



Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats

Editorial

Deutscher Pflegepreis 2019 verliehen

Sie ist die Pionierin der Pflegekammern in Deutschland und hat für ihre Verdienste den Deutschen Pflegepreis 2019 des Deutschen Pflegerats e.V. erhalten: Frau Prof. Dr. Edith Kellnhauser, emeritierte Professorin der Katholischen Hochschule in Mainz.

Mit ihrer Promotionsschrift hat Kellnhauser den Weg für die Pflegekammern in Deutschland bereitet. Ihr Verdienst für die professionell Pflegenden ist allein daher enorm. Wer sie kennt, weiß, dass es für sie von größter Bedeutung ist, dass die Pflegeberufe eine höhere Anerkennung und Wertschätzung für ihre wertvolle Arbeit erfahren. Dass dies so ist und die Rahmenbedingungen dafür gegeben sind, dafür setzt sich Edith Kellnhauser ihr ganzes Berufsleben ein. Dafür erhebt sie kraftvoll und verbunden mit einem riesigen, vor allem auch internationalen Wissensschatz, nach wie vor ihre Stimme und damit hat sie Erfolg. Das zeichnet sie als Frau für die Pflege aus.

Der Deutsche Pflegepreis wird seit 1999 verliehen und ist die höchste nationale Auszeichnung in der Pflege und im Hebammenwesen. Alle bisherigen Preisträgerinnen und Preisträger waren markante Wegweiser zur Bewältigung der Herausforderungen in der Pflege und haben dieser eine starke Stimme gegeben. Das gilt im besonderen Maße auch für die diesjährige Preisträgerin. Der Deutsche Pflegerat freut sich, Prof. Dr. Edith Kellnhauser für ihre Arbeit und ihren außerordentlichen Einsatz für die Pflegeberufe zu würdigen.

Vergehen wurde der Preis am Vorabend des 6. Deutschen Pflegetags in Berlin, der in diesem Jahr unter dem Motto „Gepflegt in die Zukunft – JETZT!“ stand. Über 8.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren bei Deutschlands führendem Pflegekongress dabei.

Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats



In Kooperation mit

Heilberufe
Pflege einfach machen.

IM FOCUS

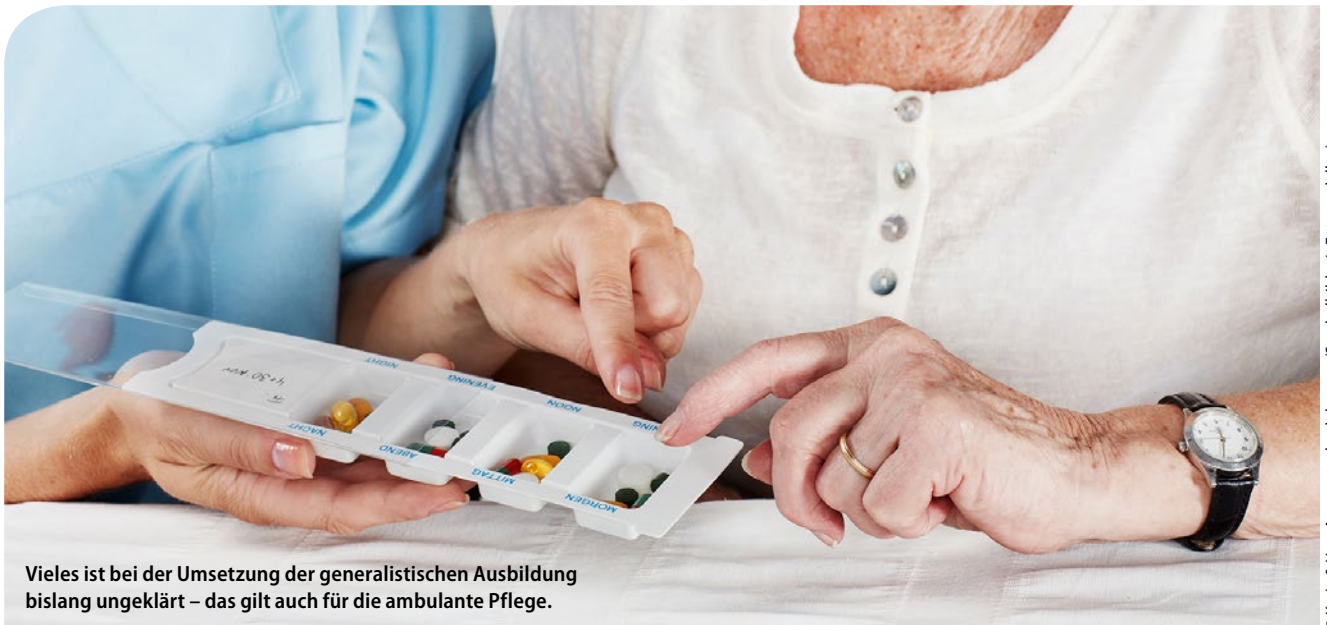
Deutschland braucht ein Geburtshilfe-Stärkungsgesetz

