



sinfonie[®]
Die Software für Soziale Dienstleister

Aus dem Inhalt

Innovative Motivation	Seite 1–3
Erlebnispriämien als Anerkennung und Wertschätzung wirken nachhaltig, auch und gerade in der Pflege.	
Ausländisches Fachpersonal	Seite 6–7
Nachhaltige Integration ist gefragt, wenn es bei ausländischem Fachpersonal gilt, die Schranken kultureller und berufspraktischer Unterschiede sowie psychischer Belastungen zu überwinden.	
Lahme Opposition	Seite 8–9
Laut einer repräsentativen Umfrage sind 79 Prozent der Bundesbürger der Meinung, dass das Thema Pflege zu wenig Raum in der politischen Diskussion einnehme.	
„Smarte Altenpflege“	Seite 11–13
Im Schnitt brennt es einmal pro Woche irgendwo in der Bundesrepublik Deutschland in einer Altenpflegeeinrichtung. Vorbeugender Brandschutz ist das Gebot der Stunde.	



„Ich applaudiere für euer Leben“

Jedermann Gruppe mit Howard-Carpendale-Konzert als Dankeschön

WISSENSWERT
Wir sind Experten für Ihre Finanzierung im Sozial- und Gesundheitswesen.



Sprechen Sie jetzt mit
Joachim Klein, 0221/16015-169

 **Pax-Bank**
Weil Werte Sinn brauchen

Die Gehälter von Pflegekräften sind im vorigen Jahr deutlich gestiegen. Das geht aus einer Auswertung hervor, die die Bundesagentur für Arbeit Anfang August dieses Jahres veröffentlichte. Aber Geld allein ist nicht alles. Das zeigte sich auch bei den 1. Wörlitzer Parkgesprächen Mitte Juni dieses Jahres. Als es um die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ging, wurde die Diskussion unter den Führungskräften in der Altenpflege aus dem gesamten Bundesgebiet lebhaft.

► Fortsetzung auf Seite 2

Gastkommentar

Pflege darf nicht arm machen

Von Verena Bentele, Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland

Das Thema Pflege wird aktuell stark debattiert. Zu Recht, denn bekanntermaßen gibt es vieles, was dort verbessert und reformiert werden muss. Dabei sehen wir als Sozialverband VdK die Verteilung der Kosten als eines der drängendsten Probleme in diesem Bereich. Hier muss sich schnell etwas ändern, denn die bisherige Kostenverteilung belastet die privaten Pflegehaushalte und die öffentlichen Kassen seit Langem überproportional.

Während die Beträge für Pflegeheime und Pflegedienste lange

kontinuierlich und stärker als die Inflationsrate angestiegen sind, blieben die Leistungen der Pflegeversicherung zwischen ihrer Einführung im Jahr 1995 und 2008 unverändert. Danach wurden sie zwar etwas erhöht, doch insgesamt blieben sie weit unter den Preissteigerungen für Pflegeleistungen zurück. Seit 1995 haben die Pflegeversicherungszahlungen 20 bis 25 Prozent an Wert verloren, was zur Folge hat, dass



Foto: Thomas Rosentz

der Eigenanteil der Pflegebedürftigen entsprechend gestiegen ist, auch für die Heimkosten. Wegen dieser Entwicklung müssen viele Betroffene irgendwann ihre Pflegeleistungen ganz oder teilweise kündigen, sie können sie sich einfach nicht mehr leisten. Wenn Pflegebedürftige aber nicht auf einen Pflegedienst oder ein Pflegeheim verzichten können, müssen sie oder ihre Angehörigen oft ihre kompletten

Rücklagen für die Pflege aufbrauchen. Schnell geraten sie so unter die Armutsschwelle, die Pflege macht sie arm. Bei diesen Betroffenen springt häufig das Sozialamt mit der „Hilfe zur Pflege“ ein und zahlt den Eigenanteil. Das löst aber nicht das grundsätzliche Problem. Denn dieses besteht im schleichenden Wertverlust der Pflegeversicherungsleistungen und wird einfach nur auf die Allgemeinheit und den Steuerzahler verschoben. Und den Pflegebedürftigen selbst bleibt in solchen Fällen nur ein kleines Taschengeld, der sogenannte Barbetrag.

► Fortsetzung auf Seite 2

► Fortsetzung von Seite 1

... Pflege darf nicht arm machen

Doch nicht nur die Steuerzahler müssen die finanziellen Mängel der Pflegeversicherung ausgleichen. Auch die Familien Pflegebedürftiger sind betroffen, denn die Sozialämter ziehen häufig deren Kinder heran und verpflichten sie, sich an den Pflegekosten ihrer Eltern zu beteiligen. Diese wiederum wollen ihren Kindern eben das ersparen und gehen deshalb häufig erst gar nicht zum Sozialamt. Sie verzichten auf Leistungsansprüche, die ihnen zustehen. Eine unhaltbare Situation. Deshalb fordert der Sozialverband VdK schon lange, dass die Behörden finanziell nicht auf die Angehörigen Pflegebedürftiger zurückgreifen sollten, wenn deren steuerpflichtiges Jahreseinkommen unter 100.000 Euro liegt.

Pflege: Wie setzen sich die Kosten zusammen?

Um das bisherige Thema noch transparenter zu machen, lohnt es sich, einen Blick auf die Kostensteigerungen selbst und ihre Ursachen zu werfen. Im Folgenden liegt der Fokus auf Pflegeheimen.

Wer in einem Heim gepflegt wird, muss gewissermaßen vier verschiedene Rechnungen bezahlen. Da sind zunächst die Pflegekosten, also die Beträge für die reinen pflegerischen Versorgungsleistungen. Nur an ihnen beteiligt sich die soziale Pflegeversicherung mit einem Festbetrag je nach Pflegegrad. Die Differenz zwischen den Pflegekosten und der Pflegeversicherungsleistung müssen die pflegebedürftigen Bewohner aus eigener Tasche bezahlen. Da die Pflegeversicherungsleistungen jahrelang nicht an die realen Ausgaben angepasst wurden, haben die Betroffenen und ihre Familien mit steigenden Eigenanteilen zu kämpfen.

Die zweite Kostenart sind die Unterkunftskosten, die für Unterbringung und Verpflegung fällig werden. Je nach Standort, Ausstattung und Leistungsangebot des Heims können sie stark variieren, die Pflegebedürftigen müssen sie komplett selbst tragen.

Dann gibt es die dritte Kostenart, die Investitionskosten. Darunter fallen die Ausgaben für die Infrastruktur der Heime. Zum Beispiel für Aus-, Um- und Neubauten, die technische Ausstattung, Investitionsgüter wie Fuhrparks und Einrichtungsgegenstände sowie für die Instandhaltung. Anfallende Beträge legen die Heimbetreiber komplett auf die Bewohner um, wenn es keine Landesförderung gibt.

Bundesländer ziehen sich aus der Verantwortung

Eigentlich sind die Bundesländer nach § 9 Sozialgesetzbuch XI verpflichtet, sich an den Investitionskosten der Pflegeeinrichtungen zu beteiligen. Aber nur wenige Bun-

desländer kommen dieser Verpflichtung nach und wenn, dann unzureichend. Deshalb haben sich die Investitionskosten in den vergangenen Jahren zu einer großen finanziellen Belastung für Heimbewohner entwickelt.

Wer finanziell schwach ist, kann zwar Pflegewohngeld beim Sozialamt beantragen, doch dann kommt wieder der Steuerzahler „ins Spiel“ und muss die mangelnde finanzielle Ausstattung in der Pflege ausgleichen – in diesem Fall die unzureichende Beteiligung der Bundesländer an den Investitionskosten von Pflegeeinrichtungen. Pflegebedürftige müssen sich auch an der vierten Kostenart, den Ausbildungskosten professionell Pflegenden, beteiligen. Laut Barmer Pflegereport 2017 zahlen pflegebedürftige Menschen im stationären Sektor im Schnitt 587 Euro monatlich aus eigener Tasche für die Pflegekosten. Zusammen mit weiteren Kosten, etwa für Unterkunft und Verpflegung und den Investitionskosten, ergibt das eine monatliche Gesamtbelastung von rund 1.700 Euro.

Wir als Sozialverband VdK sind der Ansicht, dass das Risiko der Pflegebedürftigkeit nicht weiter privatisiert werden darf. Denn die Vorstellung, die wachsende Versorgungslücke privat schließen zu können und dies praktisch auch zu tun, überfordert weite Teile der Bevölkerung und führt zu einer Mehrklassenpflege.

Was also ist zu tun? Zunächst müssen wir die stark zunehmenden Eigenfinanzierungen und die steigende Sozialhilfeabhängigkeit Pflegebedürftiger schnell beenden. Mehr noch: Dringend notwendig ist aus Sicht des Sozialverbands VdK, die Eigenanteile für die Betroffenen zu senken. Diese Senkung darf sich aber nicht nur auf die einrichtungseinheitlichen Eigenanteile für Menschen in Pflegeheimen begrenzen. Profitieren müssten von finanziellen Entlastungen auch die Pflegebedürftigen, die zu Hause betreut werden, immerhin sind das über 70 Prozent. Der Sozialverband VdK fordert, die Einnahmeseite der Pflegeversicherung zu stärken und, als kurzfristige Maßnahme, einen aus Steuermitteln finanzierten Bundeszuschuss zur Pflegeversicherung zu etablieren. Dieser Steueranteil könnte ganz konkret für Kosten herangezogen werden, die entweder eher infrastrukturelle Fragen berühren oder gesamtgesellschaftliche Aufgaben betreffen. Diese könnten umfassen: Investitionskosten, Ausbildungskosten, Kosten für Maßnahmen, die das Wohnumfeld verbessern oder Leistungen für pflegende Angehörige. In jedem Fall würden die Pflegehaushalte deutlich entlastet und in die Lage versetzt, ihre Pflege selbst zu finanzieren, ohne auf soziale Unterstützungssysteme zurückgreifen zu müssen. ◆

► Fortsetzung von Seite 1

... „Ich applaudiere für euer Leben“



Reorganisation der Leitungsstrukturen, neues Personalmanagement, klare Gehaltsstrukturen: Frank Zwischer, Geschäftsführer der Zusammen & Leben GmbH und stellvertretender Vorsitzender des bpa Sachsen.

„Die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Arbeit ist unglaublich wichtig“,



„Geld verschwindet in der Haushaltskasse, Erlebnisprämien als Anerkennung und Wertschätzung wirken nachhaltig“, sagt der Diplom-Psychologe Dr. Detlev Fey.

weiß der Geschäftsführer der brandenburgischen Jedermann Gruppe, Sven Rohde. „Und man

muss es ihnen auch zeigen.“ Die Jedermann Gruppe machte das: In diesem Jahr mit einem Konzert von Howard Carpendale auf der Jedermann-Pflegenacht im Stahlpalast in Brandenburg an der Havel.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war der Eintritt zur Pflegenacht am 31. August dieses Jahres frei, für andere Pflegekräfte aus der Region kostete es 15 Euro. Der 72 Jahre alte Carpendale weiß die Arbeit und die Herausforderungen in der Pflege zu schätzen. Vor über 1.000 begeisterten Zuschauerinnen und Zuschauern sagte er laut „Märkischer Allgemeinen“ vom 2. September: „Ich applaudiere für euer Leben.“

Zu den „1. Wörlitzer Parkgesprächen“ hatte der Komplettanbieter für die Sozialwirtschaft, die WIBU Gruppe, im Rahmen der Plattform „WIBU Kompetenztransfer“ Mitte Juni in das Weltkulturerbe eingeladen. Rund 40 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Vorstände der Pflegewirtschaft und kommunaler, konfessioneller,

Editorial

Politische Verantwortung erkennen

Von Achim Hermes, Redakteur

Bei der Pflege ist die „Alternative für Deutschland“ im Deutschen Bundestag mehr oder weniger ein Totalausfall. Schaut man sich Pressemitteilungen, Kleine Anfragen und die Tagesordnungen des zuständigen Gesundheitsausschusses seit der Wahl des neuen Deutschen Bundestages im September 2017 bis zum Redaktionsschluss dieser Zeitung am 6. September 2018 an, so bleibt einem nur ein Fazit: Bei dem Thema, das den Deutschen laut ARD-Deutschland-Trend vom August dieses Jahres am meisten auf der Seele brennt, nämlich Gesundheit und Pflege, hat die AfD nichts auf der Pfanne.

Nicht, dass das einen kundigen Beobachter erstaunen würde. Im vorigen Jahr hat PflegeManagement im Vorfeld der Bundestagswahl sogenannte Wahlprüfsteine aufgelegt. Unter dem Titel: „Pflege im Parteiencheck“ haben wir allen damals im Bundestag vertretenen Fraktionen einen Fragenkatalog vorgelegt und um Beantwortung gebeten, welche Lösungsansätze sie in der neuen Legislaturperiode des Deutschen Bundestages beim Thema Pflege verfolgen. Obwohl seinerzeit noch nicht im Deutschen Bundestag vertreten, haben wir zu den Wahlprüfsteinen auch bei der AfD (und der FDP) angefragt. Doch trotz mehrfacher freundlicher Erinnerungen und Verlängerung der Fristen gab es von der Alternative für Deutschland keine Antworten (Pflege im Parteiencheck: Pflege-



Management, Ausgabe August/September 2017).

Nun hat jede Partei und jede Fraktion im Deutschen Bundestag ihr eigenes politisches Profil. Und das ist auch gut so. Wer sich wählen lässt, übernimmt politische Verantwortung, auch in der Opposition und gerade als größte Oppositionsfraktion.

Man kann ja von den Vorschlägen und Konzepten der Regierungsfaktionen CDU/CSU und SPD sowie von Grünen und Linken halten, was man will: Immerhin stellen sie sich beim Thema Pflege der gesamtgesellschaftlichen und ihrer politischen Verantwortung. Ist die Sorge um Gesundheit und Pflege das Top-Thema der Deutschen, ist es folgerichtig die Asyl- und Flüchtlingspolitik nicht. Im Ranking des August-Deutschland-Trends nimmt sie Platz sechs ein, hinter Renten- und Sozialpolitik, Schutz vor Kriminalität und Verbrechen, Klimapolitik und der Schaffung von bezahl-

barem Wohnraum. Das hat sich schon im Deutschland-Trend für Juli dieses Jahres abgezeichnet: Da fanden 58 Prozent der Befragten, dass die Asyl- und Flüchtlingspolitik in der politischen Debatte zu viel Raum einnehme.

Das scheint sich aber selbst bei etablierten Parteien noch nicht recht herumgesprochen zu haben. So lange der Vorsitzende der CSU (und Bundesinnenminister), Horst Seehofer, im Gespräch mit der in Düsseldorf erscheinenden Rheinischen Post vom 6. September dieses Jahres meint, feststellen zu müssen: „Die Migrationsfrage ist die Mutter aller Probleme“, bleibt das Thema eben ganz oben in den Schlagzeilen und man darf sich nicht wundern, dass die AfD mit ihren Defiziten auf vielen zentralen Politik- und Zukunftsfeldern durchkommt.

Bleibt zu hoffen, dass es zum Schluss nicht nur Verlierer allerorten gibt. Die Pflege braucht einen kraftvollen Wettbewerb um die besten Konzepte. Sie braucht kluge Ideen und Visionen, wie der demografische Wandel nicht nur im Mangel verwaltet, sondern positiv gestaltet werden kann. Das ist eine echte Zukunftsaufgabe. Die Menschen in Deutschland haben das längst erkannt. Es wird Zeit, dass die Parteien im Deutschen Bundestag dieser Verantwortung gerecht werden. ◆

Ihr Achim Hermes

*Ihre Meinung dazu?
Schreiben Sie uns unter
redaktion@pflegemanagement.de*

privater und frei gemeinnütziger Trägergesellschaften aus der gesamten Bundesrepublik waren der Einladung gefolgt. Schlechtes Management hat große Auswirkungen auf das Betriebsklima, machte Frank Zwinscher auf diesem hochkarätigen Forum deutlich. Der stellvertretende Vorsitzende des Landesverbandes Sachsen im Bundesverband der privaten Anbieter sozialer Dienste, bpa, und Geschäftsführer der Zusammen & Leben GmbH informierte dort über „Führungsverantwortung für Mitarbeiterbindung“. Zwinscher verwies auf eine Untersuchung der Dr. Willmar Schwabeschen Heimstättenbetriebsgesellschaft in einer Einrichtung im Zeitraum 2014/2015 – etwa auf hohe Fluktuationsquoten (40 Prozent) und Ausfallzeiten wegen Krankheit (15 Prozent), einen riesigen Berg an Überstunden (10.000) sowie nicht genehmigte Urlaubstage (300) oder nur eine Auszubildende als Folge von mangelnder Führungskompetenz.

