieren Sie zunächst bitte das Zentrale Belegungsmanagement der MÜNCHENSTIFT.

ANMELDEN REGISTRIEREN

Das neue Anfragetool macht's möglich: Auch Externe können direkt ihre Anfrage datensicher eingeben.

3.3 Erfolgreicher Pilot: Sturzsensoren überzeugen im Wohnbereich

Schon heute zeigen digitale Anwendungen wie SmartCare, wie effektiv sie die Pflege und Betreuung unterstützen können. In Zukunft werden moderne Technologien eine immer größere Rolle dabei spielen, das Wohlergehen von Pflegebedürftigen zu erhalten und zu fördern. Die MÜNCHENSTIFT bereitet daher die Einführung eines funkbasierten Weglaufschutz-Systems vor, das Bewohner:innen mit einer demenziellen Erkrankung möglichst viele Freiheiten gewährt und sie zugleich zuverlässig schützt. Die Implementierung ist für 2025 im Haus St. Martin geplant. Im Haus Effnerstraße wurde im vergangenen Jahr ein Sturzsensoren in einem Wohnbereich erfolgreich eingeführt. Die Evaluation zeigt: Der Einsatz des Sturzsensors hat ein enormes Potenzial für die Pflegequalität.

„Zur Prävention von Sturzereignissen arbeiten wir bereits mit einer Vielfalt an Tools und Maßnahmen“, erklärt Danijela Ljevar, sPDL im Haus an der Effnerstraße. Dazu gehören nicht nur Hilfsmittel wie Gehhilfen oder kontinenzunterstützende Maßnahmen, sondern auch individuelles Mobilitätstraining und Beschäftigung. Der ausgewählte Raumsensoren hatte bereits technisch überzeugt, nun galt es, ihn in der Praxis zu testen: Unterstützt er zuverlässig bei der Sturzprävention und -bewältigung? Ist er technisch gut handhabbar und der Aufwand für das Pflegepersonal vertretbar? Lässt er sich gut in den Pflegealltag integrieren? Und: Eignet er sich auch für den Einsatz in den bald fertiggestellten Neubauten?

„Die pflegfachliche Auseinandersetzung mit zum Beispiel Mobilitätsstau, dem Bewegungsprofil sowie die detaillierte Ursachenanalyse im Vorfeld waren enorm wichtig“, bewertet Danijela Ljevar, Projektleiterin im Haus an der Effnerstraße, die Schritte.

Nach dem Kick-off im April 2024 wurden die Pflegekräfte auf dem Wohnbereich 2 intensiv eingearbeitet: Welche Voraussetzungen müssen für den Einsatz vorliegen? Welche individuellen Einstellungen können im Bewohnerzimmer vorgenommen werden? Denn die Alarmierung kann bewohnerspezifisch eingestellt werden: z. B., wenn sich der/die Bewohner:in an den Bettrand setzt oder wenn er/sie zu lange im Bad und daher abwesend ist. Zusätzlich fanden im Wohnbereich regelmäßige Bewohnerbesprechungen statt, in denen die bisherigen Maßnahmen evaluiert und weitere Anpassungen vorgenommen wurden.

In den Bewohnerbesprechungen wurden pflegfachliche Maßnahmen und die technischen Einstellungen zusammengebracht. Die zusätzlichen Bewohnerbesprechungen erforderten für den Wohnbereich und auch für das Leitungsteam zusätzliche Zeitressourcen und eine enge Kommunikation. Dies wirkte sich wiederum positiv auf das Thema Sturzprophylaxe im gesamten Haus aus.



Der Sensor cogvisAI 3D-Smartsensor 2.0 kann Stürze verhindern, erkennen und analysieren. Er erfasst dreidimensional den Raum und erstellt ein 3D-Modell basierend auf den gemessenen Entfernungen. Dabei nutzt er eine Infrarot-Technologie, die keine persönlichen Daten erfasst. Das System kann weder die Person, das Geschlecht oder spezifische Aktivitäten erkennen.



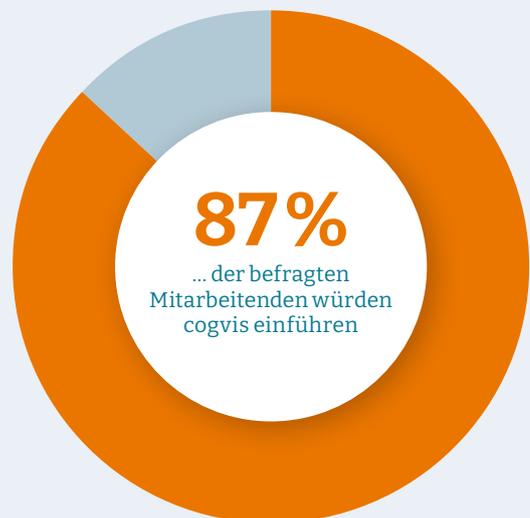
Fachlichkeit und Technik verknüpfen

Während der viermonatigen Testphase gab es einen intensiven fachlichen Austausch im Wohnbereich gemeinsam mit der Projektleiterin der Abteilung Qualität, Petra Neuhaus, und dem externen Projektleiter Johannes Gollner. „Besonders wichtig war es, die Technik sinnvoll mit der Fachlichkeit zu verbinden“, beschreibt Danijela Ljevar die Herausforderung. Am Ende des Jahres steht fest: Der Sturzsensoren ist ein wertvolles Tool, das sich nicht nur positiv auf die Sicherheit und Lebensqualität der Bewohner:innen auswirkt. Er unterstützt auch den Pflege- und Betreuungsprozess. So sehen es die 15 beteiligten Mitarbeiter:innen.



Danijela Ljevar, sPDL, leitete das Projekt im Haus an der Effnerstraße.

So bewerten die Mitarbeitenden den Sturzsensoren cogvis



3.4 Pflege im Wandel: so bereiten wir uns vor

Fachkräftemangel. Unsichere Refinanzierung. Die Altenpflege steht vor großen Herausforderungen. Um diesen zu begegnen, hat der Gesetzgeber mit dem Personalbemessungsverfahren (PeBeM) in der stationären Langzeitpflege neue Regeln geschaffen. Mit dem PeBeM sollen die Aufgaben in der Pflege nach Kompetenzen der Pflegenden auf der einen und nach Bedarfen der Pflegebedürftigen auf der anderen Seite effizient verteilt werden. Das Ziel: eine bestmögliche Versorgung der Bewohner:innen. Während die Politik weitere regulatorische Maßnahmen auf den Weg bringt, die das System entlasten sollen, bereitet sich die MÜNCHENSTIFT intensiv auf die Entwicklungen vor.

Trotz aller Knappheit: Wie gelingt es uns, auch in Zukunft unsere Bewohner:innen glücklich zu machen? Ihnen zu ermöglichen, den Tag selbstbestimmt zu gestalten, sich einbringen zu können, Freude am Dasein zu erleben? „Wir haben uns einen hohen Standard in der Pflegequalität erarbeitet. Jetzt geht es darum, diesen zu erhalten und kreativ weiterzuentwickeln, auch unter schwierigeren Bedingungen“, beschreibt Susanne Krempf, Leitung Strategie, die Herangehensweise. Gesagt, getan: Mit Mut zu Neuem, kreativer Arbeit im Team und gemeinsamer Tatkraft kamen zukunftsweisende Projekte ins Rollen.

Betreuung 2.0 – Pflege und Betreuung Hand in Hand

Die Pflege entlasten und zugleich die personenzentrierte Betreuung intensivieren – so kann es gelingen: Mit dem Aufbau und der systematischen Führung der Betreuung und Beschäftigung im Haus, d. h. aller Betreuungsassistent:innen und den Mitarbeitenden in der Hausinternen Tagesbetreuung. Ziel ist es, die Mitarbeitenden in der Betreuung intensiver in den Pflege- und Betreuungsprozess auf den Wohnbereichen einzubinden, sodass die Betreuung und Beschäftigung noch individueller auf die Bedürfnisse der Bewohner:innen abgestimmt werden kann. Die konsequente Personenzentrierung, die sich auch im Pflegeorganisationssystem Primary Nursing wiederfindet, soll zukünftig auch im Mittelpunkt der Betreuung stehen.

Pilotprojekt im Haus Heilig Geist

Um eine zentral gesteuerte Betreuung und Beschäftigung im Haus zu etablieren, wurde die neue Stelle der Leitung der sozialen Betreuung geschaffen, die wir von den zusätzlich geschaffenen Funktionsstellen für Multiplikatoren in der Gerontopsychiatrie nutzen. Diese Stellen für Fachkräfte mit Weiterbildung zur Gerontofachkraft werden von der Pflege für Multiplikatoraufgaben – wie unterstützen, beraten und anleiten – freigestellt. Mit insgesamt 16,82 genehmigten Stellen bei der MÜNCHENSTIFT kann so das Ziel einer besseren Versorgung unserer gerontopsychiatrischen Bewohner:innen und der fachlichen Unterstützung der Mitarbeiter:innen vor Ort erreicht und das Projekt zur Neuorganisation von Betreuung und Beschäftigung in allen Häusern umgesetzt werden.

Damit das Projekt als Pilot im Haus Heilig Geist im Frühjahr 2025 starten kann, wurden ein Projektsteckbrief erarbeitet und ein Kick-off im Haus veranstaltet. Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten leiten sich für die Leitung der Betreuung ab? Und für das gesamte Team im Haus aus Betreuungsassistent:innen und den Mitarbeitenden der HIT? Wie werden sich die Multiplikatoren auf den Wohnbereichen etablieren? In Stellenbeschreibungen und einem Organisationskonzept mit RASCI-Matrix werden die Details ausgearbeitet.

„Wir rechnen mit vielfältigen, synergetischen Effekten auf das Wohlbefinden der Bewohner:innen. Und auf die Zufriedenheit unsere Kolleg:innen, sowohl in der Pflege als auch in der Betreuung“, so Karin Bernecker, die das Projekt leitet. So soll nicht nur die Mobilität der Bewohner:innen gezielt gefördert werden, auch die Kommunikation und Kognition, genauso die Teilhabe an Alltagshandlungen.

Weitere Infos
zum PeBeM
auf S. 17

Weitere Infos
zu Primary
Nursing
auf S. 17 f.



Auch die Mitarbeitenden sollen profitieren: Pflegefachkräfte werden entlastet, Mitarbeitende in der Betreuung profitieren durch intensivere fachliche Begleitung, eine Stärkung ihres Teams und intensivere Beziehungen zu den Bewohner:innen.

Ausbau der sozialraumorientierten Versorgung

Wie gelingt es, ältere und pflegebedürftige Menschen darin zu unterstützen, möglichst lange in ihrem häuslichen Umfeld zu leben? Ihnen die Teilhabe am ökonomischen, gesellschaftspolitischen, sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen – und Vereinsamung zu vermeiden? „Hier setzen unser Konzept zum Ausbau der ambulanten Pflegedienste und der Aufbau eines Quartier-Netzwerks an“, erklärt Susanne Krempf, die das Konzept zur Umsetzung des sozialraumorientierten Versorgungsansatzes in den Neubauten im Haus an der Tauernstraße und Haus an der Franz-Nißl-Straße entwickelt hat. Im Haus an der Tauernstraße wird die Öffnung in den sozialen Nahraum mit Mitteln aus dem Programm „Pflege im sozialen Nahraum – PflegesoNah“ gefördert.

Angebote für betreuungs- und hauswirtschaftliche Dienste

Im Januar 2023 ist im Haus an der Tauernstraße die Erweiterung der ambulanten Pflegedienste als Pilotprojekt gestartet: Neben dem Pflegedienst, der pflegerische Versorgung anbietet, werden in einer Extratour nun Senior:innen nach Bedarf unterstützt. Es wird gemeinsam eingekauft, spazieren gegangen, Gymnastik gemacht, gespielt – das, was den Menschen in seiner Lebenssituation unterstützt und durch den Pflegegrad refinanzierbar ist. „Wir erfahren gerade, wie enorm wichtig dieses häusliche Betreuungsangebot ist“, berichtet Heidi Obermeier, die das Projekt hausintern leitet. 2025 soll daher eine zweite Tour starten, der Bedarf ist hoch. „Und wir erleben, dass sich unsere gezielte Betreuung und Beratung positiv auf das Leben der Menschen auswirkt“, berichtet sie. So konnte durch gezielte Unterstützung eines Ehepaars eine stationäre Langzeitpflege fürs Erste abgewendet werden.

Aufbau eines Quartier-Netzwerks

Ziel ist es nicht nur, alle Potenziale und Ressourcen des Hauses und seiner Dienste mit ambulanter Versorgung und dem Münchner Menü-Service für die Versorgung und Unterstützung der Senior:innen im Viertel bestmöglich zu nutzen. Mit vereinten Kräften im Quartier geht es noch viel besser.