Von Jahr zu Jahr beobachtet der Deutsche Hebammenverband e.V. (DHV) eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in Deutschlands Kreißsälen. Frauen und Neugeborene können zunehmend nur noch unzureichend versorgt werden. Eine stetige und persönlich zugewandte Betreuung von Frauen während der Geburt ist mittlerweile eher ein Glücksfall als die Regel.

Hebammen in Deutschland betreuen inzwischen dauerhaft mehr als doppelt so viele Gebärende wie Hebammen in anderen europäischen Ländern. Teils betreut eine einzelne Hebamme fünf oder mehr Gebärende gleichzeitig. Benötigt werden nachhaltige politische Maßnahmen wie ein Sonderstellenprogramm für mehr Personal im Kreißsaal, eine Veröffentlichung der Betreuungsschlüssel in Kliniken, eine bessere ambulante geburtshilfliche Notfallversorgung für Schwangere, Maßnahmen für ein gutes Fehlermanagement, eine bessere interprofessionelle Zusammenarbeit im Kreißsaal sowie die Senkung der Drop-Out-Rate aus dem Beruf.

Frauen benötigen eine individuelle und zugewandte Betreuung rund um die Geburt. Hebammen brauchen bessere Arbeitsbedingungen. Es muss zu einem Wandel in der Geburtshilfe kommen. Die Eckpunkte des Deutschen Hebammenverbands für ein Geburtshilfe-Stärkungsgesetz zielen auf eine individuelle und sichere Betreuung jeder Frau und ihrer Familie. Diese wurden dem Bundesgesundheitsministerium überreicht.

Ulrike Geppert-Orthofer
Präsidentin des
Deutschen Hebammenverbands e.V.



Vieles ist bei der Umsetzung der generalistischen Ausbildung bislang ungeklärt – das gilt auch für die ambulante Pflege.

© Karin & Uwe Annas - stock.adobe.com (Symbolbild mit Fotomodellen)

Pflegeberufegesetz: Noch längst nicht umgesetzt

Ambulante Pflege neu ausrichten

Wie geht das eigentlich, die Umsetzung der generalistischen Ausbildung in der ambulanten Pflege? Christine Vogler, Schulleiterin an den Pflegeschulen Wannsee Schule e.V., Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerates e.V. (DPR), zeigt Lösungswege auf.

Das Pflegeberufegesetz ist in seiner jetzigen Ausführung nicht unsere Idee“, wies Vogler beim „29. Fachgespräch ambulante Pflege – FAP“ des Anbietersverbandes qualitätsorientierter Gesundheitspflegeeinrichtungen e.V. (AVG) in Berlin hin. Ihr Thema: „Generalistische Ausbildung in der ambulanten Pflege – was es zu tun gilt“.

Für Vogler ist der jetzige Kompromiss zum Pflegeberufegesetz für viele Einrichtungen und künftige praktische Ausbildungsträger kaum „zu durchschauen“. Kaum jemand wisse zum heutigen Zeitpunkt, wie das Gesetz genau umzusetzen sei. Vorteile sieht sie u.a. in der Regelung vorbehaltener Tätigkeiten sowie in der Refinanzierung der Ausbildung („Jeder muss einzahlen“).

Verantwortung beim Arbeitgeber

Neu sei, dass die Verantwortung für die praktische Ausbildung nun vollständig beim Arbeitgeber liege. Gibt der praktische Ausbildungsträger die Ausbildungsplanung nicht an die Schulen ab, müssen nun auch die Einsatzbereiche außerhalb der eigenen Einrichtung durch den Praxisträger organisiert werden. Die Schule trage dagegen die Gesamtverantwortung für die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung „und hat mit der Praxisplanung dann bis auf die Gegenkontrolle zunächst einmal nichts mehr zu tun“.