- Das Rezept:**
- Reorganisation der Leitungsstrukturen (Analyse, Entwicklung, Besetzung),
 - neues Personalmanagement (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser kennenlernen, Arbeit, die begeistert und nicht überfordert, Prozessgestaltung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus nehmen, prospektive Personalentwicklung, regelmäßige Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter),
 - klare Gehaltsstrukturen (Vergütung für Zusatzaufgaben, Sozialleistungen, sonstige Vergünstigungen).
- Mit Erfolg. Drei Jahre später (2017/2018) war in der Dr. Willmar

Schwabeschen Heimstättenbetriebsgesellschaft eine deutliche Verbesserung erkennbar: Die Fluktuationsquote sank auf drei Prozent, die Ausfallzeiten wegen Krankheit auf 3,5 Prozent. Die Überstunden reduzierten sich auf zehn pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter und nicht genommene Urlaubstage gab es überhaupt keine mehr. Das sprach sich herum, die Bewerberzahlen stiegen um 30 Prozent, die Ausbildungskapazität wurde auf elf Azubis erhöht. Zudem wurde die Einrichtung 2016 und 2017 als „Attraktiver Arbeitgeber Pflege“ ausgezeichnet. „Führungskräfte in Pflegeeinrichtungen und Kliniken müssen sich auf die Bereiche konzentrieren, die sie direkt beeinflussen können, zum Beispiel die Motivation, Unterstützung und Wertschätzung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, bringt es Dr. Detlev Fey auf den Punkt. Er ist seit 2003 Vorstand der Magmapool Sales & Marketing Services AG, die Incentive-Systeme zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt. Heute zählt das Unternehmen mit Sitz im rheinland-pfälzischen Montabaur über 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erwirtschaftet laut dem Magazin „Wirtschaftsforum“ einen Jahresumsatz von 16 Millionen Euro. Der promovierte Diplom-Psychologe setzt bei seinen Incentive-Portalen auf besondere Belohnungsansätze, die über die reine Geldzuwendung hinausgehen, um Anerkennung und Wertschätzung auszudrücken. Denn die Motivationspsychologie zeige, dass mehr Geld die Motivation eines Mitarbeiters und einer Mitarbeiterin bestenfalls kurzfristig steigern. „Der Eurobetrag ist nur eine nüchterne Zahl auf dem Konto und verschwindet häufig in der Haushaltskasse. Das heißt, der Mitarbeiter



Das Team von myo setzt auf moderne Kommunikation zur Verbesserung der Motivation von Pflegerinnen und Pflegern.

und die Mitarbeiterin bringen den Geldzuschuss weder mit Leistung noch langfristig mit dem Arbeitgeber in Verbindung.“ Um Anerkennung und Wertschätzung auszudrücken, gebe es nachhaltigere Belohnungsansätze, sagt Fey: „Die Rede ist von Sach- und Erlebnisprämien, zum Beispiel neuen Gartenmöbeln, auf denen man sich nach der Arbeit entspannt; oder einer Reise mit der Familie, die einen so manche Überstunde vergessen lässt. Arbeitgeber können Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Geburtstag, für abgeschlossene Weiterbildungen oder für besondere Leistungen von zentraler Stelle Prämienpunkte in einem Incentive-Portal zukommen lassen. Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lösen diese Punkte online für eine Sach- oder Reiseprämie ihrer Wahl ein. Sie werden also individuell belohnt oder belohnen sich selbst. Diese

Form der Belohnung setzt unwiderstehliche Anreize.“ Solche „emotionalen Währungen spielen bei der Mitarbeiterzufriedenheit und somit auch bei der langfristigen Mitarbeiterbindung eine überaus wichtige Rolle.“ Der digitale Kommunikationspezialist „myo“ ermöglicht Pflegeeinrichtungen, sich von anderen Trägern zu unterscheiden und Mitarbeiter zu gewinnen. In Zeiten des Fachkräftemangels kann moderne Kommunikation per App die Attraktivität als Arbeitgeber immens steigern. Dabei können Pflegenden Inhalte professionell, sicher und direkt per Smartphone mit Angehörigen teilen. So haben sie die Möglichkeit zu dokumentieren, was sie erleben, und vermitteln damit das echte Bild der Pflege. Das eröffnet den Pflegenden die Perspektive, das Ansehen der Einrichtung, aber auch das Image der

Pflege insgesamt aktiv mitzugestalten. Die geschaffene Transparenz gegenüber Angehörigen und Kolleginnen und Kollegen verbessert die Außendarstellung und trägt zu einem attraktiveren Berufsbild bei. Das Ganze funktioniert komfortabel und flexibel per Smartphone, wie man es aus dem Alltag kennt. Pflegerinnen und Pfleger genießen diesen freundlichen, einfachen Austausch untereinander und mit den Angehörigen, die direkte Dankbarkeit und Wertschätzung zeigen können. Dieser digitale Fortschritt in der Kommunikation erleichtert die Personalbeschaffung und -bindung für Pflegeheimbetreiber.

hea

Weitere Informationen:
www.jedermann-gruppe.de
www.magmapool.de
www.maz-online.de
www.myo.de
www.zl-altenpflege.de



EMOTIONALE GENUSSKONZEPTE IN DER SENIORENVERPFLEGUNG.

Essen in Senioreneinrichtungen wird meist als Kostenfaktor gesehen. Wir haben vor einigen Jahren einen Wettbewerb ins Leben gerufen, der emotionale Genusskonzepte in der Seniorenverpflegung wertschätzt. Einrichtungen, die dieses Konzept bereits umgesetzt haben, erhalten dadurch die Aufmerksamkeit, die sie verdienen.

Unser Wettbewerb geht in die nächste Runde.

Wir suchen: Senioreneinrichtungen mit emotionalen Genusskonzepten.

Bewerben Sie sich bis zum 2. November 2018 und gewinnen Sie ein professionelles Kommunikationspaket in Bild und Film.

Weitere Infos unter
www.kochen-fuer-senioren.de



TRANSGOURMET

Interview

„Mitarbeitern ein ordentliches Arbeitsumfeld schaffen“

Sven Rohde, Chef der Jedermann Gruppe, über Anerkennung, Wertschätzung und Motivation in der Pflege

Er ist eigentlich von Haus aus Diplom-Agraringenieur, hat das an der Humboldt-Universität in Berlin studiert. Zuletzt war Sven Rohde Area Manager Ostdeutschland bei Bahlsen Snacks New Channels. Dann wechselte der heute 55-Jährige 1998 komplett seine berufliche Perspektive und ging in die Pflege: Er baute seit 1998 die Jedermann Gruppe auf. Heute hat die Gruppe mit Sitz in Brandenburg an der Havel rund 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ende August dieses Jahres organisierte er für sie die erste „Pfleger Nacht“. Achim Hermes sprach mit Sven Rohde:

PflegeManagement: Herr Rohde, wie kommt man auf eine so großartige Idee, Howard Carpendale und, wenn ich das recht gesehen habe, ABBA Review zu einer Pfleger Nacht einzuladen?

Sven Rohde: Ich setze mich immer wieder für die Anerkennung der Pflege als Profession insbesondere im Kontext der in Deutschland

noch weit verbreiteten Hierarchiesysteme im Gesundheitswesen ein. So findet hier in unserer Stadt jährlich ein Ärzteball des Klinikums statt. Schöne Sache, aber nun stelle man sich mal zum Beispiel ein Maschinenbauunternehmen vor, in dem nur die Ingenieure tanzen und die Schlosser zu Hause bleiben müssen. So empfinde ich es. So kam ich auf die Idee, auch einen Ball für Pflegekräfte zu veranstalten. Daraus wurde die Pfleger Nacht mit Howard Carpendale.

PflegeManagement: Die Motivation Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für Sie ein zentrales Anliegen?

Sven Rohde: Unser modernes Leben ist verrückt genug. Viele Menschen sind privat heute vor große Herausforderungen gestellt. In der Pflege arbeiten überwiegend Frauen. Trotz aller gesellschaftlicher Anerkennung lastet doch auf ihnen nach wie vor die Hauptlast aller familiären Verpflichtungen. Ich versuche hier im Betrieb verlässliche Strukturen und Abläufe

zu leben, um nicht auch noch betriebliche Sorgen den gesellschaftlichen hinzuzufügen. Ich denke, dass dies eine billige Investition ist, die sich für das Unternehmen auszahlt.

PflegeManagement: Ein Konzert mit Howard Carpendale ist sicherlich ein probates Mittel zur Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit der Beschäftigten. Haben Sie noch weitere gute Empfehlungen?

Sven Rohde: Wir haben im letzten Jahr den Urlaub für alle auf 32 Tage hochgesetzt. Das kostete uns sechs zusätzliche Vollzeitstellen. Aber im Ergebnis ist es ein Erfolg. Man hört zwar heute öfter, dass der Kollege im Urlaub ist, aber die Arbeit wird trotzdem geschafft. Sämtliche Führungskräfte genehmigen sich den Urlaub selbst. Starre Bürozeiten sind schon lange abgeschafft. Alle beruflichen Weiterbildungen werden von uns zu 100 % finanziert.

PflegeManagement: Glauben Sie, dass das auch bei der Suche nach Personal hilft, oder ist es eher das

Mittel, die Beschäftigten im Unternehmen zu halten?

Sven Rohde: Sicher beides. Wobei ich Mitarbeiter lieber langfristig an das Unternehmen binde. Fluktuation und die damit verbundenen ständigen Neueinstellungen bringen Unruhe, Erfahrungsverluste und kosten Qualität und Geld.

PflegeManagement: Was wird die Zukunft bringen, was planen Sie im nächsten Jahr?

Sven Rohde: Die Zukunft bringt uns jetzt erst einmal ein Gesetz, welches den Krankenhaussektor stark fördert. Man muss jetzt mal abwarten, ob das PSG in der Tat zu Wanderungsbewegungen der Pflegefachkräfte in die Kliniken führt. Die Personalnot wird in allen Pflegebereichen zunehmen und es wird noch mehr darauf ankommen, Mitarbeitern neben ordentlichen Löhnen ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen. Nach der Pfleger Nacht sind interessante Menschen aus der Branche auf mich zugekommen. Wir haben neue Ideen für die 2. Pfleger Nacht entwickelt und Kooperationen vereinbart. ♦



„Ich versuche, verlässliche Strukturen zu leben, um nicht auch noch betriebliche Sorgen den gesellschaftlichen hinzuzufügen.“

Sven Rohde, Geschäftsführer der Jedermann Gruppe

Weitere Informationen: www.jedermann-gruppe.de

Advertorial

Motivation durch Wertschätzung

Magmapool entwickelt Incentive-Portale speziell für die Pflege



Das HR-Portal von Magmapool – via Internet auf allen Endgeräten verfügbar

Die Magmapool AG ist ein deutscher Wachstumschampion und entwickelt seit 2003 Incentive-Portale zur Motivation von Mitarbeitern. Basis ist die eigene Software netcentive®. Firmen wie die Mercedes-Benz Bank, die AXA Gruppe und die Consors Finanz, aber auch mittelständische Unternehmen gehören zum zufriedenen Kundenkreis der Magmapool AG.

Entgegen dem üblichen Ansatz, Mitarbeiter über Geldprämien oder klassische Boni zu belohnen, setzt Magmapool mit seinen Incentive-Portalen auf Sachprämien, Reisen und Erlebnisse. Wissenschaftliche Studien belegen, dass Sachprämien wesentlich wirkungsvoller sind als Geldprämien. Geldbeträge als Bonus gehen in der Haushaltskasse unter und werden weder mit der belohnten Leistung noch mit dem Unternehmen in Verbindung

gebracht. Bei Sachprämien ist das anders. Sie drücken Lob, Anerkennung und Wertschätzung aus. Diese emotionalen Währungen führen zu nachhaltiger Leistungsmotivation und starker Mitarbeiterbindung.

Incentive-Portal für Kliniken und Pflegeeinrichtungen

Für Personalverantwortliche hat Magmapool ein spezielles, online-basiertes HR-Portal zur Belohnung von Pflegemitarbeitern entwickelt. Jeder Mitarbeiter hat ein persönliches Online-Konto, in dem er Prämienpunkte empfängt und sammelt. Diese Punkte können Mitarbeiter in attraktive Sachprämien sowie exklusive Reisen und Erlebnisse einlösen. Was sie bestellen möchten, entscheiden die Mitarbeiter selbst. Im Auswählen ihrer persönlichen Belohnung liegt ein sehr großer Anreiz.

Wofür erhalten Mitarbeiter Prämienpunkte?

Im HR-Portal gibt es sieben Belohnungsmodule, aus denen Kliniken und Pflegeeinrichtungen frei wählen und kombinieren können:

1 Staatlich geförderte Steuerfrei-beträge

Mitarbeiter empfangen monatlich bis zu 44 Euro staatliche Steuerfrei-beträge als Prämienpunkte auf ihr Konto im HR-Portal. Diese sind steuer- und sozialabgabenfrei für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch wenn Arbeitgeber bereits 44 Euro-Gutscheine für Tanken oder Essen an Mitarbeiter verteilen, lassen sich solche Kampagnen in das HR-Portal integrieren.

2 Mitarbeitervorteilsshop

Mitarbeiter erhalten im HR-Portal exklusiven Zugriff auf preisreduzierte und versandkostenfreie Markenartikel von Philips, Kärcher, WMF u.v.m.

3 Leistungsbezogene Belohnungen Mitarbeiter erhalten für besonderes Engagement, z.B. Überstunden, Extra-Prämienpunkte auf ihr Konto im HR-Portal. Die Belohnungsanlässe und die Höhe der Punktebelohnung legen Arbeitgeber selbst fest.

4 Gesundheitsförderung

Viel zu oft beteiligen sich zu wenige Mitarbeiter an vom Arbeitgeber angebotenen Gesundheitskursen. Im HR-Portal lassen sich Mitarbeiter stärker anspornen: Für absolvierte Gesundheitsmaßnahmen werden sie mit Prämienpunkten belohnt.

5 Weiterbildungen honorieren

Studien zeigen, dass Fortbildungen oft abgebrochen werden. Um dies zu verhindern, können Kliniken Mitarbeiter mit der Aussicht auf Prämienpunkte motivieren.

6 Besondere Anlässe

Arbeitgebern ist es möglich, Mitarbeitern zu besonderen Anlässen wie Geburtstag oder Hochzeit eine staatlich geförderte Prämie von bis zu 60 Euro zukommen zu lassen (steuer- und sozialabgabenfrei). Der Eurobetrag wird in Prämienpunkte umgerechnet und auf das Konto im HR-Portal übertragen.

7 Bonusaktionen

Um für Abwechslung im Alltag zu sorgen, lassen sich im HR-Portal z.B. Online-Adventskalender mit kleinen Preisen oder ein spannendes Tipp-spiel integrieren.

Wie nutzen meine Mitarbeiter das HR-Portal?

Die Mitarbeiter erhalten persönliche Zugangsdaten und einen Link zum onlinebasierten HR-Portal. Das HR-Portal ist über eine Internetverbindung auf jedem PC, Tablet oder Smartphone verfügbar. Mitarbeiter müssen nichts installieren. Sie können überall und jederzeit im HR-Portal tolle Prämien oder

Reisen bestellen, z.B. zu Hause auf dem Sofa.

Was kostet die Einrichtung des HR-Portals?

Die Einrichtung der sieben frei kombinierbaren Belohnungsmodule ist kostenfrei. Zudem wird das onlinebasierte HR-Portal genau in den Farben und mit dem Logo des Klinikums oder der Pflegeeinrichtung gestaltet. Alles ist so eingerichtet, dass Personalverantwortliche das HR-Portal mit wenig Aufwand selbst steuern und verwalten können. Zusätzlich ist es möglich, über das HR-Portal Mailings an die Mitarbeiter zu versenden oder auf Themenbühnen im HR-Portal Neuigkeiten anzukünden. Das HR-Portal dient demnach nicht nur der Belohnung der Mitarbeiter, sondern auch als digitales schwarzes Brett einer Organisation. ♦

Weitere Informationen zu den Vorteilen des HR-Portals unter www.magmapool.de/pflege

Gerne präsentieren wir Ihnen das HR-Portal auch persönlich. Vereinbaren Sie einen Termin mit uns:

E-Mail: vertrieb@magmapool.de
Telefon: +49 (0) 2602 68696-0

magmapool®

Nachrichten

EuGH: Strengere Regeln bei Entsendung

Urteil: „Ein entsandter Arbeitnehmer fällt, wenn er einen anderen entsandten Arbeitnehmer ablöst, unter das System der sozialen Sicherheit am Arbeitsort“

Der europäische Gerichtshof, EuGH, hat Anfang September dieses Jahres zur EU-Entsende-richtlinie und der Sozialversicherungspflicht Entscheidungen getroffen, die weitreichende Folgen auch für ambulante Pflegedienste und insbesondere (ost-)europäische Pflegehilfen haben kann. Kurz zusammengefasst hat der EuGH entschieden: „Ein entsandter Arbeitnehmer fällt, wenn er einen anderen entsandten Arbeitnehmer ablöst, unter das System der sozialen Sicherheit am Arbeitsort, auch wenn die beiden Arbeitnehmer nicht von demselben Arbeitgeber entsandt wurden“ (Ds. C-527/17).

Bisher ist es so, dass eine Pflegerin, ein Pfleger aus einem anderen europäischen Land, in der Regel aus einem osteuropäischen Land, in Deutschland bis zu zwei Jahre ihrer Arbeit nachgehen kann. Sozialversichert ist sie in dieser

Zeit in ihrem Heimatland. Wird sie nach zwei Jahren in Deutschland abgelöst, muss die Nachfolgerin nach dem EuGH-Urteil zukünftig in der Bundesrepublik die Sozialversicherungsbeiträge abführen. Dies gelte grundsätzlich und es spiele keine Rolle, ob die nachfolgende Arbeitnehmerin möglicherweise von einem Arbeitgeber aus einem anderen Mitgliedsland entsendet werde. Denn eine Neubesetzung der Stelle deute an, dass es sich dabei tatsächlich um eine längerfristige Aufgabe handele. „Um insbesondere die Gleichbehandlung aller im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaates erwerbstätigen Personen am besten zu gewährleisten“, müsse der Arbeitnehmer in der Regel dem System der sozialen Sicherheit des Mitgliedsstaates unterliegen, in dem er arbeite, begründete der EuGH. Gegenstand der Verhandlung vor dem Gerichtshof der Europäischen Union in Luxemburg war ein

österreichischer Schlachthof, der im Zeitraum von 2012 bis 2014 das Fleisch von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern einer ungarischen Agentur zerlegen und verpacken ließ. Vor und nach diesem Zeitraum wurde die Arbeit von entsandten Arbeitnehmern einer anderen ungarischen Agentur ausgeführt. Der österreichische Sozialversicherungsträger erließ daraufhin Pflichtversicherungsbeiträge für die entsandten ungarischen Arbeitnehmer, die jedoch vor österreichischen Gerichten angefochten wurden. Der österreichische Verwaltungsgerichtshof legte schließlich den Fall dem EuGH vor und bat um Erläuterungen zu den Vorschriften der Europäischen Union über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und insbesondere zur Bindungswirkung der A1-Bescheinigungen. Die „A1-Bescheinigung“ stellt klar, welche Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit auf die Inhaberin



Ein Urteil mit weitreichenden Folgen für die Sozialversicherungspflicht entsandter Pflegehelferinnen: der EuGH in Luxemburg.

oder den Inhaber anzuwenden sind. Sie wird in dem Land ausgestellt, dessen Rechtsvorschriften für die Inhaberin und den Inhaber gelten, und er bestätigt, dass für sie nicht die Rechtsvorschriften eines anderen Landes gelten, mit dem sie

in Bezug stehen. Denn nach EU-Recht gelten für eine Person immer nur die Rechtsvorschriften eines Landes.
◆ hea
Weitere Informationen: www.curia.europa.eu

Anzeige

Weil komplexe Märkte besondere Kompetenz brauchen.

Unsere Finanzlösungen für den Pflegemarkt.

Profitieren Sie von unserer einmaligen Branchenexpertise, mit der wir Sie professionell begleiten und nachhaltig zum Erfolg führen.

Telefon: +49 211 5998 2222
E-Mail: firmenkunden@apobank.de

Weil uns mehr verbindet.

 deutsche apotheker- und ärztebank

www.apobank.de/firmenkunden



Ausländisches Fachpersonal: Wie gelingt eine nachhaltige Integration?

Komplexe Aufgabenpakete in Einrichtungen und Kliniken

„Mitarbeiter können alles: wenn man sie weiterbildet, wenn man ihnen Werkzeuge gibt, vor allem aber, wenn man es ihnen zutraut.“ Dieses Zitat des ehemaligen Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, Hans-Olaf Henkel, umschreibt die wesentlichen Aufgaben im Zusammenhang mit erfolgreichen Onboarding- und Integrationsmaßnahmen von Mitarbeitern in Unternehmen.

Darüber hinaus lässt sich dieses Zitat aber auch auf die komplexen Aufgaben rund um die Integration von ausländischen Pflegekräften übertragen. Im Beitrag der letzten Ausgabe „Ausländisches Fachpersonal: große Herausforderungen für Arbeitgeber“ wurden vor allem mangelnde Deutschkenntnisse, kulturelle und berufspraktische Unterschiede, psychische Belastungen und ein sich aus den vorher genannten Faktoren ergebender besonderer Betreuungsbedarf der Führungskräfte als wesentliche Themen beleuchtet. In diesem zweiten Beitragsteil sollen nun Wege aufgezeigt werden, diesen Schlüsselthemen zu begegnen.

