

sinfonie[®]
Die Software für Soziale Dienstleister

Pflege Management

Die Zeitung für Führungskräfte
in der mobilen und stationären Pflege

3. Jahrgang
Juni/Juli 2019

**5€ amazon
Gutschein***
*für die ersten 50
Anmeldungen
zum Newsletter
bis 16.6.2019!
Jetzt anmelden unter:
bit.ly/newsletterpm
Mehr Info auf Seite 15

Aus dem Inhalt

Fachkräftemangel 2.0 Seite 1–4

Nicht nur Pflegefachkräfte fehlen. Auch hauswirtschaftliches Fachpersonal ist in deutschen Einrichtungen Mangelware. Die Folge: Pfleger müssen auch noch bedienen, waschen, putzen.

Altenpflege 0.19 Seite 9–11

Digitalisierung war das absolute Trendthema auf der Altenpflege 2019, der Leitmesse der Branche in Nürnberg. 700 Aussteller präsentierten rund 28.000 Besuchern Innovationen und Dienstleistungen.

Fingernägel 0.0 Seite 12–13

Mitarbeiterinnen in Pflegeeinrichtungen dürfen nur mit kurzen und unlackierten Fingernägeln zur Arbeit erscheinen, so ein Urteil des Arbeitsgerichtes Aachen.

Bank für Sozialwirtschaft



Vertrauen Sie unserer Expertise.
Zum Beispiel bei Bauvorhaben, Bewertung von Pflegeimmobilien, Investitionen, Factoring oder Leasing.
Sprechen Sie mit uns. Wir haben die Lösung.
Telefon 0221 97356-0 | www.sozialbank.de
Die Bank für Wesentliches



Hauswirtschafterin gesucht

*Professionelles Haushaltsmanagement
ist unverzichtbar*

Ganz Deutschland beklagt den Mangel an Fachkräften in der Pflege. Politik, Verbände und Einrichtungen unternehmen vielfältige Anstrengungen, um den Mangel zu beheben. Bei der Fokussierung auf Pflegekräfte verlieren die Beteiligten eine Berufsgruppe aus den Augen, die ebenso elementare Bedeutung für die Tagesstruktur in einer Einrichtung hat und die ebenfalls Nachwuchssorgen plagt: Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter. ▶ Fortsetzung auf Seite 2

Gastkommentar

Ohne privates Kapital geht es nicht

Von Jan Hendrik Jessen, Vorsitzender des ZIA-Ausschusses Gesundheitsimmobilien

Im Pflegebereich stehen wir vor großen Herausforderungen, die nicht nur, aber in großen Teilen auch den Immobilienmarkt betreffen. Die Immobilienwirtschaft spielt eine besondere Rolle, wenn es darum geht, die hiermit verbundenen Aufgaben zu stemmen. Denn bislang war man von rund 3,5 Millionen Pflegebedürftigen bis 2030 ausgegangen. Im Jahr 2017 waren es aber laut neuer Pflegestatistik – auch durch die Erweiterung des Kreises der Leistungsberechtigten – bereits 3,4 Millionen, rund 4 Millionen bis 2030 sind realistisch. Die Zahl zusätzlich benötigter stationärer

Pflegeplätze liegt im Bereich von mehreren Hunderttausend.

Es ist aber nicht nur der stationäre Bereich, in den wir weiter investieren müssen. Es ist auch der Quartiersansatz, der viel stärker als bislang als wichtiger Teil der Gesamtlösung herangezogen werden sollte. Deshalb sollte aus unserer Sicht die Versorgungsperspektive „ambulant und stationär“ lauten. Es bedarf eines vielfältigen und differenzierten Angebots,



das den Lebenssituationen und individuellen Präferenzen betroffener Menschen entspricht. Wir sollten versuchen, dem Wunsch der großen Mehrheit der Menschen gerecht zu werden, ihren Lebensabend zu Hause zu verbringen. Hierfür braucht es aber ebenso die passende Infrastruktur – etwa durch die Förderung von Quartieren, in denen bestimmte Assistenzangebote für pflegebedürftige Menschen geschaffen werden.

Ohne Investoren aus dem In- und Ausland ist dies alles nicht zu schaffen – nicht die Erweiterung des stationären Angebots und nicht die Weiterentwicklung des Quartiersansatzes. Ohne Investoren können wir den Grundsatz „ambulant und stationär“ nicht in die Tat umsetzen. Ebenso wenig können wir den Neubau vorantreiben und auf den wachsenden Bedarf an Pflegeplätzen in Deutschland reagieren. Private Investoren decken einen vorhandenen, gesellschaftlichen Bedarf. Wenn nicht investiert wird, finden Pflegebedürftige schwieriger einen Pflegeplatz. Der Staat selbst baut die benötigten Pflegeheime ▶ Fortsetzung auf Seite 2

► Fortsetzung von Seite 1

... Hauswirtschafterin gesucht (Leitartikel)

„Der Fachkräftemangel ist immens“, sagt Elke Wieczorek. Sie ist Präsidentin des DHB Netzwerks, Berufsverband der Haushaltsführenden e. V. „Der Beruf gilt als wenig attraktiv. Er wird immer mit Putzen und anderen unbeliebten Hausarbeiten assoziiert.“ Das bestätigt die Statistik, bezogen zum Beispiel auf Nordrhein-Westfalen: Nur 1.163 Auszubildende zählten die Berufskollegs zwischen Rhein, Weser und Lippe 2018, rund die Hälfte in der Ausbildung zum Beruf der Hauswirtschafterin, die andere Hälfte in der Ausbildung Fachpraktikerin (Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG). Dabei kann die Hauswirtschafterin viel mehr: „Waschen, bügeln, reinigen? Ich biete professionelles Haushaltsmanagement!“, bringt es

der Flyer der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen zur Kurzvorstellung der Ausbildung auf den Punkt. Aber vielleicht verbirgt sich hier schon ein Teil des Problems? Wer verortet die Ausbildung in der Hauswirtschaft und die Meisterprüfung in diesem Beruf bei der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen? Das Geheimnis ist, dass die Hauswirtschaft den sogenannten „Grünen Berufen“ zugeordnet wird, in Nordrhein-Westfalen 1970 mit der „Verordnung über die Zuständigkeiten nach Berufsbildungsgesetz“. So findet sich die Hauswirtschafterin zum Beispiel zwischen der Ausbildung zum Winzer, zum Fischwirt, dem Brenner (von Branntwein) oder der Milchtechnologin wieder. Insgesamt

14 Berufsgruppen zählen zu den Grünen Berufen. Die Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen hat in den vergangenen fast 50 Jahren eine einmalige Ausbildungskompetenz entwickelt. Die Hauswirtschaft wird durch die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater sehr gut betreut, unter anderem auch deshalb, weil die Kammer fast ausschließlich hauswirtschaftlich und pädagogisch ausgebildete Beraterinnen vorhält.

Immer weniger Ausbildungsorte

Dies sei für die Weiterentwicklung des Berufes von nicht zu unterschätzender Bedeutung, hebt die Kammer hervor. Die Ausbildungsberaterinnen verfügten über gute Kontakte zu allen an der Ausbildung Beteiligten (Azubis, Auszubildende, Ausbilder, Schulen, Bildungsträger, Arbeitsagenturen), machten Angebots- und Nachfrageberatung und organisierten die verschiedenen Prüfungen (Zwischen- und Abschlussprüfungen, Meisterprüfungen). Ein mögliches weiteres Problem: wenige – zu wenige – Ausbildungsstätten. Der Regierungsbezirk Köln zum Beispiel – mit fast fünf Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern, den Metropolen Köln, Bonn, Aachen und Leverkusen und einer Ausdehnung von der belgischen Grenze in der Eifel im Kreis Euskirchen, dem westlichsten Landkreis in Deutschland, dem Kreis Heinsberg an der Grenze zu den Niederlanden und die Kreise im Bergischen Land – hat gerade



„Soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Empathie sind wichtige Bestandteile des Berufsbildes der Hauswirtschafterin.“

Elke Wieczorek, Präsidentin des DHB Netzwerks, Berufsverband der Haushaltsführenden.



„Mit unserer Beratungs- und Umsetzungskompetenz unterstützen wir die Einrichtungen bei der Versorgung der ihnen anvertrauten Menschen.“

Kai Zeumer von Transgourmet.

► Fortsetzung von Seite 1

... Ohne privates Kapital geht es nicht

nicht. Zur Deckung der Nachfrage bis 2030 sind voraussichtlich weitere 30 Milliarden Euro an Neuinvestitionen nötig und zur Substanzerhaltung bereits bestehender Einrichtungen weitere rund 40 Milliarden Euro. Ohne privates Kapital funktioniert dies schlichtweg nicht.

Investoren brauchen allerdings die passenden Rahmenbedingungen. Diese sind nicht immer gegeben. Insbesondere die je nach Bundesland unterschiedlichen baulichen Vorgaben für stationäre Pflegeeinrichtungen erschweren die Situation und lassen die Kosten ansteigen. Im Bereich des sogenannten Heimordnungsrechts ist die rechtliche Zersplitterung gut erkennbar. Die meisten Bundesländer haben seit Inkrafttreten der Föderalismusreform eigene Landesheimgesetze beschlossen und regeln die baulichen Mindestanforderungen an Pflegeeinrichtungen landesrechtlich eigenständig. In der Folge führt dies aber auch dazu, dass einige Bundesländer bereits eine Mindestanzahl an Einzelzimmern vorschreiben – und andere Bundesländer nicht. Gleiches gilt für die Begrenzung der maximalen Bettenkapazität, die je nach Bundesland unterschiedlich geregelt ist. Gleiches gilt für unterschiedliche Höhen bei den Einzelzimmerquoten. Dabei können Doppelzimmer in bestimmten Lebenssituationen durchaus sinnvoll sein.

Ziel sollte ein Qualitätswettbewerb sein, sodass der Pflegebedürftige selbst entscheiden kann, in welcher Einrichtung er gepflegt werden will. Wir brauchen hier verlässliche Investitionsbedingungen. Denn jede regionale Umplanung von Projekten führt zu steigenden Kosten. Unternehmen müssen so regelmäßig aufs Neue überprüfen, ob ihre marktgängigen und bereits erprobten Projekte in den jeweiligen Ländern überhaupt umsetzbar sind. Hierdurch entsteht ein kom-

plexes und schwieriges Planungs- und Finanzierungsumfeld für Investoren und Betreiber.

Ein schwieriges Umfeld entsteht auch durch die oftmals geführte Scheindebatte darüber, ob die Unternehmen im Bereich Gesundheit und Pflege Gewinne erzielen dürfen und sollen. Fälschlicherweise wird die Diskussion um die Renditen auf der Betriebs- und auf der Immobilienseite immer wieder vermischt. Zuallererst gilt natürlich: Die Pflegequalität muss hoch sein.

Aber auch und gerade in der Pflege sind Gewinne notwendig. Betreiber müssen in der Lage sein, Investitionen zu tätigen, um sich weiterzuentwickeln. Auch aufgrund des Fachkräftemangels in diesem Bereich sind Gewinne nötig, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Moderne Arbeitsplätze in gut konzipierten Gebäuden, in denen sich die Pflegebedürftigen wie die Pflegekräfte wohlfühlen, sind ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität des Pflegeberufes.

Genauso sind auch Gewinne auf der Immobilienseite notwendig, weil der Staat nicht in der Lage sein wird, den baulichen Pflegenotstand zu beheben. Die Immobilienwirtschaft engagiert sich hier langfristig, was wiederum mit Risiken verbunden ist – auch weil es sich um Spezialimmobilien handelt und politische Rahmenbedingungen wechselhaft sind.

Bei der Diskussion darum, wie und wo wir älter werden, und wer die Voraussetzungen dafür schafft, bedarf es einer differenziert geführten Debatte. Privates Kapital ist ein dynamisches Element der Pflegeversorgung, das innovativ sein und dazu beitragen kann, ein vielfältiges und verschiedenartiges Pflegeangebot zu schaffen. Keine Pflegeform, ob ambulant oder stationär, sollte bevorzugt oder benachteiligt werden. Und auch kein Investor. ◆

Editorial

Ressourcen schonen

Von Hans-Martin Heider, Verleger

Qualifizierte Pflegefachkräfte sind hierzulande ein knappes Gut. Das ist mittlerweile eine altbekannte Tatsache und es werden viele Überlegungen angestellt, um diesem Mangel abzuwehren. Die Politik überschlägt sich mit Lösungsansätzen, von denen einige erwägenswert, andere aber nicht immer sinnvoll und hilfreich erscheinen. Dennoch sind noch längst nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft und auch nicht alle guten Gedanken gedacht, geschweige denn in den Köpfen der Politiker präsent.

So ist die qualifizierte Pflegefachkraft wie andere Fachkräfte auch eine knappe menschliche Ressource. Und wertvolle Ressourcen wollen geschont werden, wie jeder Wirtschaftswissenschaftler weiß. Was bedeutet das nun für den Pflegealltag? Die Ableitung ist eigentlich ganz einfach. Noch bevor wir den zweifelsfrei richtigen Schritt machen, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten und so für dringend notwendige neue Pflege-



kräfte zu werben, sollten wir zunächst einmal den Einsatz der vorhandenen Pflegefachkräfte optimieren. Das ist sogar ausnahmsweise fast noch leichter getan als gesagt. Denn da ist noch viel Luft nach oben. Derzeit sind wir in den Pflegeeinrichtungen in viel zu vielen Fällen meilenweit von einer optimalen Nutzung der Kernkompetenzen von Pflegefachkräften entfernt. Pflegekräfte servieren, Pflegekräfte reinigen, Pflegekräfte kümmern sich um den Einkauf

und die Versorgung mit Gegenständen des täglichen Bedarfs ihrer Klientel.

Das muss nicht nur nicht sein, das darf auch nicht sein. Keinesfalls in Zeiten extremer Ressourcenknappheit an Pflegefachkräften. Doch genau das geschieht in Pflegeeinrichtungen bundesweit. Jeden Tag.

Dabei gibt es für diese Tätigkeit Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter. Nur werden auch davon derzeit viel zu wenige ausgebildet. Nicht mehr als knapp über 1.000 Auszubildende für diesen Beruf sind derzeit beispielsweise in ganz Nordrhein-Westfalen registriert. Wer also dem Pflegenotstand nachhaltig abhelfen will, muss den Gedanken zu Ende denken. Es gilt heute, auch den Beruf der Hauswirtschafterin attraktiver zu machen, um Pfleger zu entlasten und besser einsetzen zu können. Wir sollten jetzt handeln. Und die Politik sollte das schnell verstehen. ◆

Ihr Hans-Martin Heider

Verharrt die Zahl der Auszubildenden auf niedrigem Niveau, ziehen sich auch immer mehr Berufsschul-Standorte zurück: So hat sich zum Beispiel das Robert-Wetzlar-Berufskolleg in Bonn vor drei Jahren aus der Beschulung verabschiedet. Aber auch die Betriebe sind gefordert, Ausbildungsplätze zu schaffen. In Nordrhein-Westfalen bietet Rita Arnoldi (rita.arnoldi@lwk.nrw.de, Telefon 0221 5340-144) bei der Landwirtschaftskammer in Köln-Auweiler Hilfe und Unterstützung an, wenn es um die Registrierung als Ausbildungsbetrieb geht.

Anspruchsvoll und vielseitig

Die Ausbildung zur Hauswirtschaftlerin dauert drei Jahre, die Inhalte sind anspruchsvoll, Themen sind: Arbeitsorganisation und Qualitätssicherung, Kundenorientierung und Marketing, bedarfsgerechte Verpflegung und Service, Pflege und Einrichten und Dekorieren von Räumen, Organisation und Gestaltung von Festen und anderen Events, Pflege von Textilien, Vorratshaltung und Warenwirtschaft, Gesprächsführung und Motivation, Betreuung und Begleitung von Kindern, Senioren, Gästen und Erstellung und Vermarkten von hauswirtschaftlichen Produkten und Dienstleistungen. „Das zeigt, wie vielfältig das Anforderungsprofil für Berufe in der Hauswirtschaft ist“, hebt Elke Wiczorek hervor, „und wie wichtig dabei auch soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Empathie sind.“ Nach dem gerade aktuell vereinbarten und zum 1. Juli 2019 geltenden Tarifvertrag zwischen dem rheinischen und westfälischen DHB Netzwerk Haushalt e.V. und dem Landesbezirk Nordrhein-Westfalen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG; beträgt die Ausbildungsvergütung im 1. Lehrjahr 735 Euro, im 2. Jahr 820 Euro und im 3. Lehrjahr 890 Euro. Im Beruf sollen nach diesem Tarifvertrag zum Beispiel

„Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene fachbezogene Schulausbildung oder eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung Voraussetzung sind“, wozu etwa die Organisation von Abläufen, Planen von Verpflegung und Zubereitung der Speisen, Tätigkeiten zur persönlichen Assistenz oder Pflege und Instandhaltung von Einrichtungs- und Haushaltsgegenständen zählen, mit 2.134 Euro im Monat entlohnt werden. Das entspricht bei 165 Stunden im Monat einem Stundenlohn von 12,93 Euro. Und selbst bei Tätigkeiten, die keine berufliche Ausbildung erfordern, aber immerhin „Vorkenntnisse aufgrund der hauswirtschaftlichen Tätigkeit im eigenen Haushalt verlangt werden“, wozu unter anderem „Reinigen und Pflegen von Einrichtungs- und Haushaltsgegenständen“, aber auch „persönliche Assistenz (Alltagsbegleitung)“ zählen, sieht der Tarifvertrag eine Entlohnung von 1.815 Euro im Monat vor, was bei 165 Stunden im Monat einem Stundenlohn von 11 Euro entspricht.