Vogler wies weiter darauf hin, dass laut dem Pflegeberufegesetz die Auszubildenden in der ambulanten Pflege insgesamt ein knappes Jahr (von drei Jah-

ren) in ihrer Ausbildungsstätte lernen, beginnend mit 400 Stunden. Weitere Pflichteinsätze mit gleichem Stundenumfang sind in den ersten zwei Jahren in der stationären Akutpflege sowie in der stationären Langzeitpflege zu leisten.

Kooperationen als Wundermittel

„Gehen Sie Kooperationen mit anderen Ausbildungsträgern ein“, rät Vogler dringend: „Dann profitieren Sie in Ihrem Unternehmen auch von deren Auszubildenden“. Bestimmte Aufgaben des Arbeitgebers könnten an die Pflegeschulen übertragen werden, wies die Ausbildungsexpertin insbesondere mit Blick auf die enormen Steuerungsaufgaben der Arbeitgeber im Rahmen der praktischen Ausbildung hin. Das könne so weit gehen, dass Einstellungsgespräche für Auszubildende durch die Schule geführt oder Lücken (bei Absagen) durch diese geschlossen werden können.

„Suchen Sie sich hierfür eine Pflegeschule, die sich auch als Dienstleister für Sie versteht. Gehen Sie Bildungsnetzwer-

ke ein“, betonte Vogler. Ein großes Fragezeichen setzt sie dagegen bei den Pflichteinsätzen in der Kinderkrankenpflege. Bis heute wisse man noch nicht, wie die geforderten 120 Ausbildungsstunden geleistet werden können. „Es gibt wenig pädiatrische Klinikbetten und damit wenig Ausbildungsplätze“, machte Vogler deutlich.

Strategische Entscheidung gefragt

Nach zwei Jahren gemeinsamer Grundausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann ermöglicht das Pflegeberufgesetz bei entsprechendem Ausbildungsvertrag eine Wahl. Entweder folgt man in der Ausbildung weiter dem Weg der generalistischen Ausbildung als Pflegefachfrau/-mann oder man entscheidet sich für eine Vertiefung im Bereich Altenpfleger/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger. Letzteres werde in Berlin aller Voraussicht gar nicht angeboten werden können, so Vogler. Hier empfiehlt es sich, sich vor der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages mit der gewünschten Pflegeschule abzustimmen. Für die ambulanten Pflegedienste bedeute dies konkret, dass, wenn die Vertiefung „Altenpflege“ gewählt worden sei, evtl. nur noch ein Einsatz des Auszubildenden im Bereich der SGB XI-Leistungen möglich sei. Strategische Entscheidungen seien zudem auch von den Pflegeschulen zu treffen, so Vogler, da es als Schule kaum möglich sei, für beispielsweise fünf Auszubildende eine eigene Klasse mit eigenem Curriculum aufzumachen.

Die Finanzierung der Ausbildungskosten erfolge durch einen Ausbildungsfonds auf Landesebene, über Umlagebeiträge. Einzuzahlen in diesen haben die Krankenhäuser, die Pflegeeinrichtungen, das Bundesland sowie die Pflegeversicherung.

Ziel sei es, dass die Ausbildungsbudgets die Kosten der Pflegeausbildung bei Einhaltung aller Qualitätsvorgaben vollständig decken. Prospektiv seien die Ausbildungskosten von den Arbeitgebern zu kalkulieren. Letztlich festgelegt würden diese durch die fondsverwaltende Stelle, die in Berlin noch personalmäßig zu hinterlegen sei, wies Vogler hin.

Bereits zum 1. April muss seitens der Arbeitgeber gemeldet werden, ob man

ausbilde. Vogler rät dazu, auf jeden Fall die Bereitschaft hierzu mitzuteilen. Andernfalls müsse man auf die Refinanzierung warten, befürchtet sie. Zudem dürften zunächst nur fristgemäß gemeldete Ausbildungsstätten die Ausbildungskosten in Rechnung stellen. Zum 15. Juni gemeldet werden müsse der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an Pflegefachkräften. Der Umlagebetrag wird den Einrichtungen ab 31. Oktober mitgeteilt.

Explodieren Ausbildungskosten?

Vogler erwartet eine starke Erhöhung der Kosten für die Finanzierung der Ausbildung. Für Berlin geht sie von Kosten für die praktische Ausbildung pro Schüler von 11.130 Euro pro Jahr aus.