1. Deutschkenntnisse: Qualifizierung führt zu Integration

Mangelnde Deutschkenntnisse von ausländischen Pflegekräften werden in unterschiedlichen wissen-

schaftlichen Studien als gewichtige Hürde für die Integration bewertet. In vielen Einrichtungen ist Einstellungsvoraussetzung mindestens ein B1- beziehungsweise B2-Sprachzertifikat. Dieses spielt auch für die berufliche Anerkennung eine Rolle.

a) Verbesserung der Auswahlmechanismen zur Verringerung des Nachschulungsbedarfs

Die Erfahrung in der Praxis zeigt auf, dass es starke Qualitätsunterschiede von im Ausland erworbenen, international anerkannten Sprachzertifikaten gibt. So ist es keine Seltenheit, dass Mitarbeitern durch ein international anerkanntes B2-Deutschzertifikat ein Fortgeschrittenen-Level attestiert wird, diese aber dann bei später durchgeführten Sprachtests vor Ort nur ein Anfängerniveau vorweisen können. Auch Niveauunterschiede zwischen schriftlichem und gesprochenem Deutsch der Mitarbeiter sind auftretende Defizite. Die Deutschkenntnisse sollten daher bereits im Vorfeld tiefgreifender evaluiert werden und zudem ein höheres Gewicht bei der Personalauswahl erlangen.

Einrichtungen können bei der Direktakquise von Personal aus dem Ausland im Rahmen von Skype-Interviews schnell eine Tendenz der mündlichen Sprachfertigkeit der Kandidaten ermitteln. Eine valide Aussagekraft bezüglich der

mündlichen und schriftlichen Kommunikationsfähigkeit des Bewerbers, die zu den Anforderungen der Einrichtung passen soll, lässt sich mittels personaldiagnostischer Instrumente ermitteln. Hier sind Partnerschaften mit Spezialisten wie etwa Sprachdienstleistern anzuraten.

Die häufig zertifizierten Prüfungsinstitute haben viel Erfahrung mit der Organisation und Durchführung von mündlichen und schriftlichen Spracheignungstests und können bei der Bewerberauswahl unterstützen. Bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften über Drittorganisationen wie etwa Personaldienstleister oder andere Anbieter gilt es, diese stärker in die Pflicht zu nehmen und weitere Testverfahren über die gängigen Sprachzertifikate hinaus einzufordern.

b) Best Practices Triple Win: Sorgfältige Auswahl und Sprachschulungen

Gute Ansätze für eine sorgfältige Auswahl und Sprachqualifizierung liefert zum Beispiel das gemeinsame Pilotprojekt Triple Win der BA (Bundesagentur für Arbeit) und GIZ (Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) zur Gewinnung ausländischer Krankenpflegekräfte. Die BA stellt die persönliche, fachliche und sprachliche Qualifikation der Bewerber durch persönliche Auswahlgesprä-

che fest. Ein Sprachtest ist Teil des Auswahlverfahrens. Die GIZ bietet insbesondere die sprachliche Qualifizierung der Pflegekräfte (Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens mit Fachsprache für Pflege), die fachliche Vorbereitung auf den Arbeitseinsatz in Deutschland sowie die Integrationsbegleitung und Unterstützung bei der Anerkennung nach der Ankunft in Deutschland an.

c) BAMF-Zuschüsse bei der Sprachausbildung

Nach entsprechender Rekrutierung des passend qualifizierten Personals sind allgemeine und berufs begleitende Sprachschulungen unerlässlich. Die Schulungen gelten als wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Integration und Motivation der ausländischen Mitarbeiter. Um eine möglichst hohe Anwesenheit und Verbindlichkeit zu erzielen, sollten die Schulungen im Idealfall innerhalb der Arbeitszeit in den Einrichtungen vor Ort verpflichtend durchgeführt werden. Einrichtungen können eine Bezuschussung durch das BAMF im Rahmen des ESF-BAMF-Programms beantragen, um Kosten zu senken. Rückmeldungen aus Einrichtungen und Krankenhäusern haben gezeigt, dass bei vergleichsweise kostengünstigen unverbindlichen und outgesourcten Sprachschulungsangeboten eine geringere

Anwesenheit und ein geringerer Fortschritt erzielt werden konnte. Trotzdem wird dieser Weg oft aus Kostengründen vorgezogen.

Neben dem gewichtigen Faktor Sprache machen die kulturellen Unterschiede sowie die verschiedenartige Berufspraxis von ausländischen Pflegekräften eine intensivere Einarbeitung notwendig.

2. Intensiveres Onboarding von ausländischen Pflegekräften

Um ausländische Mitarbeiter fachlich schnellstmöglich auf einen gleichen Stand zu bringen und mit einrichtungsspezifischen Prozessen und Arbeitsanweisungen nicht zu überfordern, empfiehlt es sich neben einer intensiven Einarbeitung, interne Dokumente auf Verständlichkeit kritisch zu prüfen und zu überarbeiten. In der Praxis werden zwei unterschiedliche Ansatzpunkte diskutiert: Zum einen sollen Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen mittels simpler, kurzer Sätze unter vermehrtem Einsatz von Bildern, aber der Beibehaltung der Sprache Deutsch, vereinfacht werden. Zum anderen fordern Institutionen die Übersetzung von grundlegenden Dokumenten in die Muttersprache der Mitarbeiter. Letzteres erweist sich jedoch als aufwendig und teuer, da in der Regel Einrichtungen ihr Personal nicht nur aus einem Herkunftsland rekrutieren. Zusätzlich steht der letztgenannte Ansatz

Anzeige

FLYING TEACHERS®

g l o b a l

d i g i t a l

f a c e - t o - f a c e

Deutschkurse BUNDESWEIT

Vorbereitung und Durchführung von
TELC-Prüfungen in den Einrichtungen
vor Ort

T 040 380 822 77 www.flyingteachers.de



dem schnellen und nachhaltigen Integrationsgedanken im Wege. Der Faktor der kulturellen Unterschiede hingegen sollte differenziert betrachtet werden. Nach hiesiger Auffassung sind Unterschiede im Sinne von Diversity Management wünschenswert und sollten im täglichen Handeln respektiert werden. Neben interkulturellen Schulungen der ausländischen Pflegekräfte zum Thema Leben und Arbeiten in Deutschland ist eine Sensibilisierung der deutschen Mitarbeiter und Führungskräfte auf andere Kulturen anzustreben. Workshops zum Thema „Culture Awareness“, also das Bewusstmachen von kulturellen Unterschieden, Kommunikationsstile, Umgangsformen, Tabus und Berufsethik sind typische Beispiele einer modernen, interkulturellen Ausrichtung. Die Bedeutung des Einflusses eigener und fremder kultureller Prägungen auf die Wahrnehmung von Konflikten und die kulturgerechte Kommunikation in Konfliktsituationen sind wichtige Schulungsbereiche, die ein Onboarding von ausländischen Pflegekräften erheblich unterstützen können.

3. Vermeidung von psychischen Belastungen durch Integrationsbeauftragte und Mentoren

Die oben thematisierten Unterschiede in Sprache, Kultur und

Berufspraxis sowie Heimweh führen zu anfänglichen psychischen Belastungen, die nicht unterschätzt werden dürfen. Hier hat sich der Einsatz von Integrationsbeauftragten oder Mentoren bewährt. So wurden von einigen Einrichtungen und Kliniken die Stellen von Integrationsbeauftragten geschaffen oder externe Anbieter damit beauftragt. Diese sollen idealerweise den ausländischen Pflegekräften in ihrer Muttersprache zur Seite stehen. Sie organisieren die Anreise, nehmen die ausländischen Pflegekräfte nach Ankunft in Deutschland in Empfang, sind für deren Anmeldung bei Deutschkursen verantwortlich und begleiten sie bei Behördengängen. Auch nach der Erstintegrationsphase sind die Integrationsbeauftragten feste Ansprechpartner für die ausländischen Pflegekräfte sowie deren Führungskräfte. Mentoren aus dem Kollegenkreis können bei den berufspraktischen Herausforderungen sehr hilfreich sein. Hier müssen aber noch tragfähige Konzepte entwickelt werden, die auch eine Motivation der Stammbesetzung für diese Mentorentätigkeit erhöhen. Integrationsbetreuung und Mentoring sind zwar umfassende und kostenintensive Maßnahmen, die aber die Bindung der ausländischen Pflegekräfte an die Einrich-

tungen nachhaltig erhöhen können und so als wirksames Instrument zur Verhinderung der Fluktuation genutzt werden können. Das oben einleitende Zitat von Henkel aufgreifend wurden in dem vorliegenden Beitrag Qualifizierungsmaßnahmen und Instrumente vorgestellt, die neue ausländische Mitarbeiter befähigen sollen, erfolgreich in einer Organisation und Umgebung Fuß zu fassen. Doch neben diesen Instrumenten benötigen die neuen Mitarbeiter vor allem das Vertrauen und die Unterstützung der Kollegen und Vorgesetzten.

4. Positive Beeinflussung durch Führungskräfte

Die unterstützende Funktion von Führungskräften wird in der neueren wissenschaftlichen Diskussion (Servant Leadership) als Kernfunktion von Führung definiert. Durch die Organisation und Einführung oben genannter Maßnahmen und eine wertschätzende Mitarbeiterführung sind Führungskräfte die Hauptverantwortlichen für eine gelingende Integration neuer Mitarbeiter. Wertschätzende Führung beginnt bereits im Kleinen: Durch die bewusste Lenkung der eigenen Aufmerksamkeit als Führungskraft auf positive Faktoren sowie deutlicher und bewusster Aussprache von Lob gelingt es,

eine positive Atmosphäre zu schaffen. Der Mensch sowie das Interesse an seinen Motiven rücken im Rahmen einer wertschätzenden Mitarbeiterführung in den Vordergrund. Ebenso bedeutend sind die Berechenbarkeit sowie das Zuhören im Zusammenhang mit einem wertschätzenden Stil gegenüber Mitarbeitern. Alle Führungskräfte müssen ausländischen Pflege Mitarbeitern soziale Unterstützung und Ansprechbarkeit in Integrationsfragen bieten. Verstärkt wirkt sich eine wertschätzende Mitarbeiterführung aus, wenn auch das mittlere Management diese Kultur übernimmt. Die besondere Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern ist den Führungskräften jedoch nicht einfach vorzugeben, denn der Ursprung liegt in der persönlichen Grundhaltung der jeweiligen Führungskraft. Coaching und Super-

visionen für Führungskräfte helfen, eigene Führungskompetenzen zu prüfen und an neue Anforderungen anzupassen. In dem vorliegenden Beitrag wurden für eine gelingende und nachhaltige Integration Deutschkenntnisse, intensive Einarbeitung durch Mentoren, Unterstützung durch Integrationsbeauftragte sowie eine proaktive und wertschätzende Rolle der Führungskräfte identifiziert. In vielen Einrichtungen fehlen tragfähige Gesamtkonzepte, sodass ein enormer Handlungsbedarf besteht. Aufgrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der demografischen Rahmenbedingungen ist es keine Frage, ob Integrationskonzepte entwickelt werden, sondern allein wie schnell diese implementiert und wie effektiv diese gelebt werden.

Dr. Karin Marchand

Die Autorin ist Dozentin für Unternehmensführung und Personal (FOM Hochschule für Oekonomie und Management), Forschungstätigkeit am ipo Institut für Personal- und Organisationsforschung (FOM Hochschule für Oekonomie und Management). Dieser Beitrag ergänzt ihre Analyse in der letzten Ausgabe August/September 2018: „Ausländisches Fachpersonal: große Herausforderungen für Arbeitgeber“.



Anzeige

System 900
Barrierefreie Gestaltung

HEWI



Jahrzehntlange Erfahrung, beständige Innovation, anspruchsvolles Design und langlebige Qualität sowie eine Produktentwicklung, die den Mensch in den Mittelpunkt stellt, hat uns zu Experten für barrierefreie Sanitärräume werden lassen. Als Marktführer setzt HEWI Maßstäbe. Angetrieben von der Idee Gutes noch besser zu machen, haben wir System 900 entwickelt.



Armaturen | Mobiliar | Waschtische | Accessoires | Barrierefrei | Beschläge

www.hewi.com

Gretchenfrage im Bundestag: Wie hältst Du's mit der Pflege?

Ein Jahr nach der Bundestagswahl werden beim Thema Pflege alleine Die Grünen und mit etwas Abstand Die Linke im Deutschen Bundestag ihrer Oppositionsrolle gerecht

Die Themen Gesundheit und Pflege brennen den Bundesbürgerinnen und Bundesbürgern auf den Nägeln. Bei der repräsentativen Umfrage des Instituts infratest dimap für den ARD-Deutschland-Trend im August bezeichneten es 69 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“, für weitere 29 Prozent war es immer noch „wichtig“. Pflege und Gesundheit sind also das Top-Thema der Deutschen. Und das nicht erst im August. Im Deutschland-Trend für den Vormonat Juli befanden 79 Prozent der Befragten, dass die Situation in der Pflege zu wenig Raum in der politischen Diskussion einnehme.

Eigentlich ein gefundenes Fressen für eine jede Opposition, ein Jahr nach der Bundestagswahl die Defizite der Bundesregierung und der sie tragenden Parteien im Deutschen Bundestag aufzudecken und sich mit klugen Vorschlägen und Konzepten als politische und regierungsfähige Alternative zu präsentieren. Werden die AfD als größte Oppositionspartei, Grüne, Linke und FDP dem gerecht? *PflegeManagement* hat Pressemitteilungen der Fraktionen, Facebookbeiträge der entsprechenden Fachsprecherinnen oder Fachsprecher der Fraktionen, soweit sie in



Foto: © Deutscher Bundestag / Simone M. Neumann

Konstituierende Sitzung des Gesundheitsausschusses des Deutschen Bundestages am 31. Januar 2018.

Facebook präsent sind, und die Tagesordnungen des Gesundheitsausschusses des Deutschen Bundestages daraufhin bis Redaktionsschluss am 6. September 2018 untersucht.

Das Ergebnis: Nahezu sprachlos ist die AfD beim Thema Pflege. Über 1.700 Pressemitteilungen hat die

Bundestagsfraktion der Alternative für Deutschland seit ihrem Einzug in den Deutschen Bundestag im September 2017 veröffentlicht. Bis zum 6. September dieses Jahres ließen sich im weitesten Sinne elf Pressemitteilungen der AfD der Gesundheits- und Pflegepolitik zuordnen. Im weitesten Sinne

schließt etwa die Forderung nach einem Rücktritt der brandenburgischen Gesundheitsministerin ein. Dreimal äußerte sich die AfD-Fraktion davon in Pressemitteilungen zur Pflege: in der Haushaltsdebatte

Mitte Mai, zum Abschluss der Verhandlungen zwischen CDU/CSU und SPD über einen Koalitionsvertrag Mitte Februar und zur Forderung nach Rückbau und Neustrukturierung des Krankenhausabrechnungssystems. Aber Abgeordnete werden nicht gewählt, um Pressemitteilungen zu schreiben. Pressemitteilungen sind vielmehr das Ergebnis der politischen Arbeit in den Gremien des Deutschen Bundestages. Gesetzesinitiativen, Anträge in Ausschüssen und Anfragen an die Bundesregierung sowie die öffentlich übertragenen Debatten im Deutschen Bundestag sind dafür die klassischen Plattformen einer Opposition.



„AfD:
Kein einziger Antrag“

In den bisher 18 Sitzungen des Gesundheitsausschusses findet sich indes bis Anfang September dieses Jahres kein einziger Antrag der größten Oppositionsfraktion im Deutschen Bundestag. Auch bei den sogenannten

Anzeige



Mit Erfahrung und Expertise.

Zum Beispiel beim Liquiditätsmanagement. Nutzen Sie alle Vorteile eines controllingbasierten Cash-Managements – halten Sie Ihre Liquidität und einen effizienten Zahlungsverkehr zu jeder Zeit aufrecht. Dabei profitieren Sie von unserer besonderen Expertise im Gesundheits- und Sozialwesen.

Sprechen Sie mit uns. Wir haben die Lösung.

Telefon 0221 97356-0 | investition@sozialbank.de | www.sozialbank.de

Die Bank für Wesentliches

Kleinen Anfragen an die Bundesregierung bringen es die 92 Bundestagsabgeordneten der AfD bis zum Stichtrag 6. September gerade einmal auf zehn Anfragen zum Thema Gesundheit. Davon ging es in zwei Anfragen um die Pflege: „Ausländische Pflegekräfte in Deutschland“ (Ds. 19/2455) und „Beiträge zur Pflegeversicherung von Eltern – Neubewertung des Kinder-Berücksichtigungsgesetzes im Zeichen der demografischen Krise“ (Ds. 19/1478). Insgesamt stellten die AfD-Bundestagsabgeordneten laut der „Open Knowledge Foundation Deutschland e. V.“ bis zum Redaktionsschluss 346 Anfragen. Die Open Knowledge Foundation Deutschland e. V. ist ein gemeinnütziger Verein mit Sitz in Berlin, der sich seit der Gründung 2011 zum Ziel gesetzt hat, sich für die Verbreitung von freiem und offen zugänglichem Wissen in der Gesellschaft, für offene Daten, Transparenz und Beteiligung einzusetzen. Ein ehrenamtliches Projekt der Foundation ist die Veröffentlichung der Kleinen Anfragen und der Antworten darauf im Deutschen Bundestag sowie in allen Landesparlamenten. Denn insbesondere in den Antworten auf Kleine Anfragen gebe es immer wieder interessante Details, die es wert seien, einer interessierten Öffentlichkeit bekannt gemacht zu werden. Im Gegensatz zur größten Oppositionsfraktion im Deutschen Bundestag sind die Oppositionsfaktionen von Linken und Grünen beim Thema Pflege erheblich engagierter unterwegs. Schon für die zweite Sitzung des Gesundheitsausschusses des Deutschen Bundestages am 31. Januar 2018 setzten Linke und Grüne eigene Anträge auf die Tagesordnung: „Sofortprogramm gegen den Pflege-Notstand in der Altenpflege – Einführung und Beschlussfassung

über die Durchführung einer öffentlichen Anhörung“ (Linke, Ds. 19/79, Grüne Ds. 19/447). Die Beratung zu diesen Anträgen wurde dann jeweils in der dritten Sitzung des Ausschusses am 21. Februar 2018 und der vierten Sitzung am 28. Februar 2018 fortgesetzt. Die Schlussberatung der Anträge fand in der Ausschusssitzung am 13. Juni 2018 statt. Für die siebte Sitzung am 18. April 2018 setzte die Fraktion der Linken im Deutschen Bundestag einen weiteren Antrag zum Thema Pflege zur Beratung und Beschlussfassung auf die Tagesordnung: „Eigenanteile in Pflegeheimen senken – Menschen mit Pflegebedarf finanziell entlasten“ (Ds. 19/960). Auch hier ging es zunächst um den Beschluss für eine öffentliche Anhörung. Am selben Tag noch folgte nachmittags die öffentliche Anhörung der Sachverständigen zu den jeweiligen Anträgen von Linken und Grünen für ein Sofortprogramm in der Pflege. Die elfte Sitzung des Ausschusses am 4. Juli widmete sich dann der öffentlichen Anhörung des Linken-Antrages „Eigenanteile in Pflegeheimen senken – Menschen mit Pflegebedarf finanziell entlasten“.

