Anzeige

sinfonie®
Die Software für Soziale Dienstleister

Pflege Management

Die Zeitung für Führungskräfte
in der mobilen und stationären Pflege

4. Jahrgang
August/September 2020

Pflege NEWSLETTER Management

Erhalten Sie jede Ausgabe
digital und kostenlos!
Jetzt anmelden unter:
bit.ly/newsletterpm

Aus dem Inhalt

Tierisch genial Seite 1–3
Ist es ein Bauernhof oder ein Pflegeheim? Der Seniorenbauernhof Marienrachdorf ist auf jeden Fall ein zukunftsweisendes Konzept. Ein Transgender der Pflegewirtschaft.

Kosmische Idee Seite 8
Die Matching-Plattform www.pflegesterne.de bringt ehemalige Pflegekräfte, die inzwischen in einem anderen Beruf arbeiten, mit Pflegeeinrichtungen zusammen, die unter Personalnot leiden. Eine echte Marktlücke mit Potenzial.

Überirdischer Genuss Seite 10–11
Moderne Küchentechnik optimiert die Ernährung von Senioren in Pflegeheimen. Die Herausforderung ist in Zeiten von Fachkräftemangel und Budgetkürzungen groß, doch der Innovationsgeist siegt. Gewinner ist der altersweise Gaumen.

Menschliche Lebensqualität Seite 14–15
Anhänger mit RFID-Transponder, dezente Armbänder oder Ident-Sender ermöglichen an Demenz erkrankten Menschen mehr Bewegungsfreiheit und somit auch eine höhere Lebensqualität.

Foto: Achim Hermes

Ein Bauernhof als Pflegeheim

Er ist ein Unikat, der Seniorenbauernhof in Marienrachdorf. Dahinter verbirgt sich eine Einrichtung des Betreuten Wohnens „Natürlich leben auf dem Bauernhof“ in Verbindung mit einem landwirtschaftlichen Betrieb. Der „Erfinder“ dieses Konzepts, Guido Pusch, ist wohl der einzige Landwirt weltweit, der gleichzeitig auch einen eigenen Pflegedienst betreibt. Am 1. Juli dieses Jahres konnten Pusch, die Bewohnerinnen und Bewohner sowie die Pflegerinnen und Pfleger das einjährige Jubiläum dieser Konstellation feiern.

▶ Fortsetzung auf Seite 2

Gastkommentar

Für eine zukunftsorientierte Pflegeversicherung

Von Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik, Diakonie Deutschland

Pflege ist das zentrale sozialpolitische Thema unserer Zeit. Fast jede und jeder kommt im Leben irgendwann in Berührung mit dieser fragilen Lebenssituation – sei es als Angehörige*r oder als jemand, der selbst auf Pflege angewiesen ist. Das löst bei vielen Menschen große Sorgen aus. Nicht nur in Bezug auf die eigene gesundheitliche Lebensperspektive und im Wissen um die eigene Verwundbarkeit. Hinzu kommen zunehmend Ängste um die persönliche wirtschaftliche Existenz. Dabei war die Einführung der Pflegeversicherung dazu gedacht, das Pflegerisiko abzusichern und solche Sorgen zu nehmen.

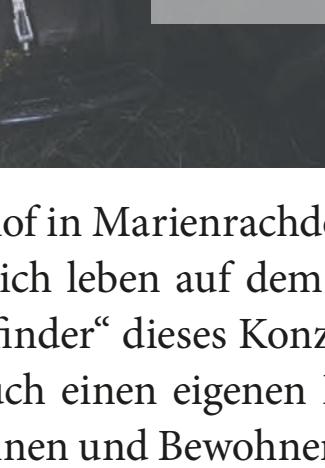


Foto: Diakonie/Thomas Meyer

Tatsächlich ist die Pflegeversicherung – 25 Jahre nach ihrer Einführung – nicht mehr wegzudenken aus dem System der sozialen Sicherung in Deutschland. Die Bürgerinnen und Bürger rechnen fest mit ihren Leistungen. Sie wären ohne sie dem Risiko der Pflegebedürftigkeit vollständig ausgesetzt. Nicht auszudenken, wie pflegebedürftige Menschen in der aktuellen Pandemie ohne die Pflegesettings, die sich in den letzten Jahrzehnten entwickelt haben, gut versorgt worden wären.

Allerdings sind die Ausgaben für die Pflegeversicherung seit ihrer Einführung kontinuierlich gestiegen: allein im Jahr 2017 um 7,8 Mrd. Euro auf 37,2 Mrd. Euro. Zum einen liegt das in unserer (zum Glück!) immer älter werdenden Gesellschaft an der Zunahme der Anzahl Pflegebedürftiger. Auch wurden mit der Einführung des neuen Pflegebegriffs 2016 rund 500.000 Versicherte mehr im Pflegesystem aufgenommen. Mit dem neuen Pflegebegriff wurden zum Beispiel Menschen mit Demenzerkrankungen erfasst, die bislang nicht angemessen berücksichtigt wurden.

Ein weiterer Grund ist, dass die Versorgungsleistungen für Pflegebedürftige ausgeweitet wurden. Das betrifft zum Beispiel wichtige Unterstützungen wie die Tagespflege.

▶ Fortsetzung auf Seite 2

▶ Fortsetzung von Seite 1

… Für eine zukunftsorientierte Pflegeversicherung

Höhere Ausgaben in der Pflege, zum Beispiel für bessere Arbeitsbedingungen und bessere Einkommen für die Pflegekräfte, dürfen nicht zulasten der Pflegebedürftigen gehen. Im Gegenteil: Menschen brauchen das Vertrauen, dass sie auch im Alter, unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Situation oder der ihrer Angehörigen, in jedem Fall verlässlich eine angemessene und (gute) pflegerische Versorgung erhalten.

Heute führen Verbesserungen in der Pflege aber tatsächlich dazu, dass die Eigenanteile von Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen ansteigen. Im Bundesdurchschnitt zahlte ein Pflegeheimbewohner am 1. Januar 2020 nach Abzug der Leistungen der Pflegeversicherung 1.940 Euro (Dies setzt sich zusammen aus: 731 Euro für die pflegebedingten Aufwendungen, 756 Euro für Unterkunft und Verpflegung und 453 Euro für Investitionskosten).

Mittlerweile bezieht jede*r dritte Bewohner*in im Pflegeheim Hilfe zur Pflege, weil sie mit ihrer Rente und ihrem Vermögen die Kosten nicht tragen können. Pflege wird für viele zum Risiko, von Sozialhilfe abhängig zu werden. Wir brauchen deshalb eine Reform der Pflegeversicherung mit einer Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit durch die Pflegeversicherung und einem festen und kalkulierbaren Eigenanteil für die Pflegenden.

Hinzu kommt, dass im gegenwärtigen System der informellen Pflege, also der Pflege durch Angehörige und Nachbar*innen zu Hause, das Risiko der Altersarmut für pflegende Angehörige steigt – meist für Frauen. Eine Reform des Pflegesystems ist somit auch eine drängende Gerechtigkeitsfrage: Pflegende Angehörige müssen vernünftig abgesichert sein, damit sie nicht selbst in eine prekäre Situation geraten.

Die Diakonie setzt sich daher für einen grundlegenden Systemwechsel in der Pflegeversicherung ein.

Es geht der Diakonie auch darum, dass Angehörige Sorge- und Erwerbsarbeit miteinander vereinbaren können.

Die Diakonie Deutschland schlägt deshalb vor, die bisherige Pflegeversicherung in eine Pflegevollversicherung mit begrenzter Eigenbeteiligung zu überführen.

- Bis auf die in ihrer Höhe fixe Eigenbeteiligung werden dann alle pflegebedingten Leistungen von der Solidargemeinschaft übernommen.
- Damit wird das Risiko der Pflegebedürftigkeit über die Sozialversicherung abgesichert; für die begrenzte Eigenbeteiligung kann privat vorgesorgt werden.
- Die Pflegevollversicherung mit begrenzter Eigenbeteiligung bezieht sich nur auf die pflegebedingten Aufwendungen und nicht auf Unterkunft und Verpflegung sowie die Investitionskosten.
- Die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung sind in der stationären Pflege weiterhin von den pflegebedürftigen Menschen zu tragen.
- Die Finanzierung der Investitionskosten ist Aufgabe der Länder.
- Die Behandlungspflege in der stationären Pflege ist eine SGB-V-Leistung und wird aus dem SGB XI herausgelöst, so kann die Pflegeversicherung entlastet werden und sich ihren eigentlichen Aufgaben widmen.
- Der Eigenanteil sollte für eine Phase des Übergangs begrenzt, bundesweit einheitlich, für die häusliche und stationäre Pflege erfolgen, um dann ggf. schrittweise vollständig von der Pflegeversicherung finanziert zu werden.
- Bei den Versorgungssettings und den Leistungen wird zwischen der vollstationären Pflege und der häuslichen Pflege unterschieden – mit Äquivalenzbeziehungen zwischen den Leistungen der vollstationären und der häuslichen Pflege.
- Dabei geht die Diakonie Deutschland davon aus, dass es weiterhin pflegebedürftige Menschen geben wird, die eine vollstationäre Versorgungsform benötigen.
- Die Leistungen der häuslichen Pflege umfassen im vorliegenden Konzept die bisherigen ambulanten Pflegesachleistungen, das Pflegegeld, die Kurzzeit- und Verhinderungspflege, die teilstationäre Pflege und den Entlastungsbetrag.
- Zusätzlich schlägt die Diakonie die Einführung eines servicebasierten Pflegesystems vor, wobei pflegende Angehörige und andere privat pflegende Personen oder 24-Stunden-Betreuungskräfte (sogenannte Live-Ins) zukünftig durch ein Anstellungsverhältnis abgesichert werden.

Pflegekräfte brauchen unbedingt Rahmenbedingungen, die dafür sorgen, dass sie diesen Beruf gerne und über Jahre ausüben wollen – und können. Dazu gehören unter anderem eine flächendeckende tarifliche Entlohnung und eine deutliche Reduktion der Arbeitsverdichtung. Pflege ist ein Beziehungsgeschehen – es braucht Ruhe und Zeit, um die Bedürfnisse der Pflegebedürftigen wahrzunehmen, Pflegekräfte engagieren sich unter großem Druck für die Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen mit Pflegebedarf und ihrer Angehörigen. Es darf nicht sein, dass sie selbst dabei auf der Strecke bleiben.

Wie kann die zukünftige Finanzierung der Pflegeversicherung aussehen?

Eine Kombination verschiedener Elemente ist sinnvoll. Die Diakonie schlägt eine Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze auf das höhere Niveau der Rentenversicherung bzw. die Erhöhung der Beitragssätze vor sowie die Einbeziehung weiterer Einkommensarten (wie Kapital- und Mieterträge) bei der Beitragsbemessung. Gerechtigkeit in der Pflege bedeutet für die Diakonie auch, über eine Steuerfinanzierung nachzudenken.

Die Diakonie weist mit ihrem Konzept für eine umfassende Pflegeversicherungsreform über den Status Quo weit hinaus und zeigt die Richtung für einen Systemwechsel auf. Eine solch grundlegende Reform der Pflegeversicherung ist nur mittelfristig und im Zusammenspiel mit vielen anderen Akteur*innen erreichbar. Dafür braucht es auch eine breite öffentliche Debatte. Es muss politisch ausgehandelt werden, wie das Leistungsniveau der Pflegeversicherung beschaffen sein soll, und was wir unter notwendigen und angemessenen Leistungen in der Langzeitpflege verstehen.

In der Corona-Krise lernen wir, mit anderen Augen zu sehen. Den Menschen ist mit großer Wucht deutlich geworden, was wirklich relevant ist, und zwar für sie ganz persönlich und auch für unsere Gesellschaft. Pflege ist nicht nur eine Finanzfrage, sondern auch eine zentrale Frage von Solidarität, Vertrauen und Würde. ◆

▶ Fortsetzung von Seite 1

… Ein Bauernhof als Pflegeheim (Leitartikel)

Um zehn Uhr morgens verabschiedet sich Karl-Heinz von seiner Betreuung. „Ich gehe angeln“, sagt er, „und bin um 18 Uhr wieder zurück.“ Dann macht sich der 73-Jährige, der zuletzt auf See auf einem Fischtrawler gearbeitet hat, bepackt mit Kühltasche, Butterbroten und Getränk auf den Weg zum Angelteich.

Karl-Heinz genießt die Ruhe und die Stille. Saiblinge, Störe und Schleien tummeln sich in dem Teich. Mit nach Hause bringt er selten etwas: Die kleinen Fische wirft er zurück, bei den großen reißt ihm die Leine. Letztens ist ihm die Angelrute gebrochen, weil der Fisch zu schwer war. Die flickt er jetzt hingebungsvoll für ihren nächsten Einsatz. Um 18 Uhr muss er auch wieder zurück sein, denn dann gehört es zu seinen Aufgaben, die Gänse von einer nahegelegenen Wiese über die Hauptstraße nach Hause in den Stall zu treiben.

17 Gänse zählt der Hof, dazu neun Rinder, sechs Kälber, 70 Hühner, ein Mutterschwein und zwei Schweine, drei Alpakas und ein Pony. 30 Hektar Land bewirtschaftet Guido Pusch, fünf Hektar sind Ackerbau, Getreide, Kartoffeln, Raps, 25 Hektar Grünland.

An diesem Morgen wendet er auf der Wiese das Heu. Mit auf dem Traktor sitzt Willi, 83 Jahre. Willi war Gas- und Wasserinstallateur und Heizungsbauer in Leverkusen und Nebenerwerbslandwirt dort. Für Willi war vom ersten Augenblick an klar, als er mit seiner Tochter den Hof besucht hatte: „Hier will ich hin.“ Mitgenommen hat er aus der Chemiestadt am Rhein in das 1000-Seelen-Dorf im Westerwald seine Arbeitskleidung

Editorial

Die Niederlande machen es vor

Von Achim Hermes, Redakteur

Die Idee ist so einfach, dass es verwundert, warum sie nicht schön längst in Deutschland Fuß gefasst hat: ein Bauernhof als Einrichtung des Betreuten Wohnens. Das passt. Alle haben etwas davon: Die Seniorinnen und Senioren, die eine Tagesstruktur mit Aufgaben in einem landwirtschaftlichen Betrieb bekommen und dort, wo sie dazu nicht mehr fähig sind, immer noch von der Nähe und Wärme der Tiere profitieren. Und für Menschen, die aus der Landwirtschaft kommen oder beruflich etwas mit Tieren zu tun hatten und an einer beginnenden Demenz leiden oder schon dement sind, ist ein solcher Seniorenbauernhof sogar so etwas wie ein Rund-um-die-Uhr-Erinnerungskarton ihres Lebens.

Der landwirtschaftliche Betrieb seinerseits sichert sich durch den Pflegebetrieb ein zusätzliches wirtschaftliches Standbein.

Aber das Projekt steckt in Deutschland in den Kinderschuhen. Es braucht Pioniere wie Guido Pusch, um es voranzutreiben.

Das ist bei unseren Nachbarn in den Niederlanden oder Österreich anders. „Green Care“ heißt das Projekt in Österreich, mit dem die Land- und Forstwirtschaft stärker in eine soziale Richtung geht, regionale Wertschöpfung erzeugt und Arbeitsplätze schafft oder sichert und sich so immer mehr als wichtige Säule der bäuerlichen Bewirtschaftung etabliert. Bei der jährlichen Agrarstudie vom März 2019 unter 800 heimischen Landwirtinnen und Landwirten standen knapp drei von vier Befragten (70 Prozent) solchen Projekten „sehr positiv“ (26 Prozent) oder „eher positiv“ (44 Prozent) gegenüber.

Die Landwirtschaft in Deutschland erfährt schon seit Jahren einen dramatischen Strukturwandel. So nahm die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe nach Angaben des Deutschen Bauernverbandes zwischen 2007 und 2018 um 54.900 auf 266.700 Betriebe ab. Das sind 17,1 Prozent weniger. Die Zahl der Milchviehhalter sank seit 2009 sogar um 37 Prozent. Der Landwirt, der nicht sehenden Auges den weiteren Niedergang seines Betriebes erfahren will, muss neue Potenziale erschließen.

Gleichzeitig macht jede Pflegeplanung deutlich: Es fehlt an Plätzen im Betreuten Wohnen, es fehlen Demenz-Wohngemeinschaften, es fehlen Senioren-Wohngemeinschaften. Und es fehlen Pflegerinnen und Pfleger. Glücklich, wer da kein Problem hat, weil er mit seiner Einrichtung nicht nur ein Alleinstellungsmerkmal hat, sondern auch bei den Pflegekräften ein Bedürfnis erfüllen kann.