Kompetenz in unterschiedlichen Feldern

Mit ihrer großen Kompetenz auf ganz unterschiedlichen Feldern sieht Elke Wiczorek Hauswirtschaftlerinnen und Hauswirtschaftler als zweite Säule neben dem Pflegepersonal in den stationären und ambulanten Einrichtungen für die Pflege und Betreuung von Senioren und Menschen mit Behinderungen und auch in den ambulanten Pflegediensten. Mehr noch: Mit ihrer Arbeit könnten Hauswirtschaftlerinnen und Hauswirtschaftler die Pflegerinnen und Pfleger entlasten, damit sie sich wieder ihrer Kernkompetenz widmen können, der Pflege am Menschen. Das Land Nordrhein-Westfalen hat diese Notwendigkeit bereits erkannt: „Zusätzlich muss mindestens eine Hauswirtschaftsfachkraft vorhanden sein“, heißt es

in § 21 Abs. 3 im Kapitel „Einrichtungen mit umfassendem Leistungsangebot“ im Wohn- und Teilhabegesetz des Landes NRW vom Oktober 2014. Elke Wiczorek: „Ein Anfang ist gemacht.“ Darüber hinaus haben Pflegebedürftige, die in den eigenen vier Wänden gepflegt werden, „Anspruch auf einen Entlastungsbeitrag in Höhe von bis zu 125 Euro monatlich (also insgesamt bis zu 1.500 Euro im Jahr)“, so der „Online-Ratgeber-Pflege“ des Bundesgesundheitsministeriums. Und weiter: „Das gilt auch für Pflegebedürftige des Pflegegrades 1. Der Betrag ist zweckgebunden einzusetzen für qualitätsgesicherte Leistungen zur Entlastung pflegender Angehöriger und vergleichbar Nahestehender in ihrer Eigenschaft als Pflegenden sowie zur Förderung der Selbstständigkeit und Selbstbestimmtheit der Pflegebedürftigen bei der Gestaltung ihres Alltags.“ Auch dies ist ein Arbeitsfeld für die Hauswirtschaft. Arbeitsorganisation und Qualitätssicherung, Vorratshaltung und Warenwirtschaft oder Speisenzubereitung und Service sowie die hauswirtschaftliche Betreuung und Begleitung von Senioren und Menschen mit Behinderungen sind wichtige Bestandteile der Arbeit der Hauswirtschaft. Funktionieren sie reibungslos, sorgen sie für das Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner wie auch der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Kompetente Dienstleister stehen den Einrichtungen hier zur Seite. Zum Beispiel bei der Organisation von Besorgungen entsprechend den individuellen Wünschen und Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner. Immer weniger Angehörige sind vor Ort, die eigentlich für diese Besorgungen zuständig sind. Die Abstimmung mit ihnen ist mitunter mühsam und zeitintensiv. Auch der wachsende Anspruch einer individuellen Versorgung und das Ermöglichen der Teilhabe an zuvor selbstverständlichen Tätigkeiten wie dem Einkaufen,

lässt in der stationären Pflege eine größer werdende Lücke zwischen Anforderungen und Umsetzbarkeit entstehen. Eine bewohnerorientierte Versorgung, die zum Wohlbefinden der Pflegebedürftigen beiträgt, ist zunehmend schwerer zu realisieren. Oftmals wird dieses Thema vom Pflege- und Betreuungspersonal, der Ergotherapie oder dem Sozialen Dienst abgefangen, jedoch ist es zunehmend als ein Teil der organisatorischen und qualitativen Optimierung der Einrichtungen auch Thema der Hauswirtschaft.

BringLiesel: individuell, zeitsparend online bestellen

„Wir finden oftmals die Situation vor, dass Pflege- und Betreuungskräfte Einkäufe alltäglicher Produkte – von Mundhygieneprodukten bis hin zur Lieblingszeitschrift – selbst organisieren. Im Anschluss müssen diese Einkäufe einzeln mit den Bewohnerinnen und Bewohnern abgerechnet werden. Das ist teilweise ein immenser Zeitaufwand und wird vom Pfllegeteam ‚nebenbei‘ mit organisiert“, so Christoph Gukelberger, einer der Gründer von BringLiesel. Dabei sei es fast unmöglich, individuell auf Wünsche und Bedürfnisse der Pflegebedürftigen einzugehen. „Wir unterstützen mit unserem Angebot gezielt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Bewohnerinnen und Bewohner und Angehörige bei dieser Herausforderung und bringen gleichzeitig den Pflegebedürftigen ein Stück selbstbestimmtes Leben zurück“, so Gukelberger weiter. Der Service ermögliche es, die Versorgung pflegebedürftiger Menschen individuell und trotzdem

Newsletter

PflegeManagement online

Kostenlos für Ihren Führungsstab

Abonnieren Sie jetzt die Online-Ausgabe der PflegeManagement komplett kostenlos und empfehlen Sie die digitale Ausgabe Ihren leitenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern.

- Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Weiterbildung ausgewählter Mitarbeiter.
- Sie tragen zur politischen Bewusstseinsbildung in gesellschaftlich relevanten Fragen der Pflege bei.
- Sie bringen Ihre Mitarbeiter stets auf den neuesten Stand in allen medizinischen, psychologischen, technischen und auch rechtlichen Fragen rund um die Pflege.

Dieser Service steht jedem Interessenten zur Verfügung. Die Vorteile liegen auf der Hand:

- Sie geben Führungswissen weiter und stärken so die eigene Position durch tiefergehendes Verständnis für die Sinnhaftigkeit Ihrer verantwortungsbewussten Entscheidungen.
- Sie stärken die Motivation Ihrer Führungskräfte.

Hier melden Sie sich an: bit.ly/newsletterpm

Ihre Redaktion

Anzeige

Gesamtzahl der Ausbildungs- und Umschulungsverträge in NRW

Ausbildungsberuf	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gärtner/in	5.367	5.200	4.874	4.580	4.349	4.365	4.213	4.238	4.332
Hauswirtschaftler/in (Ausbildungsberuf der Landwirtschaft)	18	13	13	7	5	6	4	5	6
Hauswirtschaftler/in (Ausbildungsberuf der Hauswirtschaft)	2.131	1.884	1.785	1.614	1.494	1.387	1.282	1.206	1.163
Landwirt/in	1.382	1.386	1.379	1.472	1.595	1.599	1.577	1.570	1.488
Pferdewirt/in	391	432	387	370	374	382	385	364	350
Forstwirt/in	289	277	271	265	247	252	250	259	238
Fachkraft Agrarservice	94	95	112	113	104	109	120	122	116
Tierwirt/in	27	24	21	16	15	18	21	19	21
Fischwirt/in	23	23	22	21	21	20	16	17	19
Revierjäger/in	10	11	9	12	8	9	10	9	9
Milchtechnologe/ Milchtechnologin	59	63	60	47	44	42	49	55	47
Milchwirtschaftliche/r Laborant/in	41	43	42	46	46	45	39	42	41
Pflanzentechnologe/ Pflanzentechnologin	0	0	0	0	0	9	18	24	26
Winzer/in	0	0	0	0	0	0	1	1	0
insgesamt	9.832	9.451	8.975	8.563	8.302	8.243	7.985	7.931	7.856

Geschäftsbereich Berufsbildung, Fachschulen

Stichtag jeweils 31. Dezember

Grafik: Landwirtschaftskammer NRW

Nur 1.163 Auszubildende zählten die Berufskollegs in NRW 2018, rund die Hälfte in der Ausbildung zum Beruf der Hauswirtschaftlerin, die andere Hälfte in der Ausbildung Fachpraktikerin.

Ihr Experte in der Pflege.

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

STEUERBERATUNG

UNTERNEHMENSBERATUNG

RECHTSBERATUNG

SICHERHEIT GEBEN. LÖSUNGEN BIETEN.



Unterstützt mit seinem Angebot gezielt Mitarbeiter, Bewohner und Angehörige und bringt Pflegebedürftigen ein Stück selbstbestimmtes Leben zurück: BringLiesel.

zeitsparend zu gestalten. Betreuungskräfte können gezielt auf Bedürfnisse und Wünsche eingehen und benötigte Produkte bequem personenbezogen online bestellen. Die Bestelloberfläche und der Bestellablauf wurden in Zusammenarbeit mit Pflegeteams entwickelt und sind speziell auf die Abläufe im Alltag abgestimmt.

Den Betreuungskräften steht im Onlineshop ein auf die Zielgruppe angepasstes Sortiment von über 450 Produkten zur Verfügung – angefangen bei Körperpflege und Süßwaren, bis hin zu Zeitschriften, frischen Schnittblumen oder handverpackten Geschenke-Sets. Natürlich dürfen auch Produkte wie Batterien für Hörgeräte im Sortiment nicht fehlen.

BringLiesel bietet eine große Auswahl wichtiger und nützlicher Artikel und zudem noch alles, was das Herz begehrt und den Alltag bunter gestaltet. „Oftmals bekommen wir Anfragen für Produkte, die regelmäßig benötigt, aber schwer zu beschaffen sind und außerdem einzeln abgerechnet werden müssen. Genau an dieser Stelle unterstützen wir Einrichtungen und ermöglichen eine ein-

fache, personenbezogene Bestellung, Lieferung und Abrechnung“, so Gukelberger.

Zusammenarbeit mit über 500 Einrichtungen

Gemeinsam mit den Pflegebedürftigen können Betreuungskräfte über einen Katalog oder direkt über ein Tablet im Onlineshop die Produkte auswählen, speichern und bestellen. So werden Bedarfe und Wünsche immer direkt dort erfasst, wo sie aufkommen. Die Hauswirtschaft bekommt so die Möglichkeit, eine gebündelte und trotzdem individuelle Bestellung zu tätigen. Die Lieferung der Bestellung erfolgt in charmanter, mit dem Namen beschrifteten Tüten direkt an die Pflegeeinrichtung.

Dabei wird jede Bestellung von Hand im eigenen Logistikzentrum bearbeitet und verpackt. Jede Bewohnerin und jeder Bewohner bekommt seine eigene, persönliche Einkaufsstüte. Die Abrechnung erfolgt ebenfalls bereits pro Person mittels automatisch erstellten Einzelrechnungen. So werde auch in der Verwaltung ein großer Mehrwert geschaffen.

Hauswirtschaftlerinnen und Hauswirtschaftler haben so die Möglichkeit, den herausfordernden Ansprüchen einer individuellen Versorgung gerecht zu werden und so eine deutliche Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege zu schaffen.

BringLiesel ist in stationären Pflegeeinrichtungen, in der ambulanten Pflege und im Bereich des betreuten Wohnens im Einsatz. Bundesweit wird der Service bereits in über 500 Einrichtungen genutzt. Der organisatorische Aufwand wird dort deutlich reduziert und das Betreuungsteam kann gezielt eine individuelle Versorgung der pflegebedürftigen Menschen sicherstellen.

Bereits seit 2012 beschäftigen sich die zwei Gründer intensiv mit digitalen Lösungen in der Pflegebranche. „BringLiesel steht für „mehr Zeit“ und „selbstbestimmt“. Mit Zuhören, Mut und viel Leidenschaft haben wir diesen Mehrwert gemeinsam mit Pflegekräften geschaffen. Diesen Weg wollen wir auch in Zukunft weitergehen“, so Christoph Gukelberger. Um weiterhin „zuzuhören“ hat er mittlerweile ein eigenes Innovationsmanagement aufgebaut, um neue Lösungsansätze und Ideen seiner Kunden aufgreifen und entwickeln zu können.

„Transgourmet als Lebensmittelgroßhändler begleitet die Entwicklung bereits seit über zehn Jahren“, sagt Kai Zeumer, Fachbereichsleiter Beratung und Konzept. „Mit dem Leistungsportfolio dieser Abteilung sind wir in der Lage, für Senioreneinrichtungen Konzepte und Lösungen für ihre jeweilige Situation mit wenigen Fachkräften und einer höheren Anzahl an angelernten Kräften zu entwickeln und so die Speiseversorgung dauerhaft und bedarfsorientiert für die Bewohnerinnen und Bewohner zu gewährleisten.“

Transgourmet entwickelt Wohngruppenkonzepte

Transgourmet hat die demografische Entwicklung ebenso im Blick wie auch den Trend bei jungen Menschen, lieber ein Studium zu beginnen, statt eine Ausbildung in einem gewerblichen oder handwerklichen Beruf anzustreben. So entschieden sich von 2005 bis 2018 19 Prozent mehr Schulabgänger für einen Studiengang anstatt einer Berufsausbildung im Handwerk oder Dienstleistungsgewerbe!

Aus diesem Grund haben die Spezialisten ganzheitliche Versorgungskonzepte entwickelt. Für Senioreneinrichtungen gibt es Wohngruppenkonzepte, die in eine normale Haushaltsküche kleine professionelle Geräte wie Kombidämpfer, Spülmaschine und Kühlschränke integrieren mit der Möglichkeit, auf GN im Cook & Chill-Verfahren produzierte frische Mahlzeiten tageweise zu lagern und zu regenerieren. Die Spülmaschine ist so angeordnet, dass sie ergonomisch in sinnvoller Höhe gefüllt und somit die Belastung der Arbeitskräfte reduziert wird.

Durch eine individuelle Absprache mit den Verantwortlichen der Senioreneinrichtung werden die Produkte für die Mahlzeiten über den Tag festgelegt und so ein abwechslungsreiches Angebot inklusive Sonderkostformen für Menschen mit Krankheitsbild bedingten Risiken zusammengestellt. Zeumer: „Mit der Eingabe der Artikel und Rezepturen in einer einfachen Softwarelösung bekommen die Hauswirtschaftskräfte vor Ort eine gute Lösung für die bedarfsorientierte Bestellung und den Speiseplandruck an die Hand. Die Aktualisierung der Artikeldaten erfolgt im Hintergrund automatisiert. Somit ist kein Pflegeaufwand vor Ort notwendig. Nährwerte können mit ausgewie-

sen werden. Das bildet die Grundlage dafür, Mangelernährung auszuschließen.“

Eine weitere mögliche Lösung sei die Steuerung der Speiseversorgung über die gewohnte Zentralküche. Hier könne je nach Fachkräftesituation der Anteil frisch vorbereiteter Produkte gesteigert werden. Über Prozessbeschreibung und vor allem Schulungen individuell vor Ort sorgt Transgourmet mit seinen Spezialisten dafür, dass die Versorgung gelingt und sicher umgesetzt wird.

Individuell zugeschnittene Lösungen

Zeumer: „Wir schauen uns immer zuerst die Ist-Situation vor Ort an. Auf der Grundlage dieser Analyse entwickeln wir dann eine zukunftsorientierte Lösung und stellen Entscheidungsträgern das Konzept vor. Dabei spielt natürlich auch die künftige Personalbedarfsplanung eine große Rolle. Es gibt Einrichtungen, die einen guten Stamm an Fachkräften über viele Jahre haben. Da ist frische Küche weiter angesagt. In anderen Regionen fehlt es sogar an Hilfskräften für Vorbereitung, Spüle und Reinigung. Hier sind Lösungen über Ablaufoptimierung, den Einsatz entsprechender Produkte gefragt. Als Fazit kann ich sagen, dass es nicht die eine Lösung, sondern individuell angepasst sehr viele Lösungen gibt. Mit unserer Beratungs- und Umsetzungskompetenz unterstützen wir die Einrichtungen bei der Versorgung der Ihnen anvertrauten Menschen.“

hea

Weitere Informationen:
www.bringliesel.de
www.dhb-netzwerk-haushalt.de
www.landwirtschaftskammer.de
www.transgourmet.de

Advertorial

Digitale Kommunikation für eine moderne, motivierende und transparente Pflege

Mit myo bleiben Angehörige über den Alltag ihrer Liebsten informiert

Wertschätzung bringt den Spaß zurück

„Die Tochter einer Bewohnerin kam gestern zu mir und hat mich mit Tränen in den Augen in den Arm genommen und sich mehrfach bedankt. Das ist mir in zwölf Jahren so noch nie passiert“, erzählt Wohnbereichsleiterin Judith Specht aus Leipzig. Grund für die emotionale Reaktion der Tochter war ein Video vom Vater, wie er während einer Physiotherapie zum ersten Mal wieder aus dem Rollstuhl aufsteht. Aufgenommen und verschickt wurde das Video mit Hilfe der myo-App. Myo leitet sich von Myosotis, der Pflanze Vergissmichnicht, ab – und genau darum geht es: Pflegende können Angehörige via App über Ausflüge, Veranstaltungen oder andere Ereignisse mit Fotos, Videos,



Besser informiert mit der myo-App

Text- oder Sprachnachrichten informieren. Der Austausch über die App erlaubt es Pflegenden,

ihre Arbeit transparenter zu präsentieren. „Ich habe durch die App wieder mehr Spaß am Beruf, weil ich die vielen schönen Momente in meinem Alltag wieder bewusst wahrnehme“, berichtet Frau Specht.