Das bringt das neue Betreuungs-konzept für die Bewohner:innen

- Angebote im Haus sind aufeinander abgestimmt
- personenzentrierte Beschäftigung mindestens zwei- bis dreimal pro Woche
- Betreuungs- und Beschäftigungsangebote an mehreren Abenden in der Woche pro Wohnbereich
- Betreuungs- und Beschäftigungsangebote an den Wochenenden

Daher hat die MÜNCHENSTIFT im Haus an der Tauernstraße einen Lotsendienst installiert: „Wir vernetzen uns mit wichtigen Playern im Viertel, um sie in die Versorgung einzubinden“, erklärt Heidi Obermeier. Dazu gehören beispielsweise das ASZ und Apotheken, aber auch Nachbarn und Menschen, die ehrenamtlich tätig werden wollen. „Wir kommen mit den Menschen ins Gespräch, beraten und unterstützen, wenn Sie pflegebedürftigen Senior:innen in der Nachbarschaft helfen wollen.“

Einbindung akademischer Pflegekräfte

Nach dem neuen Pflegestudiumstärkungsgesetz erhalten Studierende nun nicht nur eine angemessene Vergütung während des Studiums. Auch das Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte wird vereinheitlicht und vereinfacht. Und: Mit dem Pflegeberufgesetz sollen akademisch qualifizierte Pflegenden künftig auch heilkundliche Aufgaben übernehmen.

Die MÜNCHENSTIFT arbeitet daher an einem Konzept, wie die akademischen Fachkräfte in die Pflege und Betreuung eingebunden werden können. „Ziel ist es, dass sie ihr erworbenes Fachwissen am Bett einbringen und auch zu einem Großteil ihrer Arbeitszeit operativ in der Pflege tätig sind“, erklärt Susanne Krempf. Daneben soll die im Studium erworbene und kontinuierlich weiterzuentwickelnde Fachlichkeit dabei helfen, evidenzbasiert zu handeln, die Expertise beratend und koordinierend, etwa im Lotsendienst, einzusetzen. „Zum Verständnis: Die Fachkarriere einer akademischen Pflegekraft ist demnach nicht ausgerichtet auf eine Management- oder Führungsaufgabe in Wohnbereichen oder Häusern“, macht Susanne Krempf klar. Im vergangenen Jahr lief die fachliche Recherche auf Hochtouren. 2025 soll das Konzept dazu stehen.

3.5 Projektmanagement 2.0: Einführung des zentralen Projektbüros

Die MÜNCHENSTIFT hat in den vergangenen Jahren viel erreicht – dank kreativer, zukunfts-gewandter Konzepte, dem Mut zur Veränderung und dem Willen, diese auch umzusetzen. Innovative Projekte, zielgenau und effizient in interdisziplinären Teams vorangetrieben, sind der Motor dafür. Diesen Motor gut zu pflegen, hat Geschäftsführer Andreas Lackner zur Chefsache gemacht: Mit der Einführung eines zentralen Projektbüros. Es bringt zukunftsweisende Projekte ins Rollen, schafft klare Strukturen und nimmt die Ressourcen in den Blick.

„Es geht uns darum, Projekte, die unserem Kern-geschäft dienen, zu identifizieren und optimal zu begleiten“, so Andreas Lackner. „Das heißt auch, dass wir Projekte klar priorisieren, unsere Res-sourcen gezielt einsetzen und genau wissen, wo wir stehen.“ Mit einem effektiven und effizienten Projektmanagement sollen Synergien geschaffen und die Organisation entlastet werden. Damit das Zentrale Projektbüro (ZPB) Anfang 2025 mit der Unterstützung bei der strategischen Planung und operativen Begleitung von Projekten starten kann, wurden 2024 alle konzeptionellen und organisato-rischen Vorarbeiten unter der Leitung von Gregor Pickert abgeschlossen.

Das Projekt muss überzeugen

„Angefangen haben wir mit einer detaillierten Analyse unserer bestehenden Projektmanagement-prozesse und uns gefragt: Was können wir verbes-sern?“, erklärt Tanja Brili vom Projektbüro. „Dabei war es wichtig, Sichtweisen verschiedener Akteure einzubeziehen: die Häuser, das Controlling, genauso die IT und den Betriebsrat.“ So wurde ein zentrales Projektkomitee ins Leben gerufen, das die Projekte künftig aus den unterschiedlichen fachlichen Per-spektiven bewertet und priorisiert. Auch im Prozess des Projekt-Pitchings, das darüber entscheidet, ob aus einer Idee ein Projekt entstehen kann und wie es aufgestellt wird, spielt das Komitee eine wichtige Rolle. Denn bevor ein Projekt starten kann, muss es überzeugen: Nach der Präsentation der Projektidee im ZPB, das entscheidet, ob es sich um ein Projekt oder nur um eine Maßnahme handelt, wird sie vor dem Projektkomitee gepitcht und im Anschluss auf der Führungskräfte-Tagung vorgestellt. Alle Gre-mien müssen dem Projekt für den nächsten Schritt zustimmen.

Unterstützung durch das ZPB

Die Initiator:innen von Projekten unterstützen das ZPB von Anfang an: von der Projektidee bis zum erfolgreichen Abschluss eines Projektes. So gibt es Parameter, die eine Projektidee in ihrer Relevanz klassifizieren. „Wenn eine Idee sich zum Beispiel auf viele Beteiligte aus anderen Fachbereichen oder Abteilungen auswirken kann, handelt es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit um ein Projekt“, erklärt Tanja Brili. Hat das ZPB ein Vorhaben als Projekt qualifiziert, erhält es eine ZPB-ID, die von Beginn an für Kostentransparenz sorgt. In der ersten Projekt-phase hilft das ZPB zudem mit dem „PM Starter-kit“ mit Templates, Strukturen und Best Practices. „Auch im weiteren Prozess stehe ich den Projektleiter:innen als Mentorin und Sparringspartnerin zur Seite“, so Tanja Brili zu ihrer Aufgabe.



Tanja Brili bringt lang-jährige Erfahrung im Projektmanagement mit. Als Service Lead des zentralen Projektbüros ist sie erste Anlaufstelle für Projekte, Mentorin und Sparringspartnerin für künftige Projektleiter:innen.



3.6 Auf dem Weg zum nachhaltigen Unternehmen

Die MÜNCHENSTIFT beschäftigt sich bereits seit längerer Zeit intensiv mit dem Thema Nachhaltigkeit. Um jedoch den Anforderungen der CSRD (Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung) sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auch in Zukunft gerecht zu werden, ist es nun erforderlich, einen ersten (Probe-)Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen.

Nach aktueller Rechtslage ist die MÜNCHENSTIFT erstmals mit dem Jahresabschluss 2025 verpflichtet, einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen. Dabei versteht die MÜNCHENSTIFT Nachhaltigkeit nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als zukunftsorientiertes Steuerungsinstrument für das Unternehmen. Geschäftsführer Andreas Lackner erklärt: „In Workshops erarbeiten wir derzeit, welche Kennzahlen zusätzlich zu den bestehenden finanziellen Steuerungsinstrumenten der Weiterentwicklung der MÜNCHENSTIFT dienen könnten, um beispielsweise Wettbewerbsvorteile bei Mitarbeitenden und Kund:innen zu erzielen.“ Der Nachhaltigkeitsbericht fungiert somit als strategisches Instrument, das langfristig die Unternehmenswerte sichert, Risiken mindert und Wettbewerbsvorteile schafft.

Als Basis für den 1. Nachhaltigkeitsbericht 2025 werden mit Unterstützung des externen Dienstleisters Sustainable messbare Kennzahlen ermittelt, etwa zu Krankheitsquote, Gleichstellung, Bezahlung, Diskriminierung, Datenschutz, Energieverbrauch oder Abfallmengen. Eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse soll zeigen, wie die MÜNCHENSTIFT sowohl nach außen wirkt als auch durch externe Faktoren beeinflusst wird.

Vorbereitungen 2024

Im Jahr 2024 fanden hierfür grundlegende Vorbereitungen statt. Dazu gehörte die Bildung eines Nachhaltigkeitsprojektteams, bestehend aus jeweils der Leiterin Finanzen und Controlling, der Assistenz der Geschäftsführung und der Umweltbeauftragten der MÜNCHENSTIFT. Hinzu kam die Durchführung einer Stakeholder-Befragung (Mitarbeitende, Bewohnervertretung, Betriebsrat, Aufsichtsrat, Umwelt- und Sozialreferat der Stadt, Lieferanten), deren jeweilige Perspektiven zum



Dank der Photovoltaikanlage auf dem Dach des Hauses Heilig Geist speisen nun insgesamt sechs PV-Anlagen der MÜNCHENSTIFT Strom in das Netz der Stadt ein.

Nachhaltigkeitsmanagement in den künftigen Nachhaltigkeitsbericht einfließen werden.

Um die Mitarbeitenden und Kund:innen mit dem Thema Nachhaltigkeit in ihren drei Dimensionen (Ökologie, Ökonomie und Soziales) vertraut zu machen, war die Umweltbeauftragte mit vielen Veranstaltungen und Maßnahmen in den Häusern und Abteilungen unterwegs. Vor allem aber widmete sie sich den Vorbereitungen für die erste unternehmensweite Zertifizierung des Umweltmanagementsystems EMAS im März 2025. „Aufgrund des Energieeffizienzgesetzes vom November 2023 ist die MÜNCHENSTIFT verpflichtet, bis Mitte 2025 ein Umwelt- oder Energiemanagement einzuführen. Insofern war es sehr vorausschauend, damit schon 2020 mit der Erstzertifizierung des Alfons-Hoffmann-Hauses als Pilotprojekt begonnen zu haben. Dennoch ist es eine große Herausforderung, nun alle Häuser fit für EMAS zu machen“, so Alexandra Boneff (Umweltbeauftragte der MÜNCHENSTIFT).

Vonseiten Finanzen und Controlling dokumentiert und misst der Nachhaltigkeitsbericht, wie das Unternehmen seine nachhaltigen Ziele erreicht. Er umfasst sowohl die finanziellen als auch die nicht finanziellen Leistungen in den Bereichen

Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung. „Dies ist wichtig, um transparent darzulegen, wie das Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung beiträgt und wie es Nachhaltigkeitsrisiken managt“, betont Annette Niemann, Leitung Finanzen und Controlling. Zu den Vorteilen gehören die Steigerung der Effizienz und Kostensenkung sowie die Risikominimierung. Im Jahr 2024 wurden dazu erste Schritte eingeleitet. Die relevanten Daten zu Umwelt- und Sozialkennzahlen sowie zur Unternehmensführung wurden erfasst, wie etwa Klimaschutz, soziale Initiativen, Diversität in der Belegschaft und Unternehmenspolitik. Darüber hinaus wurden konkrete Nachhaltigkeitsziele und messbare Kennzahlen definiert, wie etwa Wasserverbrauch oder soziale Kriterien wie die Mitarbeiterzufriedenheit.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird erstmals – zusammen mit dem Lagebericht und einem Risikobericht der MÜNCHENSTIFT sowie den Ergebnissen der unternehmensweiten EMAS-Zertifizierung im Jahresabschluss – bei der Erstellung des Jahresabschlusses 2025 den Wirtschaftsprüfern im Jahr 2026 vorgelegt und danach publiziert werden.

17 SDGs (Sustainable Development Goals)



Die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit berücksichtigt neben Umweltaspekten auch zahlreiche soziale und unternehmerische Faktoren. Aus diesem Grund waren bei den Vorbereitungen im Jahr 2024 verschiedene Unternehmensbereiche und -abteilungen eingebunden.



4 Arbeit gestalten

Die MÜNCHENSTIFT möchte Bayerns modernster Pflegeanbieter mit den stolzesten Mitarbeiter:innen und den glücklichsten Bewohner:innen sein. Dafür unerlässlich ist ein gutes Arbeitsklima.

2024 wollte die MÜNCHENSTIFT deshalb wissen, wie zufrieden die Kolleg:innen mit ihrem Arbeitgeber sind. Um das zu evaluieren, hat sie im vergangenen Jahr erneut eine Mitarbeiterbefragung auf den Weg gebracht, wie sie alle zwei Jahre im Wechsel mit einer Bewohnerbefragung stattfindet.

Der Rücklauf war sehr gut: 51 Prozent der Befragten haben den sechsseitigen Fragebogen ausgefüllt und zurückgeschickt – mehr als in den Jahren zuvor. Das Ergebnis unterm Strich: Die Richtung stimmt.

Die Interessen der Arbeitnehmenden vertritt der Betriebsrat. Der brachte im Dezember 2023 Unregelmäßigkeiten bei der Betriebsvereinbarung (BV)

Nr. 25 zur Rufbereitschaft auf und leitete im Anschluss eine Aufarbeitung in die Wege.

Für das, was dem Nachwuchs am Herzen liegt, setzt sich die Jugend- und Auszubildendenvertretung der MÜNCHENSTIFT ein. Die Vorsitzenden des siebenköpfigen Gremiums, Edina Gombar und ihr Stellvertreter Marcel Gitzen, möchten mit ihrem Engagement dazu beitragen, dass Azubis sich wohlfühlen und der MÜNCHENSTIFT als Fachkräfte erhalten bleiben.

Sich wohlfühlen sollen auch die Ehrenamtlichen bei der MÜNCHENSTIFT. Dazu beitragen sollen transparente Strukturen und eine Kultur der Wertschätzung. Ein Katalog mit sieben Qualitätsmerkmalen dient den Mitarbeitenden in den Häusern als Leitfaden für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Und last, but not least: Fürs gute Gefühl und den Zusammenhalt im Unternehmen muss natürlich dann und wann auch mal gefeiert werden. Das Sommerfest im prächtigen Garten von St. Josef war ein voller Erfolg.