Der Bedarf ist also da, hier wie dort. Und wenn es dazu noch staatliche Förderung gibt, mindert das das wirtschaftliche Risiko.

Die Niederlande haben es dieses Jahr vorgemacht. Dahinter standen in dem Land, das gemeinhin als Vorreiter einer mustergültigen Betreuung seiner Seniorinnen und Senioren gilt, im Übrigen nicht nur pflegepolitische, sondern eher umweltpolitische Gründe: Das Oberste Gericht des Landes entschied im Dezember des vorigen Jahres, dass die Niederlande den Ausstoß von Treibhausgasen bis Ende 2020 um mindestens 25 Prozent im Vergleich zu 1990 reduzieren müssen. Seitdem gilt auf den Autobahnen tagsüber nicht nur Tempo 100. Vielmehr legten die Niederlande auch ein Programm insbesondere für die mit Bauernhöfen und Tieren dicht besiedelten Regionen im Osten des Landes auf, um ihre CO_2-, Stickstoff- und Nitratbelastung zu reduzieren.

Mit 180 Millionen Euro stattete die Regierung den Topf aus, aus dem sie die Umwandlung eines Bauernhofes in einen Pflege-Bauernhof unterstützt. Bis Mitte Januar lief die Bewerbungsfrist, es meldeten sich statt der erwarteten 300 Landwirte 500. Jetzt wird der Topf wohl aufgestockt.

Der Agrarhaushalt von Bundeslandwirtschaftsministerin Julia Klöckner ist in diesem Jahr mit 6,5 Milliarden Euro der bisher größte der Geschichte. Auch der Haushalt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend schreibt in diesem Jahr mit einem Volumen von 11, 8 Milliarden Euro einen Rekord. Geld ist also da, um ein Förderprogramm für Seniorenbauernhöfe aufzulegen. ◆

Ihr Achim Hermes

und speziell auch den Schnittschutzanzug für die Motorsäge. „Das ist das Schönste, was passieren kann“, sagt Guido Pusch, „wenn die Menschen sich selbst aussuchen können, wo sie hingehen.“

Wirtschaftlichkeit auf vier Säulen

Entstanden ist die Idee eines Seniorenbauernhofs vor knapp zehn Jahren zunächst aus der Notwendigkeit heraus, eine Betreuung für die zunehmend gebrechlichere Großmutter von Guido Pusch zu gewährleisten. Also schaffte der heute 46-jährige gelernte Maschinenbaumeister eine Infrastruktur, um alte Menschen zu betreuen. Dies aber nicht zuletzt auch, um für den Hof eine Perspektive zu finden und ihn zu erhalten. Denn auch der Bauernhof feiert bald Jubiläum: 1771 gebaut, wird er im nächsten Jahr 250 Jahre alt. „Das Haus hat eine interessante Geschichte“, sagt Guido Pusch. „Napoleons Truppen sind zum Beispiel hier durchgezogen. Mit dem Bezug zum Haus, zur Tradition und zur Historie möchte ich diese interessante Geschichte in modernen Zeiten fortführen.“

Mit einer Wohngruppe und neun Bewohnerinnen und Bewohnern ging es 2011 los, die Betreuung der Seniorinnen und Senioren übernahm ein externer Pflegedienst. Von dem trennte sich Guido Pusch nach acht Jahren. Ihn störte, dass es keine Zusammenarbeit zwischen Betreuung und Landwirtschaft gab. Die Suche nach einem Nachfolgedienst gestaltete sich schwierig, sodass Guido Pusch schließlich seinen eigenen ambulanten Pflegedienst gründete: „Ich wollte einen roten Faden. So entstand das Konzept von Betreuung und Landwirtschaft.“

Jeden Abend treibt Karl-Heinz die Gänse von der Weide zurück in den Hof. Das Konzept von Betreuung und Bauernwirtschaft von Guido Pusch ist so erfolgreich, dass ihn bereits andere Landwirte um Rat fragen.

Heute steht sein Seniorenbauernhof auf vier Säulen, sprich Gesellschaften:

1. Vermietung von privatem Wohnraum.
2. Versorgung mit Lebensmitteln und Hauswirtschaft.
3. Betreuung und Pflege.
4. Landwirtschaftlicher Betrieb.

22 alte Menschen, Pflegegrad eins bis fünf, rund die Hälfte von ihnen dement oder mit beginnender Demenz, leben in drei Wohngemeinschaften in der Einrichtung, 20 Apartments zählen die Häuser und zwei Doppelzimmer. Darüber hinaus leben hier Seniorinnen und Senioren, die noch fit sind, einen eigenen Haushalt zu führen, in der selbstorganisierenden WG, aber mit der Perspektive, wenn es nicht mehr geht, ins Betreute Wohnen wechseln zu können.

Guido Puschs Konzept von Betreuung und Bauernwirtschaft ist so erfolgreich, dass ihn bereits andere Landwirte um Rat fragen: „Ich will einen Stein ins Rollen bringen. Ich berate landwirtschaftliche Betriebe, die sich aufmachen wollen, diesen Weg zu gehen.“ Denn ein kleiner landwirtschaftlicher Betrieb könne sich durch Seniorenbetreuung eine weitere wirtschaftliche Einkommensalternative aufbauen.

Die Niederlande mache es vor, sagt Pusch. Das dicht besiedelte Nachbarland habe ein Förderprogramm in einer Größenordnung von 180 Millionen Euro zur Unterstützung von Seniorenbauernhöfen initiiert. „Für 300 Bauernhöfe ausgelegt, haben sich innerhalb kürzester Zeit 500 Landwirte beworben.“ Pusch ist sicher: „In zehn Jahren gibt es bei uns ein Netzwerk von Pflegebauernhöfen, dann gibt es eine Struktur, da hat sich etwas geändert.“

Auch Pflegekräfte schätzen Kontakt zur Landwirtschaft

„Tiere gehören zum Menschen, man muss nur eine passende Infrastruktur finden oder bauen“, ist der 46-Jährige überzeugt. Ihre Wirkung auf ältere Menschen wie Menschen mit Demenz sei bekannt. Darüber hinaus sei Landwirtschaft auch immer ein „Erdungspunkt“. Also gelte es, weitere Möglichkeiten der Begegnung von älteren Menschen mit Tieren zu schaffen. Und da sprüht Pusch vor Ideen.

Er will einen mobilen Hühnerstall anschaffen und auf die Reise in Altenpflegeeinrichtungen schicken. Punktuell soll er dort dann fünf, sechs Wochen stehen. „Das bringt Abwechslung, schafft eine neue Struktur. Die alten Menschen haben etwas zum Anfassen, sie können die Eier einsammeln und selbst verzehren. Und sie müssen die Hühner füttern.“ Für die Hygiene würde er sorgen, wenn der mobile Hühnerstall wieder abgezogen werde und bevor er erneut zum Einsatz komme.

Pusch hat seine Idee mit einer rheinland-pfälzischen Landespolitikerin entwickelt, um sie Altenpflegeeinrichtungen in der Region anzubieten. „Das kam sehr gut an.“ Fünf Einrichtungen hatten sich zum Vorstellungstermin angemeldet. Dann kamen Corona und der Lockdown. „Wenn das vorbei ist, packen wir es an.“

Die Hühner sind dabei für ihn nur „ein erster Punkt“. So will Pusch in seinem Seniorenbauernhof demnächst ein „Hundezimmer“ einrichten. Denn der 46-Jährige hat beobachtet: „Es spielen sich herzzerreißende Szenen ab, wenn Mensch und Tier sich trennen müssen. Dann kommt der Mensch ins Heim und das Tier ins Heim. Das ist furchtbar.“ Also sollen bei ihm die Menschen ihre Haustiere, auch Katzen, mitbringen können. „So lange sie können, kümmern sie sich um ihr Tier und wenn das nicht mehr geht, kümmert sich die Gemeinschaft darum.“

Denn nicht nur die Bewohnerinnen und Bewohner erfreuen sich an den Tieren. Auch die examinierten Pflegerinnen und Pfleger freuen sich über die tierische Begleitung und bewerben sich um eine Stelle auf dem Seniorenbauernhof, auch, „weil sie Kontakt zur Landwirtschaft haben wollen“. Guido Pusch kennt keine Probleme bei der Stellenbesetzung, im Gegenteil.

So hat er jetzt eine Blindbewerbung angenommen, die den Landwirt begeistert. Der Bewerber hat nämlich neben seiner examinierten Pflegerausbildung auch eine Ausbildung zum Tierwirt als Imker. „Da geht mir das Herz auf“, schwärmt Pusch. „Ich wollte immer schon ein Bienenhaus hier installieren. Das kann ich dann bald realisieren.“ Mitte August geht es los. Pusch kommen dabei die Vorteile seiner vier Säulen des Seniorenbauernhofs zugute. Denn der junge Mann kann als Pfleger eingestellt werden und gleichzeitig auch einen Job in dem landwirtschaftlichen Betrieb aufnehmen.

„Das, was wir hier gebaut haben, ist das Beste“

18 Beschäftigte zählt der Seniorenbauernhof, sie arbeiten in Vollzeit, Teilzeit oder als Aushilfen. 15 kümmern sich im Hof um die Bewohnerinnen und Bewohner, drei sind im Rahmen des ambulanten Pflegedienstes im Außendienst und betreuen hauptsächlich Menschen mit Behinderungen in der Region. Nicht nur die angehende Pflegebedürftigkeit der Großmutter markierte den Start des heute so erfolgreichen Projekts Seniorenbauernhof in Marienrachdorf. Auch der 64 Jahre alte Vater von Guido Pusch fand für die letzten acht Wochen seines Lebens, schwer krebskrank, Zuflucht und Frieden in dem Haus. Seine Einschätzung des Projektes ist für Guido Pusch bis heute Erinnerung und Ermutigung zugleich: „Guido, wir haben in unserem Leben schon viel aufgebaut. Aber das, was wir hier gebaut haben, ist das Beste.“

Hea

Weitere Informationen:
www.bauernhof-wohngemeinschaft.de

Anzeige

Ausbildung

Pflege managen lernen oder: ein Fachwirt speziell für die Pflege

BaWiG Pflegeakademie legt für Deutschland neuartigen Ausbildungsgang auf – der „Pflege-Fachwirt“ als Weiterqualifizierung im Pflegemanagement

Die Systemrelevanz der Pflege ist mit der Corona-Krise wohl jedem bewusst geworden – ebenso, dass es für Lebensrettung und Lebensqualität entscheidend auf Qualifikation und Kompetenz der Pflegekräfte ankommt. Die Demografie mit der Zunahme älterer Menschen in der Gesellschaft lässt steigenden Pflegebedarf erwarten, der tendenziell von weniger Fachkräften effizient und dennoch nach humanistisch-ethischen und psycho-sozialen Gesichtspunkten bewältigt werden muss. Obwohl seit vielen Jahren schon über eine Akademisierung der Pflegeberufe und mehr Wertschätzung gesprochen wird, tragen gesellschaftliche Rahmenbedingungen sowie reale Anerkennung, Arbeitsbedingungen oder Entlohnung weiter zur Verstärkung des Fachkräftemangels und diskrepanten Qualifikationsniveaus bei.

Durch die generalisierte Ausbildung sollen seit diesem Jahr die Unterschiede zwischen Krankenpflege und Altenpflege gemindert werden und die Ausbildung im Pflegeberuf eine Aufwertung erfahren. Auch haben mehrere Bundesländer Pflegekammern gegründet, sodass es bemerkenswert ist, wie sich die Pflege hinsichtlich der öffentlichen Anerkennung und nach politisch-wissenschaftlichen Wortmeldungen in einem positiven Umbruch befindet. Ob allerdings die Bekenntnisse auch in der Berufspraxis bei Pflegekräften ankommen, muss kritisch beobachtet werden.

Fest steht, dass in den gewachsenen Strukturen, Hierarchien und Berufsbildern die Anforderungen in sämtlichen Bereichen stetig steigen: etwa in gesellschaftlicher Erwartung, sozialer Verantwortung, medizinischer Komplexität, regulatorischem Rahmen sowie Digitalisierung, Dokumentation oder wirtschaftlicher Verwaltung. Mit diesen Veränderungen werden wissenschaftlich qualifizierte Mitarbeiter und akademisch reflektierte Praktiker wertvoller und nachgefragter denn je.

Gegenläufig ist, dass der Nachwuchs- und Fachkräftemangel oft auch zu einer stetigen Niveauabsenkung führt, weil die Unternehmen zu wenig Auswahl haben. Auch bei der generalisierten Ausbildung bleibt abzuwarten, ob sie nicht nur eine Nivellierung auf Mindeststandard bewirkt.

Widersprüchliche Entwicklungen ergeben hohen Bildungsbedarf

„Höhere und weiter steigende Anforderungen im Gesundheitsmarkt und durchschnittlich sinkende Eingangsqualifikation auf Arbeitnehmerseite bildet eine strategische Lücke für alle Pflegeeinrichtungen“, so BaWiG-Geschäftsführer Prof. Dr. Wolfram Schottler, „in die die Weiterbildungsangebote der BaWiG berufsbegleitend wissenschaftlich gesicherte und praxisnahe Nachqualifikation, Kompetenz-Fresh-up und Spezialisierungen für Expertenstandards ermöglichen.“

Hier besteht steigender Bedarf für Nachschulungen zur Erweiterung und Vertiefung fachlicher Kenntnisse. Wichtige Themen sind neben den regelmäßigen gesetzlichen Pflichtfortbildungen vor allem Schulungen psycho-sozialer Kompetenzen bei erschwerten Bedingungen sowie der Umgang mit besonderen Krankheitsbildern,

Daniela Jentsch, Chief Operating Officer der opseo-Intensivpflegedienste, mit Prof. Dr. Wolfram Schottler, Geschäftsführer der BaWiG

Extremsituationen, Teamorganisation und Dokumentation sowie Beatmungskurse für die Expertise in der Außerklinischen Intensivpflege, einem Bereich der Pflege, der ein besonders hohes Maß an Verantwortung und Selbstständigkeit von Pflegekräften verlangt.

Darüber hinaus bildet die BaWiG Pflegekräfte für Führungsaufgaben in der Praxisanleitung oder Pflegedienstleitung aus. Neu ist nun der „BaWiG Pflege-Fachwirt“ als Weiterqualifizierung im Pflegemanagement.

Management für Pflegeeinrichtungen

„Auf allen Ebenen der Pflege, beim Patienten und in den Bereichen des Pflegemanagements werden für die steigenden Anforderungen mehr qualifizierte Fachkräfte benötigt“, so Prof. Dr. Wolfram Schottler. „Auch in der Pflege wird die Digitalisierung vielfach als Chance gesehen, aber solche Innovationen haben auch Wechselwirkungen und werfen neue Probleme auf. Fachkräfte müssen wir auf diese Veränderungen und deren Steuerung vorbereiten. Um nicht an der Praxis vorbeizuplanen, benötigt die Pflege der Zukunft Menschen mit Visionen, die die Pflegepraxis kennen und in der Lage sind, weiterführende Managementaufgaben in Pflegedienstleitung, Pflegedirektion oder Geschäftsleitung zu übernehmen. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Führungskompetenzen, organisatorische und Projektmanagement-Fertigkeiten sowie ein sicherer Umgang im deutschen Pflegerecht werden für die Bewältigung dieser Aufgaben benötigt.“

In der Realität angekommen stoßen viele frisch examinierte Pflegekräfte, die sich mit jungen Ideen nach pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen einbringen wollen, oft auf eine Mauer aus Stagnation: Sie begegnen Sätzen wie „Das haben wir immer so gemacht, was vor 20 Jahren funktionierte, funktioniert heute genauso gut.“ Ernüchternd sind dann auch Pflichtlehrgänge, die nur abgesessen werden müssen und zu keiner höheren Qualifikation führen.

Daniela Jentsch, Managerin in einem Verbund von Intensivpflegeunternehmen, kennt die Arbeitgeberperspektive und kritisiert, dass vielerorts die Ausbildung für PDL als Pflichtschein betrachtet wird, der nur Anwesenheit überprüft, jedoch keine Kompetenzentwicklung für Führungsaufgaben in Gesundheitseinrichtungen gewährleistet: „Wir benötigen eine systematische Kompetenzentwicklung mit Pflegefachfragen, Betriebswirtschaft oder Sozialrecht, sozialen Kompetenzen, Fähigkeit zu Empathie, effizienter aber auch wertschätzender Teamführung, interprofessionellem und interkulturellem Management oder organisatorische Fertigkeiten“.

Akademische Defizite ausgleichen

Das damit einhergehende Defizit an akademischer Bildung und der damit geringeren Wertschätzung in der Krankenhaushierarchie sorgt bei vielen Pflegebeschäftigten für Unmut. Anders ist die Situation zum Beispiel in den Niederlanden, wo der Pflegeberuf an ein Studium gekoppelt ist. Auch in Deutschland gibt es gute Studiengänge für die Pflege, die aber mehrere Jahre dauern und oft vom praktischen Tätigkeitsfeld in Klinik oder Pflegedienst wegführen.