Mitarbeitergewinnung durch Digitalisierung

„Gerade unsere jungen Pflegekräfte und Auszubildenden lieben myo“, sagt Marlen Gamlin, Pflegedienstleitung bei AGAPLESION in Berlin-Steglitz. Dieses Differenzierungsmerkmal nutzen die Betreiber, um neue Mitarbeiter zu werben. „Wir haben gemerkt, dass unsere jungen Kollegen offener und intuitiv richtiger kommunizieren, weil ihnen diese Art des Austauschs aus dem Alltag geläufiger ist.“

Die Pflege so zeigen, wie sie ist

Die Idee für die App entstand, als die beiden Gründer, Jasper Böckel und Felix Kuna, ein mehrmonatiges Praktikum als Pfleger absolvierten. „Wir sind beeindruckt von der liebevollen und aufopferungsvollen Arbeit, die die Pflege- und Betreuungskräfte täglich in Pflegeheimen leisten. Diese Arbeit ist aber für die Außenwelt oft unsichtbar. Das wollten wir ändern“, so erzählt Jasper Böckel. „Wir wollen den Pflegerinnen und Pflegern die Möglichkeit geben, ihre Arbeit mit Stolz zu präsentieren, denn das gesellschaftliche Bild, was durch die Presse entsteht, hat nichts mit dem bewundernswerten Beruf zu tun, den wir kennenlernen durften.“

Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz hat für uns höchste Priorität und unterscheidet uns wesentlich von anderen Nachrichtendiensten, die privat genutzt werden. Wir erfüllen den neuesten Stand der europäischen Datenschutzverordnung und sind Datenauftragsverarbeiter – Daten bleiben zu 100 Prozent das Eigentum der Nutzer und werden nicht an Dritte weitergegeben.

Kontaktieren Sie uns:
info@myo.de
 Telefon: 0151 527 413 36
www.myo.de



Optimale Bestell-Logistik für kleine Einrichtungen

WiBUplus Nitril-Handschuhe ab April in praktischer Farbmix-Packungseinheit

Als einer der größten Anbieter von Produkten für den medizinischen Bedarf arbeitet WiBU PflegePlus kontinuierlich an der Breite und Güte des rund 9.500 Artikel umfassenden Sortiments. Dies geschieht immer auch im engen Dialog mit den Kunden, sodass die zehn großen Warengruppen des WiBU-PflegePlus-Sortiments immer auf dem neuesten Stand sind. Auch in Bezug auf das Bestellwesen und den Service ist WiBU PflegePlus ganz nah am Markt und hat hier jetzt eine sehr kundenorientierte Lösung gefunden.

Keine Frage: Im Pflegebetrieb sollten alle Hilfsmittel sicher aufbewahrt und schnell verfügbar sein, damit die Prozesse auch unter Zeitdruck reibungslos funktionie-

nieren. Alltägliche Produkte wie Nitril-Handschuhe müssen immer und überall griffbereit sein, auch in hektischen Situationen. Das stellt insbesondere den Einkauf der Einrichtungen vor große Herausforderungen, denn wie findet jeder Mitarbeiter am schnellsten seine passende Handschuhgröße?

Die WiBU-PflegePlus-Kunden wurden selbst kreativ und bestellten die vier verschiedenen Handschuhgrößen einfach in jeweils unterschiedlichen Farben. Eigentlich eine gute Idee, um eine möglichst schnelle Zuordnung der Größen im Arbeitsalltag zu gewährleisten. Doch da WiBU PflegePlus aus logistischen Gründen die Einmal-Handschuhe fast ausschließlich mit zehn Packungen pro Karton anbietet, ist eine solche

Bestellsystematik für kleinere Einrichtungen oder Einrichtungen mit wenigen Lagermöglichkeiten eher schwierig.

Praktische Bevorratung auch bei wenig Bedarf

Darauf hat der Spezialist für Medizinprodukte jetzt reagiert und bietet seit April 2019 die WiBUplus Nitril-Handschuhe Farbmix an. Dann können insgesamt zehn Packungen mit vier Größen in vier Farben bestellt werden – fertig für den Kunden zusammengestellt, und zwar in den handelsüblich benötigten Mengen der verschiedenen Größen. So können auch Einrichtungen mit weniger Bedarf eine praktische Bevorratung von S bis XL realisieren, und dank der unterschiedlichen Farbgebung in

Pink, Grün, Blauviolett und Türkis lassen sich die Handschuhe dann vom Pflegepersonal auch ganz leicht zuordnen.

Selbstverständlich kann die neue „Smart-Box“ wie alle anderen Artikel auch rund um die Uhr online geordert werden. Die WiBU-PflegePlus-Außendienstmitarbeiter sind aber auch direkt bei den

Kunden vor Ort unterwegs. Im Set mit dem Edelstahl Handschuhspender Quattro zur übersichtlichen Aufbewahrung von vier Handschuhpackungen können Kunden außerdem gegenüber den Listenpreisen richtig sparen. ♦

Weitere Informationen: www.wibu-pflegeplus.de

Anzeige

Altenheim EXPO 2019 im Juni in Berlin

Hochkarätiges Vortragsprogramm, Fachausstellung mit einem vielfältigen Angebot, Verleihung des Altenheim EXPO Award 2019

Wie stellen sich Investoren und Betreiber von Pflegeeinrichtungen auf die aktuellen Herausforderungen ein? Welche Strategien sind gefragt, um weiterhin erfolgreich am Markt zu agieren? Die Altenheim EXPO 2019 nimmt diese Fragestellungen in einem hochkarätigen Vortrags- und Seminarprogramm mit hervorragenden Referentinnen und Referenten auf, begleitet wird die EXPO darüber hinaus von einer Fachausstellung mit einem vielfältigen Angebot an Dienstleistern und Experten rund um die Themen „Planen – Investieren – Bauen – Modernisieren – Ausstatten. Die Verleihung des Altenheim EXPO Award 2019 rundet die zweitägige Veranstaltung ab.

Der traditionsreiche Strategiekongress Altenheim EXPO öffnet auch in diesem Jahr seine Türen. Vom 25. bis 26. Juni findet er in Berlin statt. Vor Ort erwarten die

Kongressteilnehmerinnen und Kongressteilnehmer Networking und Fachvorträge – eingebettet in eine umfangreiche Fachausstellung.

45 Referentinnen und Referenten präsentieren ihr Know-how. 32 Aussteller bieten ein spannendes Portfolio für die Branche. Insgesamt bilden 40 Themenblöcke

ab, was die Entscheider-Ebene der professionellen Altenhilfe bewegt. Der Besuch des Strategiekongresses sichert Überblick und wertige Informationen zu aktuellen wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen im Pflegemarkt. Er gewährt Einblick in aktuelle und kommende Gesetzgebung und Rechtsprechung und gibt einen

Ausblick auf die wirklich wichtigen Trends und Innovationen sowie jede Menge Best-Practice. Highlights sind darüber hinaus die Podiumsdiskussion zum Thema „Politik trifft Praxis“, unter anderem mit Andreas Westerfellhaus (Staatssekretär und Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung) oder die Altenheim EXPO Night als Abendveranstaltung und Rahmen für inspirierende Gespräche. Anmeldeschluss für Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist der 17. Juni 2019. ♦

Weitere Informationen, Anmeldungen: www.altenheim-expo.de

Great Place To Work®

Eine Extraprise Unternehmenskultur für die Pflege

Eine Unternehmenskultur, in der sich Mitarbeiter wertgeschätzt, ernst genommen und wohlfühlen, hat direkte wirtschaftliche Effekte: Die Krankentage bei den von Great Place to Work® ausgezeichneten Unternehmen sind nur halb so hoch wie im Bundesdurchschnitt, sie erzielen eine 3-fach höhere Bewerberquote und ihre Mitarbeiterfluktuation ist um 50% geringer. Befragen Sie Ihre Mitarbeiter anonym und repräsentativ.

Werden Sie ein Great Place to Work® – glaubhaft und renommiert.

www.greatplacetowork.de





Wirtschaftsprüfung, Recht und Beratung

Die Bedeutung von Diversity Management in Deutschland

Von Annemarie Fajardo, Altenpflegerin, Diplom-Pflegewirtin (FH), M.Sc. Wirtschaftspsychologie, und Anna Steger, Masterstudium Nonprofit-Management and Governance, B.A. Intercultural Management and Business Studies, CURACON GmbH

Der Arbeitsmarkt in Deutschland lebt von der Vielfalt und dem Pluralismus der deutschen Gesellschaft. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt die Frage, inwieweit den vielfältigen Lebensrealitäten und -konzepten der Arbeitnehmenden Rechnung getragen werden kann, zunehmend an Bedeutung. Gesetzliche Änderungen und Neuregelungen wie zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben dafür in den letzten Jahren auch die politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen.

Damit einher ging ein Wechsel der Perspektive in der politischen Debatte: von der ursprünglichen Problemausrichtung, die in erster Linie auf Nachteile durch Minderheiten hinwies, zur Orientierung nach ökonomischen und gesellschaftlichen Chancen einer vielfältigen Gemeinschaft. Dazu gehört die Verbreitung von Diversity-Ansätzen in Unternehmen, gesellschaftspolitischen Organisationen und öffentlichen Institutionen, u. a. in der Personal- und Organisationsentwicklung durch Diversity Management.

Nach wie vor gibt es keine einheitliche Definition von Diversity. Im Deutschen wird es u. a. mit Vielfalt, Heterogenität, Andersartigkeit, Ungleichheit, Individualität oder Verschiedenheit übersetzt. Das Konzept Diversity Management bezieht den Vielfaltsgedanken im professionellen Kontext auf die Mitglieder oder Bezugsgruppen einer Organisation hinsichtlich ihrer Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedlichen Identitätsmerkmale.

Insbesondere in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gewinnt Diversity Management vor dem Hintergrund der Gewinnung ausländischer Pflegekräfte eine immer größere Bedeutung. So müssen ausländische Pflegekräfte in bestehende Unternehmenskulturen und Teams integriert werden, aber gleichzeitig auch das Gefühl erhalten, dass sie mit ihrer Arbeitsform und einem anderen Lebensstil willkommen sind. Entscheidende Personen sind bei diesem Einführungsprozess in die Organisation die Pflegemanager, die den kompletten Rekrutierungsprozess steuern: Vom Bewerbungsgespräch im Ausland bis hin zum ersten Arbeitstag im neuen Pflege-Team eines Kranken-

hauses oder einer Pflegeeinrichtung.

Als Prozess der strategischen Organisations- und Personalentwicklung impliziert der Begriff Diversity demnach, dass es sich dabei um eine Führungsaufgabe handelt. Um die Vorteile von Vielfalt (zum Beispiel Flexibilität, Kreativität) folglich gezielt nutzen und gleichzeitig die negativen Aspekte (zum Beispiel Kommunikationsschwierigkeiten, Zeitverlust) ausgleichen zu können, muss die Diversität in Organisationen durch geeignete Strategien und entsprechendes Führungsverhalten gesteuert werden.

Als Konzept der Wertschätzung und Förderung personaler Vielfalt trägt Diversity Management dazu bei, Formen der sozialen Diskriminierung zu reduzieren und stattdessen eine Organisationskultur zu implementieren, die alle Mitglieder mit ihren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten widerspiegelt. So können bestehende Pflege-Teams unter federführender Moderation durch das Pflegemanagement nicht nur ausländische Pflegekräfte mit ihren individuellen Eigenheiten zügiger in bestehende Kulturen aufnehmen, sondern auch inländische

Kollegen, die aus anderen Einrichtungen kommen oder gerade erst die Ausbildung absolviert haben und nun das Pflege-Team innerhalb der Einrichtung wechseln.

Die Arbeit von Pflegemanagern im Zuge von Organisationsveränderungen und der Entwicklung einer Kultur der Diversität gewinnt immer mehr an Bedeutung, da momentan noch die ganzheitliche Umsetzung von Maßnahmen des Diversity Managements in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen im Vergleich zu Unternehmen anderer Branchen weit abgeschlagen liegt. Erklärungen hierfür liefern die nach wie vor straffen Hierarchien, autoritäre Führungsstile und ausgeprägtes berufsständisches Denken, sodass die Herausforderungen für Pflegemanager in der Veränderung bestehender Kulturen größer werden, je tradierter eine Organisation ist.

Heterogene soziale und demografische Strukturen steigern die Komplexität und Diversität innerhalb der deutschen Gesellschaft und im Arbeitskontext. Die



Annemarie Fajardo



Anna Steger

Fotos: CURACON GmbH

Aspekte wie kulturelle und ethnische Identität, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung rücken zunehmend ins Blickfeld. Diversity Management bietet Möglichkeiten, Vielfalt wertzuschätzen, zu fördern und zum eigenen Vorteil zu nutzen, sowohl auf operativer als auch strategischer Ebene.

Im Gesundheits- und Sozialwesen geht es nicht nur um die bisher angesprochene Integration ausländischer Pflegekräfte, sondern auch um die Anpassungsfähigkeit an die sich verändernden „Kunden“-Strukturen und Marktbedingungen. Einer wachsenden Zahl an Pflegebedürftigen und Patienten mit diverser kultureller und religiöser Herkunft stehen Pflegekräftemangel, ein steigendes Durchschnittsalter der Pflegenden und ein hoher Anteil weiblicher Pflegekräfte gegenüber, die einzig mit der Maßnahme zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte mittelfristig nicht kompensiert werden können.

Umso entscheidender ist eine zeitnahe Implementierung gezielter Strategien zur erfolgreichen Akquisition und Bindung potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits in den Einrichtungen tätig sind bzw. aktuell eine Ausbildung absolvieren. Die Gewinnung und Bindung von Personal müssen die zuständigen Führungskräfte als Kernelement des zukünftigen Unternehmenserfolgs und als Voraussetzung nachhaltigen Wachstums der betreffenden Einrichtungen aufgreifen, wenn den sich verändernden Kunden- und Marktanforderungen begegnet werden soll.

Darüber hinaus erforderten die Anwerbung und Bindung ausländischer Fachkräfte anspre-

chende Programme zur Förderung und Integration sowie die Positionierung des Unternehmens als attraktiven Arbeitgeber am Arbeitsmarkt. Ziel muss die Etablierung einer Willkommenskultur sein, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausländischer Herkunft ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bietet. Ohne die Eingliederung der neuen Arbeitnehmenden in soziale Strukturen besteht ein hohes Risiko, dass diese das Unternehmen nach kurzer Zeit wieder verlassen.

Für die erfolgreiche Umsetzung dieser Maßnahmen sind entsprechend qualifizierte Führungskräfte gefragt, die Vielfalt, Toleranz und Offenheit vorleben und auch von ihren Mitarbeitenden einfordern. Gleichzeitig müssen Zuwandernden Wertschätzung und Zugehörigkeit vermittelt werden. Die engmaschige Begleitung neuer Fachkräfte, der Zugang zu beruflichen Entwicklungschancen sowie die Unterstützung bei sozialer und gesellschaftlicher Integration sind Voraussetzungen und gleichzeitig Erfolgsfaktoren für die zukünftige Gewinnung ausländischer Pflegekräfte.

Vorreiter im Bereich des Gesundheits- und Pflegewesens und Exempel einer erfolgreichen Implementation und Anwendung des Diversity Managements ist die Unternehmensgruppe RENAFAN.