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN

67 Abgeordnete zählt die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen. Sie

ist damit die kleinste Oppositionsfraktion im Deutschen Bundestag. Die Linke hat 69 Bundestagsabgeordnete. Beide Fraktionen machen das bei der Pflege durch fleißige parlamentarische Arbeit wett, was sich neben der inhaltlichen Arbeit im Ausschuss auch bei den Kleinen Anfragen zeigt. Alleine für den Zeitraum von vier Wochen vom 25. Juni 2018 bis 20. Juli 2018 finden sich sechs Antworten der Bundesregierung auf Grünen-Anfragen. Drei davon drehen sich um die Pflege: „Zusammensetzung, Arbeitsaufträge und Inhalte der „Konzertierten Aktion Pflege“ (Ds. 19/3582), „Anschluss von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen an das schnelle Internet – Breitbandversorgung im Gesundheitswesen (Ds. 19/3430), „Geplante Maßnahmen der Bundesregierung gegen den Personalnotstand in der Pflege“ (Ds. 19/2952). Das spiegelt sich auch in den Pressemitteilungen der bündnisgrünen Bundestagsfraktion wider. Im selben Zeitraum von vier Wochen äußerte sich die pflegepolitische Sprecherin der Bündnisgrünen im Deutschen Bundestag, Kordula Schulz-Asche, über zehnmal in Pressemitteilungen und Verlautbarungen, unter anderem auch mit Bezug auf die kleinen Anfragen. Über 16 Anfragen stellte die Bundestagsfraktion Die Linke seit Anfang dieses Jahres an das Bundesgesundheitsministerium. In drei Anfragen ging es um die Situation in der Altenpflege: „Personaluntergrenzen und bedarfsgerechte Pflege“ (Ds. 19/2453), „Finanzielle Überlastung der Menschen in Pflegeheimen“ (Ds. 19/1572) und „Arbeitsbedingungen in der Alten-

pflege“ (Ds. 19/608). In Pressemitteilungen ist die Linke-Bundestagsfraktion aktiver, 20-mal äußerte sich die pflegepolitische Sprecherin der Fraktion, Pia Zimmermann, seit Anfang dieses Jahres bis zum 6. September dieses Jahres in dieser Form zu Themen rund um die Pflege. 13 kleine Anfragen hat die 80-köpfige FDP-Fraktion nach ihrem Wiedereinzug in den Deutschen Bundestag an das Bundesgesundheitsministerium gestellt. Darüber hinaus haben die Liberalen einen Gesetzentwurf in den Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages eingebracht. Er stand in der siebten Sitzung am 18. April auf der Tagesordnung: „Entwurf eines Cannabis-kontrollgesetzes (CannKG) – Einführung und Beschlussfassung über die Durchführung einer öffentlichen Anhörung“. Die weitere Einführung und Beratung dieses Gesetzentwurfs stand in der letzten Sitzung des Gesundheitsausschusses vor der Sommerpause am 27. Juni 2018 auf der Tagesordnung. Dort legten die Liberalen auch einen Antrag zum Thema „Cannabis-Modellprojekte ermöglichen“ vor (Ds. 19/515). Die pflegepolitische Sprecherin der Liberalen im Bundestag, Nicole Westig, hat sich Ende August dieses Jahres einem Praxistest unterzogen und ein Tagespraktikum bei einem ambulanten Pflegedienst in

ihrer Region im Rhein-Sieg-Kreis absolviert. Und Anfang August kommentierte sie in einer Pressemitteilung den Entwurf des Pflegestärkungsgesetzes: „Spahn fehlt das Konzept“. Ihr Kreisverband, die FDP Rhein-Sieg, verbreitet darüber hinaus per Facebook das Studiogespräch beim Sender „Phoenix“ vom selben Tag. Und CDU, CSU und SPD? Sie sind die Fraktionen, die die Regierung stellen. Doch auch für die Bundesregierung und die sie tragenden Fraktionen gilt der Satz von Peter Struck, dem ehemaligen, 2002 verstorbenen Fraktionschef der SPD-Bundestagsfraktion: „Kein Gesetz verlässt den Bundestag so, wie es eingebracht wurde ...“

Freie Demokraten FDP

CDU

SPD

„Kein Gesetz verlässt den Bundestag so, wie es eingebracht wurde.“

Weitere Informationen:
www.afd-fraktion.de
www.bundestag.de
www.infratest-dimap.de
www.kleinanfragen.de
www.nicole-westig.de
www.pia-zimmermann.de
www.schulz-asche.de

„Fleißige Grüne: und Linke“

„Tagespraktikum zur Pflege“

Anzeige

SENSOX®

Niedrige Temperaturen – Hohe Wirksamkeit

SENSOX® ist das phosphatfreie Vollwaschmittel von BurnusHychem für das zuverlässige Waschen und Desinfizieren empfindlicher Textilien in Senioren- und Pflegeeinrichtungen. Einfach und sicher in der Anwendung – und bereits ab 40°C zuverlässig wirksam. Für sympathisch duftende Wäsche ganz ohne Parfüm, dermatologisch unbedenklich.

- ✓ Kompaktes Vollwaschmittel
- ✓ Chemothermische Desinfektion bei 40°C
- ✓ Wirkt bakterizid, levurozid, tuberkulozid und viruzid
- ✓ Frei von Parfümen
- ✓ Phosphat- und Silikatfrei.

Mehr Informationen unter www.burnushychem.com







burnusHYCHEM
Waschsysteme für Profis.
Innovativ. Effizient. Nachhaltig.
www.burnushychem.com

BurnusHychem GmbH
Karl-Winnacker-Straße 22
D-36396 Steinau a. d. Straße
Tel. +49 6663 976 100

Advance Care Planing: „Es bewegt sich etwas“

„Behandlung im Voraus planen“: Der Ethikbeauftragte des Erzbistums Köln sieht noch viele Potenziale

Beim Thema „Advance Care Planing“ tappen viele Pflegeeinrichtungen noch im Dunkeln. Das Palliativ- und Hospizgesetz von 2015 ermöglicht Pflegeeinrichtungen, ihren Bewohnerinnen und Bewohnern eine Versorgungsplanung über die individuell medizinisch-pflegerische Behandlung und Betreuung in der letzten Lebensphase anzubieten. Faktisch können die Einrichtungen dieses Angebot aber erst seit Anfang dieses Jahres abrechnen. Und immer

noch gibt es dafür keine standardisierten Abrechnungsverfahren.

„Das ist ein riesendickes Brett, was man bohrt“, weiß Dr. Thomas Otten. Der 59-jährige Diplom-Theologe ist erfahrener Krankenhausseelsorger. Zehn Jahre arbeitete er am Malteser Krankenhaus in der Bundesstadt Bonn, 13 Jahre an der Universitätsklinik Köln, seit fünf Jahren ist er am Krankenhaus Merheim im rechtsrheinischen Köln. Er kennt die Automatismen und die Zielkonflikte zwischen

ärztlichem Lebenserhaltungsauftrag und Patientenwillen.

Thomas Otten ist da ganz klar aufgestellt: „Jede medizinische Maßnahme ist einwilligungspflichtig. In der Praxis entscheidet jedoch viel zu oft das medizinisch ‚Machbare‘ über Behandlungen. Stattdessen müsste man sich fragen: Ist das, was wir grundsätzlich machen könnten, auch sinnvoll und im Sinne dieses konkreten Patienten? Was würde er wollen?“ Dr. Thomas Otten ist nicht nur Krankenhausseelsorger, er ist im Erzbistum Köln auch einer der fünf Beauftragten für Ethik im Gesundheitswesen und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit Fragen der Entscheidungsfindung am Lebensende. Er hält es für einen großen Fortschritt, dass das in zahlreichen anderen Ländern bereits etablierte Konzept Advance Care Planing (deutsch: „Behandlung im Voraus planen“) nun auch in Deutschland angekommen ist. Der Markenkern von „Behandlung im Voraus planen“ (BVP) besteht dabei aus zwei Säulen: 1. Dem professionell begleiteten Prozess zur Ermittlung und Dokumentation des Willens der Bewohnerin, des Bewohners. 2. Der regionalen Implementierung, das bedeutet, Strukturen zu schaffen, die die Umsetzung der ermittelten Behandlungswünsche von Menschen sicherstellen und unterstützen.

Defizite in der Akutmedizin

Gerade in der Akutmedizin sieht der Diplom-Theologe Defizite. Die Errungenschaften und Kompetenzen der Palliativmedizin hätten dazu geführt, dass die anderen medizinischen Disziplinen ihre je eigene Verantwortung, für ein gutes Sterben und einen guten Tod zu sorgen, vielfach an diese delegiert hätten. Aus seiner Sicht kommt es zu oft dazu, dass erst dann, wenn gar nichts mehr geht, über die Sinnhaftigkeit der weiteren Behandlung nachgedacht wird und der Patient dann in die Hände der Palliativmediziner abgegeben wird. Die Medizin entwickle heute oft eine solche Eigendynamik, dass viele Menschen Angst davor hätten, am Lebensende therapiert zu werden, obwohl sie es nicht mehr wollen. Der renommierte Palliativmediziner Gian-Domenico Borasio (früher München, jetzt Lausanne), stellt im Interview mit dem Hamburger Wochenmagazin „Die Zeit“, im April dieses Jahres sogar die These auf: „Durch Übertherapie am Lebensende sterben wir nicht nur schlechter, sondern auch früher.“ Und er begründet dies am Beispiel von Krebspatienten, die am Lebensende noch Therapien, Chemotherapie oder Bestrahlungen bekämen, „die sie eigentlich nicht mehr vertragen können“.



„Ist das, was wir grundsätzlich machen könnten, auch sinnvoll und im Sinne des konkreten Patienten? Was würde er wollen?“

Dr. Thomas Otten, Krankenhausseelsorger.

„Wir müssten uns klarmachen“, sagt Otten, „dass sich heutzutage zwei Drittel aller Sterbefälle erst nach einer von Menschen getroffenen Entscheidung, den Tod nicht mehr (weiterhin) zu verhindern, ereignen.“ Angesichts der heutigen Möglichkeiten in den Sterbeprozess einzugreifen und Leben zu verlängern, sei es aus seiner Sicht unumgänglich, die Leute selbst in diese Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Sich zusammenzusetzen, aufzuklären und sich zu beraten. Eigentlich gilt dies nicht nur für Menschen in einem höheren Lebensalter. Jeder Erwachsene kann, etwa durch einen Unfall, in eine Situation geraten, in der er in medizinischen Entscheidungssituationen aktuell nicht einwilligungsfähig ist. Der erste und wichtigste Schritt wäre es, einen Menschen seines Vertrauens durch eine Vollmacht zum Patientenvertreter für derartige Situationen zu ernennen. Diese Person müsse gegebenenfalls dann auch die Durchsetzungskraft gegenüber Pflegerinnen und Pflegern, Ärztinnen und Ärzten mitbringen, etwa wenn Ärzte trotz palliativem Behandlungsziel noch große Flüssigkeitsmengen und Sondenkost verabreichen, mit der Begründung: „Wir können Ihren Vater doch nicht verhungern oder verdursten lassen.“ Die Palliativmedizin weiß dagegen längst, dass Sterbende diese künstlich zugeführten Flüssigkeiten gar nicht mehr verarbeiten können und diese dem Sterbenden viel mehr schaden als nützen.

Im November 2015 beschloss der Deutsche Bundestag das Hospiz- und Palliativgesetz. Ziel des Gesetzes ist die weitere Förderung der Versorgung der Menschen in der letzten Phase des Lebens, aber auch der flächendeckende Ausbau der

Palliativ- und Hospizversorgung. Gleichzeitig wurde die Palliativversorgung als Bestandteil der gesetzlichen Regelversorgung der Krankenkassen aufgenommen. Die Kosten dafür bezifferte das Bundesgesundheitsministerium seinerzeit auf einen unteren bis mittleren dreistelligen Millionenbetrag.

Qualifizierte Ausbildung nach DIV-BVP

Der Finanzierungsauftrag wurde im Sozialgesetzbuch V in einem eigenen Abschnitt geregelt (§ 132g): „Gesundheitliche Versorgungsplanung für die letzte Lebensphase“. Danach hat die Krankenkasse des Versicherten die notwendigen Kosten zu tragen (Absatz 4). Die notwendige Rahmenvereinbarung zwischen dem Spitzenverband der Krankenkassen und den Trägern sollte eigentlich schon Ende 2016 unter Dach und Fach sein. Doch faktisch sollte es doppelt so lange dauern, ehe Ende November 2017 die Rahmenvereinbarung über die Refinanzierung der gesetzlichen Regelung nach § 132g SGB V unterschriftsreif war.

Derweil hat sich die Seniorenhaus GmbH der Cellitinnen zur hl. Maria in Köln in Kooperation mit der Abteilung Seelsorge im Sozial- und Gesundheitswesen mit einem Projekt auf den Weg gemacht, ihren Bewohnerinnen und Bewohnern „Gespräche zur gesundheitlichen Vorausplanung und zur Erstellung aussagekräftiger Patientenverfügungen anzubieten“. Auch das Deutschordens-Wohnstift im rechtsrheinischen Köln-Neubrück ist mit dabei.

Gemeinsam mit anderen Dozenten bildet Diplom-Theologe Otten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch andere Interessierte in einem ersten Schritt zu qualifizierten BVP-Gesprächsbegleiterinnen und BVP-Gesprächsbegleitern nach dem Standard der deutschsprachigen interprofessionellen Vereinigung Behandlung im Voraus planen (DIV-BVP) aus.

Das sei für manche der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht einfach: „Man braucht medizinisch-pflegerische Kenntnisse, man muss Kompetenzen in der Gesprächsführung mitbringen und muss in der Lage sein, ergebnisoffen zu beraten. Das führt dazu, dass die zu reflektierenden Fragen um Leben und Tod den Beratern selbst sehr nahe kommen, was manch einen überfordert. Doch das große Engagement der Teilnehmerinnen und Teilnehmer macht ihm auch deutlich: „Es bewegt sich was.“

hea

Weitere Informationen:
www.div-bvp.de/
www.sterbeninwuerde.de
www.zeit.de

Anzeige

AQUATEC®
Ocean Ergo

Die neuen, ergonomischen Dusch- und Toilettenrollstühle, die Sicherheit und Würde auf den Punkt bringen: **Ergo.**

- 1 Hohe individuelle Anpassbarkeit**
 - Armlehnen, Sitzhöhe, Fußstützen
- 2 Extrem stabil**
 - XL-Variante bis 180 kg belastbar!
 - rostfreier Edelstahl
- 3 Einzigartig: Ergonomisch geformter Sitz**
 - mehr Stabilität und Sicherheit
- 4 Kompakt**
 - wendig auch in engen Räumlichkeiten

NEU!

Leicht und sicher in die druckentlastende Sitzposition

Ocean VIP Ergo
mit Sitzwinkelverstellung

-5° bis 40°

- Winkel verstellbar – nahezu ohne Kraftaufwand für die Pflegekraft
- Komfortabler Neigemechanismus – geringe Schwerpunktverlagerung erhöht das Sicherheitsgefühl des Nutzers

E-Mail: kontakt@invacare.com
Telefon: 07562 700 38
www.invacare.de

INVACARE
Yes, you can.

Pflege Digital

Auf dem Weg zur „smarten Altenpflege“

Sprachassistenten, intelligente Pflegebetten, Angehörigen-Apps oder kluge Hemden – die Digitalisierung eröffnet neue Potenziale für Träger, Angehörige, Pflegerinnen und Pfleger

83 Prozent der Patientinnen und Patienten sehen bei der Digitalisierung des deutschen Gesundheitswesens Nachholbedarf. So lautet eines der Ergebnisse der Onlinebefragung, die die deutsche Apotheker- und Ärztebank (apoBank) gemeinsam mit dem Research-Unternehmen Statista durchgeführt hat. „Der Patient fordert die Digitalisierung, die er von anderen Lebensbereichen gewohnt ist, auch in der medizinischen Versorgung ein“, kommentiert Daniel Zehnich, Leiter des Bereichs Gesundheitsmärkte und Gesundheitspolitik bei der apoBank, die Studie. Die Umfrage zeigt, dass im Thema Digitalisierung im Gesundheitsmarkt noch viel ungenutztes Potenzial liegt.

Hierin sieht der Branchenverband Bitkom Grund zur Freude: „Wir erleben gerade den Durchbruch des Smarthome und den Siegeszug der Sprachassistenten“, sagte der Präsident des Digitalverbands Anfang August im Vorfeld der IFA in Berlin. Der Grund der Freude des Interessenverbands von mehr als 2.600 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, darunter mehr als 1.000 Mittelständler und über 400 Start-ups, ist die jüngste Bitkom-Umfrage. Danach ist jeder vierte Bundesbürger auf dem Weg zu einem intelligenten Zuhause. Während das Smarthome, befeuert auch durch diverse Kampagnen der örtlichen Stromversorger, in aller



„Die App gestaltet die Kommunikation zwischen Einrichtungen und Angehörigen transparenter.“

HEIMBAS-Geschäftsführerin Katharina Kehler.

Munde ist, entdecken Tüftler in Zusammenarbeit mit Softwaredienstleistern den Charme einer „smarten Altenpflege“. An cleveren und smarten Anwendungen arbeitet die Connex Communications GmbH aus Paderborn bereits. Im Fokus stehen die vernetzte Kommunikation von Pflegekräften und der Einsatz von Spracherkennung. Der Softwarehersteller hat seine Produktfamilie Vivendi mit entsprechenden Schnittstellen zum Internet der



„Mobile Zeit- und Leistungserfassung im ambulanten Pflegesektor mit topaktueller und extrem sicherer RFID-Technologie.“

HyCARE-Geschäftsführer Thomas Liehr.

Dinge geöffnet und bietet neben mobilen Dokumentationslösungen für Tablets und Smartphones jetzt auch einen echten, smarten Mehrwert. So können Vivendi Nutzer – dank Amazons Echo mit Sprachassistent Alexa – direkt am Bett des Klienten Pflegeberichte aufrufen oder Medikationspläne anzeigen lassen. Aber auch eine aktive Spracheingabe von Vitalwerten lassen sich per Alexa an Vivendi weitergeben. Das ist nicht nur äußerst prak-



„Jegliche Hilfe im INSELpro-Netzwerk ist kostenlos.“

Reinhold Straubmeier, Diplom-Informatiker und Prokurist bei der develop group.

tisch, sondern spart auch Zeit und Wege.