Größere Berufsstrukturen erfordern mehr Fachpersonal auch im Bereich des mittleren und höheren Managements für die Planung und Verwaltung von Pflegeeinrichtungen. Der „BaWiG Pflege-Fachwirt“ stößt in diese Lücke und richtet sich an die Menschen, die sich mit einer kompakten akademischen Ausbildung berufsbegleitend auf eine Karriere in der Pflegewirtschaft vorbereiten möchten.

Für Prof. Dr. Schottler ist das nur etwa ein Jahr in Anspruch nehmende Bildungskonzept eine niederschwellige akademische Antwort auf Markt- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen: „Der BaWiG Pflege-Fachwirt wird gezielt auf aktuelle Führungsfragen in Pflegeunternehmen und die Anforderungen an agiles Management vorbereitet. Hier geht es um die Entscheidungskompetenz, was zu optimieren, was wirtschaftlich sinnvoll, was ethisch geboten und was pflegewissenschaftlich notwendig ist.“ Ein Ziel ist, dass der Pflege-Fachwirt als kompetenter Dialogpartner für Ärzte und Verwaltung in Gesundheitsinstitutionen eine fachlich starke Management-Vertretung für die Pflege bildet.

Bachelor professional speziell für Pflegekräfte

Als berufsbegleitendes Studienangebot speziell für Pflegekräfte wurden PDL- und Managementkurse weiterentwickelt. Der Pflege-Fachwirt bereitet in knapp einem Jahr auf die IHK-Prüfung „Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen“ vor, anerkannt als Bachelor professional. Die Lehrinhalte entsprechen nach dem Europäischen Qualifikationsrahmen dem Level 6 und werden in der BaWiG spezifisch auf den Bereich der Pflegewissenschaften für Pflegemanagement und -direktion, Pflegedienstleitung, Heimleitung und ambulante Pflegedienste angepasst.

Der Lehrplan orientiert sich an den curricularen Vorgaben der IHK-Prüfung, an konkreten Führungs- und Managementaufgaben in der Pflege und an den Empfehlungen der neuen HKP-Richtlinie. Er bildet den Führungsnachwuchs in Pflegeeinrichtungen für das ganze Spektrum der Berufsanforderungen im Leadership, in sozialrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Themen, Projekt-

Anzeige

Seminar- und Übungsraum der Bildungsakademie und Wissenschaft im Gesundheitswesen GmbH, BaWiG in Essen

leitungs- und Organisationskompetenzen systematisch weiter.

Berufsbegleitend Karriere planen

Das Konzept der BaWiG enthält zehn Module. Studierende müssen nicht auf einen jährlichen Kursstart warten, sondern können mit jedem Modul einsteigen. Der Studienverlauf kann auch individuell gestreckt werden. Die Module beinhalten auch Zwischenqualifikationen: zum Beispiel QMB oder PDL. Studierende können ihren Studienablauf selbst organisieren und ihren Aufstieg modulweise planen. Der Lehrplan ist durch Wochenend-Kompaktseminare und Online-Seminare berufsbegleitend so konzipiert, dass keine Freistellung im Dienstplan erforderlich ist: Beruf und Qualifizierung zum Pflege-Fachwirt können praktisch verbunden werden.

Weil im deutschen Bildungsgesetz viele Möglichkeiten geschaffen wurden, auch ohne Abitur einen Studiengang anzustreben, sind die Zugangsvoraussetzungen breit: in der Regel mit einem erfolgreichen Berufsabschluss und/oder Berufspraxis im Gesundheits- und Sozialwesen. Das bedeutet, dass auch ein Pflegehelfer ohne Berufsausbildung mit mindestens fünf Jahren Berufspraxis das Studium antreten kann. Für viele Pflegekräfte ist das eine reelle akademische Perspektive. „Berufszielorientiert verbinden wir 1. Expertise aus der Pflegewissenschaft und Unternehmenspraxis, 2. Übungen zur Entwicklung eigener Handlungskompetenz im Pflegemanagement, 3. Theorie-Praxis-Transfer zur Reflexion organisatorischer und wirtschaftlicher Entwicklungen im eigenen Betrieb sowie 4. Entwicklung persönlicher und sozialer Eigenschaften."

Bildungsziele für Pflegemanager

Durch enge Verzahnung von Pflegewissenschaft und Pflegemanagement-Praxis gewinnen Studierende einen besseren Überblick über ihr Berufsfeld und lernen selbst anzuleiten und zu gestalten. Sie werden befähigt, ihre Pflegepraxis auf wissenschaftliche Erkenntnisse zu stützen und Menschen in ihrem Versorgungsprozess sicherer zu begleiten. Dazu gehören auch Projektmanagement sowie die Umsetzung und Optimierung von Prozessen einschließlich ethischer und rechtlicher Reflexion für den Umgang mit Patienten und hilfsbedürftigen Menschen.

Daniela Jentsch begrüßt aus Arbeitgebersicht die Qualifikation des Pflege-Fachwirts in Themen wie Sozial- und Arbeitsrecht, Betriebswirtschaft, Kooperation mit Kostenträgern, Dokumentation, Buchhaltung und Rechnungswesen: „Neben der Theorievermittlung können im geschützten Raum des Unterrichts mit praxisnahen Arbeits- und Führungssituationen Leadership-Kompetenzen für Leistungsorganisation, Personalführung und Betriebsleitung im Dienstleistungsberuf Pflege erworben werden. Wir erwarten, dass die Absolventen dazu beitragen, die komplexer werdende Pflegeversorgung in unseren Pflegediensten zu verbessern."

Absolventen kommen in die Lage, die zur Verfügung stehenden Versorgungsmöglichkeiten kritisch auf Evidenzbasierung zu prüfen sowie Konzepte für Veränderungen und Innovationen anzustoßen. Der Abschluss des BaWiG Pflege-Fachwirts eröffnet auf dem Arbeitsmarkt Gesundheitswesen gute Chancen und Karriereperspektiven. ◆

Die BaWiG

Die **Bildungsakademie und Wissenschaft im Gesundheitswesen** gehört seit 2008 zu den führenden Bildungsanbietern für praxisbezogene Fort- und Weiterbildungen im Gesundheitswesen insbesondere in ganzheitlicher Pflege und Außerklinischer Intensivpflege. Mit akademischen Konzepten und innovativen Lehrmethoden werden jährlich etwa 3.000 Fach- und Führungskräfte der Pflege für ambulante und stationäre Einrichtungen sowie weitere Bereiche des Gesundheitswesens weitergebildet, um auf Anforderungen aus Markt und Gesellschaft professionell vorbereitet zu sein. BaWiG-Seminarzentren gibt es in Essen, Kelsterbach bei Frankfurt, Berlin, Hamburg, Leipzig, Freital bei Dresden, Stuttgart und Sulzbach-Rosenberg in Bayern | *www.bawig.com* | Kontakt: 02 01/12 52 64-0 | *info@bawig.de*

Anzeige

Rabatt gilt nicht für Kontingente im Job-Shop.

Geldinstitute beweisen sich als Partner in der Krise

In der Corona-Krise haben die Banken schnell mit Unterstützungsangeboten reagiert

Der „Lockdown" war wenige Tage alt, da hatten die Geldinstitute schon Unterstützungsprogramme für Einrichtungen aus der Altenpflege und Gesundheitseinrichtungen aufgelegt. Die nahmen das Angebot dankbar an. So berichtet die apoBank gegenüber der *Pflege-Management* von „verstärktem Beratungsbedarf" und die Bank für Sozialwirtschaft, Sozialbank, und ihre Tochter, die BFS Service GmbH, stellen in einem ersten Fazit Ende April in unserer Zeitung fest: „Nach gut einem Monat lässt sich festhalten: Dass die Sozialbank Programme aufgelegt hat, kommt bei den Kunden sehr gut an."

Die KD-Bank, Bank für Kirche und Diakonie, legte Corona-Express-Finanzierungen auf. Dabei sichert die Bank zu, „fair und kundenorientiert" zu handeln und sich „grundsätzlich bei der Vorfinanzierung der Hilfen für die Liquiditätssicherung an der Bonität von vor der Corona-Krise zu orientieren". Das aktuelle Zinsniveau sei in diesem Fall hilfreich, „je nach Dauer und Bonität sind zurzeit Zinssätze ab 0,45 % p. a. möglich". Darüber hinaus habe die KD-Bank die Liquiditäts- und Kreditversorgung der Diakonie im Blick, sie sammele und bewerte die Informationen der Fördereinrichtungen des Bundes und der Länder und stelle sie ihren Beratungsteams zur Verfügung.
Diese seien Basis für die gezielte und strukturierte Ansprache der Kunden zur aktuellen Lage. „Das persönliche Gespräch und die individuelle Unterstützung sind wichtiger als Sonderkreditprogramme", stellt Carsten Pierburg heraus, der bei der KD-Bank für das institutionelle Vertriebsmanagement verantwortlich ist. Dabei würden auch die möglichen (Kredit-)Förderprogramme von Bund und Ländern eingebunden. „Aber: Obwohl viele unserer Kunden gerade jetzt systemrelevant sind, stehen ihnen die Corona-Förderkredite nur in Ausnahmefällen zur Verfügung, weil viele gemeinnützig sind und dies ein Ausschlusskriterium darstellt", weist Carsten Pierburg auf die Ungleichbehandlung hin.
Vielen Kunden könne zurzeit noch ohne zusätzliche Finanzierungen geholfen werden, dies könnte sich aber nach Einschätzung der KD-Bank in den nächsten Wochen ändern, da sich die Erträge aus der Zeit vor der Corona-Krise dem Ende neigten und neue Erträge zum Teil ausblieben.

Individuelle Hilfen

Auch die Pax-Bank bietet „umfangreiche" Liquiditätshilfen an bei Liquiditätsengpässen, Finanzierung von Betriebsmitteln und Investitionen oder Tilgungsaussetzungen.
Die apoBank hebt hervor: „Als Bank im Gesundheitswesen gehört es zu unserem Selbstverständnis, unseren Beitrag zur Leistungsfähigkeit des deutschen Gesundheitswesens in diesen schweren Zeiten zu erbringen. Kunden, die durch die Krise in Liquiditätsschwierigkeiten kommen, verschaffen wir ausreichend finanziellen Spielraum."

„Als Bank im Gesundheitswesen gehört es zu unserem Selbstverständnis, unseren Beitrag zur Leistungsfähigkeit des deutschen Gesundheitswesens in diesen schweren Zeiten zu erbringen."

Die apoBank

„Mit unseren Sofortmaßnahmen leisten wir einen ersten Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit unserer Kunden."

Prof. Dr. Harald Schmitz, Vorstandsvorsitzender der Bank für Sozialwirtschaft

Die apoBank hat drei Hauptszenarien identifiziert, aus denen wirtschaftliche Schwierigkeiten resultieren könnten:
Die Empfehlungen zur Minimierung der sozialen Kontakte könnten dazu führen, dass planbare Operationen oder Termine in Zahnarzt- oder Facharztpraxen abgesagt werden. Ein Rückgang der Patientenzahlen bedeute entsprechend weniger Einnahmen bei gleichbleibenden Vorhaltekosten.
Lieferengpässe für Produkte des medizinischen Bedarfs bei Großhändlern könnten zufolge haben, dass Einrichtungen des Gesundheitswesens nicht mehr ausreichend mit Material versorgt seien.
Schließungen aufgrund von beispielsweise fehlenden Atemmasken, Desinfektionsmitteln oder Schutzkleidung seien möglich.
Durch Quarantäneauflagen oder Erkrankungen könne es dazu kommen, dass Arztpraxen, Apotheken oder Hersteller von Medizintechnik ihren Betrieb nicht mehr vollständig aufrechterhalten könnten beziehungsweise sogar schließen müssten.
„Wir verzeichnen derzeit einen verstärkten Beratungsbedarf, bei dem es häufig auch darum geht, sich hinsichtlich der grundsätzlichen Möglichkeiten zu erkundigen", berichtet die apoBank auf Anfrage. „In unseren Kundengesprächen sprechen wir dann individuell über die Lage der Einrichtung vor Ort. Die Schwierigkeiten sind dabei sehr unterschiedlich gelagert: In manchen Fällen geht es um erhöhte Kosten etwa für Schutzmaterialien, andere verzeichnen einen Rückgang von Patienten, in der ambulanten Pflege von Bewohnern oder in Krankenhäusern bei den elektiven Eingriffen. Bei manchen Anbietern steigt die Nachfrage wie zum Beispiel bei ambulanten Pflegediensten oder bei den Herstellern von Schutzmaterialien. In manchen Fällen fehlen aufgrund von Quarantäne-Maßnahmen die Mitarbeiter."

apoBank: Einen Teil der Kontokorrent-Limite pauschal erhöht

Insofern seien die Maßnahmen, die auf der finanziellen Seite zum Tragen kommen, individuell sehr verschieden. Die apoBank: „In manchen Fällen ist dem Kunden schnell geholfen, wenn Kontokorrentkredite erhöht werden, bei anderen ist es sinnvoller, generell die Finanzierungmodalitäten zu überarbeiten. Für wieder andere sind zusätzliche Darlehen, die Hilfsprogramme der Bundesregierung oder die KfW bzw. regionalen Fördermittel passend. Für einen Teil unserer Privatkunden haben wir die Kontokorrent-Limite bereits pauschal erhöht.
So leisten wir die finanziellen Hilfen innerhalb oder über Veränderungen der bestehenden Produkte, auch Zugänge zu den Förderprogrammen sind dauerhafter Bestandteil unseres Angebots." Der Anteil, der auf die Corona-Krise zurückgeführt werden könne, lasse sich dabei nicht genau ermitteln.
Die Deutsche Apotheker- und Ärztebank (apoBank) ist die größte genossenschaftliche Primarbank und nach eigenen Angaben die Nummer eins unter den Finanzdienstleistern im Gesundheitswesen. Kunden sind die Angehörigen der Heilberufe, ihre Standesorganisationen und Berufsverbände, Einrichtungen der Gesundheitsversorgung und Unternehmen im Gesundheitsmarkt. Die apoBank arbeitet nach dem Prinzip „Von Heilberuflern für Heilberufler", das heißt, sie ist auf die Betreuung der Akteure des Gesundheitsmarktes spezialisiert und wird zugleich von diesen als Eigentümern getragen. Damit verfügt die apoBank über ein deutschlandweit einzigartiges Geschäftsmodell.
Die Bank für Sozialwirtschaft AG (BFS) hat ein Liquiditätsprogramm von bis zu 500 Millionen Euro für Kunden aus der Sozial- und Gesundheitswirtschaft aufgelegt zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen im Rahmen der Corona-Krise. „Ein funktionierendes Sozial- und Gesundheitswesen ist jetzt essenziell zur Bewältigung der Krise. Mit dieser Sofortmaßnahme leisten wir einen ersten Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit unserer Kunden", betont Prof. Dr. Harald Schmitz, Vorstandsvorsitzender der Bank für Sozialwirtschaft.
Ein weiteres Liquiditätsabsicherungsprogramm in der Corona-Krise hat die BFS über ihre Tochtergesellschaft BFS Service GmbH aufgelegt. Es bietet der ambulanten Pflege zwei neue Absicherungstarife im Rahmen des Online-Factoring an. Dabei handelt es sich um zwei Absicherungstarife:
Tarif75 „Absicherung von 75 Tagen" zu einer Sonderkondition von 0,60 %,
Tarif90 „Absicherung von 90 Tagen" zu einer Sonderkondition von 0,70 %.
Die Kunden erhalten den Gegenwert ihrer Leistungen garantiert nach 20 Tagen. „Die aktuelle Krise trifft die Sozial- und Gesundheitswirtschaft schwer. Wir möchten mit unserem Sofortprogramm bewusst ambulante Pflegedienste und sonstige Leistungserbringer unterstützen und ihnen dabei helfen, Liquiditätsengpässe zu vermeiden", erklärt Prof. Dr. Harald Schmitz. Eine Sofortauszahlung sei bei Bedarf auch möglich.