Das Unternehmen wirbt aktiv Fachkräfte unterschiedlicher Herkunft, Religion und Kultur an und bietet ihnen ein umfassendes Programm zum Spracherwerb, der Einarbeitung sowie Eingliederung am Arbeitsplatz. Die Strategie der Weltoffenheit und Diversität scheint sich bereits auszuzahlen: das Unternehmen wurde in den vergangenen Jahren mehrfach von Institutionen und Fachzeitschriften als erstklassiger Arbeitgeber und Leistungserbringer prämiert. ♦

Diversität zahlt sich aus

ihnen ein umfassendes Programm zum Spracherwerb, der Einarbeitung sowie Eingliederung am Arbeitsplatz. Die Strategie der Weltoffenheit und Diversität scheint sich bereits auszuzahlen: das Unternehmen wurde in den vergangenen Jahren mehrfach von Institutionen und Fachzeitschriften als erstklassiger Arbeitgeber und Leistungserbringer prämiert. ♦

Weitere Informationen www.curacon.de

Diversity Management sollte in das Portfolio von Pflegemanagern überführt werden

Veränderte Marktbedingungen: Vielfalt im Kollegium nutzen

Veränderte Marktbedingungen: Vielfalt im Kollegium nutzen

Anzeige

Solidaris

SOLIDARIS.DE

Nutzen stiften – mit Freude für Menschen

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG
PRÜFUNGSNAHE BERATUNG
STEUERBERATUNG
UNTERNEHMENSBERATUNG
RECHTSBERATUNG

Die Solidaris-Gruppe blickt auf eine 85-jährige erfolgreiche Geschichte zurück und zählt zu den wenigen Unternehmensverbänden, die auf die Betreuung von Einrichtungen und Trägern der Altenhilfe und sonstigen Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Freien Wohlfahrtspflege spezialisiert sind. Als führende Prüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland bietet Solidaris an neun Standorten bundesweit zukunftsweisende Expertise in allen wirtschaftlichen und rechtlichen Belangen von Einrichtungen und Trägern unterschiedlicher Größe und Rechtsform aus einer Hand. Sprechen Sie uns an!

02203.8997-0 info@solidaris.de

Berlin
Erfurt
Freiburg
Hamburg
Köln
Mainz
München
Münster
Würzburg



Wirtschaftsprüfung, Recht und Beratung

Internes Employer Branding als Chance zur Bindung von qualifiziertem Pflegepersonal

Von Melina Tilling, M. A., Beraterin fürs Gesundheitsmanagement u.a. mit dem Schwerpunkt Employer Branding, und Dipl.-Kfm. Daniel Weitz, Seniorberater fürs Gesundheitsmanagement u. a. mit den Schwerpunkten Strategie, Organisation und Wettbewerbsanalysen bei der Solidaris Unternehmensberatungs-GmbH

Der Fachkräftemangel in der Pflege gilt als zentrale Problemstellung für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Aufgrund der infolge des demografischen Wandels signifikant steigenden Pflegebedürftigkeit innerhalb der Bevölkerungsgruppe des Pflegepersonals zukünftig eine weiter wachsende Bedeutung zukommen.

Seitens des Gesetzgebers wurde die Thematik jüngst durch die Verabschiedung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG) und der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) aufgegriffen. Diese Rechtsvorschriften stellen einen wesentlichen Schritt in Richtung der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Personalausstattungen in der Pflege dar. Die hieraus resultierenden Änderungen erfordern neben der Neuordnung betrieblicher Prozesse auch eine Neuausrichtung der im Rahmen der Strategie zur Mitarbeiterbindung gewählten Maßnahmen.

Um eine anforderungsgerechte Personalausstattung zu gewährleisten, ist es zunächst erforderlich, das vorhandene Pflegepersonal an das Krankenhaus zu binden und Faktoren, die Fluktuation begünstigen, einzudämmen. Dabei sollten die gesetzlichen Neuerungen als Chance zur stärkeren Berücksichtigung der Bedürfnisse und Anforderungen der spezifischen Berufsgruppe genutzt werden, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Durch die Integration des internen Employer Branding in die Unternehmensstrategie kann die Erreichung dieses Vorhabens maßgeblich unterstützt werden. Anhand von Studienergebnissen wurde belegt, dass bei der zielgruppenspezifischen Ausrichtung von Employer-Branding-Strategien zur Positionierung als attraktiver Arbeitgeber aus Sicht der Pflegefachkräfte nichtmonetäre und damit immaterielle Faktoren im Vordergrund stehen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Wertschätzung, die Pflegekräften im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses von ihrem Arbeitgeber entgegengebracht wird.

Außerdem sind die Beziehung zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern sowie die Zeit, die Pflegekräften pro Patient zur Verfügung steht, um auf die Bedürfnisse der Patienten einzugehen, von besonderer Bedeutung, wenn es darum geht, die von der



Melanie Tilling

Zielgruppe an den Arbeitgeber gestellten Anforderungen zu erfüllen. Auch eine gute Stimmung im Team ist maßgeblich dafür, ob Pflegekräfte das Krankenhaus oder die Pflegeeinrichtung als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen.

Insbesondere für Einrichtungen freigemeinnütziger Träger des kirchlichen Bereichs, die mehrheitlich ein Wertversprechen in ihrem Leitbild formuliert haben, besteht die Möglichkeit, internes Employer Branding als Bestandteil einer christlichen Unternehmensstrategie zielgruppengerecht in Bezug auf ihr Pflegepersonal umzusetzen und dadurch einen stärkeren Fokus auf die Bedürfnisse der Berufsgruppe zu richten. In einer von stetiger Dynamik geprägten Welt bietet ein an christlichen Werten orientiertes Leitbild die Möglichkeit, an den Bedürfnissen der Pflege orientierte Werte in der Unternehmensstrategie zu verankern.

Die zielgruppenspezifische Gestaltung von internem Employer Branding kann anhand verschiedener Handlungsfelder vorgenommen werden. Insbesondere sind dies eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik, die Einführung eines Demografiemanagements sowie Maßnahmen zur Teamentwicklung.

Bestandteile einer **mitarbeiterorientierten Personalpolitik** sind beispielsweise das Angebot besonderer Sozialleistungen (zum Beispiel Unterstützung bei der Kinder- oder Seniorenbetreuung, zentrale Anlaufstelle für Beratungsleistungen oder Unterstützung in Notfällen), die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (Teilnahme am Firmenlauf, sonstige Förderung der sportlichen Aktivität durch den Arbeitgeber). So wird nicht nur



Daniel Weitz

die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber aus Sicht der Pflegefachkräfte gesteigert und infolgedessen die Mitarbeiterbindung gestärkt, sondern auch das Engagement der Mitarbeiter erhöht. Mittels eines **Demografiemanagements** kann der Handlungsbedarf hinsichtlich der zunehmenden Alterung der Beschäftigungsstruktur aufgegriffen werden, indem die körperliche Gesundheit aller Mitarbeiter und damit auch die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter im Fokus stehen. So wird erreicht, dass diese möglichst lange im Beruf verbleiben können. Es lassen sich Arbeitsbedingungen schaffen, durch die eine Berufsfucht verhindert, die Fehlzeitenquote (aufgrund von Krankheit) gesenkt sowie das Risiko des Abwanderns von erfahrenem Pflegepersonal reduziert werden kann. In diesem Zusammenhang und auch als Voraussetzung **zur Förderung des Teamgeistes** ist es empfehlenswert, ein gemeinsames Verständnis über Ausgangssituation, die Beweggründe für die geplanten Maßnahmen sowie die zugrunde liegende Zielsetzung gemeinsam mit allen Beteiligten zu entwickeln. Ebenso sollten Arbeitgeber über die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter hinsichtlich möglicher Wünsche zur Flexibilisierung, Weiterbildung oder zu Aufgabeninhalten informiert sein.

Praxis-Hinweis

Die Erfüllung der aus den gesetzlichen Neuerungen resultierenden Anforderungen stellt also eine Chance zur strategischen Neuausrichtung dar. Dabei ist es wichtig, dass die in diesem Zusammenhang festgelegten handlungsfeldspezifischen Maßnahmen im Unternehmensalltag aktiv gelebt werden. Der Umgang mit den

eigenen Mitarbeitern sollte – wie auch der Umgang mit den Patienten – im Sinne der christlichen Werteorientierung erfolgen. Dem entsprechend empfehlen wir Ihnen zunächst die Durchführung einer Ist-Analyse, um auf Grundlage des Status quo einrichtungsspezifische Handlungsfelder fest-

zulegen. Schließlich sollten Sie die Umsetzung keinesfalls „nebenherlaufen lassen“, sondern bestenfalls professionelle Begleitung hinzuziehen.

Weitere Informationen: www.solidaris.de

Anzeige

VIVENDI. EINFACH. GUT.



www.vivendi.de

Einfach oder gut? Warum sich für eines entscheiden, wenn man so leicht beides haben kann? Vivendi ermöglicht die intuitive Bedienung erstklassiger Werkzeuge für Ihr(e)

- Klientenmanagement
- Pflegemanagement
- Dienst- und Einsatzplanung

Vivendi.
So einfach geht gut!

connext
VIVENDI

Digitales Fuhrparkmanagement

Softwarelösungen und Plattformen schaffen Transparenz der Kosten, sparen Zeit und verbessern die Kommunikation

Der zweitgrößte Kostenfaktor für einen ambulanten Dienst ist der Fuhrpark. Die Anschaffungskosten, entweder als Kauf oder als Leasing, die Versicherungen, Wartung und Reparatur und der tägliche Betrieb brauchen eine strenge Kontrolle. Auf dem Fokus „Fuhrpark“ der ALTENPFLEGE zeigten insbesondere die Entwickler von Software wie die Digitalisierung den ambulanten Diensten dabei helfen kann.

So bietet zum Beispiel HEIMBAS eine workflow-orientierte Komplettlösung an. Der neu entwickelte Startbildschirm enthält eine Übersicht aller Wiedervorlagen, Termine, Erinnerungen und Alarmer, die direkt angewählt und bearbeitet werden können. Beginnend mit der Interessentenverwaltung über die Klientenverwaltung bis hin zur Tourenplanung gestaltet der Dienst damit effektiv und individuell seinen täglichen Arbeitsablauf. Mit nur einer Bildschirmansicht können – unterstützt von Filtern, Zusatzanzeigen, Wiedervorlagen und Statussymbolen – alle Programmbereiche angesteuert werden. Das bewahrt die Übersicht selbst bei komplexen Datenbeständen. Die Einbindung des aktuellen Kartenmaterials von Google Maps erweitert viele Aspekte der Planung und Entscheidungsfindung



Foto: Fotolia.com/Gold

ebenso wie die vielfältigen Darstellungen der Touren, Adressen (Klienten/Interessenten) und Fahrzeiten.

HEIMBAS ist ein familiengeführtes Unternehmen mit mehr als 40-jähriger Erfahrung auf dem Gebiet der Softwareentwicklung, insbesondere für Einrichtungen aus dem Sozialwesen. Die verschiedenen Ausrichtungen von Pflege- und Dokumentationsprozessen sind ebenso Teil der Software-Lösungen wie die kaufmännisch-wirtschaftliche Seite. Von der Entwicklung bis hin zur Installation kommt alles aus einer Hand.

Eine Mobilitäts- und Fuhrparkmanagement-Plattform bietet auch Avrios an. Die Plattform konsolidiert alle Fuhrpark-bezogenen Daten von Fahrzeug- über Fahrerdaten, bis hin zu Leasing- und Versicherungsverträgen, alle Termine und Fristen an einem Ort.

Darüber hinaus können individuelle Reports erstellt werden, um stets Entscheidungen im Fuhrpark auf aktueller Datengrundlage treffen zu können. Die automatisierte Datenerfassung und vollständige Reporte verschaffen einen besseren Einblick in den Fuhrpark, was zielorientiertere Entscheidungen möglich macht.

Mobile Tourenpläne

Und nicht zuletzt spart die Plattform durch eine vereinfachte Kommunikation Zeit. So können Bestellungen mit Fahrzeug- und Leasinganbietern im Chat koordiniert und die Termine für Fahrerinnen und Fahrer und Fahrzeuge mit automatisch generierten Nachrichten organisiert werden. Und weil alle in einem System arbeiten und die Reports erstellen, reduziert das den Kommunikationsaufwand

mit anderen Abteilungen und Filialen.

Damit lassen sich auch die Kosten leichter analysieren, indem zum Beispiel Mehrkilometer und Falschtankungen durch automatische Warnmeldungen identifiziert werden. Auf der Grundlage solcher transparenter Kostenübersichten lassen sich Kaufentscheidungen fundierter treffen.

Avrios, 2015 gegründet, ist ein Softwareunternehmen mit rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und über 600 Kundinnen und Kunden.

Und die develop-Gruppe bietet ihr SENSO® Mobil an. Ausgangspunkt der ambulanten Leistungsplanung sind für die medizinische Behandlungspflege die vorliegenden ärztlichen Verordnungen und für die übrigen Pflege- und Betreuungsleistungen sowie die hauswirtschaftliche Versorgung die von Pflegefachkräften erstellten Angebote.

Diese vorgesehenen Maßnahmen werden im Rahmen einer Touren- (TP) und Dienstplanung (DPL) letztendlich in der Personaleinsatzplanung (PEP) räumlich und zeitlich strukturiert vorgegeben. Die daraus resultierenden Pläne können ausgedruckt und zur Grundlage der täglichen Einsätze von den Mitarbeitern genutzt werden. Optional ist aber auch die Übertragung auf mobile Endgeräte

wie etwa Smartphones oder Tablets möglich.

Mittels der ausgedruckten Tourenpläne bzw. auf den mobilen Endgeräten können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Abarbeitung der vereinbarten Maßnahmenpläne informieren, ihre Durchführung quittieren oder Eingaben zur allgemeinen dienstlichen Zeiterfassung tätigen. Auf dem mobilen Gerät werden weitere für den ambulanten Einsatz benötigte Informationen passwortgeschützt zur Verfügung gestellt. Weiterhin können darauf Bemerkungen, Hinweise, Bilder oder Sprachaufzeichnungen erfasst und an das Zentralsystem übermittelt werden. Die verschlüsselte Übertragung dieser Daten und die tägliche manuelle Erfassung der quittierten Einsätze auf dem Tourenplan erlaubt auf dem zentralen EDV-System das Führen der Pflegedokumentation zum Beispiel für erfasste Vitaldaten oder Berichte, die Arbeitszeiterfassung der Mitarbeiter – beim Einsatz von mobilen Datenendgeräten ohne zusätzliche manuelle Eingaben – und am Monatsende die Abrechnung der erbrachten Leistungen. ♦

hea

Weitere Informationen:
www.avrios.com
www.develop-group.de
www.heimbass.de

Leserbrief

„Wer zahlt die Zeche?“

Diplom-Kaufmann Freiherr von Süßkind-Schwendi kritisiert übertriebene Reglementierungen, Regulierungen und Vorgaben

Diplom-Kaufmann Freiherr von Süßkind-Schwendi ist Spezialmakler mit einer über 35-jährigen Erfahrung, unter anderem auch für Altenheime. Bundesweit und im europäischen Ausland bietet sein Unternehmen Objekte zum Kauf und zur Pacht an. Er kritisiert die Aussage von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU), die dieser in einem Gastbeitrag im „Handelsblatt“ schrieb: „Wettbewerb in der Pflege ist kein Selbstzweck“. Dazu fragt der Freiherr:

„Was ist eine angemessene Rendite für Pflegeeinrichtungen? Soll es private Betreiber von Pflegeheimen geben?

Hier möchte ich feststellen, dass nur die privaten Betreiber und eifrige caritative Einrichtungen die Pflegeheime aufgebaut haben und in diesem Markt erfolgreiche orts-

nahe Arbeit geleistet haben. Private Personen haben ihre Wohnhäuser oder kleine Gaststätten zu Altenheimen gewandelt und diese, erfolgreich eingebunden in das Ortsleben, bisher betrieben.

Als Immobilienmakler, spezialisiert im Bereich der Alten- und Pflegeheime, habe ich hier eine über 35-jährige Erfahrung. Ich habe kleine Krankenhäuser, die aus dem Bettenbedarfsplan gefallen sind, ebenso zu Alten- und Pflegeheimen gewandelt wie Rehakliniken, die nicht mehr von der BfA belegt wurden. Ich habe erlebt und gesehen, wie sich private Familien/Betreiber liebevoll aufopfernd um die Bewohner gekümmert haben.

Ich habe aber auch in den letzten Jahren erlebt, wie diese privaten Betreiber durch die Regulierungen und Vorgaben der Gesetzgeber/Politiker reglementiert wurden und durch die vorgegebenen Auf-

lagen an den Rand ihres Ruins getrieben wurden.

Die Einzelzimmerregelung bringt nicht nur die Betreiber an den wirtschaftlichen Rand ihrer Existenz, weil zum Beispiel anstatt 30 Betten nur noch 20 Betten belegt werden können. Und diese Regelung führt auch zu erheblichen Kosten und Pflegesatzsteigerung für die Bewohner. Viele Bewohner können dann die Einzelzimmer nicht mehr bezahlen und viele deutsche Mitbürger und Mitbürgerinnen werden zu einem Pflegeheimaufenthalt im Ausland, Polen, Thailand, Bulgarien oder Ungarn gezwungen.

Die Vorgaben der Dokumentation führten dazu, dass der Pfleger oder die Pflegerin mit einem Scanner um den Hals zum Bewohner geht, dass der Strichcode sich am Türrahmen befindet und jede Leistung abgescannt wird. Das persönliche Gespräch und die per-

sönliche Seelenmassage bleiben auf der Strecke.