Liegeposition vom Schwesternzimmer aus verfolgen

Darüber hinaus ist es auch möglich, andere Sensoren direkt an Vivendi anzubinden, die ganz automatisch Daten liefern. Intelligente Pflegebetten sind hier ein spannendes Stichwort. Das smarte Bett registriert durch die einge-

baute Sensortechnik jede Bewegung des Patienten und leitet die Informationen an das Vivendi-Bewegungsprotokoll weiter. Die Pflegekraft kann so die Liegeposition des Klienten auch vom Schwesternzimmer aus verfolgen. Sie weiß, ob der Klient im Bett liegt, das Bett verlassen hat oder auf der Bettkante sitzt. So lassen sich nachts unnötige Kontrollbesuche vermeiden und ermöglichen dem Klienten einen unterbrechungsfreien Schlaf. Die Einbindung von ‚Dritten‘ in den Pflege- und Betreuungsprozess gehört für Connex ebenso zum Thema Digitalisierung. Mit Vivendi Assist bietet Connex eine App, mit der Angehörige sich rund um die Uhr über die Pflegesituation erkundigen können. Ärzte haben die Möglichkeit, sich vor einer Visite über den Gesundheitszustand ihres Klienten zu informieren. Um Kurznachrichten mit Angehörigen, Ärzten und Betreuern auszutauschen, stellt die App einen geschützten Kommunikationskanal zur Verfügung. „Wie geht es meiner Mutter, meinem Vater in der Einrichtung? Hat er oder sie noch genug Taschengeld, um den Friseur bezahlen zu können?“ Eine alltägliche Frage für Angehörige, die sich in der Vergangenheit gemeinhin nur beantworten ließ, wenn man sich persönlich ein Bild vor Ort macht. Die Angehörigen-App etwa von BeneVit in Zusammenarbeit mit dem Softwaredienstleister HEIMBAS ermöglicht ihnen jetzt den digitalen

Anzeige

Immer-Alles-Geber.

- WiBU objekt+
- WiBU pflege+
- WiBU textil+
- WiBU service+

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

Alles macht Sinn. Seit 1920.





Sprachassistentin Alexa macht's möglich: am Bett Pflegeberichte aufrufen oder Medikationspläne anzeigen lassen. Aber auch eine aktive Spracheingabe von Vitalwerten lassen sich per Alexa an Vivendi weitergeben.

Einblick auf den Tagesablauf im Pflegeheim. Dafür hat HEIMBAS eine internetbasierte Plattform geschaffen, über die wesentliche Informationen, hinsichtlich der Versorgung der Bewohnerin und des Bewohners in einer Altenpflegeeinrichtung, den Angehörigen direkt aus der Pflegedokumentation angezeigt werden.

Rechnungen werden hochgeladen

„Die App soll vor allem die Kommunikation zwischen den Einrichtungen und den Angehörigen transparenter gestalten“, sagt Katharina Kehler, Geschäftsführerin bei HEIMBAS GmbH. Die Angehörigen könnten sich alle Daten, unterteilt in verschiedene Rubriken, wie Ereignisse, Stammbaum oder Rechnungen, anschauen und ebenso online nachverfolgen, wie das Familienmitglied den Tag verbracht habe oder wie die Körpergewichtskurve verlaufe. So werden zum Beispiel bei dem Reiter

„Stammbaum“ nicht nur die personenbezogenen Daten der Bewohnerin oder des Bewohners angezeigt, sondern auch die Bezugsperson in der Einrichtung, die aktuellen Pflegeberichte oder der Medikationsplan. Auch Geldbewegungen könnten unter der Rubrik Finanzen nachverfolgt werden. Diese könnten durch Filtermöglichkeiten nach Monat, Jahr oder Quartal vereinfacht angezeigt werden. Rechnungen werden automatisch in das Portal hochgeladen und chronologisch abgespeichert. Die App bietet auf kurzem Weg den Angehörigen auch die Möglichkeit sofort Kontakt mit der

Einrichtung aufzunehmen, wenn ein Besuch zum Beispiel aus Termingründen nicht möglich ist. Kehler: „Der Angehörige hat alles auf einem Blick parat und kann direkt nachfragen.“ „Es gibt ein Kommunikationsproblem in der Altenpflege“, haben Jasper Böckel und Felix Kuna beobachtet. Ein mehrmonatiges Praktikum der beiden in der Pflege war 2017 der Auslöser für die Gründung von myo. Unternehmensziel: Verbesserung der Kommunikation zwischen Pflegenden und Angehörigen von Heimbewohnern. Die Kommunikationsplattform erfüllt zunächst drei Grundvoraussetzungen: 1. Die Pflege steht im Vordergrund. myo ermöglicht bessere und effektivere Arbeitsabläufe. Schluss mit Zettelwirtschaft, unzähligen Telefonaten ohne garantierte Erreichbarkeit,

und überfüllten E-Mail-Postfächern mit unterschiedlichsten Wünschen. Den daraus resultierenden Zeitgewinn können Pflegenden für die Arbeit mit Bewohnern nutzen.

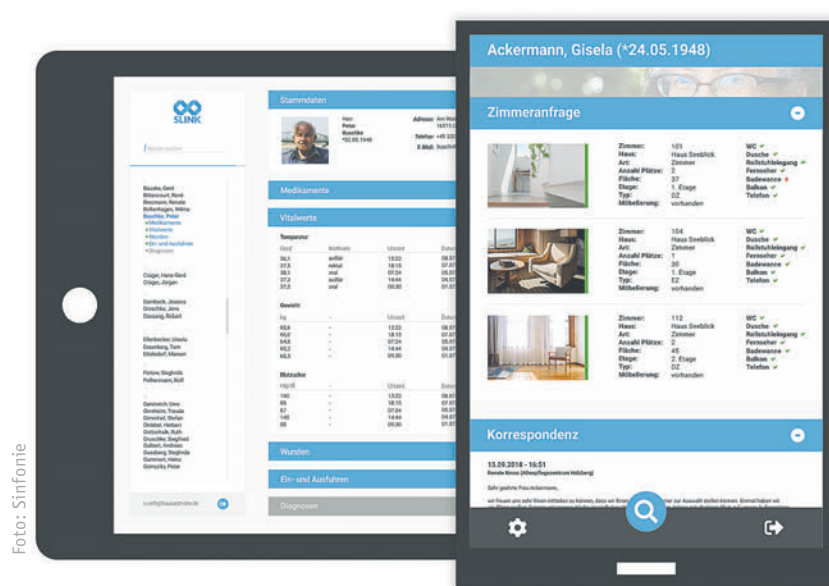
2. Professioneller Austausch fernab von privaten Kommunikationskanälen. EU-DSVGO Konformität garantiert höchsten Datenschutz und Informationssicherheit. Die Registrierung erfolgt mit einem sicheren QR-Code. Geteilte Inhalte sind nur für die jeweiligen Familienmitglieder einsehbar.

3. Qualitätssicherung und Verwaltung. Neben der myo App haben Betreiber Zugriff auf das Management-Tool. Dies ermöglicht es, die Qualität im Austausch mit den Angehörigen sicherzustellen. Sie können beispielsweise Fotos oder Textnachrichten vor dem Versenden einsehen, verändern und einzeln freigeben.

Das Resultat ist eine Kommunikationsplattform, mit der Pflegenden professionell, sicher und direkt mit Angehörigen Inhalte teilen.



Eine Kommunikationsplattform, mit der Pflegenden professionell, sicher und direkt mit Angehörigen Inhalte teilen: die myo App.



„slink“: Der Blick eines Interessenten auf potenzielle Zimmer in einer Pflegeeinrichtung. Über ein Tablet informiert sich ein externer Wundberater oder Arzt zur aktuellen Verlaufsdocumentation (l.).

Apps für Angehörige, Apotheken und Ärzte

Mit myo können Pflegenden Angehörige über Ausflüge, organisatorische Anliegen oder sonstige Alltagsgeschehnisse in Form von Fotos, Videos oder Sprachnachrichten informieren. Die Angehörigen wissen ihre Liebsten im Altenheim in guten Händen und können Pflegenden ihre Wertschätzung und Dankbarkeit auf direktem Wege entgegenbringen. Die Sinfonie GmbH & Co. KG entwickelt seit 1994 Software für soziale Dienstleister. Im November 2018 bringen die Spezialisten „slink“ auf den Markt. Dahinter verbirgt sich eine plattformübergreifende Anwendung, die es sozialen Einrichtungen ermöglicht, Daten an einen berechtigten Personenkreis, zum Beispiel Apotheken, Angehörige, Interessenten, Klienten oder Ärzte digital, schnell und sicher zu über-

tragen. Die Grundlage stellen ohnehin erfasste Stammdaten der Interessenten-, Klienten- und Mitarbeiterverwaltung und Informationen der Dokumentation dar. Für soziale Einrichtungen und ihren berechtigten Personen ergeben sich vielfältige Anwendungsszenarien. Beispielsweise können Interessenten ihre Anfrage und den jeweiligen Status der Bearbeitung eigenständig einsehen. Behandelnde Ärzte haben die Möglichkeit, aktuelle Verordnungen oder Vitalkurven zu verfolgen. Eigene Personaldaten können von Mitarbeitern abgerufen und Teile der Dokumentation im Zuge der multiprofessionellen Versorgung von externen Therapeuten eingesehen werden.

Zugrunde liegt ein mehrstufiges Freigabe- und Sicherheitskonzept. Hierbei erteilt die soziale Einrichtung und die betroffene Person eine Zustimmung für die Freigabe ihrer Daten an den definierten Empfängerkreis.

Eine mobile Zeit- und Leistungserfassung im ambulanten Pflegektor mit topaktueller und extrem sicherer RFID-Technologie hat

Advertorial

Zwei Gründer modernisieren die Kommunikation in der Pflege

Mit myo bleiben Angehörige über den Alltag ihrer Liebsten informiert

Die Idee

Während eines Pflegepraktikums sind wir auf die Lücke in der Kommunikation zwischen Pflegeheimen und Angehörigen der Bewohner aufmerksam geworden und so entstand die Idee der Kommunikationsplattform myo. Der Name leitet sich von Myosotis, der Pflanze Vergissmeinnicht, ab – und genau darum geht es: Pflegenden können die Angehörigen via App über Ausflüge, Veranstaltungen oder andere Ereignisse mit Fotos, Textnachrichten oder auch Videos informieren.

Zeitersparnis und Wertschätzung

Häufig können Bewohner sich nicht an Ereignisse aus ihrem Alltag erinnern und Kindern oder



Jungunternehmer: Jasper Böckel und Felix Kuna.

Enkeln von diesen berichten. Durch die regelmäßigen App-Updates können Familienmitglieder

nun am Leben ihrer Liebsten teilnehmen. Ein weiteres Feature: Die Pflegenden können den Angehörigen mitteilen, ob der Bewohner beispielsweise eine neue Zahnpasta benötigt oder für den anstehenden Besuch einen anderen Wunsch hat, ohne dafür extra zum Telefon greifen zu müssen. Der Austausch über die App erlaubt es Pflegenden, ihre Arbeit transparenter zu präsentieren. Ein wichtiger Teil ist dabei die Anerkennung, die die Pflegenden von den Angehörigen erhalten. Wir

haben festgestellt, dass vor allem die positiven Reaktionen der Angehörigen auf ein versendetes Foto enorm motivierend für die Pflegenden sind. Dieser effiziente und strukturierte Austausch spart den Pflegenden Zeit – diese können sie wieder mit Bewohnern verbringen.

Datenschutz und Informationssicherheit

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

Enge Zusammenarbeit mit Partnern

Während des Projekts haben wir sehr viel Wert auf eine enge Kooperation mit Pflegeheimen und Pflegenden gelegt. Der Pflegeheimbetreiber AGAPLESION ist als Kooperationspartner seit der ersten Stunde eine wichtige Unterstützung für uns. Pflegenden haben uns maßgeblich darin unterstützt, die Software so zu gestalten, dass sie bestmöglich auf die Anforderungen und Bedürfnisse im Alltag von Pflegenden abgestimmt ist. Damit besitzen wir ein echtes Alleinstellungsmerkmal. ♦

Kontaktieren Sie uns:

info@myo.de
Telefon: 0151-640-937-64
www.myo.de

Über 80 Prozent sehen in Sachen Digitalisierung Nachholbedarf

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?*

83 % Ich habe das Gefühl, dass die Digitalisierung im Gesundheitsmarkt noch nicht richtig angekommen ist.

56 % Die Digitalisierung erleichtert mir den Zugang zur ärztlichen, bzw. pharmazeutischen Versorgung.

51 % Für mich überwiegen in Verbindung mit der Digitalisierung im Gesundheitswesen alles in allem die Vorteile.

33 % Ich glaube, dass die Digitalisierung meine Gesundheit verbessern kann.

n=1000; Mehrfachantworten möglich; * Auswahl

Grafik: Statista Onlinebefragung 2018 für die Deutsche Apotheker- und Ärztekbank

Eine überwältigende Mehrheit der Menschen sieht erhebliche Potenziale für eine Digitalisierung im Gesundheitswesen.

das Berliner Softwareunternehmen „HyCARE“ erfolgreich beim Münchner Patentamt angemeldet.

Smartes Informationszentrum mit allen Tourdaten

„Das Prinzip ist einfach“, erklärt Firmenchef Thomas Liehr. „HyCARE smart bietet rund um ein Informationszentrum die Tourdaten der pflegerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, zeigt also die geplante Tour mit allen dazugehörigen Informationen. Besonders bei uns ist: Sobald der Kollege mit dem Telefon einen kleinen Aufkleber berührt, der sich vor Ort zum Beispiel an der Dokumentationsmappe des Patienten befindet, erkennt unser Programm den darauf gespeicherten Code, ordnet ihn intern dem Patienten zu, findet in seiner Datenbank den geplanten Einsatz und startet ihn sofort. Der Mitarbeiter kann das Telefon ablegen und sich um den Klienten kümmern. Am Ende berührt er den Aufkleber mit dem kleinen NFC-Chip darin abermals, und HyCARE smart nimmt das zur Kenntnis. Die Daten werden direkt in die Einrichtung übertragen und stehen Sekunden später dort zur Verfügung.“ Das spare Zeit und gewährleiste für die Pflegedienstleitung und die Geschäftsführung, dass die übermittelten Daten auch tatsächlich fehlerfrei seien. In der Software, die in der Pflegeeinrichtung für Planung, Verwaltung, Dokumentation und Abrechnung eingesetzt werde, werde bei jedem auf diese Weise dokumentierten Einsatz erkennbar, wie dessen Zeiten und Leistungen bestätigt wurden, also ob mit oder ohne NFC-Chip gearbeitet wurde. Dabei enthält dieser Chip keine Daten, die etwas über den Patienten oder seinen Gesundheitszustand aussagen, sondern nur einen eindeutigen, unverwechselbaren, aber außerhalb des Systems völlig nutzlosen Code, der tatsächlich nur zum Starten und Beenden der richtigen Einsätze verwendet werden kann.

Die smarte Altenpflege nimmt aber auch die Gesundheitsprävention bei der Arbeit der Pflegerinnen und Pfleger in den Fokus. Wie lassen sich die psychischen und physischen Belastungen ambulanter Pflegekräfte individuell messen und in einer Tourenplanung berücksichtigen? Dieser Frage ging das Forschungsprojekt Dynasens nach – ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes Entwicklungsvorhaben. Dynasens steht für „Dynamische sensorgestützte Personaleinsatz- und Tourenplanung in der ambulanten Pflege“, es wurde von einem Firmenkonsortium aus sechs Partnerunternehmen durchgeführt. Ziel des innovativen Projektes war die Entwicklung technischer Lösungen zur Messung und Gleichverteilung der physischen und psychischen Belastungen im Pflegealltag.

Sensoren messen Belastung

Wie wichtig Gesundheitsprävention für Pflegerinnen und Pfleger ist, hat PflegeManagement vor einem Jahr in der Ausgabe Oktober/November unter dem Titel: „Die Pflege macht die Pfleger krank“ berichtet. Grundlage war der Pflege-Report des Dachverbandes der Betriebskrankenkassen. Danach kommen im Schnitt auf 100 Beschäftigte in der Pflege 450 Arbeitsunfähigkeits-Tage (AU-Tage) im Jahr: ein Spitzenwert. 655 AU-Tage der beschäftigten Mitglieder haben Muskel- und Skeletterkrankungen als Ursache, das ist ebenfalls Spitze. Ein Ergebnis von Dynasens ist das „kluge Hemd“, das die Firma Sigma, ein Unternehmen der develop group, als der für die Softwarekomponenten zuständige Verbundpartner an die firmeneigene Pflegedokumentations-Software SENSO angebunden hat. Das Sensorshirt ermittelt über Lage- und Beschleunigungssensoren die Körperhaltung der Beschäftigten, sodass Rückschlüsse auf die ausge-

übte Tätigkeit sowie die körperliche Belastung insbesondere der Rückenmuskulatur gezogen werden können. Die psychische Belastung wird auf Ebene der Besuche festgelegt, sie ist definiert durch die Stimmung und persönliche Situation des Betreuten sowie Ort und Uhrzeit des durchgeführten Pflegeeinsatzes. Auf diese Weise können physische und psychische Belastungen von einer automatisierten Tourengenerierung für zukünftige Planungen berücksichtigt und fair auf die Mitarbeiter verteilt werden. Mit Hilfe von Pflegekräften, die als Praxispartner am Modellvorhaben mitgearbeitet haben, wurde ein Leistungskatalog mit Belastungskriterien für die einzelnen Körperregionen wie Rücken, Arme und Beine sowie einem Wert für die Gesamtbelastung pro Leistungserbringung entwickelt. Ergänzt wurde dieser Belastungskatalog um prozentuale Gewichtungsfaktoren für den Pflegegrad und das Gewicht des zu Pflegenden. Um die psychische Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege zu ermitteln, wurden Belastungswerte für die Kriterien Stimmung und Bedürftigkeit des zu Pflegenden sowie externe und persönliche Gefährdung des Mitarbeiters ausgearbeitet. Als Ergebnis konnte ein psychischer Belastungswert pro Besuch und Patient gefunden werden. Die Belastungskataloge ermöglichen die Berechnung von körperlichen und psychischen Belastungen auf Basis der erbrachten Pflegeleistungen sowie der durchgeführten Besuche. Das eröffnet die Möglichkeit, mit der entsprechenden Software die Touren für die Hausbesuche der ambulanten Pflegerinnen und Pfleger so zu planen, dass sie ihrer körperlichen und psychischen Konstitution angemessen sind. Und weil gleichzeitig die in der Vergangenheit geleisteten Touren und die aktuellen Belastungswerte den individuellen Obergrenzen gegenübergestellt werden, ist auch eine Warnlinie eingezeichnet, die sofort meldet, wenn die Obergrenze der Belastung überschritten wird, sprich: wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin bei der Arbeit körperliche oder psychische Grenzen zu überschreiten droht. Das „kluge Hemd“ ermöglicht also in Verbindung mit der Pflegedokumentation SENSO der develop group eine faire Aufgabenverteilung auf Basis der individuellen Möglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die kurzfristige Berücksichtigung von körperlichen Einschränkungen und psychischen Überlastungen ist dabei jederzeit möglich. Mittlerweile können die auftretenden Belastungen in der Personaleinsatzplanung auch dann berücksichtigt werden, wenn die Pflegekräfte kein Sensorshirt tragen – und das gleichermaßen in der ambulanten wie in der stationären Pflege. Einen weiteren Baustein auf dem Weg zur smarten Altenpflege hat die develop group im Rahmen des vom BMBF geförderten Verbund-

projektes QuartrBack entwickelt. Mithilfe entsprechender Software wird dabei demenziell erkrankten Personen ein Stück mehr Selbständigkeit ermöglicht, indem durch ein Netz von Helfern den bestehenden Risiken immer angemessen begegnet werden kann. Entscheidend in diesem Projekt ist der Ansatz, dass die „Maschenweite“ des Helfernetzwerks durch einen sogenannten „Bürger-Profi-Technik-Mix“ für die Betroffenen einstellbar sein muss – jeder erhält so viel Hilfe und „Sicherheit“ wie er benötigt und wünscht. Das Forschungsprojekt QuartrBack wurde 2018 abgeschlossen. In dem aktuell gestarteten BMBF-Verbundprojekt INSELpro wird das Prinzip des Helfernetzwerks auf alle in einem Quartier oder Stadtteil zusammenwohnenden Menschen übertragen. Es soll

ein Nachbarschafts-Netzwerk entwickelt und aufgebaut werden, in dem gegenseitige Hilfe selbstverständlich ist und in dem jeder seine Fähigkeiten im Rahmen der individuellen Möglichkeiten einbringt. Die Bürger werden zu „Prosumenten“: sie bieten eigene Hilfe an und rufen nach Bedarf Unterstützung aus dem Netzwerk ab. Jegliche Hilfe im INSELpro-Netzwerk ist kostenlos.