BFS Service: 700 Pflegedienste nutzen bereits Online-Factoring

Die BFS Service GmbH geht davon aus, dass die Zahlungen der Krankenkassen an die Pflegedienste bis zu 70 Tage in Anspruch nehmen könnten. „Eine solche Dauer führt bei vielen ambulanten Pflegediensten unweigerlich zu existenzbedrohenden Liquiditätslücken", so Edward Poniewaz, Geschäftsführer der BFS Service GmbH. Dementsprechend sei schnelles Handeln jetzt wichtiger denn je. Mehr als 700 Pflegedienste nutzen bereits Online-Factoring zur Vorfinanzierung.
„Nach gut einem Monat lässt sich als vorläufiges Fazit festhalten: Dass die Sozialbank diese beiden

Anzeige

Programme aufgelegt hat, kommt bei den Kunden sehr gut an. Im Liquiditätshilfeprogramm der Bank konnten bereits 150 Millionen Euro zur Verfügung gestellt werden, weitere Kredite sind angefragt“, so die Sozialbank Ende April. Sie zeigt sich sicher, dass die Nachfrage nach Krediten umso mehr steigen werde, je länger die Krise andauere. Mittlerweile hat die Bank bereits mehr als 250 Millionen Euro aus dem BFS-Sonderkreditprogramm bereitgestellt.

Zufrieden zeigt sich die Sozialbank, dass die Bundesregierung im Rahmen ihres Konjunkturprogramms den Bundesländern über die KfW eine Milliarde Euro für ein Sonderkreditprogramm für gemeinnützige Organisationen zur Verfügung stellt. Professor Schmitz: „Damit haben auch die für unsere Gesellschaft elementar wichtigen Einrichtungen und Verbände der freien Wohlfahrtspflege jetzt die Möglichkeit, ein weitgehend durch den Bund verbürgtes Kreditprogramm zu nutzen. Das begrüßen wir sehr.“ Zielsetzung des Programms ist eine schnelle Kreditvergabe zu günstigen Konditionen, ohne Besicherung und ohne weitergehende Risikoprüfungen.
Auf jeden Fall werde das Sonderkreditprogramm dazu beitragen, dass gemeinnützige Organisationen die Krise besser überstehen könnten. Um Insolvenzen dauerhaft zu vermeiden, müssten sie anschließend aber auch in der Lage sein, die Darlehen zurückzuzahlen. Daher wären im nächsten Schritt Überlegungen wünschenswert, ob und unter welchen Bedingungen zu einem späteren Zeitpunkt Darlehen zumindest teilweise in Zuschüsse umgewandelt werden könnten.
Die Sicherung der Finanzierung gemeinnütziger Organisationen und Unternehmen ist für die Bank für Sozialwirtschaft wesentlich für einen weiterhin gut funktionierenden Sozialstaat. Sie unterstützt daher die Wohlfahrtsverbände intensiv in ihren Verhandlungen mit den Bundesministerien, der KfW sowie den Ministerien und Förderbanken der Bundesländer, ihre Programme für gemeinnützige Unternehmen zu öffnen. ◆

hea

Weitere Informationen:
www.apobank.de
www.bfs-service.de
www.kd-bank.de
www.pax-bank.de
www.sozialbank.de

Nachrichten

Corona: Azubis aus dem Ausland standen vor verschlossenen Grenzen

Der Lockdown traf auch Personal-Dienstleister, die sich auf die Vermittlung von Auszubildenden spezialisiert haben

Plötzlich waren Erntehelfer „systemrelevant“. Dass sie zur Spargel- und Erdbeerernte zunächst nicht in die Bundesrepublik einreisen durften, beherrschte ein paar Tage lang die Medien. Aber die Schließung der Grenzen traf nicht nur Deutschlands Landwirte. Auch die Pflegebranche war betroffen. Doch davon nahm die Öffentlichkeit kaum Notiz. Ein Beispiel: Die RH-Asia-Consulting.

Der Personal-Dienstleister ist nach eigenen Angaben eine der ersten Vermittlungsagenturen für vietnamesische Fachkräfte in Deutschland. Seit 2012 hat er über 1.000 Auszubildende erfolgreich nach Deutschland vermittelt. 3.000 Bewerberinnen und Bewerber seien in der aktuellen Datenbank gespeichert, berichtet Roland Hecht von der RH-Asia-Consulting. „Aber dann war im Frühjahr erst mal Schluss“, sagt er. Schon im Februar habe man nur noch einen Teil der Auszubildenden am Frankfurter Flughafen abholen können.
Dabei gelte Vietnam als ein Land, dass die Corona-Pandemie vergleichsweise erfolgreich manage. So habe es Zeiten gegeben, sagt Hecht, in denen das Land 40 Tage Corona-frei war. „Für Pflegeeinrichtungen in Deutschland sind die jungen Menschen Gold wert“, findet er. Denn sie seien sehr fleißig, diszipliniert und zuverlässig. „Und sie haben eine hohe Achtung vor dem Alter.“ In Vietnam gelte noch der Grundsatz, dass die Familie und die junge Generation sich um die Eltern und Großeltern kümmere.
Darüber hinaus gebe es in Vietnam eine gute schulische Ausbildung, allerdings nur wenige Arbeitsplätze. Also sorgten sich viele

Geschafft! Müde, aber glücklich sind die vietnamesischen Auszubildenden in Frankfurt/Main gelandet. Der bürokratische Aufwand für ihre Einreise ist in Corona-Zeiten noch größer als sonst.

Familien darum und legten auch all ihr Geld dafür an, dass ihre Kinder eine gute Stelle in Deutschland bekämen. „Das erhöht die Motivation der Kräfte hier vor Ort.“ Entsprechend hoch sei die Erfolgsquote der RH-Asia-Consulting.
Der Dienstleister seinerseits garantiere für eine qualifizierte Vorbereitung sowohl in der Sprache als auch in Kultur, Sitten und Bräuchen. So gebe es in Vietnam sechs Schulen, an denen Deutsch unterrichtet werde. Damit sichere der Dienstleister beste Voraussetzungen für eine Fachausbildung in Deutschland und unterstütze die Ausbildungseinrichtungen von der Rekrutierung in Vietnam bis zur Ankunft in Deutschland.
Ist es in „normalen“ Zeiten schon schwierig und aufwendig, Kräfte aus dem Nicht-EU-Ausland nach Deutschland zu holen, so kommen in Corona-Pandemie-Zeiten weitere bürokratische Hürden hinzu, weiß Roland Hecht. „So mussten noch extra Papiere für die Bundespolizei, die Gesundheitsbehörde, die Vietnamesische Botschaft in Hanoi sowie für die Flughafenpolizei erstellt werden.“ Doch die Arbeit hat sich gelohnt: Nach einem organisierten Sonderflug mit Vietnam Air von Hanoi nach Frankfurt konnte er die jungen Azubis am 9. Juni in Empfang nehmen. Dann mussten sie aber erst einmal in eine 14-tägige Quarantäne.
Jetzt erwartet RH-Asia-Consulting Ende August noch weitere 15 Schülerinnen und Schüler. Roland Hecht richtet den Blick aber schon auf 2021: „Wir haben längst die Auszubildenden für das kommende Jahr auf dem Plan. Da können wir in der Pflege bereits einen Anstieg von 50 Prozent gegenüber dem Jahr 2020 verzeichnen. Das stimmt mich sehr optimistisch. Ich glaube, wir werden gestärkt aus der Corona-Pandemie hervorgehen.“ ◆

Weitere Informationen:
www.rh-asia.de

Anzeige

RH-Asia-Consulting
New Skills for Germany

JETZT KONTAKT AUFNEHMEN
0172 - 723 77 34
info@rh-asia.de

Schon alle Ausbildungsplätze besetzt? Nein?

Wir helfen Ihnen mit jungen motivierten Schulabgängern mit Abitur.
Wir rekrutieren Absolventen aus Vietnam mit B2 Anschluss.
Wir garantieren eine qualifizierte Vorbereitung durch deutsche Lehrkräfte in Vietnam und sichern damit beste Voraussetzungen für eine Fachausbildung in Deutschland.

Z.B. in der Altenpflege, Krankenpflege und in weiteren Berufen.

- ✓ alles aus einer Hand
- ✓ es entstehen für Sie keine Kosten bis zur Ankunft
- ✓ alles zum Festpreis
- ✓ mehr Infos unter **www.rh-asia.de**

Personal Management

Pflegesterne – Pflege leuchten lassen

Von Cornelia Röper und Dr. Jan Schröder

Die Covid-19-Pandemie hat die Systemrelevanz der Pflegenden stärker in den Fokus des öffentlichen Diskurses gerückt als es die Konzertierte Aktion Pflege und diverse Kampagnen zuvor vermochten. Erst Applaus, dann der Pflegebonus – für viele ein Tropfen auf den heißen Stein, aber doch ein möglicher Aufwind, den man nutzen sollte, um nachhaltig das Image und die Bedingungen in der Pflege zu verbessern. Das jedenfalls finden die Initiatoren der Bewegung „Pflegesterne".

Foto: Masa Yuasa/mitunsleben GmbH

Cornelia Röper, Geschäftsführerin mitunsleben GmbH

Foto: contec GmbH

Dr. Jan Schröder, Mitglied der Geschäftsleitung – Bereich Innovation und Vernetzung contec GmbH

Ursprünglich als reine Plattform für die Sicherung der pflegerischen Versorgung in der Krise entwickelt, soll die Aktion nun langfristig die Wertschätzung der Pflegenden sichern und Pflegekräften einen virtuellen Ort für Austausch und Unterstützung bieten.

Aus der Krise heraus entstanden

Zu Beginn der Corona-Pandemie in Deutschland haben sich das größte ökumenische Social Start-up mitunsleben GmbH, die Unternehmens- und Personalberatung contec GmbH und der Verein für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft, Vediso e. V., mit dem Ziel zusammengetan, eine niederschwellige Matching-Plattform zu programmieren (www.pflegesterne.de), um Einrichtungen in Not mit ehemaligen Pflegekräften zusammenzubringen, die mittlerweile in anderen Jobs arbeiten und in der Corona-Krise in ihrem alten Beruf helfen wollten.

Anlass war die besorgniserregende Prognose zur Überlastung des Gesundheitssystems sowie erste Krisenfälle wie in St. Augustin im Rhein-Sieg-Kreis, wo ein Pflegeheim kurzfristig vom Katastrophenschutz unterstützt werden musste, weil ein Großteil der Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen positiv auf das Virus getestet worden war.

Viel Rückenwind aus der Branche

Die Initiative fand sofort viel Zuspruch in der Branche. Die WiBU-Gruppe, mehr als 50 Träger der Altenhilfe und Krankenhäuser wurden Partner und Unterstützer der Aktion. Binnen weniger Wochen standen die Matching-Plattform sowie eine ansehnliche Social-Media-Community. Der Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. ist einer der Unterstützer der Aktion aus der Wohlfahrt. „Auch unsere Sorge war, dass Pflegeeinrichtungen die Versorgung ihrer Kunden in der Corona-Krise nicht sicher gewährleisten können, weil Pflegekräfte selbst erkranken oder in Quarantäne müssen, weil der Versorgungsaufwand der Kunden zeitintensiver wird oder weil der Bedarf an professioneller Versorgung steigt und die Einrichtungen nicht die notwendigen Personalkapazitäten zur Verfügung haben – das alles vor dem Hintergrund einer schon vor der Corona-Zeit häufig angespannten Personalsituation. Glücklicherweise hatten wir diese Herausforderungen in unseren ambulanten Diensten jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht, hätten aber auch jederzeit in eine solche Situation kommen können. Daher haben wir die Initiative gern unterstützt", so Thomas Mähnert, Vorstand des Vereins.

Auch die WiBU-Gruppe, spezialisiert auf die Versorgung der Einrichtungen mit Objekteinrichtung, medizinischem Bedarf, Textil und Service, war schnell an Bord. „Bei unseren Kunden sehen wir unabhängig von der Krise die Personalnot vor Ort. Pflegesterne schien uns eine gute Möglichkeit, in der Krise und über die Krise hinaus etwas gegen den Fachkräftemangel zu tun, und zwar indem Rückkehrerinnen und Rückkehrer neu erfahren, wie wichtig und gut der Job in der Pflege ist und möglichst langfristig bleiben", so Dr. Christian Kleikamp, Vorstand der WiBU-Gruppe.

Die Unterstützung war da, die Plattform auch. Was ausblieb – zum Glück – war die flächendeckende Überlastung des Systems.

#WirVsVirus: Eine Initiative „mit besonderem Potenzial"

Wenngleich der erwartete Corona-bedingte Personalnotstand in den meisten Pflegeheimen in Deutschland zur Erleichterung aller Beteiligten ausblieb, so stand doch die Plattform und starke gesellschaftliche Unterstützung war gesichert. Denn als eines von neun aus 1.500 Projekten hat sich Pflegesterne im von der Bundesregierung initiierten #WirVsVirus Hackathon auf die Überholspur begeben. Als eines der Projekte mit besonders großem Potenzial bekam es die Auszeichnung „Solution Builder" und konnte darüber hochkarätige Partner gewinnen. Mittlerweile wird das Matching-Tool um eine Community-Plattform ergänzt, die mehreren Zielen dient.

Pflegesterne 2.0: „Mehr starke Pflegende"

Pflegesterne 1.0, also die Matching-Plattform, besteht weiterhin und kann im Fall einer neuen Covid-19-Infektionswelle jederzeit genutzt werden – sowohl von suchenden Einrichtungen als auch von willigen (zeitweisen) Rückkehrerinnen und Rückkehrer. Der Fokus aber hat sich verschoben: Alle Menschen, die sich in der Pflege engagieren, sind Pflegesterne, bringen täglich die Pflege zum Leuchten.

Deshalb haben die Initiatoren gezielt Interviews mit aktiv Pflegenden geführt, um herauszufinden, was ihnen fehlt und wie sie von einer Weiterentwicklung der Pflegesterne-Plattform profitieren können. Ziel ist es nun, mithilfe der Partner, die die Aktion über den Hackathon gewinnen konnte, eine Pflege-Community aufzubauen.

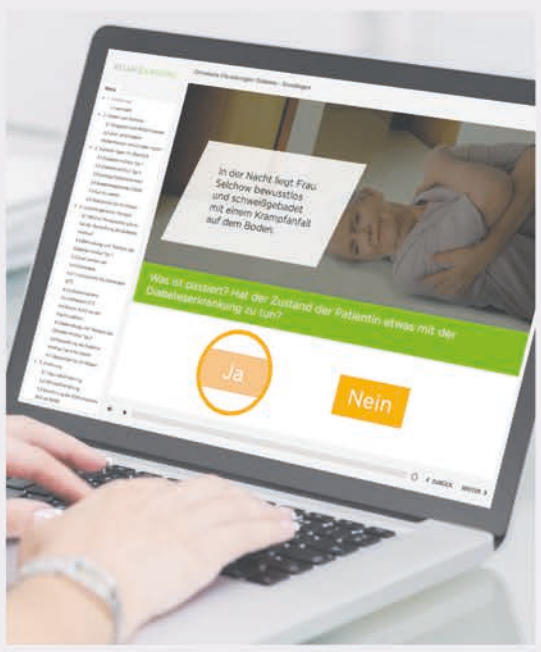
Realisiert wird eine App, die den niederschwelligen und humorvollen Austausch von professionell Pflegenden und an Pflege Interessierten unterstützt. Begleitet werden soll das Angebot von Fortbildungsmöglichkeiten und Sachinformationen zur Bewältigung ganz alltäglicher Herausforderungen im Pflegeberuf.

Pflegesterne 2.0, der derzeitige Arbeitstitel der App, soll Pflegekräften Wertschätzung vermitteln, ein digitaler Wegbegleiter sein und langfristig das Wir-Gefühl unter Pflegenden stärken. Auch die Partner der Aktion sind weiter an Bord, so freut sich Dr. Kleikamp: „Durch die geplanten begleitenden Kampagnen in den sozialen Medien wird Pflegesterne nicht nur zu einem Wegbegleiter der Pflegenden, sondern rückt den Pflegeberuf als Ganzes in ein positives Licht."

Und auch Thomas Mähnert von den Johannitern bleibt der Aktion treu: „Alles, was dazu beitragen kann, die Attraktivität des Pflegeberufs zu erhöhen und dem weiterhin gravierenden Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken, ist aus unserer Sicht unterstützenswert. Pflegesterne hat eindeutig das Potenzial dazu."

Weitere Informationen:
www.pflegesterne.de

Anzeige



Mit E-Learning Mitarbeitende begeistern, Fortbildungen zum Erlebnis machen und wertvolle Ressourcen freisetzen

Mit der Relias Lernplattform werden Kurse automatisch zugewiesen und die Absolvierung rechtssicher dokumentiert.

Die interaktiven E-Learning-Kurse können orts- und zeitunabhängig absolviert werden, verankern das Erlernte nachhaltig und machen Spaß.

Sie möchten mehr wissen? Kontaktieren Sie uns!

Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.