Inhalt

4.1 Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit stabil auf hohem Niveau	41
4.2 Arbeitnehmendenvertretung	47
4.3 Wieder mehr Zulauf im Ehrenamt	49
4.4 Großes Sommerfest: „Spanish Flair“ im Haus St. Josef	51

4.1 Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit stabil auf hohem Niveau

Wie gut erfüllt die MÜNCHENSTIFT ihre Vision, der modernste Pflegeanbieter in Bayern zu sein – mit den zufriedensten Mitarbeitenden und den glücklichsten Bewohner:innen? Regelmäßige Befragungen zeigen, wo wir stehen. Im April 2024 wurden alle Mitarbeitenden in einem 6-seitigen Fragebogen zu unterschiedlichen Aspekten nach ihrer Zufriedenheit gefragt.

Das Ergebnis: Ob Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber oder Unternehmenskultur – die in den Vorjahren sich immer positiver entwickelnden Bewertungen haben sich auf einem erfreulich hohen Niveau stabilisiert. Die großen Schritte in der Unternehmensentwicklung wie die Einführung des Pflegeorganisationssystems Primary Nursing und die mobile Pflegedokumentation mit SmartCare werden von den Mitarbeitenden als Verbesserung wahrgenommen. Die Rückmeldungen signalisieren: Die MÜNCHENSTIFT ist auf dem richtigen Kurs.

Erstmals wurde 2024 auch nach der Zufriedenheit mit Angeboten für die Mitarbeitenden gefragt. Wenig überraschend das Feedback: Gerade das

Angebot an Wohnungen für Mitarbeitende fällt ins Gewicht. Für einen Großteil der Mieter:innen von Mitarbeiterwohnungen spielte das Wohnungsangebot die ausschlaggebende Rolle bei der Entscheidung für die MÜNCHENSTIFT als Arbeitgeber.

Seit Einführung der Mitarbeiterbefragungen in dieser Form im Jahr 2017 nach dem Start des Zukunftsbilds 2026 ist die Rücklaufquote stetig und zuletzt steil gestiegen: Mitarbeitende haben deutlich mehr Interesse und auch Vertrauen, auf diese Weise Rückmeldung zur Unternehmensführung zu geben.

So wurde gefragt

Art der Befragung:

Hybridbefragung: schriftlich-postalische und Online-Befragung mit 6-seitigem Fragebogen in Deutsch. Erstversand: 08.04.2024, Erinnerungsschreiben: 23.04.2024

Rücklauf:

1.057 von 2.079 versandten Fragebögen, davon 317 Online-Rücksendungen.

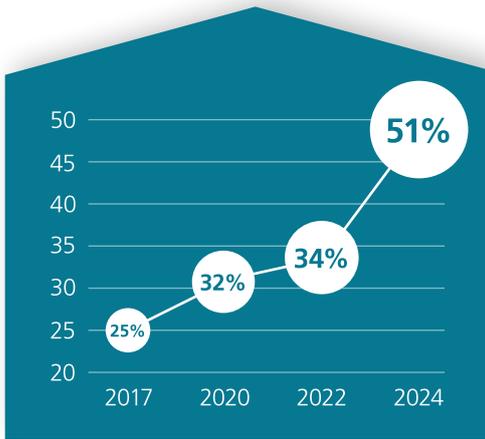
Bewertungsskala*:

Noten von 1 (positiver Wert) bis 5. Noten kleiner/gleich 2,5 werden als positiv eingestuft.



*Die 5er-Skalen entsprechen dem Benchmark für die Mitarbeiterbefragungen des TÜV Süd.





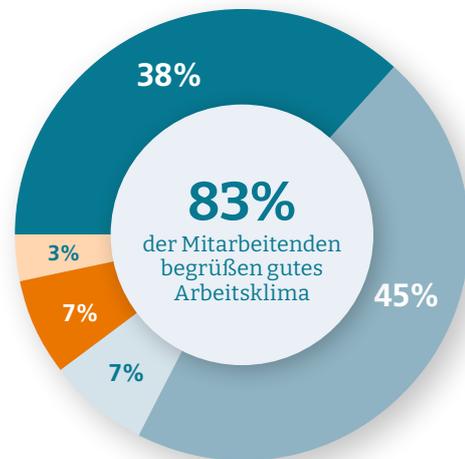
Nie war die Beteiligung so hoch:

51 Prozent der Mitarbeitenden gaben ihr Feedback.

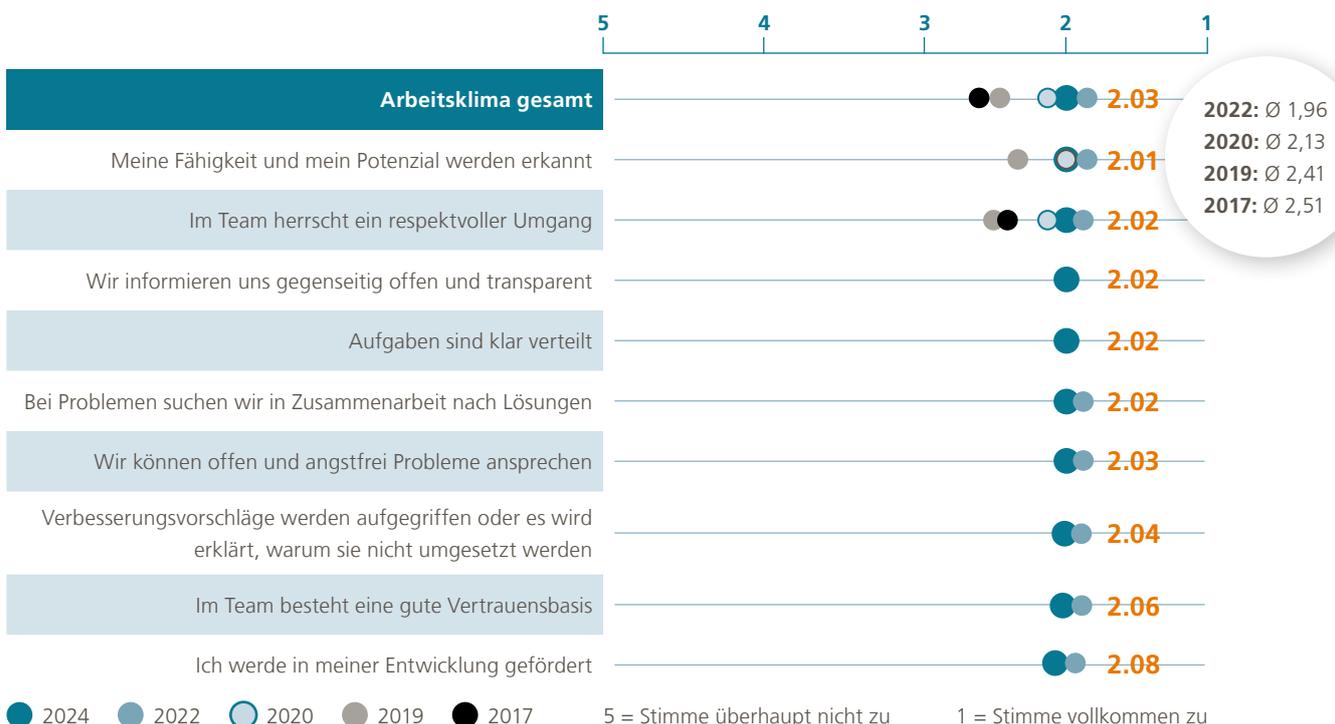
I Arbeitsklima

„Wie gut ist das Arbeitsklima?“

- Arbeitsklima hat sich verbessert
- Arbeitsklima ist unverändert gut
- Arbeitsklima hat sich verschlechtert
- Arbeitsklima ist unverändert schlecht
- k. A.



Breite Zustimmung zu sämtlichen Aspekten rund um das Arbeitsklima



II Zufriedenheit mit der Arbeitgeberin

„Wie zufrieden sind Sie mit der MÜNCHENSTIFT als Ihrer Arbeitgeberin?“



1 = vollkommen zufrieden 5 = unzufrieden

„Würden Sie Bekannten empfehlen, bei der MÜNCHENSTIFT zu arbeiten?“



1 = Ja, auf jeden Fall 5 = Nein

„Würden Sie sich wieder bei der MÜNCHENSTIFT bewerben?“



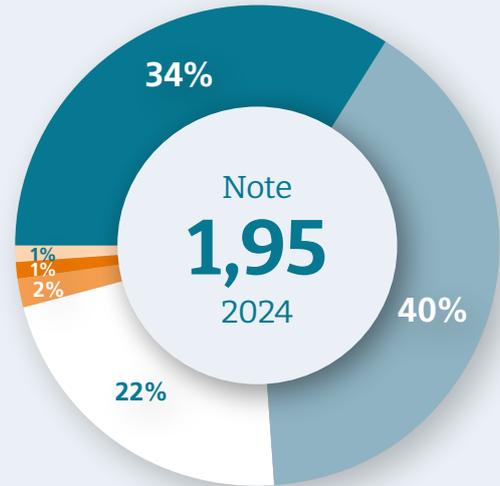
1 = Ja, auf jeden Fall 5 = Nein



III Unternehmenskultur

Die MÜNCHENSTIFT möchte alle Menschen willkommen heißen. Wie gut gelingt dies Ihrer Meinung nach?

- Äußerst gut
- Sehr gut
- Gut
- Weniger gut
- Gar nicht gut
- Keine Angaben



Die Unternehmenskultur wird vor allem als sehr offen und respektvoll gegenüber Bewohner:innen wahrgenommen.



IV Arbeitsbedingungen

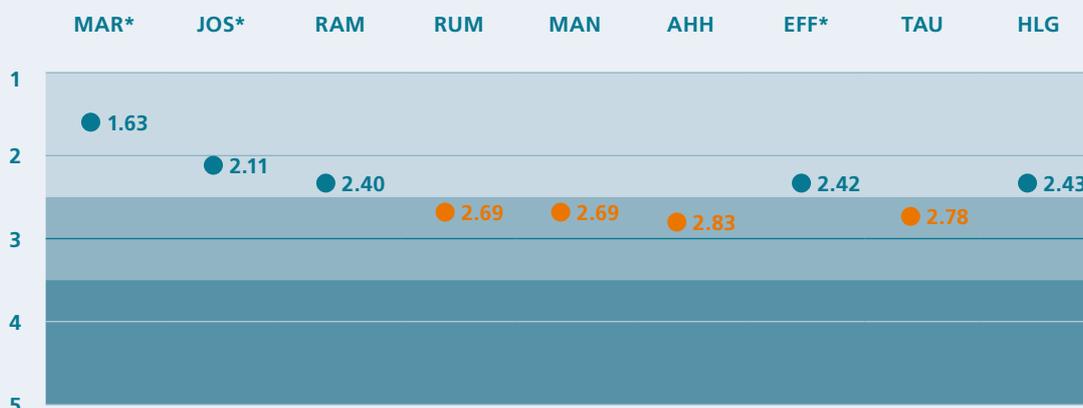
Zum großen Teil werden die Arbeitsbedingungen sehr positiv beurteilt.



V Zufriedenheit mit Primary Nursing und SmartCare

Insgesamt hohe Zustimmung zu Primary Nursing

„Wie zufrieden sind Sie mit dem Primary-Nursing-Konzept“?



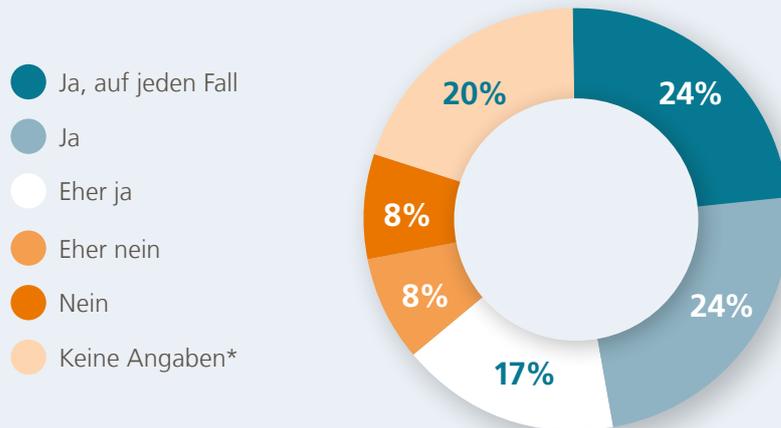
Weitere Infos zu Primary Nursing auf S. 17 und 18

*In den Häusern, die bereits nach dem Pflegeorganisationsystem pflegen, zeigt sich eine deutlich höhere Zustimmung zu Primary Nursing. In den anderen Häusern läuft die Einführung oder steht noch aus.



Positive Wahrnehmung von SmartCare

„Hat SmartCare zu einer Arbeitserleichterung geführt?“



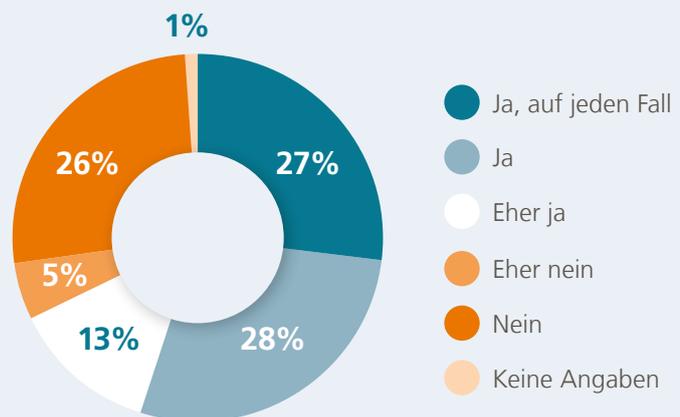
Weitere Infos
zu SmartCare auf S. 14 ff.