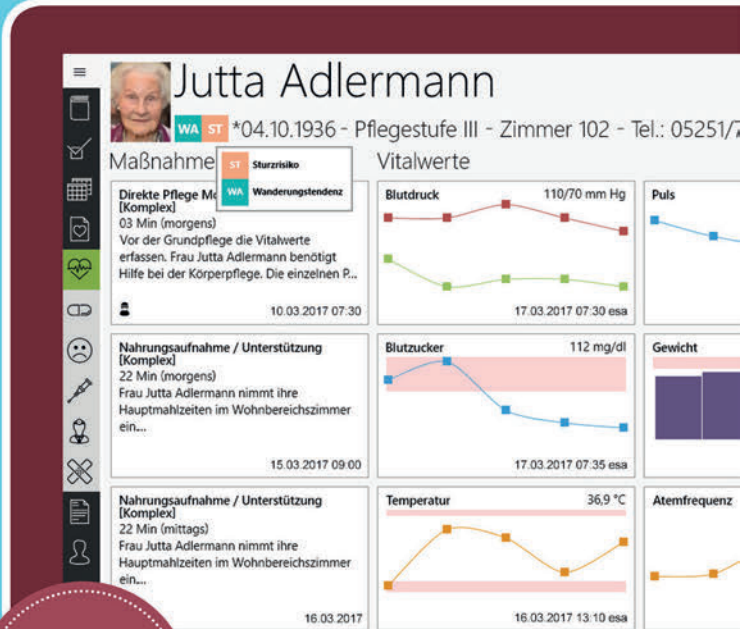
♦

hea

Weitere Informationen:
www.apobank.de
www.bitkom.de
www.connex.t.de
www.develop-group.de
www.heimbas.de
www.hycare.de
www.myo.de
www.sinfonie.de

Anzeige

VIVENDI. EINFACH. GUT.



www.vivendi.de

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

- Klientenmanagement
- Pflegemanagement
- Dienst- und Einsatzplanung

Vivendi.
So einfach geht gut!

connex
VIVENDI

Bund legt Entwurf der Finanzierung zur Pflegeausbildung vor

Verbände mahnen Anschubfinanzierung für Pflegeschulen an

Ende Juni dieses Jahres hat der Deutsche Bundestag die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe beschlossen. Mit den Stimmen von CDU, CSU und SPD, Gegenstimmen der AfD, der Linken und der Grünen und Enthaltung der FDP regelt sie die Mindestanforderungen an die berufliche Pflegeausbildung, wie sie sich aus dem Pflegeberufegesetz ergeben. In der Folge haben Bundesgesundheitsministerium und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den Referentenentwurf der „Verordnung über die Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Pflege“ veröffentlicht und in die Verbändeanhörung gegeben. Die Interessen- und Berufsverbände haben bewertet.

Die Verordnung soll die Konkretisierungen und Einzelheiten der Finanzierung der Pflegeausbildung regeln. Geregelt werden auch Fristen für die einzelnen Verfahrensschritte, welche Kosten die Träger der praktischen Ausbildung und die Pflegeschulen im Rahmen der Vereinbarung von Ausbildungsbudgets geltend machen können und welche Angaben sie im Hinblick auf die Festsetzung der Ausbildungsbudgets an die zuständige Stelle zu übermitteln haben.

„Notwendige Schritte fehlen“, bemängelt die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in ihrer Stellung-



„Der Bund ist in der Pflicht zu unterstützen.“

Dr. Bodo de Vries, Vorstandsvorsitzender des Deutschen Evangelischen Verbands für Altenarbeit und Pflege e. V. (DEVAP).

nahme: „Wie bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum Pflegeberufegesetz ausgeführt, werden bei der Finanzierung der beruflichen Pflegeausbildungen die notwendigen Schritte nicht gemacht. Positiv ist zwar die Einführung von Umlageverfahren, aber das Gesamtverfahren zur Mittelverteilung verfehlt das Ziel einer adäquaten Ausbildungsfinanzierung.“ ver.di spricht sich weiterhin entschieden dagegen aus, dass im

Pflegeberufegesetz statt einer Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten als Regelfall eine Finanzierung über Pauschalbudgets vorgesehen wird.

„Pauschalen orientieren sich an Durchschnittswerten der Ausbildungskosten und beinhalten somit die Gefahr einer ‚Spirale nach unten‘. Auch ist der zur Anpassung der Pauschalen festgelegte Zeitraum von zwei Jahren zu lang, da Sachkosten fortlaufend und Personalkosten in der Regel jährlich, spätestens alle zwei Jahre steigen. Positiv ist, dass zumindest die Mehrkosten der Auszubildendenvergütung keiner Pauschalierung zugänglich sind. Dies soll gewährleisten, dass angemessene Vergütungen gezahlt und tarifvertragliche Vereinbarungen eingehalten werden.“

Es bleiben Fragen offen

Für den Vorsitzenden des Fachausschusses Altenhilfe der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Thorsten Mittag, „bleibt der Referentenentwurf „an einigen Stellen unkonkret und eröffnet den Ländern weitreichende Umsetzungsspielräume, sodass es vermutlich zu einer Vielzahl unterschiedlicher Festlegungen und Prozessabläufe kommen wird, ohne dass der Gesetzgeber daran beteiligt ist. So fehlen beispielhaft konkretisierende Regelungen zur Berechnung der Mehrkosten der Ausbildung.“

Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste bpa begrüßt, dass der Referentenentwurf viele Anregungen und Hinweise



„Verwaltungsaufwand und bürokratische Hürden für alle an der Finanzierung beteiligten Akteure.“

Thomas Greiner, Präsident des Arbeitgeberverbands Pflege.

aufnahme, die Kassen, Krankenhäuser und Träger von Pflegeeinrichtungen bis November 2017 vorgelegt hatten. Nicht aufgenommen seien bisher Hinweise für Regelungen über einen reibungslosen Start der generalistischen Ausbildung in zwei Jahren wie etwa zur notwendigen Anschubfinanzierung der Schulkosten oder verlässlicher Finanzierungsgrundlagen für die Pflegeschulen. Der bpa appelliert nachdrücklich, diese und weitere Punkte noch aufzunehmen. Auch der Arbeitgeberverband Pflege erkennt an, dass der Referentenentwurf einen Teil seiner Hinweise und Sorgen aufnimmt, wie zum Beispiel die Berücksichtigung der Fahrtkosten sowie der Lage der Träger der praktischen Ausbildung und der Pflegeschulen in den Mehrkosten der Ausbildung. „Dies befürwortet der AGVP ausdrücklich, da dieses Vorgehen dazu beiträgt, dass unter den neuen Bedingungen deutschlandweit Mehrkosten im Rahmen der Ausbildung berücksichtigt und refinanziert werden.“

Der Arbeitgeberverband Pflege bemängelt jedoch zusätzlichen „Verwaltungsaufwand und bürokratische Hürden für alle an der Finanzierung beteiligten Akteure. Wir befürchten, dass vor allem kleine und mittelständische Unternehmen davon abgeschreckt und nicht mehr ausbilden werden.“ Darüber hinaus lasse der Referentenentwurf vieles offen, zum Beispiel: „Was passiert, wenn Bundeslandgrenzen überschritten werden müssen? Wie ist dies versicherungstechnisch geregelt? Wie wird mit Unternehmen umgegangen,

die eine Kooperation mit einem anderen Ausbildungsbetrieb verweigern? Welche Pflegeschule entscheidet sich künftig, für drei verschiedene Abschlüsse entsprechende Curricula zu erstellen, das Lehrpersonal dafür einzustellen und vor allem bisher alleinigen Altenpflegeschulen die finanziellen Mittel für die Umstrukturierung zu beschaffen?“

Wettbewerbsnachteil bei hohem Personaleinsatz

Für den Verband der Ersatzkassen führen die vorgesehenen Regelungen in der Langzeitpflege dazu, „dass eine Einrichtung, die ihre Leistungen mit hoher Personalintensität bzw. hohem Fachkräftanteil erbringt, gegenüber einer Einrichtung mit geringerem Personaleinsatz bzw. hohem Hilfskräftanteil tendenziell benachteiligt wird. Im Ergebnis werden die Pflegebedürftigen dort durch die zwangsläufig höhere Ausbildungsumlage stärker belastet. Für die Einrichtung entsteht ein Wettbewerbsnachteil. Nicht geregelt ist zudem, wie Einrichtungen den Umlagebetrag durch die Pflegebedürftigen refinanzieren lassen. An diesen Stellen muss noch nachgearbeitet werden.“

Und Dr. Bodo de Vries, Vorstandsvorsitzender des Deutschen Evangelischen Verbands für Altenarbeit und Pflege e. V. (DEVAP), mahnt eine „angemessene Anschubfinanzierung für die Pflegeschulen“ sowie die Klärung der damit verbundenen Finanzierungsmodalitäten an.

„Für die Ausarbeitung der schulinternen Curricula und die damit einhergehenden methodischen und didaktischen Anforderungen, für den Aufbau der erforderlichen Kooperationsbeziehungen sowie für die notwendige Personal- und Organisationsentwicklung entstehen den Pflegeschulen einmalige Kosten, die im Rahmen einer Anschubfinanzierung gedeckt werden müssen. Vorfinanzieren können viele Pflegeschulen nicht und so besteht die Gefahr, dass trotz Personalmangels, die Ausbildungsplätze reduziert werden. Der Bund ist hier in der Pflicht, zu unterstützen, damit ein attraktives Bildungsangebot geschaffen werden kann, dass junge Menschen von Beginn an für den Pflegeberuf begeistert.“

hea

Weitere Informationen:
www.arbeitgeberverband-pflege.de
www.der-paritaetische.de
www.devap.de
www.gesundheit-soziales.verdi.de
www.vdek.com

Anzeige

winkel
RUF-LEITSYSTEME

Eine gute Rufanlage erkennt man an ihrer Vielfältigkeit!

- Sanierung im laufenden Betrieb
- 2-Draht-Technologie
- Anbindung an VitaLog - das digitale Pflegebett
- sichere Schnittstellen zwischen Rufanlage - Telekommunikation - BMA
- Möglichkeit der aktiven Lokalisierung von Bewohnern durch unser Internes Positionierungssystem (IPS)

Sprechen Sie uns an!
Wir beraten Sie vor Ort oder besuchen Sie uns auf der Messe!

Winkel Ruf-Leitsysteme
 Buckesfelder Str. 110
 58509 Lüdenscheid
 Telefon: 0 23 51 / 929 66 - 0
 Telefax: 0 23 51 / 929 66 - 20
 Email: info@winkel-gmbh.de
www.winkel-gmbh.de

Wir stellen aus:
22.-24. November 2018

GET Nord

Halle B4.EG - Stand 118

Nachrichten

Planungsgrundlagen für betreutes Wohnen

Umfrage von KDA und BFS Service – Vorstellung der Ergebnisse im November

Das betreute Wohnen von Seniorinnen und Senioren entwickelt sich immer mehr zu einer bevorzugten Wohn- und Versorgungsform im Alter. Der Bedarf ist groß und wird steigen, wie man etwa in den Pflegeplanungen der nordrhein-westfälischen Städte und Kreise nachlesen kann.

Nach dem „Gesetz zur Entwicklung und Stärkung einer demografiefesten, teilhabeorientierten Infrastruktur und zur Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität von Wohn- und Betreuungsangeboten für ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen (GEPA NRW)“ vom Oktober 2014 sind die Kreise und kreisfreien Städte zwischen Rhein und Weser unter anderem gesetzlich verpflichtet, alle zwei Jahre eine Bestandsaufnahme der Angebote zu machen. So soll ermittelt werden, ob qualitativ und quantitativ ausreichend Angebote zur Verfügung stehen und ob gegebenenfalls Maßnahmen zur Herstellung, Sicherung oder Weiterentwicklung von Angeboten erforderlich sind.

Mag sich so punktuell für Nordrhein-Westfalen ein Datenbestand ergeben, so fehlt doch grundsätzlich der Gesamtblick auf die Strukturen und Herausforderungen im betreuten Seniorenwohnen. Wie sind die Versorgungsquoten? Wer nutzt das Angebot aktuell? Ziehen überwiegend Einzelpersonen oder Paare in das betreute Senioren-

wohnen? Welche Angebotsstruktur lässt sich am besten vermarkten? Welche Wohnungsgrößen sind am meisten gefragt? Welche Betreuungsformen werden angeboten? Wo liegen die Grenzen der Versorgung? Welchen Herausforderungen müssen sich die Marktakteure zukünftig stellen? Hier wollen das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) und die BFS Service GmbH der Wohn- und Pflegebranche für mehr Durchblick sorgen und haben deshalb eine Umfrage unter mehr als 4.500 Anbietern von betreuten Wohnanlagen gestartet, die direkt angeschrieben wurden. Darüber hinaus stellten KDA und BFS Service die Fragen online, die Befragung endete Mitte Juli.

Auf diese und andere für Investoren und Betreiber relevante Fragen soll die gemeinsame Studie Antworten geben. Ziel ist es, Branchenakteuren künftig eine valide Planungsgrundlage für neue Projekte zu geben, um dieses Wohn- und Versorgungsangebot noch passgenauer auf die zukünftigen Anforderungen ausrichten zu können. Die Studienergebnisse werden am 6. November 2018 im Rahmen des Kongresses „Betreutes Seniorenwohnen“ in Frankfurt am Main präsentiert und in verschiedenen Foren diskutiert. Anschließend erfolgt eine zusammenfassende Veröffentlichung der Studienergebnisse.

Die BFS Service GmbH ist ein Tochterunternehmen der Bank für Sozialwirtschaft AG. Sie entwickelt



Betreutes Wohnen vermittelt Wohlgefühl durch weitgehende Selbstständigkeit. Deshalb wird diese Wohn- und Versorgungsform im Alter zunehmend bevorzugt.

und realisiert Angebote ausschließlich für Kunden aus der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Zielsetzung ist es, unternehmerische Aktivitäten rechtzeitig auf neue Bedingungen auszurichten. Ihre Angebote versteht sie als qualifizierte Förderung der Kundenpotenziale. Interne Fachleute engagieren sich in Kooperation mit externen Spezialisten für den Erfolg ihrer Kunden. Das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) wurde 1962 vom Bun-

despräsidenten Heinrich Lübke und seiner Frau Wilhelmine Lübke ins Leben gerufen. Seither entwickelt es in Schirmherrschaft des Bundespräsidenten und im Dialog mit seinen Partnern Lösungskonzepte und Modelle, um die Lebensqualität älterer Menschen zu verbessern. Das KDA erfüllt seine Aufgaben als Partner für öffentliche und private Einrichtungen, für Unternehmen sowie für Politik und Verwaltung. Durch seine Projekte, Beratung, Fortbildungen,

Tagungen und Veröffentlichungen wirkt das KDA als Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis und sorgt maßgeblich für den Transfer und die Umsetzung von Lösungen nah am Menschen. ♦

hea

Weitere Informationen:
www.bfs-service.de
www.kda.de
www.kongress-betreutes-seniorenwohnen.de

Hoher Eigenanteil in der Pflege im Westen

Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage der Linken

Im Saarland war 2015 die Zahlung für Pflegeheime in den seinerzeitigen Pflegestufen 2 und 3 bundesweit Spitze. Das ergibt die Antwort der Bundesregierung vom 9. April dieses Jahres auf eine Kleine Anfrage der Linken Bundestagsfraktion (DS19/1572).

Danach mussten Pflegebedürftige oder deren Angehörige im Saarland in der Pflegestufe 2 1.009,28 Euro zuzahlen, in der Pflegestufe 3 waren es 1.352,00 Euro. An zweiter Stelle folgte in der Pflegestufe 3 Baden-Württemberg mit einem zu zahlenden Eigenanteil von 1.163,34 Euro, an dritter Stelle Nordrhein-Westfalen mit 1.110,32 Euro Eigenanteil für die Pflege in einer Einrichtung. Am günstigsten war es für Pflegebedürftige oder deren Angehörige in Thüringen über alle drei seinerzeitigen Pflegestufen hinweg, Pflege-

stufe 1: 110,35 Euro, Pflegestufe 2: 262,66 Euro, Pflegestufe 3: 486,21 Euro. Im Bundesdurchschnitt galten folgende Eigenanteile, Pflegestufe 1: 426,21 Euro, Pflegestufe 2: 642,66. Pflegestufe 3: 872,59 Euro.

Weiter wollten die Linken in ihrer Kleinen Anfrage wissen, wie viele Pflegeeinrichtungen nach Tarif bezahlen. Hier verweist das Bundesgesundheitsministerium auf eine von ihm in Auftrag gegebene Studie ebenfalls aus dem Jahr 2015. Danach bezahlten 45 Prozent der befragten stationären Pflegeeinrichtungen die festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem gültigen Verbandstarifvertrag bzw. einer entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung und 18 Prozent nach einem Haustarifvertrag. 37 Prozent der Einrichtungen gaben danach an, ohne tarifvertragliche Bindung zu entlohnen.

Im ambulanten Bereich waren es nach der Umfrage aus dem Jahr 2015 ein Viertel der Dienstleister, die die festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem

gültigen Verbandstarifvertrag bzw. einer entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung vergüteten. 14 Prozent der ambulanten Dienste hatten einen Haustarifvertrag, mit

59 Prozent entlohnten mehr als die Hälfte der Dienste ihre festangestellten Beschäftigten ohne tarifvertragliche Regelung. ♦

hea

Anzeige



Ihr Evakuierungsspezialist seit 1987

Die Escape Mobility Company hilft Ihnen gerne bei der Evakuierung von Menschen in Gebäuden. Lassen Sie sich von einem unserer Evakuierungsberater vor Ort informieren.

Kontaktieren Sie uns für eine kostenlose Vorführung und Beratung.
T: +49 (0)241-479679-0 | info@escape-mobility.com | www.escape-mobility.de

ESCAPE
MOBILITY COMPANY

Technik

Brandschutz ist das Gebot der Stunde

Dabei helfen Sensoren, intelligente Loops, das richtige Rettungsequipment und die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Einmal in der Woche brennt es im Schnitt in einer Altenpflegeeinrichtung irgendwo in der Bundesrepublik. Das Fachmagazin „Feuerwehr: Retten Löschen Bergen“ vermutet sogar, dass die Dunkelziffer bei Bränden in Altenheimen noch erheblich höher sei. Dabei seien die Ursachen für Feuer in Altenpflegeeinrichtungen hinlänglich bekannt. Es muss also Vorsorge getroffen werden.