RELIAS | LEARNING

Ihr Partner für E-Learning im Gesundheitswesen
Pflichtfortbildungen, Expertenstandards und Fachfortbildungen online schulen
0800 72 34 785 | kontakt@reliaslearning.de | www.reliaslearning.de

Wirtschaftsprüfung, Recht und Beratung

Schutzschirm mit Löchern: Einrichtungen erwarten Verschlechterungen in der Ertragslage und Liquidität

Von Jan Grabow, CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Curacon hat im Zeitraum im Rahmen einer Kurzumfrage im Mai 2020 ein Stimmungsbild im Bereich von Führungskräften in Pflegeeinrichtungen erhoben. Mit zwölf Fragen wurden eine aktuelle Einschätzung der betriebswirtschaftlichen Situation, die Zufriedenheit mit staatlichen Unterstützungsmaßnahmen, die Auswirkungen der Krisensituation auf das Thema „Digitalisierung" sowie der Einfluss der Krisenerfahrung auf das zukünftige Geschäftsmodell abgefragt. Aus den Rückläufern ergeben sich folgende wesentlichen Erkenntnisse:

Betriebswirtschaftlich rechnen über 70 % der Einrichtungen sowohl im Rückblick der letzten zwei Monate als auch im Gesamtjahr 2020 mit einer Ergebnisverschlechterung von meist 5 bis 10 %. Ursächlich hierfür ist die Erwartung deutlicher Kostensteigerungen bei gleichzeitig rückläufigen Erlösen.

Verschlechterungen in der Ertragslage wirken sich auch negativ auf die Liquiditätssituation aus, die sich bereits bei 50 % der Einrichtungen gegenüber dem Vorjahr verschlechtert hat. Diese Negativentwicklung wird sogar von fast 40 % der Befragten als bedrohlich eingestuft.

Nach § 150 Absatz 2 SGB XI werden zugelassenen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen die ihnen infolge des Coronavirus SARS-CoV-2 anfallenden außerordentlichen Aufwendungen sowie Mindereinnahmen im Rahmen ihrer Leistungserbringung, die nicht anderweitig finanziert werden, aus Mitteln des Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung erstattet. Nur 17 % der Pflegeeinrichtungen beabsichtigen nicht, von diesem Schutzschirm für Pflegeeinrichtungen Gebrauch zu machen.

Art und Umfang der auf Bundes- und Landesebene aufgelegten Hilfsprogramme wurde von ca. 50 % der Teilnehmer gut/neutral bewertet, kritischer wurde das Antragsverfahren (zeitliche Dauer bis Erhalt der Hilfe) beurteilt.

Nachdem Deutschland bei der Digitalisierung im internationalen Vergleich bisher hinterherhinkt, hat die Corona-Krise vieles, das bisher als schwer umsetzbar galt, plötzlich über Nacht in Gang gebracht. So hat für 80 % der Einrichtungen die Digitalisierung strategisch an Bedeutung gewonnen.

Als Quintessenz aus der Corona-Krise planen nahezu die Hälfte der Einrichtungen, strategisch ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Auch bauliche Veränderungen, Kooperationen/Verbundbildungen und Kostensenkungsprogramme werden als Überlegungen von zahlreichen Einrichtungen angeführt.

Die Pandemie forciert zahlreiche Trends. Neben baulichen Maßnahmen wie der Erhöhung der Einzelzimmerquote (36 %) wird insbesondere auch die Notwendigkeit zur Verbesserung der Personalausstattung (40 %) und der Flexibilisierung des Personaleinsatzes (45 %) gesehen.

Die Corona-Krise hat den gesamtgesellschaftlichen Stellenwert von Pflegeeinrichtungen auch vor dem Hintergrund der zukünftigen demografischen Entwicklung noch einmal eindrucksvoll verdeutlicht. Bei einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage besteht gleichzeitig vermehrter Investitionsbedarf u. a. im Bereich der Digitalisierung und die Notwendigkeit zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Daher sollte die Corona-Krise auch zum Anlass genommen werden, die eigene strategische Positionierung neu zu bewerten. ◆

Weitere Informationen:
www.curacon.de

Interview

„Problemlöser für Kunden und Dienstleister"

Sabine Kraus, Geschäftsführerin bei WiBU TextilPlus, über Qualitätsprodukte und Digitalisierung

Seit über zehn Jahren ist Simone Kraus im Sozialmarkt tätig, zuletzt seit dem 1. Februar 2019 als Vertriebsleiterin bei WiBU TextilPlus. Anfang dieses Jahres hat die Rheinland-Pfälzerin dort den langjährigen Geschäftsführer Thomas Hofmann an der Spitze des auf Textilien spezialisierten Geschäftsbereichs der WiBU-Gruppe abgelöst. Unterstützung erhält Simone Kraus für diese verantwortungsvolle Position nicht nur von den 27 erfahrenen Kolleginnen und Kollegen im Innen- und Außendienst der WiBU-Tochter, sondern auch von Bereichsvorstand Rolf Weinkauff, der zum Jahreswechsel als zweiter Geschäftsführer den weiteren Ausbau von WiBU TextilPlus unterstützt. Mit Simone Kraus sprach Achim Hermes.

Foto: WiBU TextilPlus

PflegeManagement: Frau Kraus, Textil-Management für soziale Einrichtungen in Zeiten der Corona-Krise. Wie wirkt sich das in Ihrem Unternehmen aus und wie begegnen Sie der Herausforderung?

Simone Kraus: Wir befinden uns ohne Frage in einer außerordentlichen Situation, auf die sich niemand vorbereiten konnte. Glücklicherweise haben wir es durch intensive Abstimmung innerhalb der vier WiBU GmbHs schnell geschafft, gute Arbeitsbedingungen in der WiBU-Gruppe aufzubauen und Sicherheit für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. So wurden beispielsweise unsere Hygienestandards verschärft und viele Homeoffice-Arbeitsplätze eingerichtet. Dadurch konnten wir uns sofort um die Herausforderungen unserer Kernmärkte kümmern, allem voran die Pflegebranche, die deutlich schwerer unter der schwierigen Situation leidet. In Zusammenarbeit mit unseren zahlreichen Partnern haben wir weltweit neue Beschaffungswege gefunden, unser Sortiment erweitert und auf hauptsächlich telefonische Beratung unserer Kunden umgestellt.

PflegeManagement: WiBU TextilPlus ist nach eigenen Angaben der einzige Anbieter, der soziale Einrichtungen von A bis Z im textilen Bereich ausstatten kann. Was bedeutet das im Einzelnen?

Simone Kraus: Der Kunde kann von uns das Rundum-Sorglos-Paket erwarten, also zahlreiche Produkte und hilfreiche Dienstleistungen des textilen Bereichs aus einer Hand. Unser umfangreiches Sortiment reicht von Textilien für das Bett, über das Bad, zur Tisch- und Hauswirtschaft, bis zur Ausstattung von Pflege- und Klinikpersonal oder Bewohnern. Wir liefern also tatsächlich von A wie Arztkittel bis Z wie Zwirnfrottier alle denkbaren Textilien. Unser Leistungsversprechen „Funktion und Emotion" steht dabei im Fokus – also Qualitätsprodukte mit Sondereffekten als Mehrwert für den Kunden anzubieten. Durch die enge Vernetzung innerhalb der WiBU-Gruppe entstehen noch mehr Synergien in der Produktvielfalt.

PflegeManagement: Was ist der Charme dieser Dienstleistung für soziale Einrichtungen?

Simone Kraus: Wir sehen uns als Problemlöser für unsere Kunden und agieren als Dienstleister auf Augenhöhe. Das wissen unsere Ansprechpartner seit vielen Jahren zu schätzen. Hierbei hilft unser Wissen um die Abläufe in der Pflegebranche und die Marktherausforderungen, denen wir lösungsorientiert und innovativ begegnen. Insbesondere durch ein starkes Außendienst-Team und deren persönlicher Beratung vor Ort können wir schnell auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden eingehen. Dabei entstehen aus den Kundenwünschen häufig Produkt-Weiterentwicklungen oder Ergänzungen, damit die Pflegekräfte ihren Beruf noch besser ausüben können – wie beispielsweise eine schnell trocknende Inkontinenzunterlage oder Berufsbekleidung, in der man weniger schwitzt.

PflegeManagement: Die WiBU-Gruppe feiert in diesem Jahr ihr 100-jähriges Bestehen. WiBU TextilPlus ist ein relativ junges Familienmitglied aus den 80er-Jahren. Wie kam es dazu, diese Dienstleistung ins Portfolio der WiBU-Gruppe aufzunehmen und stetig auszubauen?

Simone Kraus: Die Entstehung war ein natürlicher Prozess auf dem Weg zum Komplettanbieter. Während wir uns in den Grün-

Anzeige

dungsjahren zuerst auf die Lebensmittelversorgung konzentriert haben, kamen im Lauf der Jahre immer mehr Leistungen hinzu. Unseren Kernmärkten sind wir dabei stets treu geblieben und haben aufgrund ihrer Nachfrage unser Portfolio weiterentwickelt. Besonders in der Pflegebranche gab es schon früh einen starken Bedarf nach Berufsbekleidung und speziellen Textilien, den wir mit einer eigenständigen GmbH ideal bedienen können.

PflegeManagement: „Innovationen sind immer dann gut, wenn sie Textilien in ihrer zentralen Eigenschaft noch besser machen", schreiben Sie auf Ihrer Homepage. Was bedeutet das?

Simone Kraus: Wir wollen jeden Tag dazu beitragen, einerseits die Arbeit des Pflegepersonals mit funktionalen, strapazierfähigen Textilien zu erleichtern und andererseits den Patienten und Bewohnern angenehme Berührungspunkte mit Stoffen aller Art zu verschaffen. Denn Textilien haben durch ihre unmittelbar spürbare Qualität einen enormen Einfluss auf das Wohlbefinden. Dazu gehört für mich auch die logische Weiterentwicklung von Produkten, beispielsweise durch die Ergänzung von Schlüsselschlaufen oder Handytaschen bei Kasacks.

PflegeManagement: Welche Ziele haben Sie sich für die Zukunft des Unternehmens gesetzt?

Simone Kraus: Als eine meiner wichtigsten Aufgaben sehe ich es an, die gute Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten auch auf einer ganz persönlichen Ebene weiter zu pflegen und die etablierte Philosophie bei WiBU TextilPlus fortzuführen. Aber natürlich strebe ich auch ein gesundes, organisches Wachstum des Geschäftsbereichs an. Dabei steht die Entwicklung neuer Kollektionen im konkreten Fokus, aber auch die Stärkung unserer Funktion als Innovationsgeber. Gerade in der aktuellen Phase der Kontaktbeschränkung werden wir darin bestätigt, das bereits gestartete Thema Digitalisierung weiter voranzutreiben und unsere Kunden bei der Umstellung durch Online-Services wie Rechnung per E-Mail noch mehr zu unterstützen. Des Weiteren entwickeln wir mit unseren Fachabteilungen gerade eine Nachhaltigkeitsstrategie und bieten bereits Produkte aus recycelten Materialien an, welche von unseren Kunden sehr gut angenommen werden. ◆

Ernährung

Seniorenverpflegung zwischen Fachkräftemangel und passgenauer Technik

Von Kai Zeumer

Die Seniorenverpflegung steht aktuell und auch in Zukunft vor zwei großen Herausforderungen: Zum einen herrscht Fach- und Arbeitskräftemangel in Senioreneinrichtungen, sowohl in der Küche als auch bei der Pflege selbst. Zum anderen besitzen ältere Senioreneinrichtungen häufig veraltete Küchentechnik. Budgets für die Modernisierung einer vollumfänglichen Produktionsküche sind selten vorhanden. Daher braucht man vor allem alternative Lösungen für die Zukunft.

Diese alternativen Lösungen basieren auf der Annahme eines Fachkräftemangels sowie einer geringen Investitionsbereitschaft in neue Küchentechnik bzw. immer geringer werdenden Budgets dafür. Gleichzeitig sollen sehr differenzierte Anforderungen an die Verpflegung je nach (Gesundheits-) Zustand der Bewohnerinnen und Bewohner erfüllt sowie gesetzliche Anforderungen sichergestellt werden. Intelligente und innovative Technik muss nun zum Einsatz kommen und Produkte, die sich mit dieser Technik gut verarbeiten lassen.

Schauen wir auf die Zubereitung frischer Produkte: Aufgrund der aufgezeigten Entwicklung können multifunktionale Geräte wie zum Beispiel der Kombidämpfer oder das VarioCookingCenter® zum Einsatz kommen. Die Produkte werden bereits küchenfertig genutzt, zum Beispiel geputzte Salate und Gemüse, das Fleisch ist schon geschnitten wie Geschnetzeltes und Gulasch. Die Speiseverteilung erfolgt dann warm auf die Station und in die Wohngruppen.

Ist wiederum mit einem Wohngruppenkonzept vorgesehen, die Bewohner in die Zubereitung der Mahlzeiten zu integrieren, kann man eine Haushaltsküche mit Profigeräten ausstatten. Hier gehört zum Beispiel ein Herd dazu, an dem gemeinsam gebrutzelt wird. Im Einbaudämpfer, der speziell dafür konzipiert und zertifiziert ist, kann gemeinsam Kuchen gebacken werden. Das sorgt für ein Gemeinschaftsgefühl und der Geruch von leckerem Essen zieht durch das ganze Haus.

Moderne Regenerationstechnik bei Convenience-Produkten

Die Spülmaschine wird arbeitsergonomisch sinnvoll eingebaut, sodass das Ein- und Ausräumen den Rücken nicht belastet und krankheitsbedingte Arbeitsausfälle vermieden werden. Transgourmet und die Abteilung „Beratung & Konzept" begleiten bei der Umstellung auf ganzheitliche Verpflegungskonzepte und bieten eine 360-Grad-Unterstützung.

Kai Zeumer ist Leiter Key Account Management Deutschland bei der SANALOGIC Solutions GmbH.

Erfolgt die Versorgung über den Einsatz von Convenience-Produkten, steht eine moderne Regenerationstechnik wie Speisenausgabewagen mit Umlufttechnik und Kühlung im Vordergrund. Diese Wagen halten die Speisen bis zum Zeitpunkt der Regeneration (etwa 50 Minuten vor der Ausgabe) im geforderten Temperaturbereich kalt. Die Regenerationszeiten lassen sich einstellen und die Zieltemperatur im Kern ebenfalls. Es gibt auch mobile Modelle, die für die Regeneration und Zubereitung im Wohngruppenbereich geeignet sind. Zentral können alle Komponenten für die einzelnen Wohnbereiche bedarfsgerecht portioniert und dann auf die Wohngruppen verteilt werden.

Auch Sonderkostformen wie zum Beispiel passierte Kost können als Convenience-Produkt in der Technik auf den Punkt geschmackvoll und hygienisch einwandfrei regeneriert werden. Zudem ist die Nährstoffdichte in Convenience-Produkten hoch und bleibt durch den schonenden Regenerationsprozess erhalten. Form und Farbe bleiben ebenso erhalten. Das ist wichtig, denn das „Auge" isst bekanntlich mit.

Gesetzliche Anforderungen wie die richtige Speiseerwärmung lassen sich zum Beispiel mit der Hybrid Kitchen der Firma Rieber zusätzlich mitschreiben und dokumentieren. Darüber hinaus ist es möglich, die Behälterlogistik zu steuern und nachzuverfolgen. Gerade bei der Belieferung mehrerer Häuser stellt man dann sicher, dass die Behälter wieder in die Verteilküche gelangen und kostspielige Nachkäufe vermieden werden.

Die richtige Küchentechnik und Produktauswahl sowie Schulungen zu Prozess-, Kompetenz- und Erfolgsoptimierung helfen, die wirtschaftliche Effizienz von Betrieben zu steigern. Transgourmet unterstützt seine Kunden hier durch ein breites Dienstleistungsangebot, um sich bestmöglich den Herausforderungen im heutigen Verpflegungsmanagement zu stellen, denn: Der Kostendruck ist enorm, und die hohen qualitativen Anforderungen sowie komplexen administrativen und logistischen Prozesse sind Einflussfaktoren, die den Unternehmenserfolg maßgeblich bestimmen.

Passgenaue Softwarelösungen

Ergänzt werden diese Konzepte durch passgenaue Softwarelösungen vom Transgourmet-Tochterunternehmen Sanalogic. Als eines der führenden Unternehmen in der Entwicklung, Implementierung und Betreuung von Software-Gesamtlösungen für das IT-gestützte Verpflegungsmanagement im Care-Bereich bieten wir zum Beispiel die Möglichkeit, Rezepturen für den kompletten Tagesbedarf auf Basis von Artikeldaten zu erstellen und in den Speiseplan einzusetzen.