*Zum Zeitpunkt der Befragung war die Einführung von SmartCare noch nicht in allen Häusern abgeschlossen.

VI Wohnungsangebot und Deutschlandticket

„War das Wohnungsangebot entscheidend dafür, dass Sie jetzt bei der MÜNCHENSTIFT arbeiten?“

Knapp ein Drittel der befragten Mitarbeitenden nutzt das Wohnungsangebot der MÜNCHENSTIFT aktuell oder hat es in der Vergangenheit genutzt. Davon 55 Prozent gaben an, das Wohnungsangebot sei entscheidend gewesen für die Wahl der MÜNCHENSTIFT als Arbeitgeberin.



„Nutzen Sie das Deutschlandticket?“



4.2 Arbeitnehmendenvertretung

Auf dem Prüfstand: Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmenden im Unternehmen. „Dazu gehört auch, dass das Unternehmen wirtschaftlich gut geführt wird, damit Arbeitsplätze erhalten bleiben“, führt Betriebsratsvorsitzender Zoran Pantelic zum Selbstverständnis des Betriebsrats aus. Nachdem dem Betriebsrat im Dezember 2023 Unregelmäßigkeiten in der Abrechnung von Rufbereitschaftsdiensten in einem der Häuser gemeldet wurden, spielte der Betriebsrat bei der Aufklärung eine entscheidende Rolle.

Die Einführung der Betriebsvereinbarung (BV) Nr. 25 zur Rufbereitschaft in der stationären Pflege im Januar 2020 war eine Maßnahme, die im Dienst der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens stand. Sie regelt, dass Mitarbeitende am Wochenende freiwillig in Bereitschaftsdienst gehen und hinzuverdienen können. Dafür können teure Zeitarbeitskräfte eingespart werden.

„Uns waren bereits während der Dienstplankontrollen Unregelmäßigkeiten in der Rufbereitschaft in einem unserer Häuser aufgefallen“, berichtet Zoran Pantelic von den ersten Hinweisen. Der Verdacht eines Missbrauchs der BV 25 hatte sich dann durch Hinweise aus dem Haus erhärtet. Der Betriebsrat ging den Hinweisen nach und rekonstruierte auf Basis der Dienstpläne den Missbrauch.

„Das zu beweisen war eine Sisyphos-Arbeit“, resümiert Zoran Pantelic, „in Summe 200 Seiten Dokumentation.“ Auch dank der konsequenten und nachdrücklichen Arbeit des Betriebsrats ist es gelungen, die Aufarbeitung in die Wege zu leiten und die Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen. „Die Aufarbeitung war und ist sehr wichtig – für alle Häuser“, so Zoran Pantelic. „Es setzt ein klares Zeichen für alle.“

Gemeinsam mit der Geschäftsführung arbeitet der Betriebsrat an einer umfassenden Lösung für den Bereitschaftsdienst, die alle Berufsgruppen der MÜNCHENSTIFT berücksichtigt und Handlungssicherheit gibt.



Freigestellte Mitglieder des Betriebsrats: Peter Baumgartner, Silke Dedovic, Zoran Pantelic (Vorsitzender), Dieter Sasonow, Goran Kovac (stellv. Vorsitzender) (von links)



Wahl und Agenda der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Im Juli 2024 wurde die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) neu gewählt. Von 181 Wahlberechtigten haben 41 ihre Stimmen abgegeben. Das Gremium setzt sich aus sieben Mitarbeitenden zusammen, die entweder in Ausbildung oder jünger als 25 Jahre sind. Edina Gombar, Auszubildende im Haus an der Rümmanstraße, und Marcel Gitzen, ausgebildete Pflegefachkraft aus dem Haus St. Maria Ramersdorf, leiten als Vorsitzende die JAV. Die Aufgaben sind vielfältig.

„Wir unterstützen die Azubis und Jugendlichen überall dort, wo Hilfe benötigt wird“, so Marcel Gitzen zum Aufgabenbereich. Das Ziel ist es, möglichst bei allen Gesprächen mit der Zentralen Praxisanleitung (ZPA) dabei zu sein, in den Häusern präsent und ansprechbar zu sein. Wenn es Probleme mit Vorgesetzten gibt oder Sprachbarrieren bei Kolleg:innen, die keine Muttersprachler sind, ist die JAV zur Stelle. Selbstverständlich auch, wenn sich ankündigt, dass die Probezeit nicht bestanden wird. „Schwierige Themen bringen wir auch mal in den Betriebsrat ein“, berichtet Marcel Gitzen.

Die JAV im Überblick – Stand Dezember 2024

Mitarbeiter:in	Haus
Edina Gombar, Vorsitzende	St. Maria Ramersdorf
Marcel Gitzen, stellvertretender Vorsitzender	St. Maria Ramersdorf
Ljiljana Cajic	Rümmanstraße
Lisa-Marie Schulze	Hans-Sieber-Haus
Kristina Karacic	St. Maria Ramersdorf
Arjanita Gashi	Hans-Sieber-Haus
Aleksandra Pivas	Tauernstraße

Das Ziel: ausgebildete Fachkräfte im Unternehmen halten

Weiterer wichtiger Aufgabenbereich ist die Zusammenarbeit mit der Ausbildungscoordination: „Als Azubis oder frischgebackene Fachkräfte können wir super Feedback zur Gestaltung der generalistischen Ausbildung geben“, so Marcel Gitzen. Das wichtigste Ziel: die Ausbildung so zu gestalten, dass möglichst viele ausgebildete Fachkräfte dann auch im Unternehmen bleiben.

Um die Lasten auf die sieben Vertreter:innen gut zu verteilen, wird der wöchentliche Bürotag im Wechsel besetzt. Wenn es die Dienstpläne erlauben, kommen alle einmal im Monat zusammen, um sich auszutauschen. Aber auch die kurzfristige Abstimmung funktioniert: in der Gruppe über das Diensthandy.



Vorsitzende Edina Gombar und ihr Stellvertreter Marcel Gitzen leiten die JAV.



Glanzlicht

Große Ausstellung von Mitarbeitenden im Kunstforum von St. Josef

Vor zwei Jahren startete eine Ausstellungsreihe, in der Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT ihre künstlerischen Arbeiten präsentieren – konzipiert von der Künstlerin und Kuratorin Roswitha Freitag. Von Malereien, Zeichnungen bis hin zu Fotografien entwickelten sich diese Ausstellungen zu einem Publikumsmagnet, bei dem die Bewohner:innen, Angehörige und Gäste von den künstlerischen Fähigkeiten aus den Pflege- oder Verwaltungsbereichen sehr angetan waren. Inzwischen steht die

Fotografie im Mittelpunkt der Ausstellungsreihe. Im September eröffnete im Haus St. Josef die Ausstellung „Gesehen und festgehalten“ mit Fotografien von zwölf Mitarbeitenden. Sie kommen aus verschiedenen Arbeitsbereichen und Häusern. Auch ihr fotografisches Themenspektrum ist groß – von Alltagssituationen bis zu lustig-skurilen Motiven.



4.3 Wieder mehr Zulauf im Ehrenamt

Nach einem Rückgang des ehrenamtlichen Engagements während und nach der Corona-Pandemie stieg die Zahl der aktiven Ehrenamtlichen bei der MÜNCHENSTIFT im Jahr 2024 wieder an. Gleichzeitig hat sich die Bandbreite der Tätigkeiten erweitert – von bewährten Einzelbetreuungen und Gruppenangeboten bis hin zu innovativen Projekten.

„Das Jahr 2024 stand unter dem Zeichen, die Vielfalt der ehrenamtlichen Angebote wieder auf das Niveau wie vor der Pandemie zu heben. Und es ist gelungen!“, erzählt die Ehrenamtskoordinatorin

der MÜNCHENSTIFT, Birgit Buckan. Die Einsatzmöglichkeiten reichen heute wieder von regelmäßigen Einzelbetreuungen über Gruppenangebote bis hin zu neuen Projektideen.



Einzelbetreuungen und Gruppenangebote

Besonders durch die regelmäßigen Besuche von Ehrenamtlichen, die immer wieder die gleichen Bewohner:innen besuchen, entstehen enge, vertrauensvolle Beziehungen, die auch einen fehlenden Familienanschluss ersetzen und vor Einsamkeit schützen.

Gruppenangebote entstehen oft aus der Initiative der Ehrenamtlichen selbst heraus. Sie teilen mit den Bewohner:innen ihr Können oder ihre Leidenschaft: Ob es das gemeinsame Yogatraining, das Singen im Chor oder der Literaturkreis ist, die Auswahl ist groß. So wird z. B. Lyrik auf einmal auch für Literaturmuffel eine spannende Erfahrung. Mit seiner geschulten Stimme fesselt Robert Valentin Hofmann seine Zuhörer:innen und macht Literatur zum Erlebnis. Als Synchronsprecher und Schauspieler ist sein Potenzial riesig und die Bewohner:innen fast etwas wie sein größter Fanclub. Jeden Mittwoch kommen mehr als 15 Bewohner:innen zu den Literaturnachmittagen, bei schönem Wetter sogar über 25, im Hausgarten zusammen. „Bei der Auswahl der Texte achte ich darauf, Themen zu wählen, die die Menschen berühren, bei denen sie aber auch lachen können“, erzählt Robert Valentin Hofmann. „Mir ist es wichtig, dass für jeden etwas dabei ist und eine offene Atmosphäre entsteht.“ Dabei setzt er auf seine Professionalität und die Fähigkeit, seine Stimme so einzusetzen, dass die Zuhörenden tief berührt werden. Durch die Fragen und Gedanken, die ihnen am Herzen liegen, entstehen intensive Gespräche und im Laufe der Zeit auch enge Kontakte zu einzelnen Bewohner:innen, denen er oft auch in schwierigen Momenten zur Seite steht.

Neue Projektideen

Das Ehrenamt geht mit seinen Projektideen auch ganz neue Wege: Weg von dem Prinzip, dass Ehrenamtliche etwas für einen oder mehrere Bewohner:innen tun, hat sich eine Gruppe aus Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Bewohner:innen zusammengesetzt, um gemeinsam für alle Bewohner:innen des Hauses Kränze und Gestecke zu fertigen. „Mehr als eine Win-win-Situation: Für die Mitarbeitenden der Hauswirtschaft eine Hilfe bei der Dekoarbeit, die Ehrenamtlichen liebten die kreative Arbeit und den gemütlichen Austausch

mit den Fachkräften und die Bewohner:innen waren begeistert, sich kreativ zu betätigen und für ihre Mitbewohner:innen hübsche Werke fertigen und bringen zu können“, freut sich Birgit Buckan, die zusammen mit Lisa-Martina Kerscher (Ehrenamtskoordinatorin im Haus St. Martin) die Idee entwickelte. „Bei dem Herbstbasteln war ich gerade neu im Haus. Es war eine wunderbare Gelegenheit, in geselliger Runde die Bewohner:innen, das Personal und die Ehrenamtlichen kennenzulernen“, erzählt Maria Magdalena Feichtner. „Die Bastelaktionen sind einfach toll. Es bereitet mir große Freude, bei der Dekoration des Hauses zu helfen, ich bin beim nächsten Mal gerne wieder dabei“, so Maria Baumgartner, die dabei ihre ehrenamtliche Begleiterin kennengelernt hat. „Beim Basteln hat es sofort ‚gefunkt‘“, erzählt Lisa-Martina Kerscher. Die Vorfreude auf die nächste Gemeinschaftsaktion zu Ostern ist bereits groß.

Qualitätsmanagement

„Die Qualität stimmiger Prozesse und greifender Strukturen ist entscheidend, wenn man nach der Pandemie das Ehrenamt wieder ‚hochfahren‘ will. Wenn transparente Strukturen und eine Wertschätzungskultur gelebt werden, fühlen sich auch Ehrenamtliche wohl und erhalten Unterstützung und Orientierung beim Ausüben ihres Engagements. Sich wohlfühlen ist entscheidend, wenn es um die Frage geht, ob ich meine Zeit Menschen und Einrichtungen schenke“, so Birgit Buckan. Um die Qualität der Strukturen und Prozesse im Ehrenamt bewerten zu können, wurde von Birgit Buckan in der Abteilung Qualität auf der Basis der Expertise der Ehrenamtskoordinator:innen ein Katalog an sieben Qualitätsmerkmalen mit jeweils zwei bis fünf Kriterien und Prüfinstrumenten entwickelt. Dieser Katalog dient den Hausleitungen, Ehrenamtskoordinator:innen und Führungskräften aus der Pflege zur Einschätzung, wo die Prozesse im Ehrenamt bereits auf einem hohen Niveau laufen und wo es noch Optimierungsbedarf gibt. „Die regelmäßige Anwendung trägt zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess bei und ermöglicht ein hochprofessionelles Ehrenamt mit großem Benefit für Bewohner:innen sowie Ehrenamtliche. Welche Wirkungen mit dem Instrument erzielt werden können, wird Thema in 2025 sein.“

4.4 Großes Sommerfest: „Spanish Flair“ im Haus St. Josef

Das Feiern gehört zur Arbeit dazu – so hält es die MÜNCHENSTIFT seit vielen Jahren. Wenn irgendwie möglich auch mit einem gemeinsamen Fest für alle Mitarbeitenden aus allen Häusern. Denn viele arbeiten häuserübergreifend in Teams zusammen und freuen sich auf ein gemeinsames Fest. Andere knüpfen Kontakte, lernen sich kennen, tauschen sich aus – oder sehen sich endlich nach langer Zeit einmal wieder.