Diese vom Staat vorgegebenen Reglementierungen haben dazu geführt, dass sich die kleinen Privatbetreiber/Einrichtungen auf dem Markt zurückziehen und dass nur größere Einheiten entstehen. Diese größeren Einheiten werden dann von professionellen Betreibern gemangelt.

Weil diese professionellen Betreiber aber für ihre Expansion – ähnlich in der Hotelbranche – nicht das nötige Eigenkapital für Expansion haben, werden Investoren ins Boot geholt. Diese Investoren, die bisher zum Beispiel in Supermärkte investiert hatten, teils in Hotels investiert haben, erkennen nun den Markt der Alten- und Pflegeheime als Kapitalanlage. Und diesen Investoren geht es natürlich nicht um den einzelnen Menschen, sondern um deren Rendite.

In den kleinen Pflegeeinrichtungen kannte jeder jeden, der Bewohner seinen Betreiber, Herr Maier und Herr Huber sind bestens im Doppelzimmer ausgekommen. Wenn der Eine aus dem Bett gefallen ist, konnte der Andere die Schwester rufen. In den Einzelzimmern starrt jeder Bewohner nur allein an die Decke.

Sinn oder Unsinn dieser Entwicklung ist der Politik zuzuschreiben. Es ist selbstverständlich, dass feuerpolizeiliche Vorschriften einzuhalten sind, das unverstellte Fluchtwege vorhanden sind, dass die Bewohner ordentlich versorgt und gepflegt werden, aber wenn „der Deutsche“ die Regulierung übertreibt, braucht man sich nicht wundern, wenn man im Anschluss fragt: Wer zahlt die Zeche? ♦

Weitere Informationen:
www.schwendi.de

Messen

ALTENPFLEGE 2019: jung und innovativ

*Viele junge Menschen, neue Produkte, innovative Start-ups:
Die Messe bestätigt ihren Anspruch als Leitmesse für die Pflegewirtschaft*

Mehr Aussteller, mehr Fläche, mehr Sonderschauen: die ALTENPFLEGE, in diesem Jahr wieder in Nürnberg, hat sich einmal mehr als die Leitmesse für die Branche erwiesen. Sie war drei Tage lang Treffpunkt der internationalen Pflegewirtschaft und zog insgesamt rund 28.000 Besucherinnen und Besucher in die Messehallen. Etwa 700 Aussteller zeigten Innovationen, Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Pflege & Therapie, Beruf & Bildung, IT & Management, Küche, Ernährung, Textil & Hygiene sowie Raum & Technik.



Foto: Achim Hermes
Zeichen der Hoffnung bei allem Fachkräftemangel: Die ALTENPFLEGE ist auch eine junge Messe mit viel jungem, interessiertem Publikum.

Absolutes Trendthema in diesem Jahr war die Digitalisierung in der Altenpflege, die sich durch alle Bereiche der Pflege – von der Pflegedokumentation bis hin zur unterstützenden Technik wie zum Beispiel digitale Assistenzsysteme – zog. Gezeigt wurden unter anderem humanoide Pflege-roboter, die zukünftig eine immer größere Rolle in der Altenpflege übernehmen werden.

Vornehmlich digitale Entwicklungen standen auch bei „AVENEO – Raum für Innovationen“ im Mittelpunkt. Hier stellten 60 junge Unternehmen, Gründer und Studierende ihre Entwicklungen aus den Bereichen Technologie, Internet der Dinge, Architektur sowie Pflege- und Sozialwirtschaft den Besuchern vor. AVENEO war auch Austragungsort der Start-up-Chal-

lenge, bei der die besten Ideen von einer hochkarätigen Experten-Jury bewertet wurden.

Zu den tragenden Säulen der Messe gehörte der begleitende Kongress ALTENPFLEGE Zukunftstag. Unter dem Motto „Gemeinsam stark!“ begeisterte die Veranstaltung mit einem facettenreichen Programm, das die führenden Köpfe der Altenpflege zusammenführte. Über 80 Referenten informierten in rund 75 Vorträgen und Workshops über aktuelle Themen und Entwicklungen in der Pflege. Messe und Kongress wurden eröffnet von Bayerns Staatsministerin für Pflege und Gesundheit Melanie Huml (CSU) sowie

dem Pflegebeauftragten der Bundesregierung Andreas Westerfellhaus.

Aussteller zufrieden

Eine Premiere in diesem Jahr feierte der Bereich „Fokus Universal Rooms“, in dem es um das Trendthema „Service Wohnen“ ging. Die Besucher hatten die Möglichkeit, sich in einer komplett eingerichteten, barrierefreien Wohnung über nicht stigmatisierende technische Möglichkeiten für ein selbstbestimmtes Leben im Alter zu informieren.

Ebenfalls neu auf der ALTENPFLEGE: die Sonderpräsentation

#MeetUp: Dein Leben. Dein Beruf. Sie richtete sich an junge Pflegekräfte, Auszubildende, Schüler und Studierende. Ziel war es, jungen Menschen Karrierechancen aufzuzeigen und über die vielseitigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Pflege zu informieren. Begleitet von einem bunten Unterhaltungsprogramm, unter anderem mit den Pflege-Rappern DENA und IDREF, gehörte #MeetUp: Dein Leben. Dein Beruf. zu den diesjährigen Highlights für den Pflegenachwuchs.

Carolin Pauly, Messeveranstalterin beim Fachverlag Vincentz Network, der die Messe ausrichtet: „Die ALTENPFLEGE ist so viel

mehr als eine reine Produktschau. Sie ist eine stetig wachsende, dynamische Kollaborationsplattform und garantiert sowohl Ausstellern als auch Besuchern einen hohen Mehrwert. Sie hat sich zum führenden Treffpunkt der Pflegebranche entwickelt.“

Große Zufriedenheit herrschte auch bei den Ausstellern der ALTENPFLEGE. Sie konnten ihre neuesten Entwicklungen präsentieren und hatten gute und intensive Kontakte mit ihren Kundinnen und Kunden. So berichtete wissner-bosserhoff, nach eigenen Angaben Europas führender Anbieter hochwertiger Pflege- und Klinikbetten, von einer sehr guten Publikumsresonanz. Insbesondere die neuen digitalen Konzepte rund um das Pflegebett sentida 7-i, die einen erheblichen Beitrag zur Erleichterung bei der Pflegedokumentation leisten können, und die mehrmals täglich praktisch vorgeführten Produktdemonstrationen der neuen Funktionen dieses Bettes weckten ein großes Interesse bei den Messebesucherinnen und Messebesuchern.

wissner-bosserhoff-Stand ein Branchentreffpunkt

Entsprechend positiv fiel das Mesesafit bei Ludger Severin aus, Vertriebsleiter der wissner-bosserhoff GmbH: „Auch in diesem Jahr wurde unser Stand wieder zu einem Branchentreffpunkt, an dem man sich zu den neuesten

Anzeige

Alles-lösen-Können.

Lernen Sie die WiBU Gruppe
in all ihren Facetten kennen unter
www.wibu-gruppe.de

Alles macht Sinn. Seit 1920.





Auf großes Interesse stießen die Demonstrationen des Pflegebettes sentida 7-i auf der ALTENPFLEGE.

Anzeige

sentida 7-i

DAS DIGITALE PFLEGE BETT

- Integrierte Waage, Gewichtserfassung ohne Umlagerung
- BMI-Kontrolle zum Wohle des Bewohners
- Connectivity zur Pflegedokumentation und Rufanlage

wissner-
bosserhoff

www.wi-bo.de

Trends bei Pflegebetten ausgetauscht hat.“

Eine zentrale Anlaufstelle (Single Point of Contact) für die Applikationsbetreuung im Bereich Medizin und Pflege war der Stand von SoCura. Dort standen unter anderem Anwendungsbetreuer im 2nd/3rd Level Team zur Verfügung, die jahrelange Erfahrung in der Betreuung sozialer Einrichtungen mit Branchenlösungen wie zum Beispiel Vivendi haben und die einen Support anbieten, der auch einrichtungsspezifische Besonderheiten berücksichtigt. Der Dienstleister aus Köln betreut darüber hinaus mit seinen Services die Bereiche IT, Personal-Service und IT-Compliance an.

Erstmals als Aussteller dabei war in diesem Jahr auf der Start-up-Fläche das Unternehmen myo. Der Bereich der Start-ups sprühte vor innovativen Ideen, die viele Besucherinnen und Besucher angezogen haben. Die Fläche bot eine ideale Plattform, Produkte einem großen Publikum vorzustellen und potenzielle Interessenten zu treffen. Die verschiedenen Besuchergruppen hinterfragten und beleuchteten denn auch die App von myo aus ganz unterschiedlichen Gesichtspunkten. Vorteile und Anwendungsbereiche wurden diskutiert, die den Entwicklern so noch nicht bewusst waren. Das Feedback bestärkte darin, dass myo auf dem richtigen Weg sei. Jasper Böckel: „Auch wenn wir nicht gewonnen haben, war die Start-up-Challenge eine spannende Erfahrung für uns und eine Möglichkeit, andere Start-ups und ihre Produkte kennenzulernen.“

Unter den vielen namhaften Herstellern von Standard- oder Spezialsoftware für die Pflegebranche präsentierte der Aussteller-Neuling Saxess Software GmbH nach eigenen Angaben die einzige unabhängige Integrationslösung am Markt, um alle Systeme der Branche für übergreifende Auswertungen und kombinierte Kennzahlen auf Knopfdruck zu vernetzen.

So extrahiert der SX Integrator Daten für die Leistungsabrechnung aus Euregon SNAP, Medifox oder Vivendi sowie für die Perso-



Professionelle Applikationsbetreuung im Bereich Medizin und Pflege.

nalabrechnung aus DATEV Lohn, P&I Loga oder Kidicap und führt sie mit Daten der Finanzbuchhaltung aus DATEV, Diamant oder Navision in eine standardisierte Datenbasis. Damit sind stets aktuelle Auswertungen für das Controlling und die Geschäftsleitung auf Knopfdruck im Browser, in einem Excel-Cockpit, in einem BI-Tool oder Planungslösungen möglich.

„An unserem Stand konnten wir einen großen Bedarf für eine Standardintegrationslösung von Geo-Con und DAN feststellen, die wir jetzt auch im nächsten Projekt umsetzen werden“, freut sich Stanislav Elinson, Managing Partner von Saxess Software. Gerade bei der Umsetzung von gesetzlichen Richtlinien werde die Datenintegration verschiedener Systeme und die Auswertungen auf Knopfdruck immer wichtiger.

Miele: neue Generation Waschmaschinen

Aber auch, wenn das Thema Digitalisierung ein Schwerpunkt der ALTENPFLEGE war, das Spektrum der Messe geht weit darüber hinaus und trifft alle Bereiche einer Einrichtung. So stellte SOLUTION

Glöckner „Die Lösung gegen Inkontinenzgeruch“ vor. Die Lösung beinhaltet die Produkte SOLUBAC, der mikrobiologische Geruchsvernichter gegen organische Gerüche (Inkontinenz/Urin), SOLUTION Nr. 10, der tensidfreie Teppichboden- und Polsterreiner mit mikrobiologischer Geruchsneutralisation organischer Gerüche (Inkontinenz/Urin) und SOLUFRESH NEUTRASOL Duftkonzentrate gegen Inkontinenz- und Uringerüche. Neben den drei existierenden Duftkonzentrat mit den Duftrichtungen SENSITIV, LOTUS und OMNI wurde als Messeneuheit die Duftvariante ALOE VERA, ein frischer natürlich grüner Duft, eingeführt.

Neue kompakte Waschmaschinen mit Desinfektion, elektronisch gesteuert Zuordnung von Wäschestücken und maßgeschneiderten Lösungen für hygienische Geschirrrreinigung: Miele zeigte einmal mehr, wie sich täglich wiederkehrende Arbeiten in Senioreneinrichtungen weiter vereinfachen und somit optimieren lassen. Deutlich niedrigere Verbräuche und einfachere Bedienung: Dies sind die wichtigsten Pluspunkte der neuen „Kleinen Riesen“.



Viel Platz für Wäsche auf kleinem Raum: Eine Waschmaschine und ein Trockner aus der neuen Generation „Kleine Riesen“.

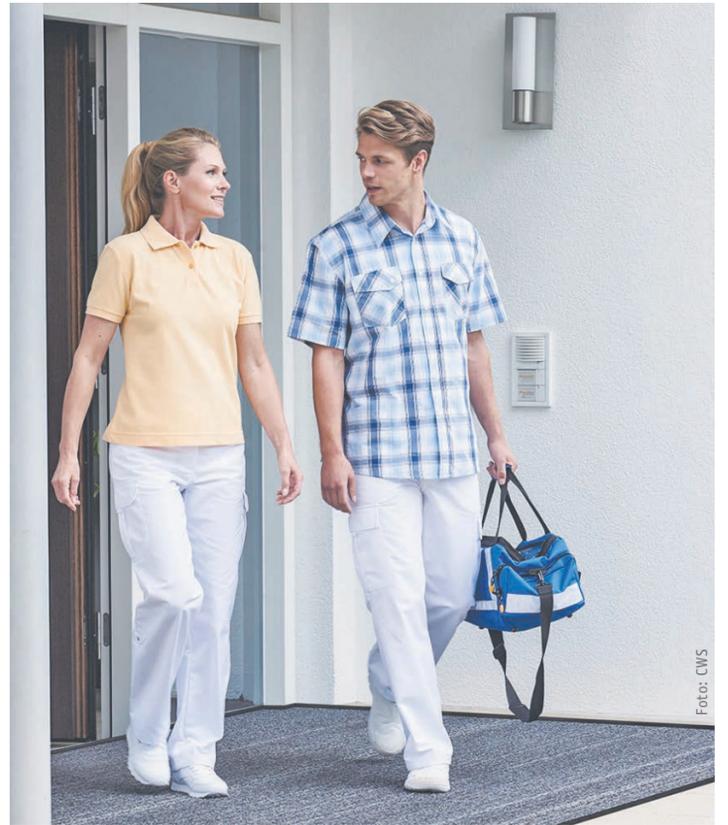
So präsentierte Miele auf der Messe zum Beispiel zwei komplett neu konstruierte Baureihen, die die seit Jahrzehnten bewährten Waschmaschinen und Trockner ablösen. Wie bisher benötigen sie nur einen halben Quadratmeter Platz, bieten aber mehr Flexibilität bei der Beladungsmenge. Sie können – wie auch die Spezialmaschine „Hygiene“ – mit sieben Kilogramm Wäsche gefüllt werden. Wer sich für die Baureihe „Performance Plus“ entscheidet, kann zwischen sechs, sieben oder acht Kilogramm Füllgewicht wählen. Für alle Gerätevarianten gilt: Das kürzeste Waschprogramm dauert nur noch 49 Minuten. Der Verbrauch von Wasser sinkt um bis zu 22 Prozent, beim Strom liegen die Einsparungen bei maximal 28 Prozent.

Aus CWS-boco wird CWS

Und die CWS-boco Gruppe zeigt auf der Altenpflege nicht nur die aktuellen Trends für Pflegekräfte im Bereich Berufskleidung. Vielmehr präsentierte sich der Systemanbieter auch unter einem neuen Namen: Die CWS-boco Gruppe tritt ab sofort unter der Dachmarke CWS auf. Unter dieser neuen Marke gliedert sich das Angebot künftig in sechs Bereiche: Hygiene, Matten, Berufskleidung, Reinraum, Gesundheit & Pflege und Brandschutz. Für den Pflegebereich bietet das Unternehmen ein umfassendes Lösungsangebot für die Wäscheversorgung. Dieses umfasst hautfreundliche Miettextilien wie Berufskleidung und Stationswäsche sowie einen Bewohnerwäsche-Service. Bei der Berufskleidung stand insbesondere der neue, leichte und besonders hautverträgliche Unisex-Schlupfack aus Tencel im Fokus. Seitenschlitze ermöglichen mehr Bewegungsfreiheit, große Taschen bieten viel Stauraum. Für maximale Transparenz und Opti-



Zum ersten Mal auf der ALTENPFLEGE: Das Feedback bestärkte darin, auf dem richtigen Weg zu sein. Leonore Merck und Maximilian Endlich von myo.



Unter der Dachmarke CWS das Angebot künftig in sechs Bereichen: Hygiene, Matten, Berufskleidung, Reinraum, Gesundheit & Pflege und Brandschutz.

mierung der Wäscheversorgung in Pflegeeinrichtungen sorgt das textile Controlling. Dadurch werden alle Kosten für Kunden transparent und planbar. CWS analysiert den aktuellen Wäscheverbrauch eines Hauses und führt eine individuelle Kostenanalyse durch. So können Einrichtungen mittelfristig ihre Wäschekosten senken. Die nächste ALTENPFLEGE findet vom 24. bis 26. März 2020 in Hannover statt.