Für einen Küchenleiter bringt das bereits in der Essensplanung Kos-

Anzeigen

tentransparenz für den Wareneinsatz sowie Sicherheit bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen der Lebensmittelinformationsverordnung, da Allergene und Zusatzstoffe auf dem Speiseplan entsprechend mit ausgedruckt werden. Weitere Vorteile bringt der Einsatz der Menüwunscherfassung auf den Stationen mittels der entsprechenden App auf einem Tablett.
Die Bewohner können einfach und gezielt befragt und bestimmte Anforderungen aufgrund krankheitsbildbedingter Risiken hinterlegt werden. So wird Mangelernährung ausgeschlossen und der Küchenleiter erhält genaue Produktionszahlen. Diese nutzt er für den Einkauf und die Produktion und kann ebenso Nassmüll und hohe Lagerbestände reduzieren.
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl das Wohngruppenkonzept als auch die zentrale Speiseproduktion in Senioreneinrichtungen immer ganzheitlich betrachtet werden müssen. Die Küchen- oder Heimleitung muss folgende Fragen beantworten können: Welche und wie viele Fachkräfte stehen mir zur Verfügung? Und wie möchte ich meine Bewohner versorgen? Aus den Antworten ergeben sich die Art der Versorgung, die Wahl der Produkte und deren Lagerung, die gegebenenfalls noch anzuschaffende Technik und die Steuerung der gesamten Abläufe.
Ein HACCP-Konzept und die Digitalisierung der Produktions- und Speiseverteilung stellen die gesetzlichen Anforderungen sicher – und entlasten das Küchenpersonal für die wichtigste Aufgabe: den anvertrauten Seniorinnen und Senioren im Lebensabend geschmackvolle Mahlzeiten zu bereiten und Lebensqualität zu bieten.
Die Sanalogic GmbH entwickelt, implementiert und betreut Software-Gesamtlösungen für das IT-gestützte Verpflegungsmanagement in Krankenhäusern, Sanatorien, Pflege- und Seniorenheimen. Der Software-Anbieter für den kompletten Verpflegungsprozess von der Speiseplanung über Menüwunscherfassung, Produktionssteuerung und Auslieferung bis hin zum Einkauf berät Kunden aus dem Care-Bereich in Deutschland, Österreich, Norditalien und der Schweiz. Transgourmet Deutschland übernahm vor einem Jahr den Geschäftsbetrieb der Sanalogic GmbH und möchte damit die bestehende langjährige Zusammenarbeit, sowohl im Vertrieb als auch in der Entwicklung, weiter ausbauen sowie den technischen Fortschritt und die Automatisierung von Prozessen zum Nutzen der Kunden aktiv mitgestalten. ◆

Weitere Informationen:
www.sanalogic.com
www.transgourmet.de

Innovative Konzepte und intelligente Verteilung der Speisen erleichtern den Alltag in der Küche

Küchen in Wohngemeinschaften stellen besondere Anforderungen

Die Küche in einer Altenpflegeeinrichtung muss ein multifunktionaler Dienstleister sein. Moderne Technik hilft, die Abläufe zu optimieren und den Küchenbetrieb wirtschaftlich abzubilden. Je reibungsloser es läuft, desto größer ist der Erfolg.

Mit ihrer über 20-jährigen Expertise befasst sich die Devapo GmbH mit Technologien rund um die professionelle Verpflegung. Ein Schwerpunkt bilden dabei Wohngemeinschaftsküchen von Senioren- sowie Behinderteneinrichtungen.
In der Regel sind Pflegeheime in Wohngemeinschaften organisiert. Die Bewohnerinnen und Bewohner werden in Gruppen mit unterschiedlichen Personenzahlen und den verschiedensten Verpflegungsformen versorgt. In jedem Fall sei eine geeignete Technik notwendig, um vor Ort die Menüs in einen verzehrfertigen Zustand zu versetzen. Gängige Haushaltstechnik reiche dafür in den meisten Fällen nicht aus, sagt Devapo. Das Unternehmen hat beobachtet, dass professionelle Technik sich nur schwer oder gar nicht in eine Wohngemeinschaftsküche integrieren lässt, und bietet professionelle Hilfe:
Mit dem Wohngruppenkonzept careconceptLine modifiziert es vorhandene Technik namhafter Hersteller aus der Großküche. Mit eigenen Entwicklungen, allen erforderlichen Zertifikaten und sehr großem technischen Know-how schaffe man so individuelle Lösungen, um Verpflegungskonzepte vor Ort umzusetzen.
Wie in der Küche effektiv Platz und Zeit gespart werden kann, weiß auch die PALUX AG. 1929 als Familienunternehmen gegründet, ist es heute nach eigenen Angaben einer der weltweit führenden Hersteller professioneller Küchentechnik „Made in Germany“. Am Firmensitz im baden-württembergischen Bad Mergentheim entwickeln, produzieren und vertreibt PALUX maßgeschneiderte und anwendungsfreundliche Produkte von Heißluft-Dämpfern über Herdanlagen bis hin zu kompletten Küchenlinien.
Auf Speiseverteilsysteme hat sich Electro Calorique spezialisiert. Das Unternehmen fertigt Wagen mit integrierter und mit ausgelagerter Technik, den sogenannten Andocksystemen. Bei den Regeneriersystemen setzt es auf Thermokontaktheiztechnik. Auch bietet der Spezialist drei verschiedene Kühltechniken an. Somit kann für jede kundenspezifische Anforderung das optimale System gefunden werden.
Seit 2004 entwickelt die SOCAMEL Technologies speziell für Alten- und Senioreneinrichtungen zugeschnittene Lösungen für die Speisenverteilung. Ziel sei es, durch einen optimalen Speiseservice unter anderem die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner zu verbessern.
Durch innovative Konzepte in der Speisenverteilung ermögliche SOCAMEL, das Gemeinsamkeitsgefühl zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern mit den Pflegenden zu steigern. So lasse etwa die Speisenverteilung durch den Buffetwagen MULTISERV persönliche Wünsche unter Berücksichtigung der entsprechenden Kostformen zu. Aufgrund des individuellen Ausgabeservices und der damit verbundenen Buffetform könne sich der Bewohner wie ein Hotelgast fühlen. Und durch die perfekte Anordnung der Speisen auf der Arbeits-/Ausgabefläche „isst“ auch schon das Auge mit.
Ziele der Konzepte von SOCAMEL sind neben dem Wunsch nach Wohlbefinden und Komfort der Bewohner unter anderem die Verbesserung der Schmackhaftigkeit sowie Erhaltung der Nährstoffe in den Speisen durch optimale schonende Regenerierung, die Garantie von Servicequalität und Lebensmittelsicherheit durch das serienmäßige Rückverfolgungsbarkeitssystem sowie leistungsfähige und benutzerfreundliche Geräte. Eine Optimierung der Ergonomie und Reduzierung der Servicezeit habe eine Stressreduzierung für das Ausgabe- und Servicepersonal zur Folge. ◆

Weitere Informationen:
www.devapo.de
www.electro-calorique.de
www.palux.de
www.socamel.de

Advertorial

Die optimale Lösung für Ihre Speisenverteilung

Bedarfsgerechter Menüservice mittels Buffetwagen oder Tabletts

SOCAMEL by GUILLIN

Die Perfektionierung der Speisenverteilung in Gemeinschaftseinrichtungen, insbesondere in Pflegeheimen und Krankenhäusern, steht seit über 50 Jahren im Fokus von SOCAMEL Technologies. Die Kernkompetenz von SOCAMEL sind umluftbeheizte/-gekühlte Speisenverteilsysteme. Alle Wagen sind für die lückenlose Einhaltung der HACCP-Vorschriften entwickelt und ermöglichen eine Rückverfolgung der Temperaturen.

Foto: Socamel

Der Buffetwagen MULTISERV

Der Tablettwagen COMPACTSERV

SOCAMEL hat den Hauptsitz in Grenoble/Frankreich und ist in vielen hochindustrialisierten Ländern weltweit tätig. Das Unternehmen beschäftigt ca. 150 Mitarbeiter und gehört zur französischen Guillin-Gruppe. In Deutschland ist SOCAMEL durch eine eigene Tochterfirma mit Sitz in Berlin vertreten. Täglich werden weltweit ca. 5 Mio. Mahlzeiten mit SOCAMEL-Geräten serviert. Der Buffetwagen MULTISERV ist die Lösung von SOCAMEL zur Temperaturoptimierung und Regenerierung Ihrer Speisen. Die Wagenmodellreihe ist für das Cook-Serve-, Cook-Chill- sowie Cook-Freeze-Verfahren konzipiert. Durch den MULTISERV-Wagen wird die Aktivität und Kommunikation der Bewohner gefördert. Hier steht der Mensch im Mittelpunkt der Essensausgabe. Einsatzbereiche sind nicht nur die Mittagsausgabe, sondern auch die Frühstücks- und Abendessensausgabe. Die beheizte und/oder gekühlte Arbeitsfläche macht es möglich. Die Bedienung des Wagens durch das Serviceteam erfolgt über eine selbsterklärende Touchscreen-Bedienoberfläche. Ihr individuelles Wunschdesign ist für SOCAMEL kein Problem! Der freundliche Menüservice wird Ihnen mit dem MULTISERV perfekt gelingen. Der SOCAMEL COMPACTSERV mit integrierter Technologie ist für 16, 20, 24, 26 oder 30 Tabletts erhältlich. Dank einer neuen, verbesserten thermischen Barriere zwischen den beiden Abteilen des Wagens konnte der Energieverbrauch deutlich reduziert werden. Ebenso wie die anderen aktuellen SOCAMEL-Speisenverteilwagen verfügt der COMPACTSERV über die neueste Temperatur-Monitoring Hard- und Software. Seit 2020 hat SOCAMEL Deutschland einen Fachberater, der auf den Bereich Pflege- und Senioreneinrichtungen spezialisiert ist. FABIO FERALE kennt den Care-Markt seit über 20 Jahren. Sein umfassendes Fachwissen, seine hohe Affinität zur Teamarbeit und zu bedarfsgerechten Lösungen stehen Ihnen zur Konzepterarbeitung sowie zur Umsetzung der optimalen Lösung für Ihre Speisenverteilung zur Verfügung. ◆

Socamel Deutschland GmbH
Telefon: +49 30 43 57 25 24
info@socamel.de
socamel-speisenverteilsysteme.de
socamel.de

Pflegepraxis

Vielfältige Entlastung: digitale Pflegebetten und Matratzen

Sie senden zum Beispiel kabellos Daten an ein Dashboard, erfassen Gewicht, Puls, Blutdruck und Temperatur und sorgen für 80 Prozent weniger Verletzungen

Die Sicherheit und die Mobilität der Patienten und Bewohner sowie der Schutz der wertvollen Einrichtung haben in jeder Pflegeeinrichtung oder jedem Krankenhaus Priorität. Doch im Alltag ist es für das Personal kaum möglich, die vielen Zimmer einer Station permanent zu kontrollieren. Status-Informationen über die Betten einer Station auf einen Blick wären sehr hilfreich.

Hier sorgt zum Beispiel das neue System Stiegelmeyer Blue Bridge für eine große Entlastung. Dabei senden vernetzte Krankenhaus- oder Pflegebetten kabellos Daten an ein Dashboard – eine grafische Übersicht aller Betten mit leicht verständlichen Symbolen. Dieses Dashboard können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Stations-PC ebenso betrachten wie auf ihren Smartphones oder Tablets.

Färbt sich ein Symbol auf dem Dashboard rot, kann die Pflegekraft sofort reagieren, wenn Handlungsbedarf besteht. Mit einem Out-of-Bed-System ausgestattete Betten zeigen zum Beispiel an, wenn ihre Nutzer aufstehen. Handelt es sich um einen sturzgefährdeten Patienten, ist schnelle Unterstützung notwendig. Zur Sturzprophylaxe dient auch die Meldung, dass sich das Bett nicht in seiner tiefsten Verstellposition befindet. Gerade bei Nacht schützt diese Position dicht über dem Boden den Nutzer vor Sturzverletzungen.

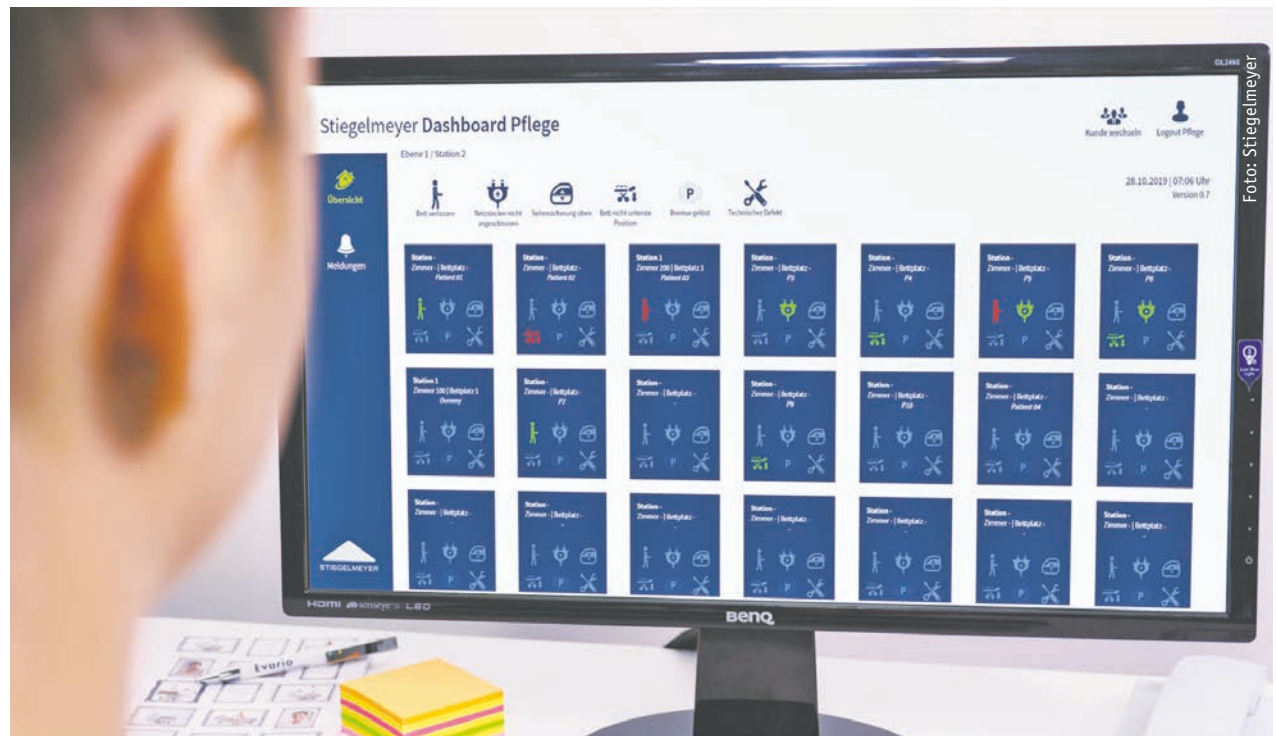
Hilfreich ist auch die Nachricht, dass das Bett vom Stromnetz getrennt ist. Ein versehentlich gezogener Netzstecker beeinträchtigt die Funktionsfähigkeit des Bettes. Ohne Akku lässt es sich mit dem Handschalter nicht mehr verstellen. Ein sinkender Akkustand kann zudem zu unnötigen Defektmeldungen führen. Mit dem Dashboard lassen sich solche Probleme leicht vermeiden. Blue Bridge meldet auch, wenn der Netzstecker zwar eingesteckt, die Bremsen des Bettes jedoch gelöst sind. So können Kabel und Steckdose nicht durch ein unbeabsichtigtes Davonrollen des Bettes beschädigt werden. Patienten sind zugleich nicht dem Sturzrisiko ausgesetzt, sich gegen ein ungebremstes Bett zu lehnen.

Zeitgewinn durch Live-Ortung

„Mit Stiegelmeyer Blue Bridge können viele tägliche Abläufe durch Live-Daten der Betten optimiert werden“, sagt der Hersteller. „Dazu gehört auch eine Echtzeit-Ortung – kein Bett muss dank raumgenauer Ortung mehr gesucht werden. Das Personal gewinnt Freiräume für die Pflege, das Haus eine höhere Rechtssicherheit. Stiegelmeyer passt seine Connectivity-Lösungen bestmöglich an die bestehende Infrastruktur an und entwickelt alle Konzepte gemeinsam mit den Verantwortlichen vor Ort. Krankenhäuser und Pflegeheime profitieren so von einer Digitalisierung, die den Menschen spürbaren Nutzen bringt, sie nicht überfordert und wertvolle Ressourcen spart.“

Sind die Fragen der Sicherheit und Logistik rund um die Betten geklärt, kann man sich einem weiteren wichtigen Thema widmen: dem Liegekomfort der Patienten. Dabei spielt die Auswahl der richtigen Matratze eine große Rolle. Stiegelmeyer bietet mehrere attraktive Modelle an, sodass Bett und Matratze als individuell abgestimmte Einheit konfiguriert werden kann.