Am 4. Juli 2024 lud das Haus St. Josef ein: zur großen Sommerparty für alle. Im Innenhof trafen sich Mitarbeitende aus allen Häusern ungezwungen beim Cocktail und mit Tapas aus aller Welt. Dabei brachten lockere Flamenco-Rhythmen und spanische Tänzer:innen entspannten spanischen Flair, bis später DJane Maiba mit vielfältigem Sound bis spätabends Stimmung machte.

Auch dieses Sommerfest war wieder einmal das Ergebnis guter Ideen, großartiger Organisation von der Hauswirtschaftsleitung Verena Martin mit ihrem Team im Haus St. Josef und im Vorfeld von Ruth Maria Funke aus dem Marketing.





5 Leben bei der MÜNCHENSTIFT

Viele Menschen, die zum ersten Mal in eines der MÜNCHENSTIFT-Häuser kommen, sind überrascht, wie wenig das Leben hier den üblichen Vorstellungen von Altenheimen entspricht. Zu dieser lebendigen Atmosphäre trägt das Zusammenwirken vieler Akteur:innen bei einer großen Auswahl an Aktivitäten und Veranstaltungen bei. So wird den Bewohner:innen und Gästen in Zusammenarbeit mit der Hausinternen Tagesbetreuung, den Betreuungsassistenten:innen, Ehrenamtlichen und Hauswirtschaftsteams sowie lokalen Einrichtungen und Vereinen eine Fülle an unterhaltsamen und anregenden Erlebnissen geboten, die nebenher auch die körperliche und geistige Fitness fördern. Statt Einsamkeit ist ein soziales Leben möglich – je nach Vorliebe und Befinden aktiv oder als ruhige Beobachter:innen.

Viele dieser Angebote wurden über Jahre hinweg etabliert und kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu zählt seit zehn Jahren das Programm der Senioren-VHS. Auch die Modenschau im Haus Heilig Geist feierte in diesem Jahr ihr 10-jähriges Jubiläum und das Oldtimer-Sommerfest im Haus an der Rümmanstraße blickte auf sein 5-jähriges Bestehen zurück. Seit über zehn Jahren sorgt außerdem die Stabsstelle Vielfalt für ein vielfältiges Kulturprogramm. In diesem Jahr kamen Vorbereitungen hinzu, die Stabsstelle als Anlaufstelle für Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen weiter auszubauen. Ein anderes Beispiel ist der „Urlaub mit Pflege“, der Menschen, die kaum aus ihrem alltäglichen Umfeld herauskommen, eine erholsame Reise mit ihren Pflege- und Betreuungskräften ermöglicht. Noch mehr Beispiele aus dem Arbeits- und Alltagsleben finden sich in den anderen Kapiteln, von Mitarbeiterausstellungen bis zu Projekten von Ehrenamtlichen.



Inhalt

5.1 Vielfalt entfaltet und erweitert sich	53
5.2 10 Jahre MVHS bei der MÜNCHENSTIFT	55
5.3 Urlaub mit Pflege: ein Gewinn für alle	56
5.4 Vintage- und Oldtimer-Sommerfest	57
5.5 10 Jahre Modenschau	58
5.6 Eindrucksvolles 2024 – ein Auszug in Bildern	60

5.1 Vielfalt entfaltet und erweitert sich

Die Stabsstelle Vielfalt hat 2024 mit vielen Aktionen und Veranstaltungen dazu beigetragen, dass das Leben in den Häusern abwechslungsreich und bunt ist. Hinzu kamen Vorbereitungen zur Erweiterung der Stabsstelle als Anlaufpunkt für Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen.

Über 100 Mitarbeitende – und auch Bewohner:innen – nahmen am diesjährigen Christopher Street Day teil. Unter dem Motto „Vielfalt braucht Pflege – Pflege braucht Vielfalt“ zog der vollbeladene Partybus am 22. Juni durch München und setzte ein klares Zeichen: Die MÜNCHENSTIFT ist bunt und wird es auch bleiben (siehe 1. und 2. Foto).

Ein besonderes Ausstellungshighlight war die Vernissage der Ausstellung „Mit euren Spuren. Leben und lieben 30 Jahre nach § 175“, die im Haus Heilig Geist stattfand. Das Foto- und Textprojekt bietet der heutigen Generation die Möglichkeit, von denen zu lernen, die noch unter dem homo-feindlichen § 175 leben und lieben mussten. Die Ausstellung, die auch in weiteren MÜNCHENSTIFT-Häusern zu sehen ist, zeigt auf eindrucksvolle und berührende Weise die Errungenschaften und den Mut der vorangegangenen Generationen (siehe 3. und 4. Foto).

An den jährlichen „Herbstwochen der Vielfalt“ nahmen wieder viele Bewohner:innen, Angehörige, Mitarbeitende und Gäste teil. Das Programm bot neben Konzerten und Lesungen eine Fülle weiterer Veranstaltungen, darunter die Ausstellung „Blickwinkel“ (siehe S. 42). Diese diente als Auftakt, das Aufgabenfeld der Stabsstelle Vielfalt in Richtung Gleichstellung und Inklusion zu erweitern. „Der Stadtratsbeschluss ‚Gleichstellungspolitik stärken‘ vom 1. März 2023 bildet die Grundlage für unser Vorhaben, die etablierten Strukturen der MÜNCHENSTIFT zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung weiter auszubauen“, so Benjamin Ahrend (Leitung Stabsstelle Vielfalt). „Damit wird unser Engagement bei der interkulturellen und LGBTIQ*-Öffnung grundlegend erweitert in Richtung Gleichstellung. Unsere Veranstaltungen und Projekte werden durch eine Anlaufstelle in der Stabsstelle Vielfalt ergänzt, an die man sich zukünftig bei Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen wenden kann.“ Dazu sind 2024 in Zusammenarbeit verschiedener Abteilungen die konzeptionellen Planungen erfolgt sowie Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.





Erweiterung der „Blickwinkel“ in Richtung Gleichstellung

Die Ausstellung „Blickwinkel“ der Stiftung Pfennigparade bildete den Auftakt zur Aufgabenerweiterung der Stabsstelle Vielfalt in Richtung Gleichstellung. Zur Vernissage am 2. Oktober, die im Rahmen der „Herbstwochen der Vielfalt“ im Haus an der Rümmanstraße stattfand, kamen rund 100 Gäste. 25 Künstler:innen mit Körperbehinderung der „Groupe Smirage“ präsentierten eine Auswahl ihrer Werke. Die Lebensgeschichten und Charaktere der Künstler:innen könnten nicht

unterschiedlicher sein, ebenso vielfältig sind ihre Stilrichtungen. Ihr gemeinsames Ziel ist es, Menschen durch Kunst zu erreichen und zu bewegen, sodass die körperlichen Einschränkungen in den Hintergrund treten – ein Leitgedanke, der auch von „Mojo“ vertreten wird, dessen Zeichnung als Titelmotiv der „Herbstwochen der Vielfalt“ diente (siehe Foto, links oben).





5.2 10 Jahre MVHS bei der MÜNCHENSTIFT

2014 startete die Senioren-VHS als Pilotprojekt im Haus St. Josef. Wegen des großen Zuspruchs folgten 2016 das Haus an der Rümmanstraße und 2018 das Haus an der Effnerstraße. „Es war wichtig, dass es von Anfang an für Bewohner:innen kostenfrei war. Bis heute unterstützt das Münchner Sozialreferat dieses einzigartige Lernangebot für ältere oder mobilitätseingeschränkte Menschen“, so Andrea Faragó (Leiterin Senioren-VHS).

Die Kurse reichen von Englisch und Italienisch über philosophische und historische Themen bis hin zu Malen und tänzerischer Gymnastik. Besonders gefragt sind derzeit die Einführungskurse zu Smartphone und Tablet, die in allen drei Häusern angeboten werden. Die Teilnehmenden sind über 60, die meisten über 80, sowohl aus den Häusern als auch von auswärts. „Am wichtigsten ist mir zu lernen, zum Beispiel Theaterkarten im Internet zu kaufen. Vieles geht inzwischen nur noch online“, erzählt Sieglinde Millich, Bewohnerin des Münchner Bürgerheims (siehe Foto rechts, rechts).

Mit dem Bus kam sie zusammen mit zwei weiteren Bewohner:innen ihres Hauses, einer von ihnen 91 Jahre alt. Das Konzept der Senioren-VHS wurde von der Hochschule München und der Ludwig-Maximilians-Universität entwickelt. Die Kurse sind auf eine Stunde verkürzt und finden nachmittags statt, um eine flexible Teilnahme zu ermöglichen.

Das Lernkonzept legt großen Wert auf den Austausch von Erfahrungen und Wissen unter den Teilnehmenden. Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT unterstützen logistisch das Angebot und stehen den Dozent:innen für Fragen zur Verfügung. Besonders wichtig ist die Bewerbung in den Häusern, z. B. in den Fahrstühlen, und bei Bedarf die Begleitung durch Betreuungskräfte oder Ehrenamtliche.

„Bildung bedeutet Teilhabe“, sagt Verena Martin (Hauswirtschaftsleitung, St. Josef). Viele Teilnehmende sind seit dem Start vor 10 Jahren dabei, erzählt sie. „Zu den Kursen kommen nicht nur unsere Bewohner:innen, sondern auch Menschen aus der Nachbarschaft. Wir sind ein offenes Haus und freuen uns, dass wir mit unserem Angebot eine Brücke ins Viertel sein können.“





Die Bewohner:innen und Mitarbeitenden unterwegs im Bayerischen Wald, auch eine Schiffstour gehörte dazu (siehe Foto rechts).

5.3 Urlaub mit Pflege: ein Gewinn für alle

Auch in diesem Jahr war mithilfe von Spenden wieder ein „Urlaub mit Pflege“ möglich. Mehrere Mitarbeitende aus dem Haus Heilig Geist begleiteten Bewohner:innen, die ansonsten kaum eine Möglichkeit haben, einmal etwas anderes zu erleben als den Alltag im Heim, auf eine Reise mit intensiver Betreuung.

Fünf Pflegefachkräfte sowie Mitarbeitende der Verwaltung und der Hausinternen Tagesbetreuung des Hauses Heilig Geist und ein langjähriger ehrenamtlicher Mitarbeiter fuhren zusammen mit zehn Bewohner:innen nach Hohenau im Bayerischen Wald. Viele der 70- bis 88-jährigen, meist demenziell erkrankten Bewohner:innen benötigten einen Rollator oder Rollstuhl, sodass sowohl der Bus als auch alle Stationen der Reise barrierefrei sein mussten.

Das Programm bestand aus Ausflügen, Besichtigungen, essen gehen und gemeinsamen Abenden. Höhepunkte waren eine Fahrt zum Arbersee, eine Donauschiffahrt auf dem „Swarovski-Kristallschiff“, die Besichtigung des „Glasdorfs“ in Arnbruck mit Vorführungen heimischer Glasbläserei sowie gemeinsame Spiel- und Singabende.

Für alle boten sich neue Eindrücke sowie die Möglichkeit zum intensiven Austausch und Kennenlernen.

„Die Bewohner:innen haben sich gefreut über diese Reise in eine Welt, die immer wieder Erinnerungen hervorrief und Anlass für viele Gespräche gab. Auch nach unserer Rückkehr sind sie weiter im regen Austausch und fragen immer wieder, wann es die nächste gemeinsame Reise gibt“, erzählt der Organisator und Leiter der Hausinternen Tagesbetreuung, Emmanuel Bangura. „Die Reise hat die Lebensfreude und das Miteinander gefördert. Auch für uns Mitarbeitende war es sehr schön und hilfreich, um sich in dieser gemeinsamen Zeit besser kennenzulernen. Wir haben die Freude unserer Bewohner:innen intensiv miterlebt und viel Zustimmung von der Bevölkerung unterwegs erhalten. Auch das hat einmal gutgetan.“



Neben den Erlebnissen mit den Oldtimern kam die Verköstigung mit Kaffee und Kuchen nicht zu kurz.

5.4 Vintage- und Oldtimer-Sommerfest

Zum diesjährigen Sommerfest im Haus an der Rümannastraße fand zum fünften Mal das „Picknick im Park“ statt. Der Verein „Rollendes Museum“ stellte seine beeindruckenden Oldtimer zur Verfügung, die mit dem Publikum Runden im Hauspark drehten. „Sie dürfen nicht zu schnell fahren, letztes Jahr dachte ich, ich hebe ab“, so eine der Bewohner:innen, die dafür Schlange standen. Die bewunderten Oldtimer weckten viele Erinnerungen und boten Anlass für angeregte Gespräche.