Laut Feuerwehrmagazin aus dem Jahr 2011 entstehen rund 60 Prozent der Brände am späten Abend bis in den frühen Morgen, also zwischen 19.30 und 6.00 Uhr, und über die Hälfte davon zwischen 18.00 Uhr und Mitternacht. Es ist insbesondere die Zeit, in der auf den Stationen nur eine geringe Anzahl an Pflegekräften vor Ort ist. Fast alle Brände entstehen laut Fachmagazin in den Zimmern der Bewohnerinnen und Bewohner, 70 Prozent der Brandopfer werden im Schlaf überrascht. Rund 27 Prozent aller Brände haben brennende Kerzen, andere „offene Flammen“ oder Rauchwaren als Ursache. Zwar blieben die Brände in der Regel auf das Zimmer beschränkt, aber durch Rauchgasvergiftungen zum Beispiel seien auch weitere Bewohnerinnen und Bewohner akut gefährdet.

Technische Defekte zählen laut Feuerwehrmagazin ebenfalls zu den häufigsten Brandursachen. So bildeten Brände von Fernsehern einen deutlichen Schwerpunkt,

wenn 90 Prozent aller brennenden Fernseher überhaupt auf Altenheime entfielen. Hinzu kämen noch andere „liebgeordnete“ Geräte, die eine letzte Verbindung zur Vergangenheit und zurückgelassenen Umgebung darstellen, die technisch inzwischen jedoch völlig überaltert sind und somit immer brandgefährlicher werden.

Vorbeugender Brandschutz ist also das Gebot der Stunde, unabhängig etwa von gesetzlichen Brandschutzvorschriften und den Prüfungen der Heimaufsicht zum vorbeugenden Brandschutz.

Sensoren über der Herdplatte

Das gilt insbesondere auch für die Küche. Dort ist der Herd etwa durch nicht ausgeschaltete oder überhitzte Herdplatten ein neuralgischer Punkt. Rauchmelder haben dort den Nachteil, dass sie wegen erhöhtem Fehlalarmrisiko etwa durch Kochdämpfe ungern eingebaut werden. Eine kluge Idee sind da speziell entwickelte „Herd-Warnmelder“. Einen solchen hat jetzt zum Beispiel Indexa entwickelt. Das Gerät besteht aus einer Sensoreinheit und einer Steuereinheit. Die beiden in der Sensoreinheit integrierten Sensoren werten die jeweilige Kochsituation aus und warnen mit lautem 80 dB Alarmton, wenn eine Herdplatte zu heiß wird, etwas auf dem Herd in Brand gerät oder eine leere Herdplatte eingeschaltet bleibt. Zusätzlich wird ein Funksignal an die Steuer-

einheit gesendet, welche die Stromzufuhr zum Kochfeld automatisch unterbricht. So wird verhindert, dass Brände entstehen und Bewohner durch giftige Rauchgase zu Schaden kommen.

Der Alarm kann manuell durch Tastendruck abgestellt werden. Eine Minute vor dem Alarm ertönt ein Voralarm. Während dieses Voralarms kann der Herdwächter zurückgesetzt werden, ohne dass das Kochfeld ausgeschaltet wird. Auf diese Weise passt sich die Empfindlichkeit des Geräts intuitiv an die Kochgewohnheiten der Nutzer an.

Der Herdwächter ist schnell und einfach zu installieren und mit allen elektrischen Kochfeldtypen kompatibel. Die Sensoreinheit kann mithilfe einer selbstklebenden Magnetplatte an der Dunstabzugshaube oder alternativ an der Wand oder der Decke befestigt werden, die Steuereinheit wird von einem Elektriker zwischen Anschlussdose und Herdplatte installiert. Ob in Privathäusern, Wohnheimen, Wohnungen von älteren Menschen oder Menschen mit Gedächtnisstörung oder Einrichtungen: Der Herdwächter sorgt für Sicherheit und fördert eigenständiges Wohnen.

Indexa ist ein Spezialist für Sicherheitstechnik für die Bereiche Alarmtechnik, Videoüberwachung und Brandschutztechnik mit einer über 25-jährigen Erfahrung auf dem Gebiet. Das Unternehmen in Oedheim im Landkreis Heilbronn beschäftigt fast 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frühzeitige Branderkennung und Alarmierung hilft, das Schadensereignis möglichst schnell zu orten und zu bekämpfen. Es gilt: Je eher ein Alarm erfolgt, desto besser sind Leben und die Gesundheit von Menschen geschützt. Telenot, einem der führenden Hersteller von elektronischer Sicherheitstechnik und Alarmanlagen in Deutschland, hat die schnelle sowie zuverlässige Erkennung von Bränden im Mittelpunkt der Entwicklung seines neuen Brandmeldesystems hifire 4000 BMT sowie des Rauchansaugsystems Grizzle gestellt.

Vernetzung von bis zu 30 Brandmeldezentralen möglich

Herzstück ist die Brandmeldezentrale hifire 4400. Deren modularer Aufbau sowie ihre Netzwerkfähigkeit erlauben Nutzern, Objekte unterschiedlichster Größe abzusichern – vom Ladengeschäft über Kindergärten und Hotels bis hin zu Industrieanlagen oder öffentlichen Einrichtungen. Vier Loops geben Anwendern die Möglichkeit, ein breit aufgestelltes Melderportfolio



80 dB Alarmton, zum Beispiel wenn eine Herdplatte eingeschaltet bleibt: der Herdwächter von Indexa.

folio anzubinden. Die menügeführte Parametriersoftware ermöglicht eine schnelle und benutzerfreundliche Parametrierung der Brandmeldezentrale. Bis zu 30 Brandmelde-

zentralen lassen sich vernetzen. Besonders komfortabel: Bei vernetzten Zentralen wird das gesamte System über eine Zentrale parametrierung und bedient. Schnitt-

Anzeige





Voll digital:
die Rufanlage von tetronik

Intelligenter Magnetanschluss –
Digitalisierung bis ins Endgerät

Rufanlagen-Management-Software –
Steuerung und Wartung auch aus der Ferne

Integrierter Alarmserver –
Kommunikation ohne Grenzen



Rufanlagen
besser
machen

tetronik Kommunikationstechnik GmbH
info@tetronik-kt.de | www.tetronik-kt.de | www.fn6000.de



Das Herzstück: die Brandmeldezentrale hifire 4400 ist modular aufgebaut. Vier Loops geben die Möglichkeit, ein breit aufgestelltes Melderportfolio anzubinden.

stellen ermöglichen zudem, es an übergeordnete Managementsysteme anzubinden. Das gesamte Brandmeldesystem arbeitet mit automatisch adressierbaren, intelligenten Loop 4000 Meldern. Diese können leicht an die Umgebungsbedingung angepasst werden und sorgen für zuverlässige Überwachung der Räumlichkeiten. Zusatzfunktionen wie Selbstdiagnose oder die automatische Lernfunktion vereinfachen den Einsatz auch an schwer zugänglichen Standorten. Umfangreiche Zusatz- und Zubehörprodukte wie Funk-Komponenten, Ein- und Ausgangsmodule, EX-Barrieren, optische und akustische Signalgeber oder Zusatznetzteile sichern eine hohe Funktionalität und Flexibilität in jeder Anwendung. Tritt der schlimme Fall ein, muss schnell gehandelt werden, muss schnell das richtige Equipment in ausreichender Anzahl vor Ort sein, um Bewohnerinnen und Bewohner zu evakuieren. Die Escape Mobility Company hat sich darauf spezialisiert, Lösungen rund um das Thema Evakuierungen zu entwickeln. Seit über 30 Jahren auf dem europäischen Markt mit führend, bietet das Unternehmen Dienstleistungen rund um das Evakuieren von Personen aus Gebäuden an. Dabei hat sich Escape Mobility

insbesondere unter anderem auch auf Risikogruppen, sprich in der Mobilität eingeschränkte Personen, Rollstuhlfahrer, kranke Menschen oder Seniorinnen und Senioren, spezialisiert. Weil im Brandfall keine Aufzüge benutzt werden dürfen, müssen die Bewohnerinnen und Bewohner mit Muskelkraft und entsprechenden Evakuierungswerkzeugen in Sicherheit gebracht werden, als da sind: Evakuierungsstühle, Evakuierungsmatratzen, Evakuierungstücher, elektrisch angetriebene Treppensteiger, Evakuierungszubehör und nicht zuletzt auch Erste-Hilfe-Ausrüstung und Tragetücher. Und weil darüber hinaus jedes Gebäude und jede Situation einzigartig sind, gehen die Spezialisten vor Ort auf jede Eigenart ein. Alle Evakuierungsprodukte sind gemäß ISO 9001 und/oder CE zertifiziert und/oder TÜV getestet und zertifiziert.

Bewertung der konkreten Situation

Aber das technische Gerät kann noch so perfekt entwickelt sein, es nutzt nur wenig, wenn es nicht kompetent bedient und effizient genutzt wird. Escape Mobility bietet deshalb auch Schulungen an, um die Kompetenzen zu vermitteln oder wiederaufzufrischen, das

Evakuierungswerkzeug optimal und schnell zu nutzen und zu handhaben. Dabei kommen die Ausbilder stets vor Ort, um so auch die konkrete Situation zu bewerten und in die Schulungen mit einfließen zu lassen. Ebenfalls seit 30 Jahren in ungezählten Einrichtungen unterwegs verfügen sie so über große Erfahrungen. Und die letzte wichtige Säule für das Evakuierungsmaterial ist natürlich dessen Wartung. Sie beginnt beim Evakuierungsstuhl zum Beispiel mit einem Check-up. Anhand einer Überprüfungsliste werden die einzelnen Funktionen und die verschleißempfindlichen Teile des Evakuierungsstuhls überprüft und die Teile geschmiert und gereinigt. Falls notwendig werden beschädigte Teile durch neue Originalteile ersetzt. Die aus einer Gummimischung hergestellten Gleitriemen werden auf Austrocknung und auf die Bildung von Rissen überprüft; erforderlichenfalls werden sie ersetzt. Die Wartung wird mit einem Funktionstest des Evakuierungsstuhls auf der Treppe abgeschlossen.

hea

Weitere Informationen:
www.escape-mobility.com
www.indexa.de
www.telenot.de



Escape Mobility bietet auch Schulungen an, um die Kompetenzen zu vermitteln, das Evakuierungswerkzeug optimal und schnell zu nutzen und zu handhaben.

Advertorial

Transparenz durch vollautomatische Identifikation

Mit RFID-Transpondern den Waschprozess optimieren und die Produktivität steigern

Individuell wie ein Fingerabdruck, leistungsstark und robust – die Rede ist von RFID-Transpondern der Firma THERMOTEX. Der Systemanbieter für Textilkennzeichnung und Wäschelogistik entwickelt seit 30 Jahren innovative Lösungen für optimierte Arbeitsprozesse, die individuell auf den Kunden zugeschnitten werden. „Mit der RFID-Technologie haben unsere Kunden die Möglichkeit, ihre Prozesse zu optimieren, ihre Produktivität zu steigern und die Qualität ihrer Dienstleistungen zu verbessern.“ erklärt Dipl. Ingenieur Markus Bucher, technischer Leiter der Entwicklungsabteilung bei der Firma THERMOTEX.

Die äußerst resistenten sowie mangelbaren Transponder eignen sich hervorragend für die vollautomatische Identifikation von Textilien im Waschprozess. Die Transponder sind sowohl zum Aufpatchen als auch zum Einnähen mit einer gewebten Tasche geeignet. Durch eine weltweit eindeutige Identifikationsnummer lassen sich beispielsweise Trägername, Pflegehinweise, Anzahl der Waschzyklen und Waschanforderungen zuordnen.

Hochwertige Lesesysteme

Um je nach Einsatzgebiet die Arbeitsplätze möglichst optimal zu gestalten, verfügt das Produktsortiment von THERMOTEX über

mehrere Lesesysteme. Die HF-Systeme Mid-Range Table Antenne ermöglichen berührungsloses Lesen von einzelnen Textilien. Wie der Name schon verrät, wird die flache Antenne mit einer Höhe von nur 12 mm auf einem Tisch platziert. Ungeachtet ihrer handlichen Größe von 25 x 30 cm liefert sie zuverlässige Leseergebnisse. Mit einer Lesereichweite von bis zu 20 cm bei einem 16 mm HF-Transponder ist die Antenne besonders für Bewohnerwäsche, Wisch- und Handtücher geeignet. Alternative Lesesysteme für Altenheime sind die Mid-Range Table Plus Antenne mit einer größeren Erfassungsfläche oder die Long-Range Antenne, welche hygienisch unter einem Tisch befestigt wird.

Individuelle Lösungen

In Kombination mit einer Wäscheverwaltungssoftware, beispielsweise SATURN, lassen sich die erfassten Daten der Wäschestücke auf einer Datenbank speichern und verwalten. Auf diese Weise erhält das mit dem Transponder ausgestattete, intelligente Wäschestück ein digitales Gedächtnis. Es entsteht Transparenz in der gesamten textilen Kette. THERMOTEX gewährleistet durch die

automatische Identifikation einen äußerst effizienten Arbeitsablauf, wodurch Zeit als auch Budget rigoros eingespart werden. Um die optimale Lösung für eine Firma zu finden, analysiert und berät THERMOTEX direkt vor Ort. Dabei spielt die Größe eines Betriebs keine Rolle, erläutert Markus Bucher: „Ab jeder Unternehmensgröße lohnt sich eine Beratung, wenn der Betrieb mit dem Tracking über RFID-Technik die Kontrolle über seine Textilien gewinnen möchte. Letztendlich muss sich für das Unternehmen ein Nutzen einstellen und dabei unterstützen wir den Betrieb mit unseren Möglichkeiten, Erfahrungen als auch Kompetenzen.“

Kompetenter Systemanbieter

Seit der Gründung 1988 ist das Familienunternehmen THERMOTEX mit Know-how und Erfahrung stets dabei, neue Ideen zu entwickeln, Technologien voranzubringen sowie Prozesse zu opti-

HF-Transponder in den Größen 7, 11 und 16 mm

mieren. Am 15. August feierte das Schutterwälder Unternehmen sein 30-jähriges Jubiläum. Ein Grund zu feiern, denn THERMOTEX ist mittlerweile als kompetenter Systemanbieter und Marktführer im deutschsprachigen Raum bekannt. 145 Mitarbeiter arbeiten gemeinsam an Komplettlösungen für Prozesse, immer mit dem Blick auf morgen gerichtet.

Weitere Informationen unter

Telefon: 07 81/96 16-0 oder www.thermo-tex.de



Lesesystem HF-Mid-Range Table Antenne

„Digitalisierung menschlich gestalten“

„Das ist Chance und Auftrag zugleich“, sagt Bayerns Ministerpräsident Söder (CSU)
zum Leitgedanken der diesjährigen ConSozial am 7. und 8. November

„Digitalisierung menschlich gestalten“ – das ist der Leitgedanke der diesjährigen ConSozial. Zum 20. Mal findet sie heuer statt. Sie ist ein Treffpunkt für alle, die sich in der Sozialwirtschaft engagieren. So deckt die Themenpalette auch das gesamte Leistungsspektrum der Sozialwirtschaft ab: Strategisches Management, Sozialpolitik, Sozialmarkt, EU, Ethik und Nachhaltigkeit, Teilhabe von Menschen mit Behinderung und

psychischen Erkrankungen, Kinder- und Jugendhilfe, Familie und Bildung, Pflege und Hilfen für ältere Menschen, Kindertageseinrichtungen sowie Armut, Arbeit und Grundsicherung, Sozialraumentwicklung, Bürger-schaftliches Engagement, Kommunale Themen, Personalentwicklung und -führung, Organisationsentwicklung, IT, Recht und Finanzen, Marketing, Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit.

Anzeige

SafeLift

KLEINER GRIFF MIT PFIFF



- Einfache und intuitive Betteinstellung
- Sicherer Halt beim Aufstehen
- Förderung der individuellen Mobilität im Sinne des Expertenstandards
- Kabel- und batterieloser Betrieb – keine Stolpergefahr

■ ■ wissner-
■ ■ bosserhoff

safelift.wi-bo.de

Als „Chance und Auftrag zugleich“ bewertet der bayerische Ministerpräsident Markus Söder die Potenziale der Digitalisierung in der Pflege und dort insbesondere die Herausforderung, diese Digitalisierung menschlich zu gestalten. So schreibt der Christsoziale in seinem Grußwort für die ConSozial 2018: „Mitmenschlichkeit, Einfühlungsvermögen und Hilfsbereitschaft sind wesentliche Voraussetzungen für alle, die in sozialen Einrichtungen tätig sind. Dabei stehen ihnen aufgrund der technischen Entwicklung immer mehr Hilfsmittel zur Verfügung, die den Alltag erleichtern. Die digitale Revolution wird auch in diesem Bereich fortlaufend positive Veränderungen bringen. Diese sollen aber nicht die menschliche Zuwendung ersetzen. Im Gegenteil: Mit Hilfe der digitalen Technik lassen sich viele Aufgaben effizienter gestalten und neue Freiräume für die Begegnung von Mensch zu Mensch schaffen.“ Über 220 Aussteller zählt die ConSozial in diesem Jahr, angefangen von A wie „Adelheid-Stein-Institut für Sozialtherapeutisches Rollenspiel e. V.“ bis Z wie „Zentrum Bayern Familie und Soziales“. Seit 1999 ist sie die Leitveranstaltung für Fach- und Führungskräfte im Sozialmarkt. Über 6.000 Besucherinnen und Besucher erhalten in zwei Tagen kompakte Informationen in über 100 Programmpunkten und auf mehr als 4.000 Quadratmetern Ausstellungsfläche.

Hochkarätiges Kongressprogramm

Begleitet wird die ConSozial von einem hochkarätigen Kongressprogramm, das den Fach- und Führungskräften Vorträge aus

neuen Themenfeldern bietet. Das Spektrum reicht von der Kinder- und Jugendhilfe über Personalentwicklung bis hin zu Hilfen für ältere Menschen. In Tandem-Vorträgen berichten soziale Organisationen und gewerbliche Unternehmen von gemeinsam realisierten Projekten. 184 Referentinnen und Referenten listet die Homepage der ConSozial auf. Darunter ist auch der bekannte Neurobiologe Gerald Hüther. Er wird den Fragen: „Was will ich wirklich? Wer will ich sein?“ nachgehen.

Der parallel stattfindende, zweitägige KITA-Kongress der ConSozial richtet sich an alle, die im frühpädagogischen Bereich arbeiten: Von der Praxis für die Praxis gestaltete Beiträge bieten Raum für Austausch und Diskussion. Und das „5. Management-Symposium“ will „Innovationen strategisch verankern“ und „Impulse für das Management sozialer Unternehmen“ geben. Denn heute müssen sich auch Sozialunternehmen zum Thema „Innovation“ positionieren. Wer oder was lässt eine Organisation aber „innovativ“ werden?