Weitere Informationen:
www.cws.com
www.miele.de
www.myo.de
www.saxess-software.de
www.socura.de
www.solution-gloekner.de
www.wi-bo.com

MESSE- UND KONGRESS-TERMINE

<p>2. Juni 2019 REGENSBURGER GESUNDHEITSTAG Regensburg Messe rund um die Gesundheit, Wohlfühlen, Wellness und aktive Bewegung</p>	<p>14. – 16. Juni 2019 IRMA Bremen Internationale Reha-, Reise- und Mobilitätsmesse für Alle</p>	<p>25. – 26. Juni 2019 ALTENHEIM EXPO Berlin Fachkongress für Investoren, Planer und Betreiber</p>
<p>5. – 6. Juni 2019 JOBMESSE GESUNDHEIT & PFLEGE Freiburg Plattform für Personal Recruiting in der Gesundheitsregion Freiburg</p>	<p>25. Juni 2019 GESUNDHEITSBERUFESMESSE EUSKIRCHEN Euskirchen vielseitig und zukunftsorientiert</p>	<p>27. Juni 2019 GESUNDHEITSBERUFESMESSE HEINSBERG Übach-Palenberg vielseitig und zukunftsorientiert</p>

Anzeige



Transgourmet
über Ideen

Appetit auf Transparenz und Flexibilität?

Der Erfolg Ihrer Küche basiert auf vielen Komponenten: Kostensichere Planung, transparentes Controlling und tagesaktuelle Dokumentation, um nur einige zu nennen. Transgourmet hat eine Menge Ideen, wie Sie diesen Erfolg auch ohne zu viel Arbeit und Fehlerquellen erreichen können: z.B. mit dem Menümanager. Mit diesem internetbasierten IT-Instrument verfügen Sie über ein Programm für Planung und Einkauf, über 10.000 Rezepte mit Vorkalkulation und

Nährwertberechnung sowie laufende Budget- und Kostenkontrolle. Dadurch reduzieren Sie Ihren administrativen Aufwand und optimieren Prozesse, was nicht zuletzt auch Ihr Personal entlastet und Kosten einspart. Selbst kleinere Betriebe profitieren – der Menümanager kann kostengünstig gemietet werden!

Lackierte Fingernägel auch für Sozialarbeiterinnen in der Pflege tabu

Spruch des Arbeitsgerichts Aachen: Wer täglich Kontakt mit Bewohnern hat, unterliegt den Hygienerichtlinien des Robert-Koch-Instituts

Auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Pflegeeinrichtung, die nicht mit Lebensmitteln in Berührung kommen und keine pflegerischen Tätigkeiten ausüben, aber täglichen Umgang und Kontakt zu Bewohnerinnen und Bewohnern haben, gelten die Hygieneempfehlungen des Robert-Koch-Instituts und des Bundesgesundheitsministeriums. Diese Konsequenz lässt sich aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Aachen schließen. Die Güter der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit der Bewohnerinnen und Bewohner seien höher zu bewerten als das allgemeine Persönlichkeitsrecht, begründete die Vorsitzende Richterinnen den Spruch (Az.: 1 Ca 1909/18).

Geklagt hatte vor dem Arbeitsgericht eine Mitarbeiterin des sozialen Dienstes in einer Altenpflegeeinrichtung. Sie wehrte sich damit gegen eine Dienstanweisung eines kirchlichen Trägers eines Hauses mit rund 80 Bewohnerinnen und

Bewohnern im Kreis Heinsberg, dem westlichsten Kreis der Bundesrepublik Deutschland. In dieser Dienstanweisung hatte die Einrichtung eine Betreuerin aufgefordert, nur mit kurzen und unlackierten Fingernägeln zu arbeiten. Vor dem Gericht berief sich die Mitarbeiterin auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht: Die lackierten Gel-Fingernägel seien Teil ihrer Persönlichkeit. Sie sei im sozialen Dienst angestellt, sie übe daher keine pflegerischen Tätigkeiten aus, sie komme in der Regel nicht mit Lebensmitteln in Berührung, sei auch bei der Essenszubereitung oder beim Reichen von Essen nicht dabei. Selbst spontane Bitten von Bewohnerinnen und Bewohnern, ihnen einen Apfel zu schälen oder Ähnliches, gebe es kaum. Ihre Aufgabe sei es, sich im Rahmen der Tagesstruktur um die Bewohnerinnen und Bewohner zu kümmern.

Die Einrichtung pochte dagegen auf einheitliche Standards für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Das sind alles Risiko-

felder. Deshalb gilt der höchstmögliche Hygienestandard für alle. Wir sprechen über den gesamten sozialen Dienst in der gesamten Einrichtung.“

Körperliche Unversehrtheit hohes Rechtsgut

Dieser Auffassung schloss sich das Aachener Arbeitsgericht an. Es wies die Klage ab und verwies dazu auch auf die entsprechenden Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts und des Bundesgesundheitsministeriums. In der Abwägung des Gutes des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und der Güter der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit der Bewohnerinnen und Bewohner wiege Gesundheit und körperliche Unversehrtheit „höher“, sagte die Vorsitzende Richterinnen.

Fingernägel seien ein „Infektionsfeld“, denn es könnten sich unter langen oder auch auf lackierten Fingernägeln Bakterien setzen. Selbst wenn man nicht unmittelbar



Selbst, wenn man eine Kuhle mit Wasser in der Hand bildet und die Fingerspitzen der anderen Hand dort eintaucht, lassen sich lange Fingernägel nicht hygienisch einwandfrei reinigen, demonstriert Professor Klaus Dieter Zastrow.

mit Lebensmitteln in Berührung komme, so sei die Betreuerin doch im täglichen Kontakt und Umgang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern. Deshalb sei die Dienstanweisung des Arbeitgebers angemessen und sie sei berechtigt, um einheitliche Standards für alle einzuziehen.

Ob die Klägerin in Revision geht, war bis Redaktionsschluss offen.

Richtiges Handhygieneprogramm installieren

Hände berühren in kurzer Zeitfolge verschiedenste Gegenstände: Türklinken, Schneidebretter, Verpackungen, rohe Lebensmittel, Abfälle, Kolleginnen und Kollegen, Bewohnerinnen und Bewohner, und, und, und ... Hände sind deshalb der ideale Transporteur für Mikroben, weiß Ecolab. Der Spezialist ist nach eigenen Angaben der weltweit führende Anbieter von Technologien und Dienstleistungen in den Bereichen Wasser, Hygiene und Energie. Weltweit arbeiten Unternehmen in den Bereichen Lebensmittelverarbeitung, Gastronomie, Gastgewerbe, Gesundheitswesen, Industrie sowie Öl- und Gasgewinnung mit Ecolab-Produkten und Dienstleistungen, um eine saubere und sichere Umwelt, Betriebseffizienz und Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Dies sei brisanter denn je, mahnt Ecolab, da sich heutzutage Infektionen schnell verbreiten: direkt von Mensch zu Mensch, aber auch indirekt über Oberflächen und Objekte. Weil die Hände eben der Haupttransporteur für Infektionskrankheiten sind, ist es so notwendig wie einfach, die Hände während der Arbeit immer wieder zu desinfizie-

ren und das richtige Handhygieneprogramm zu installieren.

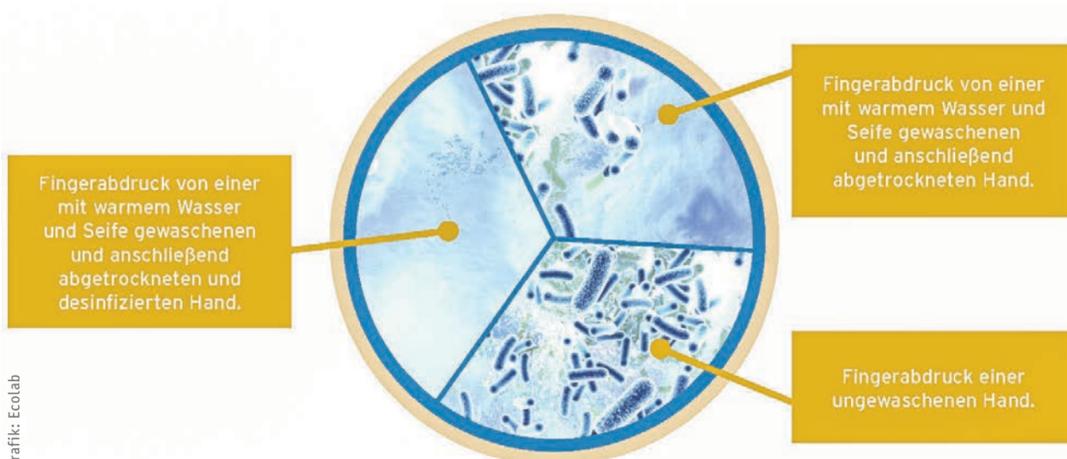
Doch auch die Hände selbst sind gefährdet, zum Beispiel wenn sie so stark beansprucht werden, dass sich die Haut nicht mehr aus eigener Kraft in kürzester Zeit regenerieren kann und die Haut durchlässig für Schadstoffe wird. Beanspruchte Haut muss deshalb geschützt und gepflegt werden, damit sie ihre Schutzfunktion optimal erfüllen kann.

Erreger können sich einnisten

Das Robert-Koch-Institut und die dort angesiedelte Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKo) weisen in ihren Empfehlungen für „Handhygiene in Einrichtungen des Gesundheitswesens“ klar auf die Risiken langer, gestylter oder lackierter Fingernägel hin: „(...) Nagellack ist abzulehnen, weil mit steigender Tragedauer die Kolonisation auf den Nägeln zunimmt. Die Bakterienlast ist auf künstlichen Nägeln höher als auf natürlichen. Zugleich beeinträchtigen künstliche Nägel den Erfolg der Handhygiene und erhöhen die Perforationsgefahr für Einmalhandschuhe. Wiederholt konnten künstliche Nägel als Quelle für nosokomiale Infektionen bei immunsupprimierten Patienten und für Ausbrüche postoperativer Wundinfektionen identifiziert werden. (...)“ Und natürliche Fingernägel sollten nicht länger als etwa 0,5 Zentimeter sein.

„Fingernagellack kann brüchig sein, künstliche Fingernägel sind undicht, sie haben kleine Fugen, in denen sich etwas festsetzt“, erläutert Professor Klaus Dieter Zastrow. Darüber hinaus seien künstliche Fingernägel in der Regel auch länger. Klaus Dieter Zastrow ist Arzt für Hygiene und Umweltmedizin, er leitet das zentrale Hygieneinstitut der Regiomed-Kliniken – Hygiene-Institut für Mitteldeutschland in Sonneberg.

An Erregern könne sich in den Fugen und Brüchen und unter den Nägeln „die ganz normale Flora einnisten: Grippe-, Masern und MRSA-Erreger. Noro-Viren, Darmkeime, Salmonellen sowie Multi-Resistente-Gram-Negative-Erreger“. Hände waschen sei ein sehr wirksames Mittel, um Übertragungen vorzubeugen. „Aber“, sagt Professor Zastrow, „bei diesen Formen Fingernägel gelangen Wasser und Seife zum Beispiel nicht in voller Gänze unter die Nägel. Die Handdesinfektion ist schlechter, es bleibt immer etwas übrig.“



Durch das Anlegen von Kulturen im Labor können Mikroben sichtbar gemacht werden. Die Abbildung zeigt drei Fingerabdrücke auf einer Oberfläche aus Hefe-Dextrose-Agar nach 24 Stunden Inkubationszeit bei 37°C.

Anzeige



Vollversorgung für Alten- & Pflegeheime

Das Textilmanagement von **bardusch** bietet Ihnen eine moderne Vollversorgung mit hygienisch einwandfreien und normgerechten Textilien für Ihre Einrichtung:

- Hygienische Berufs- und Schutzbekleidung für das gesamte Pflegeteam
- Stationswäschevollversorgung
- Pflege der persönlichen Bewohnerwäsche

Bei **bardusch** steht Ihr Bedürfnis im Mittelpunkt. Kontaktieren Sie uns noch heute:
0800 707 8090 oder www.bardusch.com

Das gelte ohnehin für das „normale“ Waschen, bei dem man Wasser und Seife über die Hände laufen lasse und sie gegenseitig abreibe. Aber selbst, wenn man eine Kühle

in einer Hand forme und die Fingerspitzen der anderen Hand darin tauche, reiche das nicht aus. „Und selbst mit Desinfektionsmitteln wie Alkohol kommt man nicht

weiter.“ Zastrows Fazit: „Lange, lackierte oder gestylte Fingernägel sind in der Pflege tabu.“ Das Gleiche gelte übrigens auch für „offene“ Piercings, etwa durch

die Nase oder die Lippe. „Denn auch dort können sich Erreger einnisten. Da ist immer ein Risiko.“

Weitere Informationen:
www.arbg-aachen.nrw.de
www.ecolab.com
www.regiomed-kliniken.de
www.rki.de

Arbeitsrecht

„Für Pflegeeinrichtungen gilt generell ein höherer Hygienestandard“

Die Arbeitsrechtlerin Dr. Friederike Meurer über ähnlich gelagerte Fälle und Konsequenzen des Aachener Arbeitsgerichtsurteils

Das Arbeitsgericht Aachen gab einer Pflegeeinrichtung recht, die per Dienstanweisung eine Mitarbeiterin des sozialen Dienstes aufgefordert hatte, nur mit kurzen, unlackierten Fingernägeln ihren Dienst zu versehen. **PflegeManagement** erkundigte sich bei Dr. Friederike Meurer, Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht bei Curacon, nach ähnlichen Fällen und Schlussfolgerungen.

PflegeManagement: Sind Ihnen ähnliche Fälle bekannt?

Dr. Friederike Meurer: Ja, das Landesarbeitsgericht Köln war im Jahr 2010 mit einem ähnlichen Fall befasst. Dort ging es um eine Kleiderordnung für das Sicherheitspersonal an einem Flughafen. Den Mitarbeitern wurde nicht nur die Farbe und maximale Länge der Fingernägel vorgeschrieben, sondern auch das Färben ihrer Haare untersagt und bestimmte Vorgaben für die Kleidung gemacht.

PflegeManagement: Wie hat das Gericht geurteilt und dies begründet?

Dr. Friederike Meurer: Das LAG Köln hat – ähnlich wie in dem Aachener Fall – eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und dem Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter vorgenommen. Im Ergebnis billigte es die Beschränkung der Länge der Fingernägel auf maximal 0,5 cm, da zu lange Fingernägel bei der Arbeit behindern und für eventuell abzutastende Passagiere sogar gefährlich werden könnten. Für unzulässig hielten die Kölner Richter allerdings die Einschränkung des Arbeitgebers auf einfarbige Lackierung, da hier das Recht der Arbeitnehmer auf Individualität höher einzuschätzen sei. Gleiches gelte für die Farbe der Haare. Dies sei allein Sache der Arbeitnehmer.

PflegeManagement: Bedeutet der Spruch des Aachener Arbeitsgerichts in der Konsequenz, dass im Grundsatz jeder Mitarbeiter, jede



Leitet das Geschäftsfeld Arbeitsrecht bei der Curacon Rechtsanwalts-gesellschaft: Dr. Friederike Meurer.

Mitarbeiterin in einer Pflegeeinrichtung – von dem Leiter, der Leiterin bis zum Gärtner, der Gärtnerin – sich an die Hygiene-Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts zu halten haben? Denn im Prinzip hat jeder Beschäftigte, der in einer Pflegeeinrichtung arbeitet, Kontakt mit den Bewohnerinnen und Bewohnern.

Dr. Friederike Meurer: Die Hygieneempfehlungen des Robert-Koch-Instituts gelten in erster Linie für das medizinische und pflegerische Personal mit unmittelbarem Patientenkontakt. Aber natürlich empfiehlt sich in Pflegeeinrichtungen generell ein hoher Hygienestandard. Inwiefern vergleichbare Anweisungen wie im Aachener Fall auch gegenüber Mitarbeitern mit nur mittelbarem Kontakt, also zum Beispiel Gärtner, Verwaltungspersonal etc., durchsetzbar wären, ist wieder eine Abwägungsfrage im Einzelfall. Das Ergebnis ist dann insbesondere davon abhängig, wie der konkrete Kontakt mit den Bewohnerinnen und Bewohnern aussieht.

PflegeManagement: Nun gibt es neben gegelten und gestylten Fingernägeln auch Modetrends wie Piercings oder Tattoos. Gibt es dazu schon eine Rechtsprechung?

Dr. Friederike Meurer: Zur Frage der Zulässigkeit des Verbots von Tätowierungen sorgte im Jahr 2014

ein Fall des Verwaltungsgerichts hofes Hessen für Aufmerksamkeit. Die Klägerin hatte sich bei der Polizei beworben und war wegen ihrer Tätowierung abgelehnt worden. Das Gericht hielt diese Ablehnung für zulässig, weil die Tattoos so groß waren, dass sie beim Tragen der vorgeschriebenen Dienstkleidung sichtbar gewesen wären.

PflegeManagement: Für welche Berufsgruppen über das Gesundheitswesen hinaus empfehlen sich die Hygienevorschriften des Robert-Koch-Instituts sonst noch?