Die Kosten für die Ausbildungsstätten liegen aus ihrer Sicht pro Schüler und Jahr bei 13.704 Euro. Damit wären die jetzt geforderten Summen doppelt so hoch wie sie geplant gewesen seien. Abschließend sagte sie: „Das Pflegeberufgesetz ist für die Profession Pflege der richtige Weg. Wir bekommen es jedoch zu einem denkbar schlechten Zeitpunkt. Vor 15 Jahren wäre das Gesetz sicherlich anders durch das Gesetzgebungsverfahren gelaufen und leichter umgesetzt worden. Heute geht dies angesichts der bestehenden enormen Herausforderungen in allen Bereichen pflegerischer Arbeit sehr viel mühsamer“.

deutscher-pflegerat.de

Nachgefragt

? *Wie profitiert der Arbeitgeber eines Auszubildenden in einem Kooperationsverbund? Kann man dies anhand von Zahlen festmachen?*

Vogler: In Kooperationen mit anderen Ausbildungsträgern, z.B. aus der Langzeitpflege oder aus dem Klinikbereich kann die ambulante Pflege bei zehn Schüler/innen anstatt mit 13.800 (ohne Kooperationen) mit 24.200 Stunden kalkulieren. Die Stunden anderer Träger des Kooperationsverbundes werden ihnen sozusagen zugeliefert. Hinzu kommt, dass die Schüler/innen, die hinzukommen, refinanziert sind.

? *Wie wird sich das Verhältnis zwischen den Ausbildungsstätten und den Auszubildenden ändern?*

Vogler: Unsere Auszubildenden werden in den unterschiedlichsten Sektoren der Pflege unterwegs sein. Sie werden diese für sich prüfen und dann entscheiden, wo es ihnen am besten gefällt. Aufgabe der Arbeitgeber ist es künftig, noch mehr als heute, die Auszubildenden von ihrem Unternehmen durch attraktive Angebote zu überzeugen. Gute Arbeitsbedingungen spielen dabei eine wesentliche Rolle.

? *Es spricht vieles für die Generalistik, machten Sie beim Fachgespräch zur*



Christine Vogler
Vizepräsidentin
des Deutschen
Pflegerats

ambulanten Pflege deutlich. Können Sie das näher erläutern?

Vogler: Generell ist es so, dass die heutigen Anforderungen an die Pflege umfangreiches Wissen über alle Bereiche hinweg erfordert. Das heißt aber auch, dass es nach der Ausbildung zu weiteren Vertiefungen kommen muss. Künftige Arbeitgeber sollten generell standardisierte Traineeprogramme für die Absolventen einführen. Denn für die Berufe der Pflege gilt das lebenslange Lernen.

Die Absenkung des Kompetenzniveaus im Bereich des Abschlusses Altenpflege, die eingeschränkten Tätigkeitsfelder und der nicht vorhandene europäische Anerkennungsstatus für die Abschlüsse Kinderkrankenpflege und Altenpflege sowie die Gefahr der schlechteren tariflichen Eingruppierungen – all das spricht für eine gemeinsame Grundausbildung mit dem Abschluss Pflegefachfrau/Pflegefachmann.

Interview: Redaktion PflegePositionen

NEWS

Personalbemessung: Vorschläge der DPR-Expertengruppe

Der DPR hat eine Expertengruppe berufen, die mit der Entwicklung eines Pflegepersonalbemessungsinstruments (PPBI) beauftragt wurde. „Nur auf der Basis eines fundierten und zugleich praxistauglichen Verfahrens kann die pflegerische Versorgung in den Krankenhäusern bedarfsgerecht und dauerhaft abgebildet und gesichert werden“, betonte Dr. Patrick Jahn, Leiter der Expertengruppe des Deutschen Pflegerats.

Als Orientierungsrahmen für das PPBI des DPR dienen die international verbreiteten Verfahren, die aus einem Scoring (u.a. pflegerische und medizinische Leistungen, Patientenfähigkeiten) eine Ableitung von Zeitwerten zur Personalbindung bzw. Vorgaben von Pflegepersonal-Patientenverhältnissen ermöglichen. Statt einer aufwendigen Einzelleistungsdokumentation sind lediglich die zentralen, den Pflegeaufwand bestimmenden Indikatoren zu erheben. „Damit können ohne übertriebenen bürokratischen Aufwand alle relevanten Faktoren einbezogen werden, die vor Ort zu Leistungen der Pflege führen, um daraus Aufwandsgruppen zu bilden“, führt Prof. Dr. Michael Isfort, der als ausgewiesener Experte zum Thema Personalbemessung in die Expertengruppe des DPR berufen wurde, aus.

deutscher-pflegerat.de

Impressum

Herausgeber: Deutscher Pflegerat (DPR) Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen

Inhalt: Christine Vogler (verantwortlich)
Alt-Moabit 91, 10559 Berlin
(„Haus der Gesundheitsberufe“)
Tel.: 030 398 77 303; Fax 030 398 77 304
www.deutscher-pflegerat.de

„PflegePositionen“ – Der offizielle Newsletter des DPR erscheint in Kooperation mit HEILBERUFE.