Im diesjährigen Management-Symposium können sich die Teilnehmenden ausgehend von der Frage der unternehmerischen Rahmenbedingungen und der Motivation der gesamten Belegschaft bis hin zur Herausforderung, aus Ideen tatsächliche Geschäftsmodelle zu entwickeln, austauschen. Wie immer werden brancheninterne und branchenfremde Impulse die Grundlage für die Diskussionen geben.

Und weil soziale Organisationen mehr denn je Menschen mit Kompetenz und Engagement brauchen, will die Job-Infobörse der ConSozial hierfür eine Plattform mit

Kontaktmöglichkeiten schaffen. Gleichzeitig ist die Job-Infobörse auch für Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen und jene, die im sozialen Bereich beruflich Fuß fassen oder sich weiterbilden möchten, für Hochschul-Absolventen und Studierende interessant. Sie lernen das Tätigkeitsspektrum im sozialen Bereich kennen und erfahren, wie der Start in das Berufsleben gelingt.

Job-Infobörse mit Karriere-Coaching

Die Job-Info-Börse bietet Karriere-Coachings an. Hochschulen, Berufsakademien sowie Anbieter für Weiterbildung sind mit ihren Angeboten in der Ausstellung vertreten und bieten vielfältige Möglichkeiten für ein berufliches Weiterkommen. Berufserfahrene Führungs- und Fachkräfte erkennen Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und finden Orientierungspunkte zur persönlichen Zukunftsplanung im Beruf. Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales ist der Veranstalter der ConSozial, Partnerinnen der Messe sind die Rummelsberger Diakonie, die Caritas Bayern und die Nürnberg-Messe. Die ConSozial lädt in diesem Jahr am Mittwoch, dem 7. November, von 9.00 Uhr bis 17.30 Uhr und am Donnerstag, dem 8. November, von 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr in das Messezentrum Nürnberg NCC Ost ein. Die Kongresse beginnen jeweils eine halbe Stunde später, enden aber zum gleichen Zeitpunkt.

♦ hea

Weitere Informationen:
www.consozial.de



Soziale Organisationen brauchen mehr denn je auch junge Menschen mit Kompetenz und Engagement. Auch dafür will die ConSozial eine Plattform bilden.

Leserbrief

Pflegestärkungsgesetz 2017

Horst Rost aus Blankenhain beschreibt in einem Leserbrief positive und negative Auswirkungen

„In vollem Umfang“ stattgegeben hatte das Münchner Sozialgericht der Klage eines bayerischen Heimträgers, der Transparenzberichte formal und inhaltlich für rechtswidrig hielt. Der Beschluss war am 3. Juli 2017 unter der Dr. S 29 P 382/15 ergangen. PflegeManagement hatte in der Ausgabe Dezember 2017/Januar 2018 die Urteilsbegründung veröffentlicht. Dazu erreichte die Redaktion jetzt eine Reaktion von Horst Rost aus Blankenhain.

„Neues Pflegestärkungsgesetz 2017 mit welchen positiven, aber auch negativen Auswirkungen:

Positiv:

- Alle Heimbewohnerinnen und Heimbewohner wurden aus den bisherigen drei Pflegestufen in einen höheren der fünf Pflegegrade eingestuft. Mit den neuen Pflegegraden war ein Anstieg der Pflegekostenleistung verbunden.
- Für den persönlichen Pflegekostenanteil erfolgte eine umfangreiche Berechnung zum „eigenheimeinheitlichen Eigenanteil“ (Abkürzung EEE).
- Beide Veränderungen trugen zur Verbesserung der Einnahmen für unser Heim in der erfolgten Pflegegradeinstufung von zum Teil über 400,- Euro je Bewohner bei.

– Diese Einnahmeerhöhungen versetzten die Leitung unseres Heimes endlich in die Lage, die seit Jahren überfällige Lohn-erhöhung für das schon dezi-mierte Personal vorzunehmen.

Negativ:

- Der § 84 des SGB XI verweist nicht umsonst auf die längere Beitragsstabilität für die Pflegekosten. Die Rentenerhöhungen des Jahres 2017 mit 17,- Euro bei Frauen und 18,- Euro bei Männern sind der Basisver-gleich zu den Kosten!
- Bei der Erläuterung der neuen Abrechnung durch die Leitung unseres Heimes wurde von den Bewohnern die jährlich wie-dererfolgte Pflegesatzerhöhung, besonders unter den Verände-rungen im Januar 2017, kritisiert.
- Prompt am 30.06.2017 kam vom Leiter die Ankündigung der Erhöhung des Pauschalsat-zes mit 2,5 % ab Oktober mit Zustimmung des Verbandes der Pflegekasse. Die vom Ver-band seit Dezember 2016 be-fürwortete Pauschalierung steht zwar im Widerspruch zum § 85 des SGB, wo Mehrkosten aus der Vorausleistung zur Antragstellung nachzuwei-sen sind. Angebliche Lohnent-wicklung.
- Der Eigenanteil ist der als Ver-bindlichkeit zu zahlende Betrag des Bewohners nach § 7 des Heimvertrags. Auch die Para-grafen trennen immer die Zah-lungspflicht für den Pflegebe-dürftigen/Heimbewohner von den Kostenträgern (also der Pflegekasse und dem Sozial-amt).
- Für den Pflegekassenanteil wird nach § 72 ein Versor-gungsvertrag direkt mit dem Heim vereinbart. Der Bewoh-ner hat somit keinen Einfluss auf die Pflegesätze nach § 43.
- Mit der jährlichen Beitragssatz-erhöhung wird jedoch durch die Einbeziehung Eigenanteil und Pflegekasse der Bewohner mit verniedlichten Prozent-sätzen arglistig getäuscht! Für die zurückliegenden zwei Jahre genehmigt der Verband: Im September 2016 2,95 %, er-gibt auf EEE 8,32 % = 95,52 Euro, im Dezember 2016 5,0 % = Unterbringung/Essen 5,0 % = 34,07 Euro, im Oktober 2017 2,5 %, ergibt auf EEE 5,32 % = 63,57 Euro. Weder bei Lohn- oder bei Ren-tenerhöhungen ist ein fremder Zweitbetrag für eine Erhöhung hinzugerechnet worden, aber bei der Pflege!
- Ausbildungsumlage im ein-zigen Wirtschaftszweig nach der Formel: keine Lehrlinge = keine Kosten; acht Lehrlinge = 4,17 Euro je Tag, Heimunter-schiede von 100,- Euro je Be-wohner wegen fehlender Lan-desfondsumlage – seit 2008 in Baden-Württemberg. ♦

MESSE- UND KONGRESS-TERMINE

7. Oktober 2018 GESUND LEBEN Bietigheim-Bissingen Messe rund um die Gesundheit	23. – 26. Oktober 2018 IFAS Zürich, Schweiz Fachmesse für den Gesundheitsmarkt	10. November 2018 SEN’FIT Tübingen Tübingens größter Seniorentag
7. Oktober 2018 GESUNDHEITSTAGE Hannover Messe rund um das Thema Gesundheit	26. – 27. Oktober 2018 MAIK München Münchner außerklinischer Intensiv-Kongress	12. – 15. November 2018 MEDICA Düsseldorf Weltforum der Medizin – Internationale Fachmesse mit Kongress
10. – 11. Oktober 2018 KONGRESS FÜR AUSSERKLINISCHE INTENSIVPFLEGE Berlin Der Intensivpflege-Kongress mit Fokus auf Pflegethemen	3. November 2018 BARRIEREFREIES WOHNEN UND LEBEN Syke Messe rund um ein barrierefreies Zuhause	24. November 2018 PFLEGEMESSE Ahlen Messe rund um Helfen und Pflegen
14. Oktober 2018 SENIOFIT – AKTIFIT Forchheim Die Gesundheitsmesse für Jung und Alt	8. – 9. November 2018 BERLINER PFLEGEKONFERENZ Berlin Aus der Praxis – für die Praxis	29. November 2018 INTERDISZIPLINÄRER WUNDCONGRESS (IWC) Köln Wundbehandlung 2020 – Chronische Wunden heilen doch!?

Impressum

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

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

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

Die Zeitung erscheint alle zwei Monate in einer verbreiteten Auflage von 11.181 Exemplaren (IVW Q2/2018).

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

Geschäftsführung:
Hans-Martin Heider
Roberto Heider

Grafik und Druck:
Heider Druck GmbH,
Bergisch Gladbach
Artdirector: Tanja Giebel

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

Renate Arenz
Telefon: 0 22 02 / 95 40-335
E-Mail: arenz@heider-medien.de

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

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

Redaktion:
Achim Hermes (hea)

Schlussredaktion:
Hiltrud Eckl

Gerichtsstand:
Bergisch Gladbach HRB 45525

www.heider-mediaservice.de/pflegemanagement

Anzeigen

INDEXA®

Zunehmende Vergesslichkeit im Alter – besonders am Herd ein gefährliches Problem! Unsere Lösung: Der

Herdwächter

- Schützt vor Küchenbränden
- Fördert eigenständiges Wohnen
- Alarm bei überhitzten und leeren Herdplatten, die eingeschaltet bleiben
- Schaltet den Herd automatisch ab

Indexa GmbH · Tel. 0 7136/98 10-0 · www.indexa.de

... damit die „Alte“ nicht abhandenkommt!

- **Ihre bisherige Investition**
Normkonforme Sanierung der Rufanlage im laufenden Betrieb mit einfacher Kopplung von „Alt“-Anlagen – Nutzung der vorhandenen Installation
- **Ihre wertvolle Zeit**
Einfache Wartung, Reparatur und Reinigung auch durch hauseigenes, qualifiziertes Personal – antibakterielle Oberflächen
- **Ihre schutzbedürftigen Bewohner**
Hochwertige Uhrentransponder mit Lederarmband bieten einen dezenten Wegläuferschutz – voll integrierbar in Ihr Rufsystem

Eine komplette Übersicht unserer innovativen Rufsysteme und Lösungen finden Sie auf unserer Homepage www.hospicall.com



hospicall GmbH · Max Planck Str. 3 · 51674 Wiehl · Tel (02261) 50169-0
info@hospicall.com · www.hospicall.com

Gehälter in der Altenpflege steigen überdurchschnittlich

Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit: große regionale Unterschiede

Im Schnitt 2.746 Euro brutto verdiente im vorigen Jahr eine Fachkraft in der Altenpflege. Das waren 4,7 Prozent mehr als im Vorjahr und 12,4 Prozent mehr als im Jahr 2013. Damit steigen die Gehälter von Pflegekräften stärker als im Vergleich zu anderen Berufsgruppen. Regional differiert die Höhe der Entgelte erheblich: So verdienen eine ausgebildete Altenpflegerin, ein ausgebildeter Altenpfleger in Baden-Württemberg mit im Schnitt 3.036 Euro 900 Euro mehr im Monat als die Kolleginnen und Kollegen in Sachsen-Anhalt. Sie erzielen ein Bruttogehalt von im Schnitt 2.136 Euro im Monat.

Das sind die Zahlen aus dem sogenannten „Entgeltatlas“, den die Bundesagentur für Arbeit Ende Juli dieses Jahres für 2017 veröffentlichte. Dennoch liegen die Entgelte für Fachkräfte in der Altenpflege trotz der überdurchschnittlichen Steigerungen immer noch unter dem durchschnittlichen Monatsentgelt aller Berufsgruppen in Deutschland. Das betrug Ende 2017 im Schnitt 3.209 Euro. Auch Pflegehelfer profitierten nach der Statistik seit 2013 von überdurchschnittlichen Steigerungen ihrer Entgelte, wenn auch das Gehalt im Vergleich zu allen Berufsgruppen unterdurchschnittlich blieb. So betrugen die Steigerungen von 2016 auf 2017 knapp vier Pro-

zent und seit 2013 11,5 Prozent. Eine Pflegehelferin oder ein Pflegehelfer kamen Ende 2017 in Deutschland auf ein monatliches Bruttoentgelt von im Schnitt 1.944 Euro. Hier sind die regionalen Unterschiede laut Statistik noch gravierender: So verdienen Pflegehelferinnen und Pflegehelfer in Nordrhein-Westfalen mit 2.215 Euro brutto im Monat weit über 500 Euro mehr als die Pflegehelferin, der Pflegehelfer in Sachsen-Anhalt. Sie kommen laut Entgeltatlas der BA auf 1.680 Euro brutto im Monat. Arbeit in der Altenpflege ist ein typischer Frauenberuf, 80 Prozent der Beschäftigten sind weiblich. Doch im Verdienst haben ihre männlichen Kollegen die Nase

vorn: Die Männer verdienten im vorigen Jahr im bundesweiten Schnitt 1.986 Euro brutto im Monat. Frauen erhielten 1.933 Euro. Die Beobachtung setzt sich auch in allen Bundesländern fort, die über Daten über das Gehaltsgefüge von Männern und Frauen in der Altenpflege verfügen. Durchweg verdienten Männer zwischen 61 Euro (Nordrhein-Westfalen) bis zu 29 Euro (Baden-Württemberg) mehr im Monat als Frauen. „Geld allein bringt keine Pflegefachkräfte“, betont dagegen der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste, bpa. Der eklatante Fachkräftemangel lasse sich so nicht beseitigen, erklärt der Verband anlässlich des Anfang August

vorgelegten Gesetzentwurfs zur Stärkung des Pflegepersonals. Vielmehr müsse die Bundesregierung alles daransetzen, die Zuwanderung intensiv zu fördern. bpa-Präsident Bernd Meurer: „Wer im Ausland eine Ausbildung zur Pflegefachkraft erfolgreich gemeistert hat, darf hier nicht von 16 verschiedenen Anerkennungsverfahren abgeschreckt werden.“ Der bpa fordert deshalb einheitliche und zügige Anerkennungsverfahren für internationale Pflegefachkräfte. ♦

hea

Weitere Informationen:
<https://www.arbeitsagentur.de/news-entgeltatlas>
www.bpa.de

Anzeige

aks

Patientenlifter
Pflegebetten
Antidekubitusysteme

**WENN STARKE HILFE
BENÖTIGT WIRD...**



dualo®
Standard- und Aktivlifter in Einem, durch werkzeuglosen Umbau für den Einsatz bei verschiedenen Patienten oder bei unterschiedlicher Mobilität eines Patienten. Viele Liftergrößen und -typen im Fachhandel erhältlich.

aks Aktuelle Krankenpflege Systeme GmbH
• D-53842 Troisdorf •
Fon +49 22 41/94 74 0 • www.aks.de

25 Jahre bpa Sachsen

Festveranstaltung auf Schloss Albrechtsberg in Dresden

Mit einer Festveranstaltung auf Schloss Albrechtsberg in Dresden haben in diesem Herbst knapp 200 Gäste von Pflegeeinrichtungen, Pflege- und Krankenkassen sowie der Politik das 25-jährige Bestehen der sächsischen Landesgruppe des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) gewürdigt.

Die bpa-Landesgruppe Sachsen und ihre heute fast 700 Mitgliedsunternehmen waren maßgeblich am Aufbau der neuen ambulanten und stationären Versorgungsstrukturen nach der Wiedervereinigung beteiligt und sind aus der Pflegelandschaft nicht mehr wegzudenken.

Der Vorsitzende des bpa Sachsen, Dr. Matthias Faensen, sprach von

einer packenden Erfolgsstory. „Wo früher Staatsdirigismus und Planwirtschaft waren, haben wir heute hundertfache Geschichten von der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Im sich verschärfenden Wettbewerb behaupten sich heute nur diejenigen Anbieter, die qualitativ hochwertige Leistungen zu adäquaten Preisen anbieten und deren Arbeits- und Entscheidungsabläufe transparent sind. Diesem Anspruch werden die privaten Anbieter mit der ungebrochen hohen Nachfrage nach ambulanter und stationärer Versorgung in beeindruckender Weise gerecht.“

In ihrem Grußwort würdigte die Staatsministerin für Soziales und Verbraucherschutz, Barbara Klepsch, den bpa als wichtigen Dienstleister und leistungsfähigen Partner in der sächsischen Pflege-

landschaft. Seine Mitgliedseinrichtungen erbrächten einen entscheidenden Beitrag zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung. Hierfür, und das betonte sie ausdrücklich, gebühre allen Beteiligten großer Dank und Anerkennung. Zur Bewältigung der vor uns liegenden Herausforderungen wolle sie ein fester Partner an der Seite des bpa sein, sagte sie an Dr. Faensen gerichtet.

Wie Dr. Faensen und die Staatsministerin zuvor gingen die beiden weiteren Laudatoren, Rainer Striebel, Vorsitzender des Vorstands der AOK PLUS, und bpa-Präsident Bernd Meurer, auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und den sich verschärfenden Fachkräftemangel ein. Um diesem zu begegnen, sei eine Bündelung aller gesellschaftlichen

Kräfte nötig. Unabdingbar sei es jedoch, die Vergütungen der Mitarbeiter zu erhöhen, deren engagierte Arbeit zu wertschätzen und die Fachkräftemigration aus Nicht-EU-Staaten verstärkt in den Blick zu nehmen.

Dabei sei es, so Meurer, mehr als kontraproduktiv, wenn immer wieder Stimmung gegen privatgewerbliche Träger gemacht werde. Soziales Engagement und wirtschaftliches Interesse passten vielmehr gut zusammen, was sich nicht zuletzt durch die stetig steigenden Marktanteile der privaten Träger zeige. Er appelliere an die Politik, sich zur Trägervielfalt zu bekennen. ♦

hea

Weitere Informationen:
www.bpa.de/sachsen

Wer liefert was?

PflegeMarkt

Perfekt für die Dusche



Der Dusch- und Toilettenstuhl SCC 200 BS FT

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

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



Nasse Wände? Schimmelpilz?

ANALYSIEREN. PLANEN. SANIEREN.
ISOTEC GmbH
0800 - 112 112 9
www.isotec.de

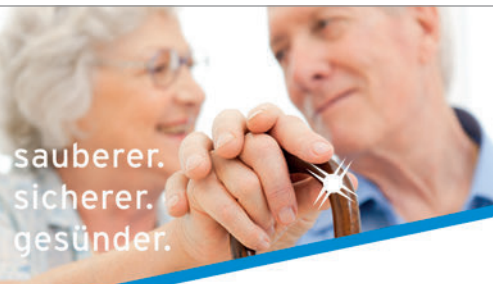


Geruchsneutralisation



SOLUFRESH NEUTRASOL
Duftkonzentrate für definierte
Schlechtgerüche
(WC/Pflege/Inko, Tabak/Rauch,
Schweiß, Werkstatt, Küche)

Tel.: +49-(0)621-538140
www.solution-gloeckner.de



Individuelle Lösungen für besondere Anforderungen

Ihr Komplettanbieter für professionelle Reinigung und Desinfektion. Umfassende Produktauswahl für alle Bereiche der Hygiene sowie individuelle Lösungskonzepte.

Ecolab Deutschland GmbH
Ecolab-Allee 1
40786 Monheim am Rhein
Tel. 02173-599 19 00
VertriebsInnendienstDE@ecolab.com
© 2018 ECOLAB™ USA Inc. All rights reserved.



Pflege Management

Ihr Mediberatungsteam



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



Renate Arenz
Telefon: 0 22 02 / 95 40-335
arenz@heider-medien.de

Informieren Sie sich hier:

www.heider-mediaservice.de/pflegemanagement