Dr. Friederike Meurer: Die Hygienevorschriften des Robert-Koch-Instituts wurden speziell für Einrichtungen des Gesundheitswesens entwickelt und lassen sich nicht unbedingt auf andere Bereiche übertragen. Für andere Branchen gibt es aber natürlich ebenfalls Hygienevorgaben, die zu beachten sind, so zum Beispiel die strengen Vorgaben der EU-Lebensmittelhygieneverordnung für Branchen mit Lebensmittelkontakt. ♦

Advertorial

PpSG: Pflegekräfte digital entlasten

Große Potenziale für die Entlastung des Pflegepersonals in diversen Bereichen

Um Pflegekräfte zu entlasten, wird die Digitalisierung in Pflegeeinrichtungen ab 2019 bis 2021 gefördert: Interessierte Einrichtungen können nach Vorgabe des PpSG einmalig Fördermittel bis zu 40 Prozent der Anschaffungskosten für eine Digitalisierungsmaßnahme, maximal 12.000 €, finanzieren.

Doch mit den Digitalisierungsmaßnahmen sollen die Ziele des Gesetzes unterstützt werden:

„Mit dem Entwurf eines Pflegepersonalstärkungsgesetzes werden Maßnahmen vorgesehen, mit denen dem Pflegekräftemangel bei gleichzeitig wachsendem Bedarf an guter Pflege wirksam begegnet werden können soll. Da der Pflegekräftemangel eine Vielzahl von Ursachen hat, setzt der Gesetzentwurf an einer Reihe von Handlungsschwer-

punkten und Anreizen an, um die Personalausstattung durch attraktivere Arbeitsbedingungen und Bezahlung zu erhöhen und damit auch die Pflege und Betreuung der Pflegebedürftigen, Patientinnen und Patienten zu verbessern. [...]“ Entwurf des Gesetzes zur Stärkung des Pflegepersonals vom 24.9.2018

Der PpSG-Antrag ist nur das eine ...

Vor Beantragung der Fördergelder ist es wichtig, die richtigen Digitalisierungsmaßnahmen im Sinne des PpSG zu identifizieren, um die Fördergelder gezielt einzusetzen. Nämlich genau da, wo man durch die Digitalisierung den größtmöglichen Effekt zur Entlastung des Pflegepersonals erzielen kann.

Mit einer Ist-Analyse starten

Zu Beginn sollte die vorhandene digitale Infrastruktur analysiert werden, um genau die Abläufe zu identifizieren, bei denen für eine tatsächliche Entlastung des Personals gesorgt werden kann. Dabei macht es wenig Sinn, einen bereits digitalisierten Prozess durch einen neuen zu ersetzen, wenn dadurch nur wenig gewonnen wird. Aber auch eine Software einzuführen, die einen bislang manuell umgesetzten Prozess unterstützt, ohne dass diese in die bestehende IT-Landschaft integriert werden kann, ist unsinnig. Wesentlich für den Erfolg einer umfassenden Digitalisierungsstrategie ist die Prozessintegration, die für einen durchgängigen Fluss aller Daten und Informationen sorgt.

Entlastungspotenziale gibt es in vielen Bereichen

Große Potenziale für die Entlastung des Pflegepersonals sehen wir in den Bereichen der Pflegedokumentation, Abrechnung von Pflegeleistungen sowie bei der Dienstplanung. Aber auch beim internen Qualitätsmanagement und bei der Erhebung von Qualitätsindikatoren kann die Digitalisierung enorm zur Entlastung von Pflegekräften beitragen. Da sich die Wilken Software Group schon seit Jahren intensiv mit allen Abläufen in Pflegeeinrichtungen beschäftigt, können wir die Einrichtungen mit unserem speziellen Beratungspaket „PpS digital“ gezielt unterstützen, schnell Optimierungspotenziale und die richtigen Maßnahmen für die Digitalisierung

der Abläufe zu identifizieren und damit zeitnah für eine spürbare Entlastung des Pflegepersonals zu sorgen. ♦

Ihre Ansprechpartnerin:
Frau Andrea Wolsky
andrea.wolsky@wilken.de
Telefon 0731/9650-648

Weitere Informationen unter
www.wilken.de



Auszeichnungen für aktiv gelebte, innovative Verpflegungskonzepte

Transgourmet-Wettbewerb „Vom Kostenfaktor zum Glücksfaktor“ würdigt zum dritten Mal Best-Practice-Beispiele in der Seniorenverpflegung

Auch im Alter bleibt der Anspruch an das Essen hoch – ältere Menschen und auch ihre Angehörigen wollen heute mehr als eine reine Versorgung: mehr Emotionalität, mehr Genuss, mehr Lebensqualität. Ob Lieblingsgerichte von früher oder auf die Gesundheit zugeschnittene Speisepläne: Wenn Senioreneinrichtungen heute punkten wollen, dann gehen sie auf die Bedürfnisse ihrer Bewohner nach regionalen, saisonalen, frischen und abwechslungsreichen Speisen ein – das bestätigt auch die Studie „Ernährungsstile und Visionen selbstständig lebender älterer Menschen“ des Instituts für Biomedizin des Alterns in Nürnberg. Transgourmet hat die Zeichen der Zeit längst erkannt.

Zum dritten Mal hat das Unternehmen in einem Wettbewerb nach aktiv gelebten, innovativen Verpflegungskonzepten gesucht. Jetzt stehen die drei Sieger fest: dass *Jakob-Sigle-Heim* in Kornwestheim, das *Tobias-Haus Alten- und Pflegeheim* in Ahrensburg und die *Belia Seniorenresidenz Schalke* in Gelsenkirchen. Sie und drei weitere Einrichtungen wurden mit ihren herausragenden Konzepten auf der diesjährigen ALTENPFLEGE in Nürnberg vorgestellt und mit dem Siegel „Botschafter emotionaler Genuss“ 2019 ausgezeichnet.

Anzeige



TRANSGOURMET

Gemeinsam zum Erfolg!

Besuchen Sie unsere Seminare – mit spannenden, praxisorientierten Inhalten.

„Kosten in der Gemeinschaftsverpflegung – das Budget im Griff“
13.06.2019 (Eichenau)

„Verpflegungskonzepte – von frisch bis Convenience“
27.06.2019 (Dresden)
16.07.2019 (Bayreuth)

Informationen zum Seminarangebot unter www.transgourmet.de

Transgourmet Deutschland GmbH & Co. OHG
Albert-Einstein-Str. 15 • 64560 Riedstadt
nationaleseminare@transgourmet.de



„Botschafter emotionaler Genuss“: das Jakob-Sigle-Heim in Kornwestheim, die Belia Seniorenresidenz Schalke GmbH in Gelsenkirchen und das Tobias-Haus Alten- und Pflegeheim gGmbH in Ahrensburg.

Das große Finale beim Wettbewerb „Vom Kostenfaktor zum Glücksfaktor – Wettbewerb für emotionale Genusskonzepte in der Seniorenverpflegung“ ist für Transgourmet deutlich mehr als nur eine Preisverleihung. „Wir wollen möglichst viele weitere Einrichtungen motivieren, sich für emotionalen Genuss in der Seniorenverpflegung zu engagieren“, erklärt Martin Kölle, Leitung nationaler Vertrieb Gemeinschaftsverpflegung der Transgourmet Deutschland GmbH & Co. OHG sowie Initiator des Projekts. Die von Transgourmet auf der ALTENPFLEGE vorgestellten Best-Practice-Beispiele zeigen auf, welche Maßnahmen sinnvoll sein können und in der Praxis funktionieren. Denn: Das Thema „Verpflegung“ wird für Senioren und ihre Angehörigen künftig noch an Bedeutung zunehmen. Und eine gute Seniorenverpflegung führt nicht nur zu einem Plus an Lebensqualität für die Heimbewohner, sondern auch zu einem deutlichen Imagezuwachs für den Betrieb. Einrichtungen, die sich frühzeitig und proaktiv für emotionalen Genuss in ihrem Haus einsetzen und dies auch kommunizieren, sind deshalb klar im Vorteil.

Drei Sieger von vielen

Das *Jakob-Sigle-Heim* in Kornwestheim überzeugte die Jury besonders durch eine ungewöhnliche Idee: regelmäßiges Backen mit dem Holzofen. Hinzu kommen kulinarische Menüabende und eine Kooperation mit der ortsansässigen Berufsschule, Abteilung „Nahrung“. Es gibt keinen festen Spei-

seplan im Haus, da die Speisen möglichst individuell und abwechslungsreich sein sollen. Der Einsatz von frischen und saisonalen Lebensmitteln ist der Heimleitung sehr wichtig. „Die Küche hier wird von den Bewohnern sehr hoch geschätzt“, sagt Sina Urban vom Kompetenzteam Ernährung | Hygiene | Information bei Transgourmet, die die Einrichtung vor Ort besucht hat. „Alles wird liebevoll umgesetzt und mit ganzem Herzen gelebt – das lässt sich an der Zufriedenheit der Senioren deutlich ablesen.“

Das *Tobias-Haus Alten- und Pflegeheim* in Ahrensburg ist auf Menschen mit Demenz spezialisiert. Die hauseigene Küche berücksichtigt individuelle Wünsche und verarbeitet so viele frische und biologische Zutaten wie möglich. Ein Sinnesgarten hält die Bewohner wach und neugierig. Eine Gartentherapeutin begleitet und berät die Bewohner bei der Gartenarbeit

und bietet regelmäßig Veranstaltungen an. Anregende Aktivitäten aller Art und kulinarische Eindrücke gehen Hand in Hand. „Man spürt deutlich, dass die Bewohner ernst genommen und wertgeschätzt werden“, erläutert Lisa Hochstein, ebenfalls vom Kompetenzteam Ernährung | Hygiene | Information bei Transgourmet. „Sie erhalten in der Einrichtung die Möglichkeit, ihre Autonomie zu wahren.“

Auch in der *Belia Seniorenresidenz Schalke* in Gelsenkirchen zählt nur das, was glücklich macht, etwa das gemeinschaftliche Pflanzen und Ernten im hauseigenen Garten sowie das Verarbeiten der Produkte zu Spezialitäten nach „Omas Rezept“. Gelebt wird hier eine maximale Vielfalt an Lebensmöglichkeiten, vom gemeinsamen Fußballspielen über das Schnippeln und Zubereiten der Mahlzeiten in den Kochgruppen bis hin zum Ausrichten von Festen oder Basa-



Bei einer Podiumsdiskussion thematisierte Transgourmet mit den Gewinnerinnen und Gewinnern des Wettbewerbs des vorigen Jahres Herausforderungen, Chancen und Erfolgsfaktoren emotionaler Genusskonzepte.

ren, zu denen immer auch externe Besucher eingeladen sind. „In dieser Einrichtung wohnen die Senioren nicht nur zusammen, sie kommunizieren und arbeiten auch intensiv miteinander. Jeder Bewohner hat eigene Aufgabenbereiche und Genuss ist ein zentraler Bestandteil des Alltags“, fasst Sina Urban ihre Eindrücke zusammen. Transgourmet Deutschland gehört zum Unternehmen Transgourmet Central & Eastern Europe. Als führender Multi-Channel-Anbieter ist Transgourmet Central & Eastern Europe der Abhol- und Belieferungsgroßhandel für Kunden aus Gastronomie, Hotellerie, Betriebsverpflegung, sozialen Einrichtungen, Einzelhandel und weiteren Gewerben. Unter dieser Dachmarke sind die Spezialisten „Transgourmet“ für die Zustellung, „Selgros Cash & Carry“ für die Abholung sowie „Transgourmet Cash & Carry“ als regionales Abholformat mit Zustellung vertreten.

Erfolge kann man lernen

Solche Erfolge kann man auch lernen, etwa beim Transgourmet Glücksfaktor-Workshop „Umsetzung von Genusskonzepten in Senioreneinrichtungen“. In dem Workshop wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gezeigt, wie Seniorinnen und Senioren in eigene Genusskonzepte integriert werden können. Präsentiert werden hier keine vorgefertigten Lösungen, vielmehr erarbeiten die Referenten im gemeinsamen Austausch Ideen, die die Teilnehmer ganz individuell in ihrer Senioreneinrichtung umsetzen können.

So erwarten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Einzelnen im Workshop zum Beispiel Themen wie: Die Sinneswahrnehmung – Veränderungen im Alter, Herausforderungen in Verbindung mit verschiedenen Krankheitsbildern, in der Praxis: Lebensmittelhygiene und Arbeitssicherheit beim Kochen mit Senioren, Interaktion der Abteilungen, mögliche Stolpersteine oder Tipps und Maßnahmen für die Werbung nach außen. Die Teilnehmerzahl beträgt mindestens 15, maximal 25 Personen, der Workshop ist auf eine Dauer von fünf Stunden ausgelegt, Ziel des Seminars ist die Vermittlung von Hilfestellungen bei der Umsetzung eigener Genusskonzepte. Bei Interesse E-Mail an nationaleseminare@transgourmet.de

Weitere Informationen:
www.transgourmet.de
www.kochen-fuer-senioren.de/seminare/

Wirtschaft

„Es gibt wieder Wartelisten“

Von der Cockpit-Studie bis hin zum Benchmarking – Bankinstitute reagieren auf wachsenden Bedarf an Plätzen in Pflegeeinrichtungen mit passgenauen Nutzungs- und Entwicklungskonzepten für Träger und Investoren

Die Suche nach einem Platz in einer Pflegeeinrichtung wird wieder schwieriger. Nach einer Anfang dieses Jahres veröffentlichten Studie der Evangelischen Bank eG konnten 71 Prozent der rund 300 befragten Geschäftsführer und Leiter von Pflegeheimen aus ganz Deutschland in den vergangenen drei Monaten mindestens eine Anfrage nach einem vollstationären Heimplatz nicht bedienen, 68 Prozent mussten Anfragen zur Kurzzeitpflege ablehnen.

„Wir haben wieder Wartelisten“, stellte Ende April dieses Jahres auch die Arbeiterwohlfahrt Westliches Westfalen mit Sitz in Dortmund fest, Trägerin von 58 Einrichtungen der vollstationären Pflege. Den Trend bestätigen ebenfalls die Caritas im Bistum Münster und der nordrhein-westfälische Landesverband des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste, dessen Mitglieder zwischen Rhein und Weser rund 100 Einrichtungen betreuen. *PflegeManagement* hatte schon in der Ausgabe Dezember 2018/Januar 2019 unter Berufung auf eine Studie des Immobiliendienstleisters CBRE und der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft CURACON vor einem drohenden baulichen Pflegezustand gewarnt. Da in Deutschland weit über 90 Prozent der Träger von Pflegeeinrichtungen frei-gemeinnützig oder privat sind, liegt bei ihnen auch die Verantwortung für die Investitionen in ihre Häuser für die Zukunft. Da braucht es gute Expertise, die den Einrichtungen bei Analyse, Planungen und Finanzierung zur Seite steht.

„Der Pflegemarkt ist für Investoren nach wie vor attraktiv“, sagt Ulrich Schartow. Er ist Geschäftsführer der BFS Service GmbH, einer Tochtergesellschaft der Bank für Sozialwirtschaft AG, für Investoren. 2018 waren nach seiner Beobachtung bei



Foto: Bank für Sozialwirtschaft

Bietet mit der *Cockpit-Studie* eine Unterstützungsleistung, die schon in der baulichen Projektierungsphase ansetzt: **Ulrich Schartow, Geschäftsführer der BFS Service GmbH.**

den Transaktionen Pflegeheime mit Abstand die beliebtesten Investitionsziele im Bereich der Pflegeimmobilien. „Insbesondere ausländische Investoren sind weiterhin sehr expansiv auf dem deutschen Markt unterwegs. Der begrenzende Faktor ist inzwischen die mangelnde Verfügbarkeit von Kaufobjekten, insbesondere in Ballungsräumen. Das gilt für Neubauten ebenso wie für Bestandsimmobilien.“

BFS Service GmbH: „Trend geht zu Komplexeinrichtungen“

Schartow verweist bei Neubauten auf folgende Herausforderungen: „In attraktiven Lagen gibt es keine Grundstücke, die Preise sind zu hoch und die Baufirmen sind ausgelastet.“ Vorteilhaft bei Neubauten sei, dass sie sich gut strukturieren und planen ließen. Hier gehe die Tendenz in den vergangenen Jahren dahin, statt singulärer Pflegeheime Komplexeinrichtungen zu bauen, die stationäre Pflege, Tagespflege, betreutes Wohnen und andere Nutzungen integrieren. „Bestandsobjekte sind oft sanierungsbedürftig und damit wesentlich anspruchsvoller in der Planung, risikoreicher und teurer.“



Foto: apoBank

Es ist wichtig, auf die spezifische Situation der Häuser einzugehen: **Michael Gabler, Bereichsleiter Firmenkunden der Deutschen Apotheker- und Ärztebank, apoBank.**

Hinzu kommt in beiden Fällen, dass Investoren nicht nur die Nachfrageseite, also die künftigen Pflegebedürftigen im Blick haben müssen, sondern auch die Pflegekräfte, die sie versorgen sollen. Das zentrale Problem und aktuelle Investitionshemmnis ist der Mangel an Fachkräften. Pflegeunternehmen müssen heute vor allem als Arbeitgeber attraktiv sein.“

Um Investoren bei der Planung eines Bauvorhabens bestmöglich zu begleiten, habe die BFS Service GmbH verschiedene Beratungsangebote entwickelt, die genau auf die individuelle Bedarfssituation zugeschnitten werden, erläutert der Geschäftsführer. So erfolge die Klärung grundsätzlicher strategischer Fragestellungen, wie die genaue Definition und Entwicklung des zukünftigen Leistungsportfolios, im Rahmen einer *Strategieberatung*. Ob und wie die hieraus resultierenden Anforderungen erfolgreich in konkrete Vorhaben transformiert werden könnten, werde mit Hilfe von *Sozialmarktanalysen* beantwortet, indem die Wettbewerbssituation und die Bedarfsentwicklung am jeweiligen Standort bewertet werden.