Verlag: Springer Medizin Verlag GmbH
Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin
Tel.: 030 827875500, Fax: 030 827875505

Director Professional Care: Falk H. Miekley

Chefredakteurin: Katja Kupfer-Geißler
Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin
Tel.: 030 82787 5500, Fax: 030 82787 5505
www.springerpflege.de

Interview

Neues Standardwerk zum Pflegemanagement

Das Handbuch Pflegemanagement hat den Anspruch, erstmalig umfassend und interdisziplinär das gesamte Pflegemanagement-Wissen zu vermitteln. Mit Herausgeber Peter Bechtel sprach Anna-Lena Spies.

? Herr Bechtel, ein neues „Standardwerk“ zum Pflegemanagement? Wieso?

Bechtel: Nun, die Initiative ging von unserem Verleger aus. Allerdings brauchte es keine Überzeugungsarbeit: Wir waren uns sofort einig, dass die Zeit reif ist für ein solches Handbuch, das die Expertise und Experten aus dem Pflegemanagement zusammen und nach vorne bringt. Das Buch kommt zum richtigen Zeitpunkt, denn endlich ist der Handlungsbedarf in Politik und Gesellschaft erkannt: Die Pflege muss attraktiver werden, und zwar als eigenständige und gleichberechtigte Profession. Es geht um Attraktivitätssteigerung mit besseren Ausbildungs-, Arbeits- und Einkommensbedingungen. Zugleich verändert sich aber auch das gesamte Gesundheitswesen: Ökonomisierung, Digitalisierung, steigende Ansprüche aufseiten von Patienten, Politik und Gesellschaft fordern neue Blickwinkel. Dem können und sollten sich Pflege und Pflegemanagement nicht entziehen, die Pflege bekommt jetzt die Chance, die Veränderungsprozesse mitzugestalten. Dem Pflegemanagement kommt besondere Bedeutung zu, denn es geht um das umfassende Management von Patienten, Prozessen und Personal.

? Inwiefern?

Bechtel: Heute werden die meisten Krankenhäuser von Leitungsteams aus Geschäftsführung, ärztlicher Leitung und Pflegemanagement – in der Position der Pflegedienstleitung, Pflegedirektion oder auch Pflegevorstand geführt. Aber machen wir uns nichts vor: es gibt große Unterschiede bei der Zuordnung von Verantwortung und Aufgabenbereichen. Wir brauchen mehr selbstbewusste und qualifizierte Pflegemanager. Sie sollten die Führungsrolle im Unternehmen Krankenhaus annehmen. Das Pflegemanagement kann sogar ein Vorreiter sein: bei



Peter Bechtel
Vorsitzender
Bundesverband
Pflegemanagement

der Entwicklung einer zeitgemäßen Führungs- und Unternehmenskultur mit einer guten Balance zwischen Wirtschaftlichkeit und Patienten- und Mitarbeiterorientierung. Dazu braucht es ein ganzes Bündel von Fähigkeiten und Kenntnissen.

? Welche Fähigkeiten und Kenntnisse braucht „wirksames“ Management?

Bechtel: Führungskräfte im Pflegemanagement brauchen umfassende Qualifikationen in der betriebswirtschaftlichen Steuerung von Krankenhäusern. Aber auch Management-Werkzeuge wie Strategie- und Organisationsentwicklung, Führung oder Marketing. Und: Durchblick im Gesundheitssystem. Unser Buch schaut aber auch auf Themen wie Digitalisierung, Veränderung der Arbeitswelt oder Bauen und Infrastruktur. Dafür sorgen über 100 hervorragende Autoren.

? Wer sind also die Leser?

Bechtel: Das Buch spricht Leitungsebenen im Pflegemanagement, in der Verwaltung wie auch die ärztliche Leitung an. Auch Krankenhausmanager, Juristen, Berater, Gesundheitsökonomien und nicht zuletzt Studierende und Nachwuchsführungskräfte werden profitieren.

J. Pröbß | V. Lux | Peter Bechtel (Hrsg.): Pflegemanagement. Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft. ca. 600 Seiten; April 2019, ISBN: 978-3-95466-433-7, 79,95 Euro (Einführungspreis, gültig bis 3 Monate n. Erscheinen)