Erstmals arbeitet der Bettenproduzent dabei mit dem renommierten Matratzenhersteller TEMPUR zusammen. Die TEMPUR-MED® Premium-Matratze bietet mit ihrem viskoelastischen TEMPUR-Schaum einen besonders hohen Schutz vor Dekubitus. Dieses Material wurde ursprünglich von der NASA entwickelt, um Menschen bei Flugzeugunfällen zu schützen. Der temperatursensitive Schaum passt sich der Körperkontur des Nutzers genau an und reduziert punktuelle Druckbelastungen. Klinische Studien belegen die Wirksamkeit gegen Dekubitus – das Risiko eines Druckgeschwürs sank im Vergleich zu Standardmatratzen sehr deutlich, selbst wenn der Patient seltener umgelagert wurde. Die TEMPUR-MED®



Vernetzte Pflegebetten senden kabellos Daten an ein Dashboard – eine grafische Übersicht aller Betten mit leicht verständlichen Symbolen gibt schnelle Auskunft, ob Handlungsbedarf besteht.

Anzeige

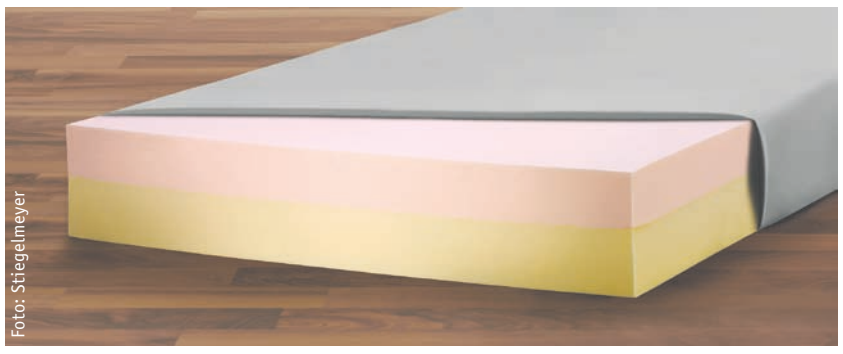


Foto: Stiegelmeyer

Ursprünglich von der NASA entwickelt, passt sich der temperatursensitive Schaum der Körperkontur des Nutzers genau an und reduziert punktuelle Druckbelastungen.

Premium-Matratze eignet sich hervorragend für den Einsatz auf Intensivstationen und in Pflegeeinrichtungen.
Die neue Sky-therm®-Matratze überzeugt ebenfalls mit guter Druckverteilung sowie mit einem trockenen Mikroklima und hoher Flexibilität. Der Sky-therm®-Schaum verfügt über ein hohes Rückstellvermögen, sodass der Nutzer nicht starr in die Matratze einsinkt und sich ungehindert bewegen kann. Die Oberfläche des Schaums ist mit ihrer innovativen Rhombo-therm®-Stanzung besonders punktelastisch. Zugleich verhindert die Randzonenverstärkung ein unbeabsichtigtes Rollen zur Seite und erleichtert das Aufstehen und Hinsetzen.

Schutz und Beweglichkeit durch Wellenschnitt

Die Sky-therm®-Matratze ist eine Wellenschnitt-Matratze. Die Sky-therm®-Schicht und die Basisschicht liegen wellenförmig aufeinander. Dabei werden druckgefährdete Körperstellen durch dickere Sky-therm®-Zonen besonders geschützt, während sich die Matratze zugleich an den Verstellwinkeln von Rücken- und Oberschenkellehne sehr präzise an die Kontur der Liegefläche anpasst.
Diese gute Anpassung an die Liegefläche ist auch eine Stärke der neuen Soft-therm-Matratze. Hier sorgen feine Bohrungen in der Basisschicht für hohe Flexibilität. Die gesundheitsfördernde Wirkung etwa der Fowler- oder Cardiac-Chair-Position kann sich so ohne Abstriche entfalten. Zusätzlich leiten die Bohrungen Flüssigkeit ab und sorgen für eine gute Luftzirkulation.
Als große Chance sieht wissner-bosserhoff den dynamischen Trend zur Digitalisierung. Er eröffne neue technologische Ansätze, um die Voraussetzungen für eine hochwertige Pflege nachhaltig zu verbessern.
Dabei legt das Wickeder Unternehmen ein besonderes Augenmerk auf die spürbare Entlastung bei der Ausführung von Pflegeroutinen sowie der umfassenden Vereinfachung der komplexen Dokumentationspflichten. Stets verbunden mit dem Ziel, dass die eingesetzte Technik mehr Zeit für das Wesentliche ermöglicht: Mehr Zeit für die persönliche Betreuung der Bewohner.
Das digitale Pflegebett sentida 7-i versorgt Pflegeheime mit verlässlichen Lösungen zur Entlastung des Pflegepersonals und zum Wohl der Bewohner kann wertvolle Pflegezeit gewonnen werden, sagt wissner-bosserhoff. „Wie zum Beispiel durch das neue Pflegedokumentations-Tool direkt am Bett oder der Eingabe und Übertragung am CareBoard®. Ebenso durch die integrierte Bettwaage, die im Vergleich zur Umlagerung in einen Transportstuhl mit anschließendem Transfer zur Waage bis zu 15 Minuten Zeit pro Wiegevorgang spart. Die neuen digitalen Funktionen entlasten also nicht nur die Pflege, sondern tragen zu einer höheren Wirtschaftlichkeit von Einrichtungen bei. Sie verwenden höchste Sicherheitsstandards und sparen wertvolle Pflegezeit zugunsten der Bewohner ein."

Komfortable Gewichtserfassung durch integrierte Waage

Die im Bett integrierte, geeichte Waage unterstütze das Pflegepersonal ohne aufwendigen Lifter- oder Rollstuhleinsatz und sorge so für eine komfortable und menschenwürdige Gewichtserfassung für die Dokumentation. Zusätzlich könne der abgespeicherte und im Wochen- oder Monatsrhythmus angezeigte Gewichtsverlauf die medizinische Versorgung verbessern und zusätzliche Rückschlüsse für die Dosierung von Medikamenten oder für die Beurteilung bei Lymphstau in den Beinen liefern. „Dank der neuen Funktionalität „Save&Send" stehen die Gewichtsdaten zeitnah in der Pflegedokumentation zur Verfügung."
Auch die wichtigsten Vitaldaten wie Blutdruck, Puls oder Temperatur könnten mit dieser Funktion erfasst und an die Dokumentationssoftware übermittelt werden. Darüber hinaus biete eine kurze Checkliste die Möglichkeit, das täglich anfallende Ernährungsprotokoll einzutragen. Das entlastet das Pflegepersonal merklich.
Laut wissner-bosserhoff verfügt das Pflegebett dazu über eine intelligente Sensorik, die Tag und Nacht zuverlässig bei der Reduzierung von FeM unterstützt. „Es ist mit einer Nachtlicht-Automatik ausgestattet, die beim Bettausstieg aktiviert wird und erlischt, wenn der Bewohner wieder im Bett liegt. Das sentida 7-i ist kompatibel mit nahezu allen marktgängigen Schwesternrufsystemen. Ein Ruf kann bereits erfolgen noch bevor der Bewohner das Bett verlässt."
Drei weitere Sensorik-Assistenten sorgten darüber hinaus für ein höheres Sicherheitsniveau rund um das Pflegebett. Der Seitensicherungs-Assistent melde automatisch versehentlich hochgestellte Seitensicherungen. So könnten nicht genehmigte Freiheitsentziehende Maßnahmen (FeM) verhindert werden.
„Ein Betthöhen-Assistent verständigt das Pflegepersonal, wenn die eingespeicherte Betthöhe verändert wird", beschreibt wissner-bosserhoff weiter. „So wird vorgesehen, dass zum Beispiel die Niedrigposition bei Nacht und die beste Transferposition bei Tag eingestellt ist und damit ein wesentlicher Beitrag zur Sturzprävention geleistet ist. Daneben signalisiert der Brems-Assistent, wenn nach einem Pflege- oder Reinigungsvorgang die Bremse gelöst und nicht wieder festgestellt wird.
Über die Multi-Ruf-Funktion können gleichzeitig auftretende Ereignisse so differenziert werden, dass durch das Pflegepersonal die Bearbeitungsrangfolge priorisiert werden kann. So kann immer zuerst dem Bewohner geholfen werden, der die Hilfe am dringendsten benötigt."

Sensoren für sicheren und effizienten Pflegebetrieb

Über zehn Jahre hat Andreas Thometzek am IQcare® Assistenzsystem, bestehend aus der IQcare-Matratze und den wartungsfreien, nachrüstbaren Sensorelementen, gefeilt. „Wir wollten, dass unser Produkt perfekt ist", sagt er der *PflegeManagement*. Die Idee dafür kam dem Diplom-Kaufmann aus persönlicher Betroffenheit: Wie schützt man die pflegebedürftige Mutter, wie erfährt man, was in ihrem Zimmer vor sich geht.

Foto: wissner-bosserhoff

Die im digitalen Pflegebett sentida 7-i integrierte, geeichte Waage unterstützt das Pflegepersonal ohne aufwendigen Lifter- oder Rollstuhleinsatz und sorgt so für eine komfortable Gewichtserfassung für die Dokumentation.

Anzeige

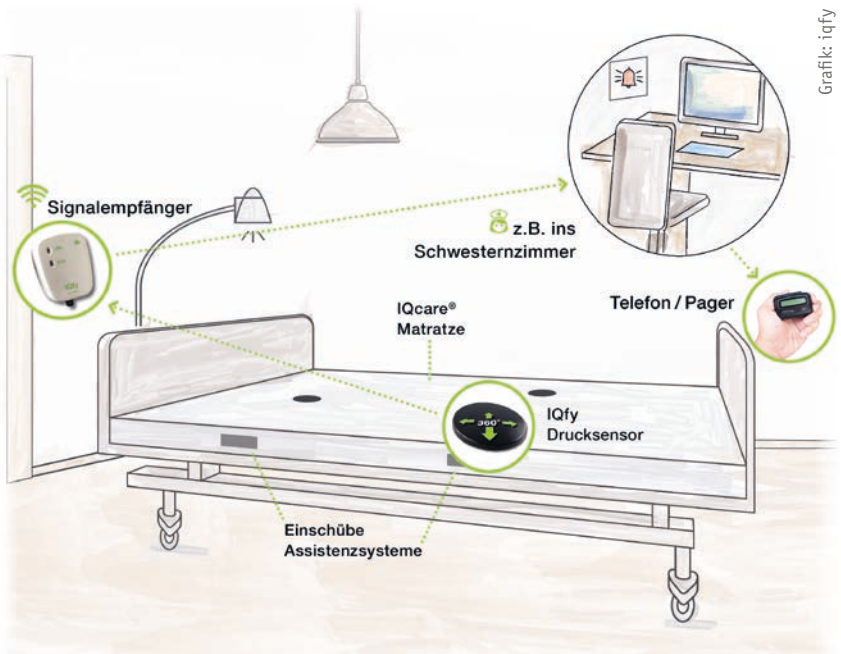
Schutz für die Menschen in der Pflege zuhause

Eine sichere Hygiene und der Kampf gegen multiresistente Keime stehen auch in der Pflege zuhause im Mittelpunkt. Unser Betteinsatz Lippe IV waschbar für die maschinelle Aufbereitung unterstützt Sie dabei. Profitieren Sie im Fachhandel von starken Vorteilen:

- Entlastung und Schutz Ihrer Mitarbeiter
- aktuelle Hygienestandards schaffen hohe Sicherheit für Pflegebedürftige
- Antriebssystem ohne Demontage für den Waschprozess ausgelegt
- Reduzierung der Prozesskosten durch Automatisierung und schnellen Wiedereinsatz
- passt in nahezu jeden vorhandenen Bettumbau und unterstützt die häusliche Pflege mit vielen Verstellfunktionen

burmeier.com

BURMEIER



Grafik: iqfy

Beim IQcare® Assistenzsystem gibt der Drucksensor in der Matratze ein Signal auf die Rufanlage. Gleichzeitig schaltet sich auch automatisch das Licht in dem Raum ein.

„Die gängigen Hilfsmittel haben alle ihre Tücken", sagt Thometzek. „Die Trittmatte kann umgangen werden, das Infrarot-System wird verstellt und muss regelmäßig mit neuen Batterien bestückt werden. Kabelbruch sorgt ebenfalls immer wieder für Ärger mit den Assistenzsystemen." In der privaten Pflege gebe es ähnliche Probleme wie zum Beispiel beim Babyphone, dass alles übertrage, auch Nebengeräusche, die sich nicht zuordnen ließen. Also müsse man nachschauen. Oder wenn die Mutter aufstehe und aus Rücksicht ihre Kinder nicht wecken wolle und deshalb die Sensoren am Bett oder auf dem Boden übersteige, sei die Technik ausgebootet. Deshalb entschloss sich Thometzek: „So, jetzt packe ich das selbst an."

In unzähligen Nachtschichten begleitete er das Pflegepersonal in den Einrichtungen, erfuhr ihre Erlebnisse und Bedürfnisse, stattete sie mit Digitalkameras aus, testete seine Entwicklungen. Dazu musste er sich einen Spezialisten für Matratzentechnik und -produktion suchen. Nach zehn Jahren hat sein System die Marktreife erlangt.

„Über 7.000 Assistenzsysteme sind heute im Einsatz." Sein Unternehmen baut Sensoren in Schaumstoffeinschübe ein, die wiederum bei Bedarf in die Matratzen eingeschoben werden. Die Sensoren sind wartungsfrei, robust und nachhaltig. Denn sie funktionieren strom- und batterielos und reagieren erst bei Druckentlastung (etwa, wenn die Bewohnerin oder der Bewohner aufsteht) durch ein Funksignal.

Das IQcare® Assistenzsystem ist zertifiziert und kompatibel mit über 170 Rufsystemen. Das Pflegepersonal empfängt das Signal akustisch, optisch und mobil und kann sofort den entsprechenden Raum aufsuchen sowie dem Bewohner zur Hilfe gehen.

Die Drucksensoren können nach dem Baukastenprinzip jederzeit in eine Matratze nachgerüstet werden, wenn es notwendig werden sollte, ebenso, wie sie jederzeit auch wieder entfernt werden können. Sie erkennen übrigens auch, wenn eine Bewohnerin oder ein Bewohner längere Zeit nicht in ihr Bett zurückkehrt.

Die Matratze passe in jedes Bett unabhängig davon, wie alt oder modern eine Einrichtung sei. Und ganz wichtig: „Wo unser System eingebaut ist, haben wir weit über 80 Prozent weniger Verletzungen." Dazu trage sicherlich auch bei, dass die Sensoren in der Matratze nicht nur ein Signal auf die Rufanlage geben. Vielmehr schaltet sie auch automatisch das Licht in dem Raum ein, so dass die Seniorin oder der Senior sich sofort orientieren kann. Nicht zuletzt erspare das IQcare® Assistenzsystem den Betroffenen so viel Schmerz und Leid und entlaste das Pflegepersonal.

Aber auch in der häuslichen Pflege passt das IQcare® Assistenzsystem darauf auf, dass der Angehörige das Bett nicht unkontrolliert verlässt. Denn die Drucksensoren funktionieren höchst zuverlässig mechanisch: Beim Verlassen des Bettes werden sie entlastet und erzeugen mit dieser Entlastungsbewegung Energie für ein lautloses, kurzes Funksignal. Mit dem Funkempfänger erfährt man dann sofort, wenn der Angehörige das Bett verlassen hat.

30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählt die IQfy GmbH im südwestfälischen Meinerzhagen heute. Alle Produkte sind „made in Germany", sagt Andreas Thometzek: „Das System ist eine Revolution." ◆

hea

Weitere Informationen:
www.iqfy.de
www.stiegelmeyer.com
www.wi-bo.com

Technik

Selbstbestimmung und Lebensqualität trotz Demenz

Dezente Armbänder oder Anhänger mit RFID-Transponder, Ident-Sender und Sensoren wie Therapie-Schaukelliegen schützen Betroffene

„Für alles, was an Demenz erkrankte Menschen tun, gibt es Gründe, wie bei gesunden Menschen – auch für den verstärkten Bewegungsdrang. Wir erkennen die Gründe nur nicht auf den ersten Blick." So steht es im Wegweiser Demenz der Bundesregierung. „Wenn Menschen mit Demenz einen hohen Bewegungsdrang haben, kann es immer wieder dazu kommen, dass sie sich verirren. Oft wird dieses Verhalten als „Weglauftendenz" oder „Bettflucht" bezeichnet. Doch diese Begriffe treffen nicht das eigentliche Problem.