„Dazu legen wir unter anderem valide und erprobte Berechnungs-

modelle für die verschiedenen Segmente der stationären und ambulanten Pflege und das Betreute Wohnen zugrunde. In Bezug auf den Fachkräftemangel analysieren wir das Angebot und die Nach-

frage von Fachkräften in der Pflege auf der Basis einer Auswertung definierter Indikatoren für jeden Kreis. Zudem beraten unsere Experten zu Maßnahmen der Personalgewinnung und -bindung sowie

Impressum

PflegeManagement ist die Zeitung für Führungskräfte in der stationären und ambulanten Pflege. Ein Exemplar je Unternehmen der Branche ist kostenfrei.

Weitere Exemplare können bestellt werden zum Einzel-/ Jahresbezugspreis von 2,80 Euro/16,80 Euro zzgl. Versandkosten.

Die Versandkosten innerhalb Deutschlands für sechs Ausgaben betragen 8,70 Euro. Kündigungsfrist: sechs Wochen zum Jahresende.

Die Zeitung erscheint alle zwei Monate in einer verbreiteten Auflage von 12.260 Exemplaren (IVW Q4/2018).



Verlag:

Joh. Heider Verlag GmbH
Paffrather Straße 102–116
51465 Bergisch Gladbach
Telefon: 0 22 02 / 95 40 0
Telefax: 0 22 02 / 2 15 31
E-Mail: pflegemanagement@heider-verlag.de
www.heider-medien.de

Geschäftsführung:
Hans-Martin Heider
Roberto Heider

Grafik und Druck:

Heider Druck GmbH,
Bergisch Gladbach
Artdirector: Tanja Giebel

Mediaberatung:

Markus Frings
Telefon: 0 22 02 / 95 40-485
E-Mail: frings@heider-medien.de

Redaktion:

IVR Industrie Verlag und
Agentur Eckl GmbH
Karlstraße 69
50181 Bedburg
Telefon: 0 22 72 / 91 20 0
Telefax: 0 22 72 / 91 20 20
E-Mail: c.eckl@ivr-verlag.de
www.ivr-verlag.de

Chefredakteur (v.i.S.d.P.):

Christian Eckl

Redaktion:

Achim Hermes (hea)

Schlussredaktion:

Hiltrud Eckl

Gerichtsstand:

Bergisch Gladbach HRB 45525

www.heider-mediaservice.de/pflegemanagement

Anzeige



Die KongressMesse für den Sozialmarkt
Einzigartig vielfältig.

Motto 2019:
GEMEINSAM statt einsam – Sozialen ZUSAMMENHALT stärken

Fokusthema: PFLEGE
Kongresseröffnung mit Dr. Eckart von Hirschhausen

Kostenfreies Messticket sichern!
QR-Code zum Ticket-Shop scannen und dort den Gutschein-Code: **PM2019** eingeben.



Veranstalter
Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.



10 Jahre HUMOR HILFT HEILEN
WIR STRECKEN UNS NACH VOR IN PFLEGE & HILFEN

06.–07. November 2019 · NürnbergMesse · consozial.de/tickets

5€ amazon Gutschein für die ersten 50 Anmeldungen bis 16.6.2019!*

Melden Sie sich jetzt zu unserem Newsletter an!

JETZT SCHNELL ANMELDEN!



PflegeManagement für alle im Team

Jede neue Ausgabe kostenlos digital

Empfehlen Sie uns weiter an Ihre führenden Mitarbeiter!

Hier anmelden:

bit.ly/newsletterpm

Den Newsletter erhalten Sie alle zwei Monate. Ihre Daten werden nur zu diesem Zweck verwendet. *Den Gutschein erhalten Sie innerhalb der nächsten Tage nach Anmeldung an die von Ihnen angegebene E-Mail-Adresse. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität. Es gilt, Alleinstellungsmerkmale hervorzuheben und generell eine klare Positionierung gegenüber dem Wettbewerb zu kommunizieren.“

Dossier mit wichtigen Parametern

Da die meisten Kunden der Bank für Sozialwirtschaft ihre Expertise in der Pflege, aber nicht im Bau- oder in der Finanzierung haben, sehen sich diese Organisationen regelmäßig sehr komplexen Aufgaben gegenüber, wenn es um die anschließende Realisierung von Immobilienprojekten geht. Die BFS Service bietet daher seit vergangem Jahr mit der *Cockpit-Studie* eine Unterstützungsleistung, die schon in der baulichen Projektierungsphase ansetzt. Die Auftraggeber erhielten ein Dossier zu ihrem jeweiligen Bauvorhaben, das alle wichtigen Parameter darlegt – von den zu erwartenden Baukosten bis hin zu Vorschlägen zum weiteren Projektmanagement. „Auf dem Weg dorthin wird ein passgenaues Nutzungs- und Entwicklungskonzept erarbeitet“, führt Geschäftsführer Schartow weiter aus, „dass unter anderem eine erste Visualisierung von Flächen und Grundriss beinhaltet; es werden verkehrsplanerische Fragen zum Beispiel zur Erreichbarkeit und zur Erschließung geklärt und es wird durch eine Gegenüberstellung der Bau-, Sanierungs- und Bewirtschaftungskosten und der zu erwartenden Erträge eine Wirtschaftlichkeitsanalyse erstellt, die auch Rückschlüsse auf Refinanzierungsoptionen beinhaltet. Mögliche Finanzierungsbausteine werden geprüft und Vorschläge für die Umsetzung erarbeitet – alles immer in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber. Dieser hat dann eine fundierte Grundlage für die Beauftragung eines Architekten oder für Verhandlungen mit den Kostenträgern. Die schon jetzt über unseren Erwartungen liegende Nachfrage nach der *Cockpit-Studie* zeigt, dass mit diesem Angebot die Bedürfnisse unserer Kunden umfassend aufgegriffen werden.“ Alle diese Beratungsleistungen bietet die BFS Service GmbH nicht nur Investoren an, sondern auch



Foto: Achim Hermes

Der Bedarf ist groß und deshalb geht der Trend auch dahin, Komplexeinrichtungen zu bauen, die stationäre Pflege, Tagespflege, betreutes Wohnen und andere Nutzungen integrieren.

gemeinnützigen und privaten Betreibern oder Kommunen im Rahmen der kommunalen Pflegeplanung. Schartow: „Unser Anspruch ist es, alle Beratungsleistungen rund um die Sozialimmobilie bereitzustellen und ständig weiterzuentwickeln. Wenn es um die Finanzierung geht, übergeben wir an die Bank für Sozialwirtschaft.“

apoBank: Plätze integrieren

Auch Michael Gabler erkennt in den vergangenen Jahren bei der Nachfrage nach Finanzierungsmitteln für Baumaßnahmen in Pflegeeinrichtungen einen deutlichen Anstieg. Dabei standen nach Beobachtung des Bereichsleiters Firmenkunden der Deutschen Apotheker- und Ärztekasse, apoBank, in der jüngsten Vergangenheit Neubauten eindeutig zu wenig im Fokus. Er führt das auch darauf zurück, dass die Landesheimbauverordnungen mehrheitlich eine Erhöhung der Einzelzimmerquote vorsahen. Insofern waren und seien die Betreiber häufig mit dem Umbau bestehender Einrichtungen befasst. Gabler: „Als Bank im Gesundheitswesen kennen und analysieren wir den Markt sehr genau. Unseren Auswertungen zufolge sind zwar im vergangenen Jahr bundesweit, bzw. schwerpunktmäßig in den bevölkerungsreichen Bundesländern, über 400 Tagespflegeeinrichtungen, knapp 600 Pflegedienste und 130 Pflegeheime neu entstanden. Mit Blick auf den demografischen Wandel unserer

Bevölkerung, veränderten gesellschaftlichen Erwartungen, steigenden Ansprüchen, fehlenden Familienverbänden oder dem Bedarf an Einzelzimmern sind diese jedoch bei weitem nicht ausreichend, um die tatsächliche Nachfrage zu befriedigen.“

Bereits heute liege die Auslastungsquote der stationären Einrichtungen im Bundesschnitt bei 95 Prozent. Perspektivisch geht die apoBank davon aus, dass diese Quote weiter hoch bleibt und der Pflegemarkt damit attraktiv. Gleichwohl verfolge der Gesetzgeber weiterhin den Grundsatz „ambulant vor stationär“.

Gabler: „Die Einrichtungen sollten daher bei Bauvorhaben eine höhere Flexibilität im Blick haben. Ein einfaches Beispiel, das hierauf abzielt, ist die Integration von Plätzen für die Kurzzeit- oder Tagespflege. Letztlich wird auf diese Weise auch das Risiko für den Betreiber und die finanzierende Bank diversifiziert. Über die Einnahmen aus dem stationären Pflegebetrieb hinaus lassen sich hier Erträge aus den ambulanten Angeboten generieren, die wiederum für die Erbringung des Kapitaldienstes nutzbar sind. Weiterhin sind die sogenannten Quartierslösungen zu nennen. In solchen „multifunktionalen“ Konzepten lassen sich moderne Wohnformen und die Versorgung sektorenübergreifend, mit ambulanten, stationären und pflegerischen Leistungen attraktiv gestalten.“

„Ambulant vor stationär“ wird sich nach Ansicht des Bereichsleiters

Firmenkunden der apoBank auch in anderer Hinsicht auf die Pflegeheimbetreiber auswirken: Der Anstieg der Ansprüche für ambulante Leistungen liege seit der Pflege-reform über dem für stationäre Leistungen. Die Umstellung von Pflegestufen zu Pflegegraden habe dazu geführt, dass leichtere Fälle quasi in den ambulanten Sektor abwanderten und verstärkt schwere Pflegefälle in den Heimen betreut werden. Eine weitere Konsequenz sei, dass stationäre Leistungserbringer ihr Angebot um ambulante Pflegeleistungen erweiterten oder bestehende Immobilien in Tagespflege umbauten, um diese Kunden nicht zu verlieren.

Unterschiedliche Finanzierungsinstrumente

Gabler: „Der Gesetzgeber legt derzeit einen Schwerpunkt auf die Pflegekräfte. Neue Pflegeplätze entstehen an dieser Stelle sicherlich noch nicht. Vielmehr sehen wir wirtschaftliche Belastungen, die sich hieraus ergeben. In erster Linie sind die höheren Aufwände zu Personalgewinnung und -bindung zu nennen. Im Detail sind weitere Aspekte relevant. So wird aus den Nachweispflichten zum Einsatz des Pflegepersonals bürokratischer Mehraufwand resultieren.“

Eine aktuelle Herausforderung sieht Michael Gabler für die Heimbetreiber in der Kalkulation des einrichtungseinheitlichen Eigenanteils: „Da dieser stichtagsbezogen kalkuliert wird, können bei unterjähriger Veränderung der Morbidität bzw. des Pflegegradmixes wirtschaftliche Risiken entstehen, die unmittelbare Auswirkungen auf die Refinanzierung von Investitionen haben. Ein weiterer Aspekt ist der, dass Pflegeheime seit Inkrafttreten des Dritten Pflege-stärkungsgesetzes einen „angemessenen“ Zuschlag für das unternehmerische Risiko erheben dürfen. Auf der einen Seite klingt dies positiv, zumal auch die Bildung von Rücklagen zulässig ist. Auf der anderen Seite steht auch hier wieder bürokratischer Aufwand, denn der Zuschlag muss mit den Pflegekassen verhandelt und die entsprechenden Nachweise müssen vorgelegt werden.“

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen sei die Situation für Pflegeheimbetreiber durchaus komplex. Als Bank im Gesundheitswesen sei der apoBank wichtig, auf die spezifische Situation der Häuser einzugehen. Denn der Erfolg von Pflegeeinrichtungen hänge auch damit zusammen, wie diese mit den regionalen Gegebenheiten, den jeweiligen Landesheimbauverordnungen und den gesetzlichen Vorgaben der Bundesländer umgehen.

„Für unsere Finanzierungslösungen blicken wir darüber hinaus dezidiert auf Kennzahlen wie Umsatzrendite, EBITDAR, Personalkosten- oder Auslastungsquote und vergleichen diese mit Benchmarkdaten ähnlicher Häuser. Aus unserer Sicht greifen in der Finanzierung von Gesundheitsimmobilien keine standardisierten Lösungen. Das bietet sich auch nicht an, denn jedes Vorhaben ist individuell und unterliegt einer eigenen Planung.“ In der Regel kommen für die Finanzierung unterschiedliche Instrumente zum Tragen – im Wesentlichen sowohl variable als auch festverzinsliche Langzeitdarlehen. Gabler: „Da jedoch auch bei Investitionsfinanzierungen das Thema Flexibilität und Absicherung von Unwägbarkeiten in der Planung der Liquiditätsströme eine wichtige Rolle spielt, lassen sich hierfür Betriebsmittelkreditlinien integrieren, die man sonst eher aus der Finanzierung des laufenden Betriebs kennt. Nicht zu vergessen, die öffentlichen Förderprogramme, die unsere Kunden durchaus entlasten können. Bekannt ist beispielsweise das KfW-Energieeffizienzprogramm, was allerdings begrenzte Laufzeiten hat. Die Prüfung dieser Möglichkeiten gehört aus unserer Sicht immer mit zu einem Finanzkonzept dazu. Es handelt sich bei Investitionen in Pflegeheime regelmäßig um langfristige Verpflichtungen über Jahre und Jahrzehnte. Es gilt also unter anderem die Nachfragestruktur richtig einzuschätzen, auch über den aktuellen Bedarf hinaus.“

hea

Weitere Informationen:

www.apobank.de

www.eb.de

www.sozialbank.de

Wer liefert was?

Perfekt für die Dusche

Der Dusch- und Toilettenstuhl SCC 200 BS FT

- stabiler RCN Spezialkunststoff-Rahmen
- Monoblock Rückenlehne
- Vollkunststoffsitz mit Pflege- und Toilettenöffnung
- ausziehbare und trittstabile Fußstütze
- belastbar bis 150 kg

RCN Medizin- und Reha-technik GmbH
Tel. 06761-9197-0 • info@rcn-medizin.de
www.rcn-medizin.de

• Evakuierungshilfsmittel
• Schulung
• Wartung

Wir helfen Ihnen ein geeignetes Evakuierungskonzept zu erstellen: **Senioren- und Pflegeheime, Krankenhäuser, Behinderteneinrichtungen und viele weitere Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen!**

Kontaktieren Sie uns gerne für eine Vorführung und Beratung vor Ort!

T: +49 (0)241-479679-0
info@escape-mobility.com
www.escape-mobility.de

Schwendi

Alten- und Pflegeeinrichtungen für vorgemerkte Interessenten zu Kaufen/zu Pachten oder als Kapitalanlage gesucht.

SCHWENDI-IMMOBILIEN
Telefon: 07353-1001 • www.schwendi.com

Weiterbildung per Fernstudium

- ✓ Fachkraft in der häuslichen Pflege (SGD)
- ✓ Altenbetreuung
- ✓ Fachkraft für Gesundheits- und Sozialdienstleistungen (IHK)

Jederzeit starten
4 Wochen kostenlos testen

weitere Kurse finden Sie unter www.sgd.de/pflege

ECOLAB
Everywhere It Matters!

Jeden Tag Höchstleistung ... für Personal und Boden! **NEU**

Setzen Sie mit den neuen **MAXX2-Produkten** auf einen Experten Ihres Fachs.

MAXX Care2, MAXX Lodan2
Hohe Widerstandsfähigkeit gegen alkoholische Haut- und Händedesinfektionsmittel - ideal für Krankenhausböden, Alten- und Pflegeheime!

ECOLAB DEUTSCHLAND GMBH
Postfach 10 02 62 • 40766 Monheim am Rhein • Tel. +49 (0)2173 599-1900
Vertriebsdienstleistung@ecolab.com • www.ecolab.com