Schon die Vorfreude war groß, einige Bewohner:innen kamen sogar in stilgerechten Kleidern und Hüten. Verschiedene Stände mit Spielen, die Band „Hot Sole“ sowie Süßes und Getränke rundeten das Erlebnis ab.

Von der Hauswirtschaft über die Verwaltung und die Mitarbeitenden des Wohnens mit Service bis zu den Ehrenamtlichen trug das ganze Haus zu diesem stimmungsvollen Sommerfest bei.





Ein verbindendes Erlebnis: von den Bewohner:innen und Angehörigen über die Mitarbeitenden und Azubis bis zu Gästen aus der Nachbarschaft.

5.5 10 Jahre Modenschau

Zum zehnten Mal fand die inzwischen legendäre Modenschau des Hauses Heilig Geist statt. In wochenlanger Vorbereitung hatte Sabine Herbrich, Leiterin der Tagespflege Neuhausen, die Models ausgewählt, Outfits zusammengestellt, Musik ausgesucht, geprobt und ihre Moderationen verfasst. Die Kleidung stammte aus dem Kostümfundus der Tagespflege oder aus Second-Hand-Läden. Unter dem Motto „Club Tropicana“ mit Hits der 1980er-Jahre flanieren 13 Models im Alter von 19 bis 87 Jahren über den Laufsteg im sonnigen Hausgarten. Dabei waren auch fünf Auszubildende des Hauses, die den ersten Walk liefen (siehe oben 3. Foto von links). Das Publikum bestand aus Angehörigen, MÜNCHENSTIFT-Mitarbeitenden und Bewohner:innen – darunter die älteste Teilnehmerin, die am Tag nach der Show ihren 107. Geburtstag feierte. Das engagierte Team rund um Sabine Herbrich schuf so unvergessliche Momente und Erinnerungen. „Mode bedeutet für mich Schönheit, Freude und Leben“, sagt Sabine Herbrich (siehe Foto rechts, ganz rechts), für die Mode ein großes Hobby ist. „Schönheit kennt weder Geschlecht noch Alter oder Figur.“





5.6 Eindrucksvolles 2024 – ein Auszug in Bildern

Große und kleine Ereignisse ziehen sich wie ein roter Faden durchs Jahr. Es sind die Bilder davon, die uns in Erinnerung bleiben. Sie erzählen vom beherzten Engagement der Mitarbeitenden, der Ehrenamtlichen und Bewohner:innen, die ihre Ideen für ein lebendigeres, mitfühlenderes und zukunftssicheres Leben in der MÜNCHENSTIFT in die Tat umsetzen. Oder dabei andere unterstützen. Oft neben ihrem Tagesgeschäft haben Mitarbeitende aus Küche und Hauswirtschaft, Technik und Verwaltung, Pflege und Betreuung dafür gesorgt, dass vieles aus 2024 in Erinnerung bleiben wird.



Konzert im Mathildienstift

Das Duo Rossel begeisterte die Bewohner:innen mit virtuoseren Klängen am 22.02.2024



Ehrenamtessen im Hans-Sieber-Haus

Mit einem festlichen Essen bedankte sich die MÜNCHENSTIFT bei ihren Ehrenamtlichen am 11.04.2024



Pflanzaktion im Haus an der Tauernstraße

Sommerliche Blüten verschönern die Baustelle am Haus nach einer gemeinsamen Pflanzaktion mit Ehrenamtlichen am 06.06.2024





Richtfest Haus in der Franz-Nißl-Straße

Mit einem traditionellen Richtspruch und dem Aufziehen des Richtkranzes wurde am 24.09.2024 gemeinsam gefeiert.

Möbel-Spende im Haus an der Effnerstraße und im Haus St. Maria Ramersdorf

Dank des Engagements von Mitarbeitenden wurden am 03.08.2024 Möbel an den Malteser Hilfsdienst für Rumänien gespendet.



Azubi-Abschluss im Haus an der Rümmanstraße

Am 29.07.2024 wurde die bestandene Prüfung gebührend gefeiert.





6 Daten & Fakten

Inhalt

6.1 Bewohner:innen	63
6.2 Mitarbeitende	69
6.3 Ausbildung	72
6.4 Fort- und Weiterbildung	73
6.5 Ehrenamt	74
6.6 Kooperationen und Zuschüsse	75

6.1 Bewohner:innen

6.1.1 Überblick

Durchschnittliche Anzahl Bewohner:innen in den Häusern

	2022	2023	2024
	2.375	2.343	2.356

Anzahl der Staatsangehörigkeiten der Bewohner:innen (jeweils zum 31.12.)

	2022	2023	2024
Deutsch	2.192	2.343	2.165
Sonstige EU-Staaten	70	78	91
Nicht-EU-Staaten	86	88	100

Geschlechtervergleich Bewohner:innen (jeweils zum 31.12.)

	2022	2023	2024
Männer	31,13 %	31,33 %	30,87 %
Frauen	68,87 %	68,67 %	69,13 %

Altersstruktur (jeweils zum 31.12.)

	2022	2023	2024
Bis 60 Jahre	2,1 %	2,0 %	1,8 %
61–70 Jahre	6,8 %	6,5 %	6,5 %
71–80 Jahre	21,5 %	20,3 %	20,2 %
81–90 Jahre	48,4 %	51,1 %	51,3 %
91–100 Jahre	20,5 %	19,3 %	19,4 %
Über 100 Jahre	0,7 %	0,8 %	0,8 %
Durchschnittsalter	83,24 Jahre	83,44 Jahre	83,64 Jahre



Aufenthaltsdauer in den Häusern der MÜNCHENSTIFT

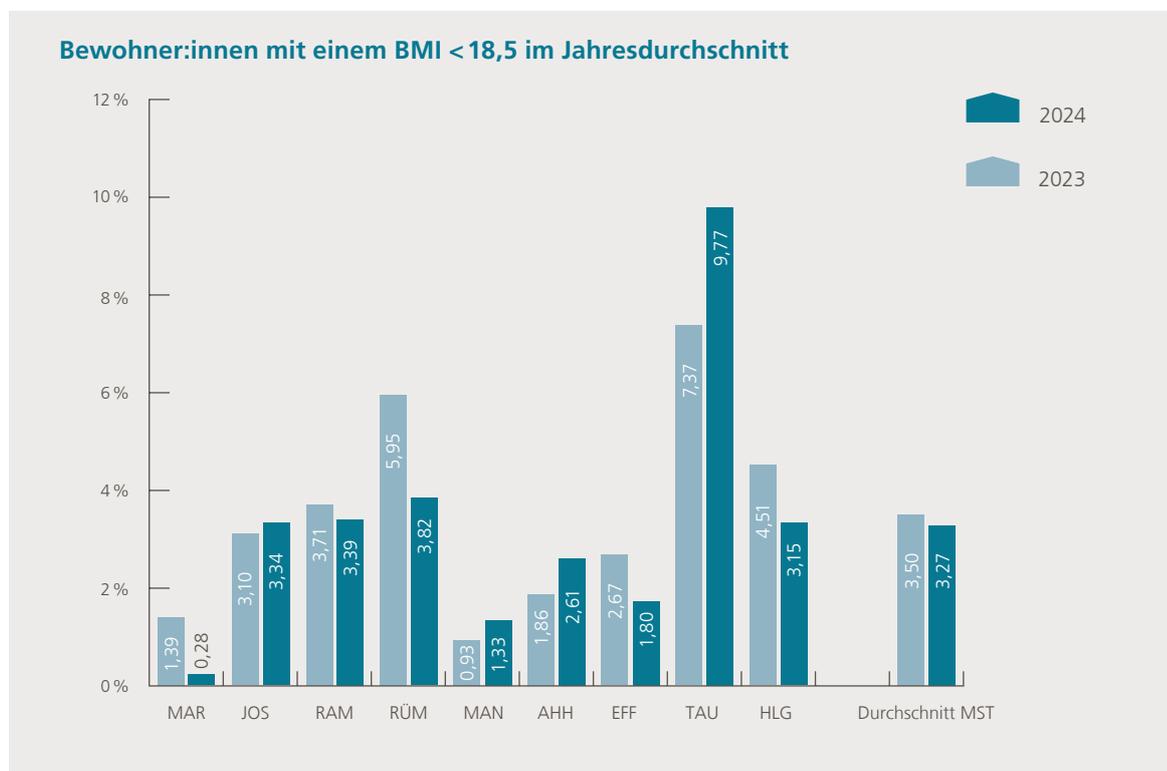
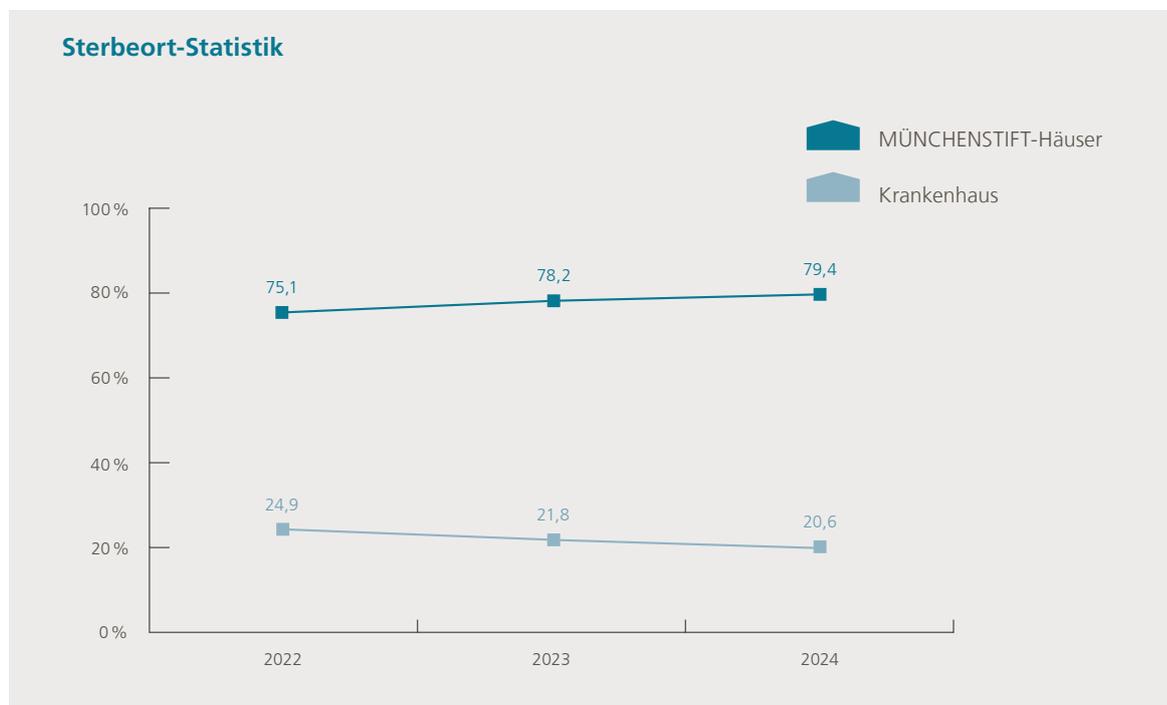
Datenbasis: ausgeschiedene Bewohner:innen Januar bis Dezember (ohne KZP)

	2022	2023	2024
< 1 Monat	17,0 %	19,4 %	16,7 %
< ¼ Jahr	16,9 %	15,5 %	16,6 %
< ½ Jahr	11,8 %	11,1 %	8,5 %
< 1 Jahr	12,3 %	9,0 %	11,7 %
1–2 Jahre	12,2 %	14,8 %	13,1 %
2–5 Jahre	17,9 %	16,9 %	21,2 %
> 5 Jahre	12,0 %	13,4 %	12,2 %

Durchschnittliche Pflegegradverteilung

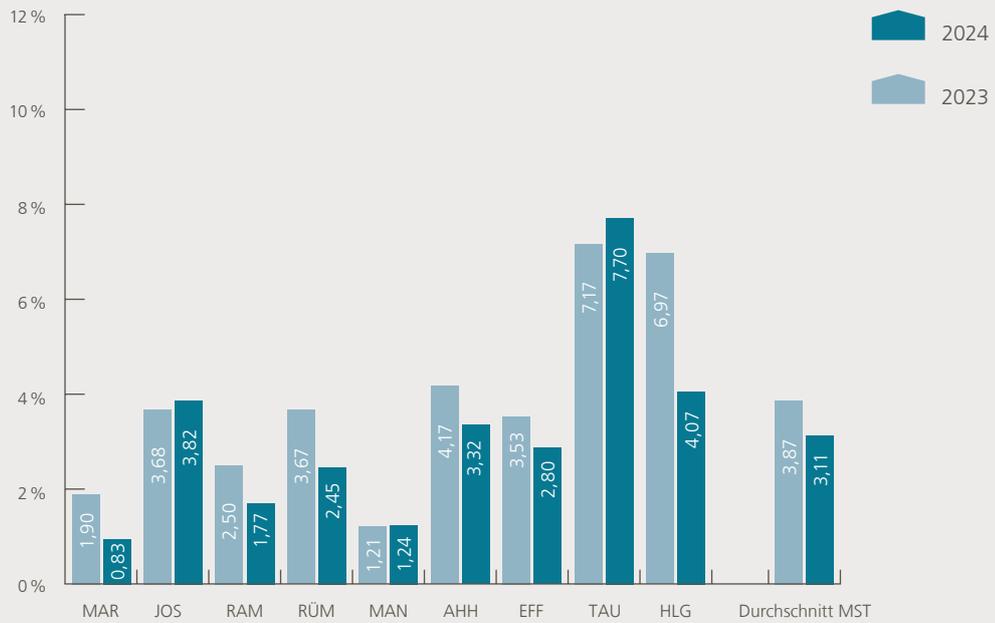
	2022	2023	2024
Pflegegrad 1	0,98 %	0,87 %	0,69 %
Pflegegrad 2	14,10 %	14,45 %	12,63 %
Pflegegrad 3	34,83 %	34,88 %	36,55 %
Pflegegrad 4	32,37 %	32,94 %	34,54 %
Pflegegrad 5	14,37 %	13,55 %	13,25 %
Kurzzeitpflege	3,35 %	3,30 %	2,34 %