Demenzkranke gehen aus unterschiedlichen Gründen im Krankenhaus, Pflegeheim oder der häuslichen Umgebung auf „Wanderschaft". Diese zu kennen, hilft Pflegekräften, Angehörigen und Betreuern dabei, angemessen zu reagieren. Das Wissen und die Erfahrung von Pflegenden um die Gründe der Wanderschaft ist das eine, technische Hilfestellungen sind darüber hinaus ein weiterer wichtiger Baustein zum Schutz der Betroffenen wie zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen sowie der Pflegerinnen und Pfleger in den stationären Einrichtungen.

So ermöglichen ein dezentes Armband oder ein Anhänger mit RFID-Transponder gefährdeten Personen Spaziergänge innerhalb und außerhalb einer Pflegeeinrichtung und bringen mehr Selbstbestimmung und Lebensqualität. Verlassen häufig desorientierte oder demente Senioren einen zuvor definierten Bereich, schlägt die mobile Notruf- und Ortungsfunktion SecuriMove sofort Alarm. Die betroffene Person wird schnell gefunden und mögliche Folgeschäden werden abgewendet.

Eingebunden sind die Transponder in das zentrale Kommunikationssystem VISOCALL IP. Die IP-basierte Systemlösung von Securiton Deutschland bietet neben dem normgerechten Lichtruf nach DIN VDE 0834 (2016) auch weitere Module für Pflege, Information, Service, Organisation und Abrechnung, die nach Bedarf eingesetzt oder zu einem späteren Zeitpunkt nachgerüstet werden können. Mit SecuriMove können auch hochwertige medizinische Geräte mit einem Chip ausgestattet und per Tracking-Funktion lokalisiert werden.

Intelligente Zutrittsberechtigungen

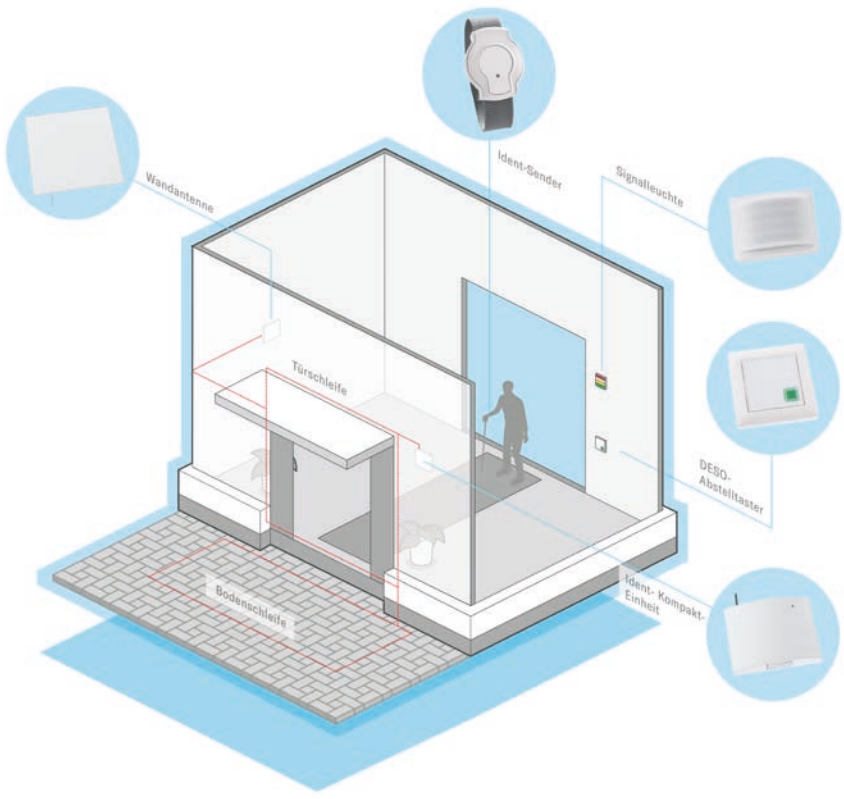
Intelligente Zutrittsberechtigung unterstützt darüber hinaus in einer Vielzahl von Fällen den reibungslosen Pflegealltag. Irrt sich etwa ein Bewohner häufig in der Zimmertür, legt sich ins falsche Bett

Anzeige

Anzeige

oder sucht in fremden Sachen, sind Konflikte vorprogrammiert. Der Chip am Arm verhindert das Betreten anderer Privatzimmer und beugt Diebstahl vor. Er funktioniert dann wie ein „Funkschlüssel". Und nicht zuletzt schützt das System auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Mit Notruftastern und zusätzlichen mobilen Funksendern können sie im Bedarfsfall einen Hilferuf absetzen. Zusätzlich macht ein optisches und akustisches Signal Kollegen und Anwesende auf die Situation aufmerksam. Bei einem Notruf wird idealerweise ein Videosicherheitssystem aktiv und stellt in Echtzeit Aufnahmen zur Verfügung. Alle eingesetzten Systeme dokumentieren Ereignisse und schaffen so Rechtssicherheit für Krankenhäuser, Angestellte und Patienten.

Securiton Deutschland mit Hauptsitz in Achern ist ein Unternehmen der Securitas Gruppe Schweiz. Die Experten sind spezialisiert auf elektronische Sicherheitslösungen wie intelligente Videosicherheit mit Videobildanalysen, Systeme zur Brandfrüherkennung, Gefahren- und Zutrittsmanagement. Speziell für das Gesundheitswesen errichtet Securiton Deutschland neben maßgeschneiderten Sicherheitslösungen für jeden Anwendungsbereich auch moderne IP-Kommunikationssysteme.
Der Hersteller innovativer Rufanlagen, tetronik Kommunikationstechnik GmbH aus Taunusstein, hat ein Desorientierten-Schutzsystem speziell für den Einsatz in Pflege- und Betreuungseinrichtungen entwickelt.
Die Bewohnerinnen und Bewohner tragen dabei einen kleinen Ident-Sender am Handgelenk, ähnlich wie eine Armbanduhr. Beim Verlassen eines geschützten Bereichs wird im einfachsten Fall ein Lichtsignal mit Summer im nächsten Dienstzimmer ausgelöst oder ein Alarm an die vorhandene Telefonanlage übertragen.
Einmal in die Infrastruktur einer FN 6000® Rufanlage integriert, werden Pflegekräfte gezielt, schnell und zuverlässig informiert, wenn die betreffenden Personen das Haus bzw. die Station verlassen.



Der intelligente Ident-Sender am Handgelenk der Bewohnerinnen und Bewohner gibt beim Betreten eines geschützten Bereichs ein Lichtsignal mit Summer im nächsten Dienstzimmer oder einen Alarm an die Ruf- oder Telefonanlage.

Erkennen, wer wann einen geschützten Bereich verlässt

Von der einfachen Türüberwachung bis zum umfassenden Ident-Funksystem mit Ortung – Lösungen von tetronik Kommunikationstechnik sind individuell ausbaufähig. Eine Erkennung, welcher Bewohner einen schützenden Bereich verlässt, ist ebenfalls möglich. Und damit auch eine individuelle Weiterleitung auf die Mobiltelefone der Mitarbeiter."
1971 gegründet, entwickelt die tetronik Kommunikationstechnik GmbH seit fast 50 Jahren Lösungen, die genau auf die spezifischen Anforderungen ihrer Kunden zugeschnitten sind – beispielsweise funktionale und sichere Rufanlagen für Kliniken und Senioreneinrichtungen. Unternehmen und Institutionen aus Industrie und Justiz verlassen sich ebenfalls auf das umfangreiche und abgestimmte Lösungs- und Leistungsportfolio.
Die tetronik Kommunikationstechnik GmbH gilt ebenfalls als kompetenter Partner mit großer Expertise in Videoüberwachung, Sprachalarmierung, Branderkennung und vielem mehr. Das Unternehmen zählt heute 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum neuen Ausbildungsjahr kommen drei Auszubildende hinzu.

Foto: Securiton Deutschland/ Photographee.eu-stock.adobe.com

Ein dezentes Armband oder ein Anhänger mit RFID-Transponder ermöglichen gefährdeten Personen Spaziergänge innerhalb sowie außerhalb einer Pflegeeinrichtung und bringen mehr Selbstbestimmung und Lebensqualität.

Mit Sensoren in der Matratze arbeitet das IQcare® Assistenzsystem. Es ist zertifiziert und kompatibel mit über 170 Rufsystemen. Das Pflegepersonal empfängt das Signal akustisch, optisch sowie mobil und kann sofort den entsprechenden Raum orten (eine genauere Beschreibung finden Sie im Beitrag zu „intelligenten Pflegebetten" in dieser Ausgabe).
„Wo unser System eingebaut ist, haben wir weit über 80 Prozent weniger Verletzungen", sagt Andreas Thometzek. Er hat die Technik in über zehnjähriger Arbeit sowie in Praxistests entwickelt und zur Marktreife geführt. „Über 7.000 Systeme sind heute im Einsatz."
Eine andere Form der Prävention vor dem Weglaufen bietet die Allgäuer Massagetechnik. Das familiengeführte Unternehmen setzt auf die beruhigende Wirkung des Schaukelstuhls. Als Erster in Deutschland hat Eugen Maier nach eigenen Angaben vor 25 Jahren diese Potenziale erkannt und in einem Massagesessel umgesetzt. Die neueste Entwicklung des Allgäuer Tüftlers ist eine Therapie-Schaukelliege. „Diese setzen wir sehr erfolgreich im Demenz- und Burn-out-Bereich ein", sagt Eugen Maier und erläutert, wie die Therapie-Schaukelliege funktioniert:
„Schaukeln, das belegen wissenschaftliche Studien in Deutschland und Amerika, hilft in folgendem Maß, Demenz und Burn-out zu therapieren bzw. dem Burn-out vorzubeugen: Die Therapie-Schaukelliege Volare Care schaukelt in zwölf Geschwindigkeitsmodi, die stufenlos mit einem einfachen Bedienschalter regulierbar sind. Das Schaukeln, wie wir es bereits aus frühester Kindheit kennen, verringert Angstzustände, Depressionen, Aggressionen, innere Unruhe und trainiert den Gleichgewichtssinn bei Demenzpatienten." ◆

Weitere Informationen:
www.allgaeuer-massagetechnik.de
www.iqfy.de
www.securiton.de
www.tetronik-kommunikationstechnik.de

Anzeige

Personal Management

New Pay – alter Wein in neuen Schläuchen

Von Eckhard Eyer

In der Gesundheitswirtschaft hat sich der Arbeitsmarkt gedreht – aus dem Arbeitgebermarkt wurde in den vergangenen Jahren ein Arbeitnehmermarkt. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, ist neben einer planbaren Arbeitszeit, der guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einem guten Betriebsklima auch die Bezahlung der Mitarbeiter nicht zu unterschätzen. Unter dem Schlagwort „New Pay" werden eine Vielzahl neuer Vergütungsbausteine angeboten und so getan, als wäre es etwas Neues, Innovatives. Dabei folgt es einem alten Ritual.

Eckhard Eyer ist Spezialist für Vergütungssysteme und hat in seiner jahrzehntelangen Berufserfahrung unter anderem maßgeschneiderte Entgeltsysteme für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft entwickelt.

Die Personalarbeit in Zeiten des Arbeitgebermarktes ist bezüglich der Bezahlung relativ einfach. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für ihre Arbeit ein ihrer Tätigkeit entsprechendes – standardisiertes – monatliches Entgelt. Punkt. Wer zu diesen Bedingungen arbeiten will, ist herzlich willkommen. Verändert sich der Arbeitsmarkt und wird zum Arbeitnehmermarkt, stehen plötzlich die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker im Mittelpunkt. Bei der Arbeitszeit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie bei der Vergütung wird stärker vom Mitarbeiter aus gedacht und gehandelt. Dann wird bei der Vergütung nicht selten von „New Pay" gesprochen.

Beim Thema „New Pay" ist zu bedenken, dass kein Unternehmen, keine Einrichtung einen Goldesel im Keller hat, das heißt die Gehälter nicht in den Himmel wachsen können. Deshalb ist im ersten Schritt zu klären, was einem Unternehmen die Tätigkeit, die die Mitarbeiter ausführen, wert ist, was dafür – unter betriebswirtschaftlichen Aspekten – gezahlt werden kann. Hier kann ein betriebliches Entgeltsystem oder ein Tarifvertrag Orientierung geben.

Im zweiten Schritt ist zu klären, wie das Geld an die Mitarbeiter ausgezahlt wird, das heißt, wie viel auf das Konto überwiesen wird und wie viel für die private Nutzung des Dienstwagens, die Kinderbetreuung, die private Altersversorgung verwendet wird. Hier setzt das Schlagwort „New Pay" – oder in der weniger blumigen Fachsprache „Cafeteria-System" genannt – an.

Die Idee hinter New Pay

Hinter New Pay stehen vor allem zwei Prinzipien, die das System attraktiv machen.

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer machen ein Geschäft zulasten eines Dritten, das heißt, sie nutzen die Möglichkeiten, den Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfrei gewisse Zusatzleistungen, die sie wertschätzen, zukommen zu lassen. Sozusagen mehr Netto vom Brutto.
- Die Nachfragemacht eines Arbeitgebers führt beim Einkauf von Waren oder Dienstleistungen zu günstigeren Preisen als sie der Arbeitnehmer am Markt erzielen könnte, zu denken ist hier zum Beispiel an Dienstwagen oder Versicherungen.

Wenn man in die Geschichte der Vergütung in Deutschland zurückschaut, erkennt man, dass „New Pay" alter Wein in neuen Schläuchen ist. In den 1970er-Jahren stand das Unternehmen Hewlett-Packert (hp) in Böblingen sprichwörtlich für das, was wir heute „New Pay" nennen. Das Cafeteria-System und die Zusatzleistungen von hp waren in der Fachwelt beispielhaft und Vorlesungsstoff an den Lehrstühlen für Personalwirtschaft.

New Pay ist eine Reaktion der Unternehmen und Personalabteilungen auf die Entwicklung am Arbeitsmarkt. Die Wertschätzung der Mitarbeiter für einzelne Leistungen des Arbeitgebers – nicht zuletzt abhängig von der Lebensphase und Lebenssituation der Mitarbeiter – ist die Basis für die Zusammenstellung des individuellen Menüs in der Cafeteria.

Maßstab für die Summe aus Gehalt und Zusatzleistungen der Mitarbeiter ist und bleibt die Tätigkeit der Mitarbeiter und deren Ausführung. Die „neuen" Zusatzleistungen müssen von Unternehmen und Mitarbeitern in diesem Kontext gesehen und bewertet werden. Die Tatsache, dass New Pay alter Wein in neuen Schläuchen ist, ist kein Makel!

Schließlich sagt schon ein altes Volkslied vom Rhein „Der Wein muss alt und ...". ◆

Weitere Informationen:
www.eyer.de

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 9,30 Euro. Kündigungsfrist: sechs Wochen zum Jahresende.

Die Zeitung erscheint alle zwei Monate in einer verbreiteten Auflage von 13.665 Exemplaren (IVW Q4/2019).

geprüft

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

Produkte und Dienstleistungen:
Bei den Beiträgen in der Rubrik „Produkte und Dienstleistungen" handelt es sich um Advertorials, die in Zusammenarbeit mit unseren Anzeigenkunden sowie Partnern aus Industrie- und Gesundheitswirtschaft entstehen.

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

Melden Sie sich jetzt zu unserem Newsletter an!

PflegeManagement für alle im Team

Jede neue Ausgabe kostenlos digital

Empfehlen Sie uns gerne 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.

Wer liefert was?

PflegeMarkt

S.P.I.C. & ALBERT
(Seit 1946)
www.spic-albert.de
Ihr Partner zum Kauf und Verkauf von stationären Pflegeeinrichtungen jeder Art und Größe, in Stadt und Land.
Projekt gereift oder in absehbarer Zeit reif ?
Sprechen Sie uns an
Vertraulich, unverbindlich
0178 311 13 32

RH Asia Consulting
Neue Fachkräfte für Deutschland
www.rh-asia.de
info@rh-asia.de
Auszubildende für 2021
- im Gesundheitssektor
- Altenpflege
- Krankenpflege
- und weitere Berufe
Wir rekrutieren aus Vietnam mit B2
- alles aus einer Hand
- keine Kosten bis zur Ankunft
- Festpreis

Weiterbildung per Fernstudium
- Fachkraft in der häuslichen Pflege (SGD)
- Altenbetreuung
- Fachkraft für Gesundheits- und Sozialdienstleistungen (IHK)
- Palliativbegleiter/in

Jederzeit starten
4 Wochen kostenlos testen
weitere Kurse finden Sie unter
www.sgd.de/pflege
sgd

Pflege Management
Ihr Mediaberater

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