6.1.2 Pflegequalität

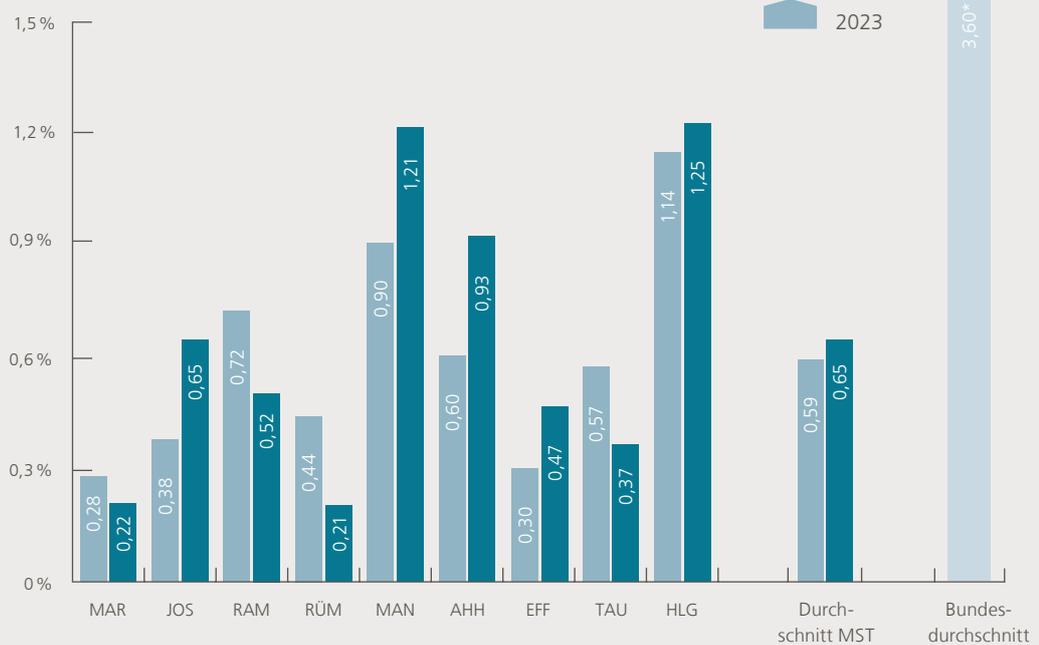




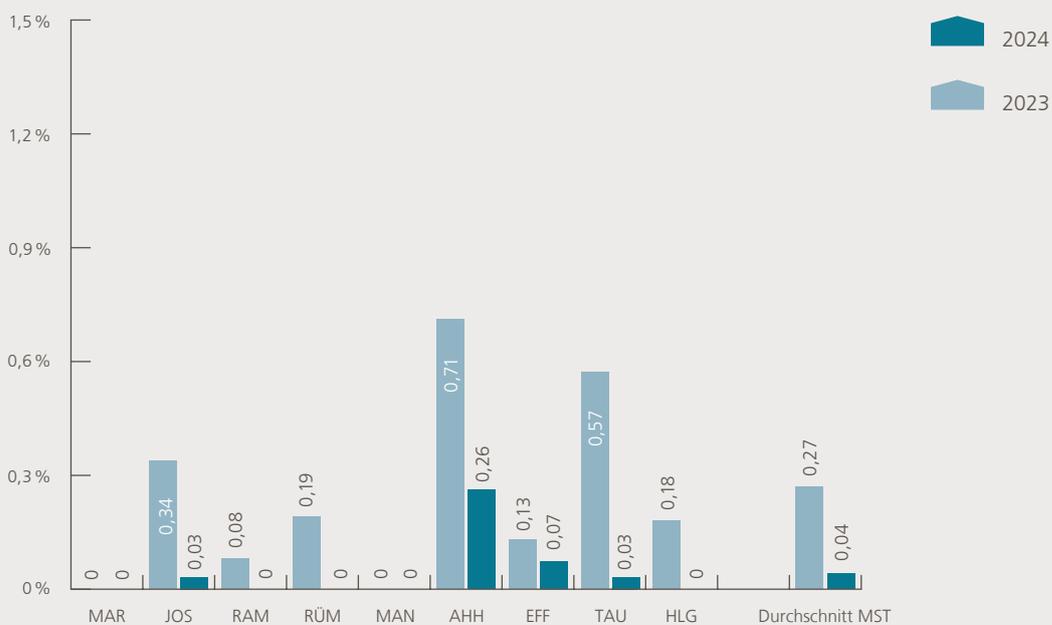
Bewohner:innen mit einem Gewichtsverlust > 5 % in 3 Monaten im Jahresdurchschnitt



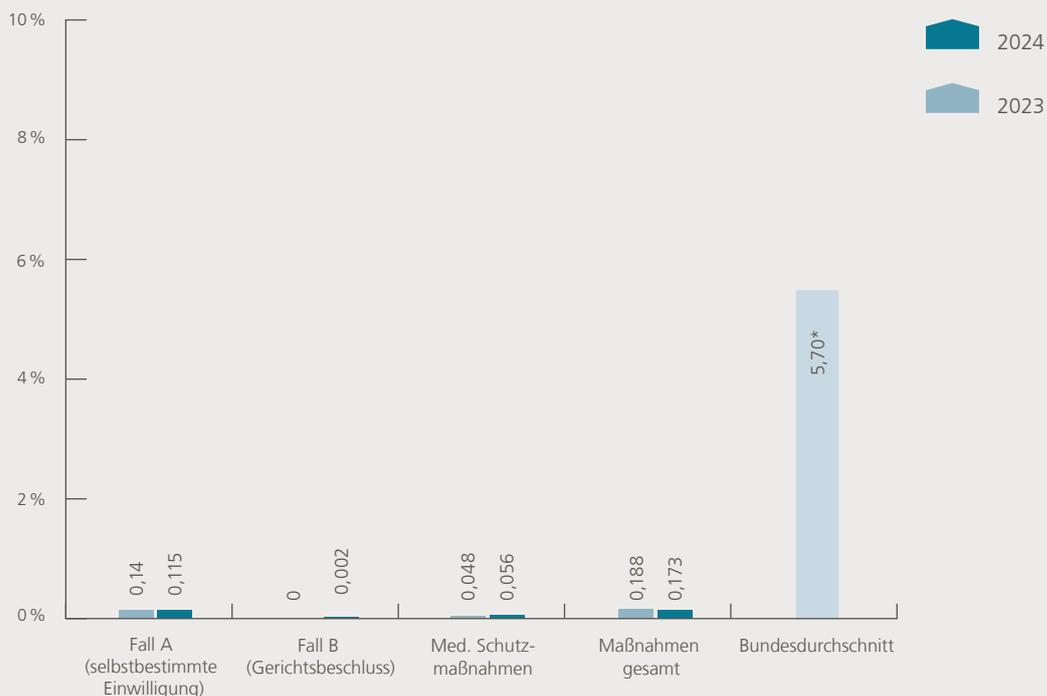
Bewohner:innen mit intern erworbenem Dekubitus im Jahresdurchschnitt



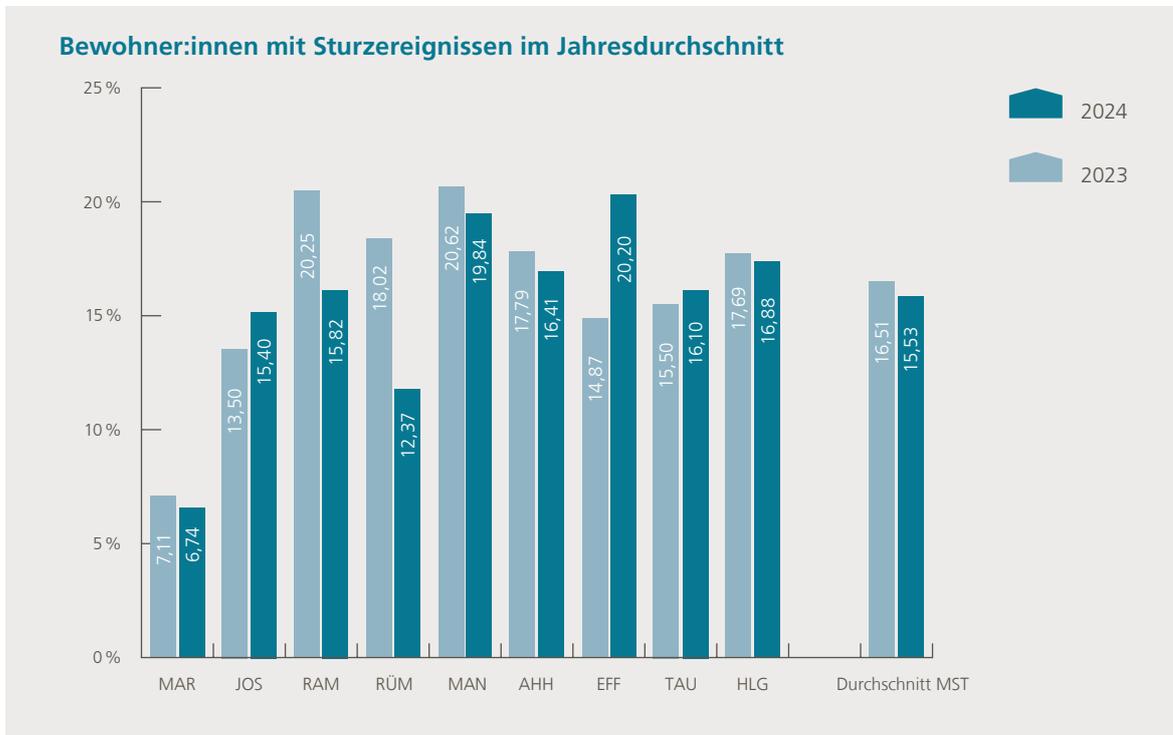
Bewohner:innen mit intern erworbener PEG im Jahresdurchschnitt



Bewohner:innen mit freiheitsentziehenden Maßnahmen im Jahresdurchschnitt



Quelle: 7. Pflege-Qualitätsbericht des MD Bund (Mai 2024).



6.1.3 Ergebnisse MD, GSR und FQA 2023 stationäre Häuser und AMD

Haus	MD	MD-Bewertung	FQA	Prüfungsgrund	Ergebnis	GSR	Prüfungsgrund	Ergebnis
MAR		x k. QD	05.02.24	Regelprüfung	kein Mangel	27.06.24	Regelprüfung	VP
JOS		x k. QD	03.12.24	Regelprüfung	kein Mangel			
JOS WB 6	03.06.24 15./16.07	11 x k. QD 1 x mod. QD 1 x erh. QD	13.05.24	anlassbezogen	kein Mangel			
RAM		x k. QD	02.05.24 09.07.24	anlassbezogen Nachprüfung	erhebl. Mangel kein Mangel			
RÜM		x k. QD	15.10.24	Regelprüfung	kein Mangel			
MAN	20./ 21.08.	14 x k. QD	15.10.24	Regelprüfung	kein Mangel			
AHH	27.02.24	14 x k. QD	12.03.24 08.10.24	anlassbezogen/ Regelprüfung anlassbezogen	nicht bestätigt kein Mangel erhebl. Mangel	03.12.24	Regelprüfung	VP
EFF		x k. QD	06.02.24 01.10.24	Regelprüfung Regelprüfung	kein Mangel kein Mangel	22.10.24	Regelprüfung	VP
TAU	01.03.24	12 x k. QD	08.07.24	Regelprüfung	kein Mangel			
HLG		2 x mod. QD x k. QD	09.04.24 19.11.24	Regelprüfung Regelprüfung	kein Mangel kein Mangel			

MÜNCHENSTIFT AMD – Quartiershäuser		
Haus	MD	MD-Bewertung
TAU		
RÜM		
JOS	17./18.07.24	Note 1,0
MAN		
EFF		

Tagespflege		
Haus	MD	MD-Bewertung
JOS	16.04.24	6 x k. QD
HLG	04.12.24	8 x k. QD

Bewertung MD-Prüfung:

k. QD = keine oder geringe Qualitätsdefizite
 mod. QD = moderate Qualitätsdefizite
 erheb. QD = erhebliche Qualitätsdefizite
 sw. QD = schwerwiegende Qualitätsdefizite

6.2 Mitarbeitende**6.2.1 Überblick**

Durchschnittlicher Personalbestand			
	2022	2023	2024
	2.204	2.244	2.256

Staatsangehörigkeit (jeweils zum 31.12.)			
	2022	2023	2024
Deutsch	36,15 %	34,88 %	33,51 %
Sonstige EU-Staaten	20,76 %	20,46 %	19,77 %
Nicht-EU-Staaten	43,09 %	44,66 %	46,72 %



Geschlechterverteilung

(jeweils zum 31.12.)

	2022	2023	2024
Frauen	71,66 %	71,73 %	71,45 %
Männer	28,34 %	28,27 %	28,55 %
Divers	0 %	0 %	0 %

Altersstruktur

(jeweils zum 31.12.)

	2022	2023	2024
Bis 30 Jahre	26,40 %	26,48 %	25,80 %
31–40 Jahre	23,67 %	24,08 %	23,98 %
41–50 Jahre	18,79 %	18,71 %	18,53 %
51–60 Jahre	22,64 %	22,51 %	22,96 %
Über 60 Jahre	8,50 %	8,22 %	8,73 %

6.2.2 Daten zur Arbeit

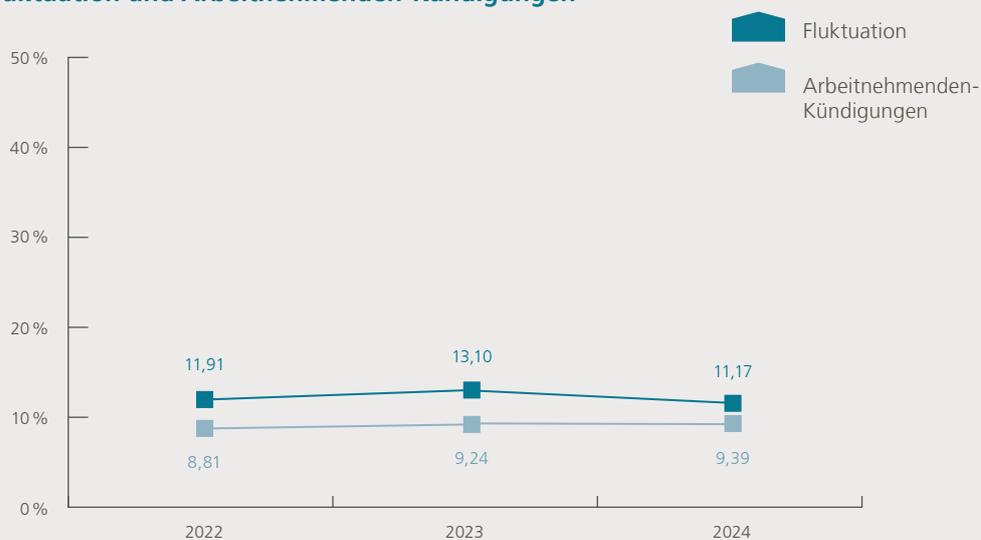
Verteilung Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit

(jeweils zum 31.12.)

	2022	2023	2024
Teilzeit	66,71 %	69,04 %	69,55 %
Vollzeit	19,02 %	19,56 %	21,45 %
Azubis	8,14 %	9,92 %	8,95 %
Geringfügig Beschäftigte	1,70 %	1,47 %	0,04 %

Betriebszugehörigkeit

	2022	2023	2024
Bis 6 Monate	8,86 %	7,64 %	12,37 %
> 6 Monate – 2 Jahre	29,57 %	28,04 %	20,04 %
3 – 5 Jahre	16,96 %	19,74 %	22,65 %
6 – 10 Jahre	18,93 %	19,48 %	19,24 %
11 – 20 Jahre	11,99 %	12,01 %	12,90 %
> 20 Jahre	14,41 %	13,09 %	12,81 %

Fluktuation und Arbeitnehmenden-Kündigungen**Krankheitsquote**

	2022	2023	2024
Krankheitsquote insgesamt	11,71 %	9,94 %	*6,60 %
Überstunden/Mehrarbeit	16.278	21.169	20.269
Zeitarbeitskräfte (in Vollzeitstellen)	9,12	6,95	7,80

*neue Berechnungsgrundlage



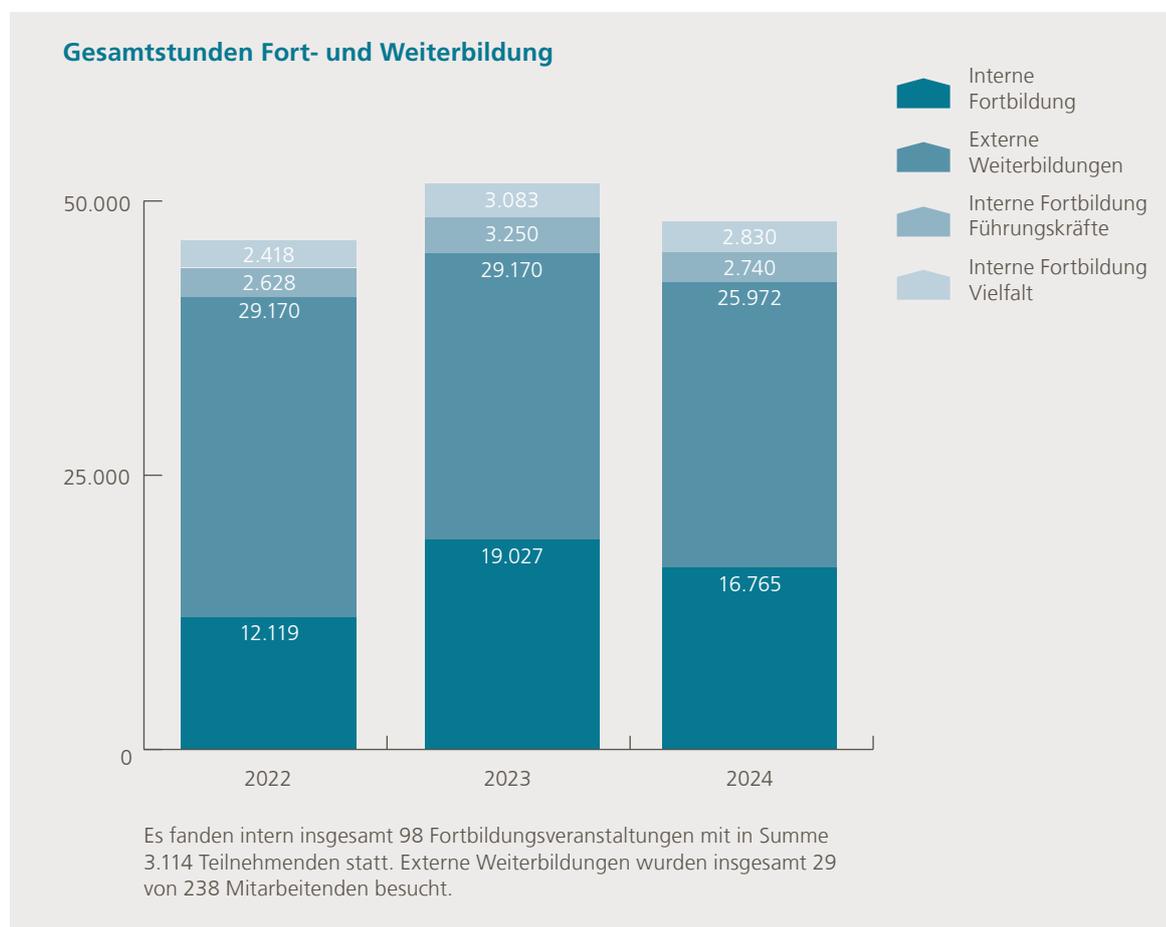
6.3 Ausbildung

Anzahl Auszubildende	2022	2023	2024
	Dreijährige Ausbildung	179	171
Einjährige Ausbildung	25	31	33

Auszubildende nach Nationalitäten – Pflegefachhilfe- und Pflegefachkraft-Ausbildung	2022	2023	2024
	Deutsch	26,3 %	20,3 %
Sonstige EU-Staaten	7,3 %	12,4 %	15,7 %
Nicht-EU-Staaten	66,4 %	67,3 %	66,5 %

Auszubildende, die 2024 ihre Ausbildung beendet haben	Anzahl Abschluss	davon Übernahme	Übernahme in %
	Einjährige Ausbildung	25	13
Dreijährige Ausbildung	58	41	70,6
Ausbildung gesamt	84	53	63,8

6.4 Fort- und Weiterbildung





6.5 Ehrenamt

Anzahl ehrenamtlich Tätiger	2022	2023	2024
	581	594	629

74 % der Ehrenamtlichen sind weiblich

Altersstruktur	
0–9 Jahre	1
10–19 Jahre	14
20–29 Jahre	52
30–39 Jahre	69
40–49 Jahre	42
50–59 Jahre	75
60–69 Jahre	142
70–79 Jahre	129
80–89 Jahre	91
90–100 Jahre	9

Einsatzdauer der ausgeschiedenen Ehrenamtlichen	
0–4 Jahre	88
5–9 Jahre	33
10–14 Jahre	12
15–19 Jahre	15
20–24 Jahre	2
35–39 Jahre	1

6.6 Kooperationen und Zuschüsse

Wie in den Jahren zuvor war auch 2024 die Zusammenarbeit mit dem Sozialreferat der Landeshauptstadt München sehr vertrauensvoll und konstruktiv. Dies gilt in besonderem Maße für die Förderung von Pflegeüberleitungen und der Hausinternen Tagesbetreuung. Diese Förderungen können von allen Münchner Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten beantragt werden. Für die Häuser der MÜNCHENSTIFT gab das Sozialreferat die nebenstehenden Zuschüsse:

Bezuschussung von Fachkräften für Pflegeüberleitung (PÜL)	352.875,00 Euro
Bezuschussung von Fachkräften für die Hausinterne Tagesbetreuung (HIT)	380.855,64 Euro

Die Stiftungsabteilung der Landeshauptstadt München unterstützte die Arbeit der MÜNCHENSTIFT sowie Bewohner:innen unserer Häuser mit Stiftungsmitteln

Generationen Stiftung Feldmann-Kolbeck	Kreativmalkurs	7.200 Euro
Andreas und Elfriede Zäch-Stiftung	Urlaub mit Pflege	8.000 Euro
Senator Josef Riepl-Fonds	Urlaub mit Pflege	6.000 Euro
Fonds Münchener Altenhilfe	für den Zeitraum Oktober 2023 bis September 2024	50.000 Euro
Katharina Löttgers und Thomas Wimmer-Stiftung	für den Zeitraum Oktober 2023 bis September 2024	35.000 Euro
Fonds Münchener Altenhilfe	für den Zeitraum Oktober 2024 bis September 2025	114.000 Euro
Karolina Bernstetter-Stiftung	für den Zeitraum Oktober 2024 bis September 2025	60.000 Euro



7 Abkürzungsverzeichnis

ACP	Advance Care Planning
AHH	Alfons-Hoffmann-Haus
BR	Betriebsrat
BV	Betriebsvereinbarung
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive (Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung)
EFF	Haus an der Effnerstraße
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
FQA	Fachstelle für Pflege- und Behinderteneinrichtungen – Qualitätsentwicklung und Aufsicht (ehemals Heimaufsicht)
GSR	Gesundheitsreferat München
HIT	Hausinterne Tagesbetreuung
HLG	Haus Heilig Geist
IAM	Identity Access Management
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
JOS	Haus St. Josef
LGBTIQ*	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter*, Queer
MAN	Hans-Sieber-Haus
MAR	Haus St. Martin
MD	Medizinischer Dienst
MST	MÜNCHENSTIFT
MVHS/VHS	(Münchner) Volkshochschule

PC	Palliative Care
PDL	Pflegedienstleitung
PeBeM	Personalbemessung
PEP	Personaleinsatzplanung
PL	Projektleitung
PN	Primary Nursing/Primary Nurse
PÜL	Pflegeüberleitung
RAM	Haus St. Maria Ramersdorf
RASCI	Responsible, Accountable, Support, Consulted, Informed
RÜM	Haus an der Rümmanstraße
sPDL	stellvertretende Pflegedienstleitung
TAU	Haus an der Tauernstraße
WBL	Wohnbereichsleitung
WBM	Wohnbereichsmanager:in
ZPA	Zentrale Praxisanleitung
ZPB	zentrales Projektbüro



MÜNCHENSTIFT

Zugewandte Pflege und Wohnen
im Alter in unserer Stadt

MÜNCHENSTIFT GmbH
Gemeinnützige Gesellschaft der Stadt München

Kirchseeoner Straße 3
81669 München

Telefon: 089 62020-340
Telefax: 089 62020-336
info@muenchenstift.de

Archiv MÜNCHENSTIFT, Theodora Art, Karl Baumgartner, cogvis, Barbara Donaubaue, Roswitha Freitag, Kerstin Groh,
Birgit Haubner, Manuela König, Stefan Maier, Mojo, Marcus Schlaf, Michaela Stache, VIOS Medien; Visualisierungen:
Nickl & Partner; Konzeption und Design: www.gute-botschafter.de; Texte: MÜNCHENSTIFT, Monica Fauss

www.muenchenstift.de