



Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats

Editorial

Land Schleswig-Holstein schwächt die Profession Pflege

Der Deutsche Pflegerat fordert die Regierungskoalition von CDU, Bündnis 90/Die Grünen und FDP in Schleswig-Holstein auf, sich vor die bestehende und gut funktionierende Pflegeberufekammer des Landes zu stellen und ihr die Chance zu geben, ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen.

Der von der Koalition im Landtag beschlossene Antrag zur Ur-Abstimmung und zum Einstellungsstopp schwächt aus Sicht des Deutschen Pflegerats die berufliche Pflege in Schleswig-Holstein und ihre Vertretung in der Pflegeberufekammer des Landes. Eine Aufwertung der Profession Pflege und die Wertschätzung ihr gegenüber sieht anders aus. Gleiches gilt für das Vorgehen der Landesregierung in Niedersachsen.

Anstatt sich sachlich mit bestehender Kritik auseinanderzusetzen und dabei Sachfragen von Propaganda zu trennen, hat die Landesregierung in politischem Aktionismus eine unnötige und falsche Entscheidung gefällt. Dabei war sie nicht in der Lage, bewusst gestreute Fake News einiger weniger Lobbygruppen, deren Hauptinteresse weder die Berufsgruppe noch die zu pflegenden Menschen sind, zu identifizieren und sachgerecht einzuordnen.

Die Bevormundung und Knebelung der Pflegeberufekammer wie auch der schädliche Eingriff in deren Autonomie durch die Landesregierungen, gekoppelt mit einer vorzeitigen Evaluation, ist gegenüber den Mandatsträgern, die sich für ihre Profession einsetzen, unfair und wird auch keine sachgerechte Bewertung der Arbeit möglich machen. Das muss umgehend korrigiert werden.

Dr. h.c. Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats



In Kooperation mit

Heilberufe
Pflege einfach machen.

IM FOCUS

Fehlentwicklungen bei der Leiharbeit stoppen

Die Berliner Pflegesenatorin Dilek Kalayci will eine grundsätzliche Unterbindung der Leiharbeit im Pflege- und Krankenhausbereich. Hierzu hat sie im Dezember in Berlin einen Maßnahmenplan vorgestellt. Sie sagt: „Das Phänomen Leiharbeit in der Pflege gefährdet die Patientensicherheit, die Pflegequalität und die Versorgungssicherheit.“

Kalayci kommt damit zu den gleichen Schlüssen wie der Deutsche Pflegerat und das Aktionsbündnis Patientensicherheit in ihrem Positionspapier „Fehlentwicklungen bei der Leiharbeit in der Pflege stoppen“ im Oktober 2019. Darin wird eine der wesentlichsten Ursachen für mehr Leiharbeit in allen Versorgungsbereichen der Pflege in den unzureichenden Arbeitsbedingungen und -strukturen gesehen. Ein Verbot der Leiharbeit allein wird nicht ausreichen. Die Maßnahmen gegen die Leiharbeit müssen gleichzeitig mit Maßnahmen für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege einhergehen.

Hierfür benötigen die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen ein deutliches Signal für mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege. Ähnlich dem, welches für den Krankenhausbereich gilt. Dort werden alle weiteren, zusätzlichen Stellen von den Kassen voll refinanziert.

Irene Maier
Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerats e.V. (DPR)

Die neue Pflegeausbildung startet

Generalistik: Das ändert sich

Die neue Pflegeausbildung trat am 1. Januar 2020 in Kraft. Damit geht eine jahrzehntelange Diskussion nun in die praktische Umsetzung. Das Pflegeberufegesetz ist ein Gewinn für Deutschland. Auch wenn noch viele Fragen zu klären sind. Wir blicken zurück und in die Zukunft.

Die Pflege in Deutschland bekommt nun endlich eine zeitgemäße Ausbildung. Die Idee der Generalistik ist, dass alle Pflegeauszubildenden und Studierenden zukünftig in allen pflegerischen Versorgungsbereichen während ihrer Ausbildungszeit lernen. Die bisherigen Ausbildungsgänge werden in einem zusammengeführt. Pflegeheim, ambulanter Pflegedienst und Krankenhaus sind gleichberechtigte Ausbildungsbereiche. Auch die Abgrenzung nach Altersgruppen spielt keine Rolle mehr. Die neue Pflegeausbildung vermittelt die grundlegenden pflegerischen Kompetenzen und zudem einen umfassenden Einblick in das System der gesundheitlichen Versorgung.

Risiken und Nebenwirkungen der generalistischen Ausbildung

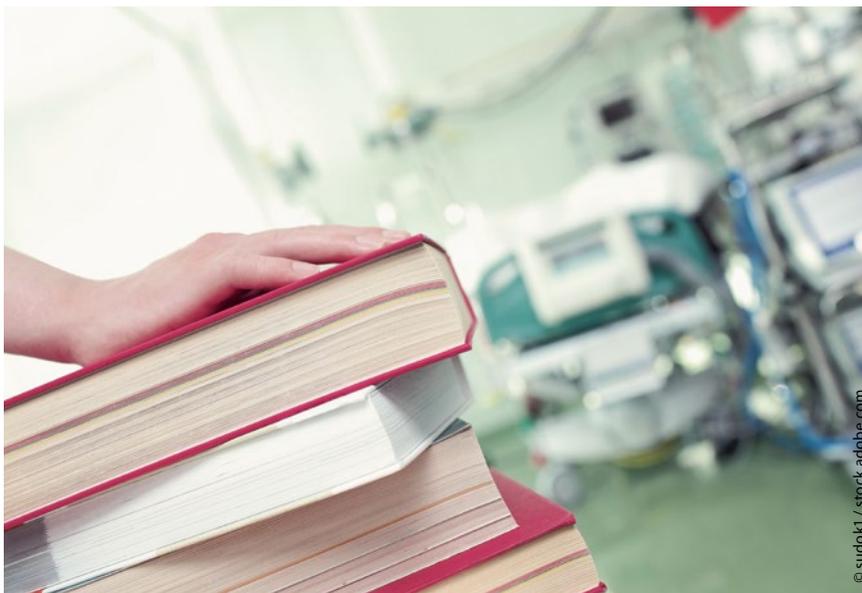
Die neue Pflegeausbildung ist auf der Grundlage eines gesetzgeberischen Kompromisses gestartet. Anstatt einer dreijährigen Ausbildung mit anschließender Spezialisierung kann sich der Auszubildende jetzt nach zwei Jahren entscheiden, ob er Gesundheits-/Kinderkrankenpflege vertiefen und sich weiter generalistisch ausbilden lassen will, oder – je nach Angebot der Trägereinrichtung, bei der der Auszubildende angestellt ist – eine Spezialisierung zur Altenpfleger/in oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in macht. Die Spezialisierungswege sind europäisch nicht anerkannt und haben in der Ausbil-

dungs- und Prüfungsverordnung eigene Kompetenzprofile. Im Bereich des Abschlusses Altenpfleger/in sind die Kompetenzniveaus niedriger formuliert und beschreiben damit eingeschränkte Tätigkeitsfelder – es erfolgt eine inhaltliche Abwertung. eine Herausforderung stellen auch die Pflichteinsätze dar. Je nach Standort gibt es unterschiedliche Engpässen in den praktischen Einsätzen z.B. in der Pädiatrie, Psychiatrie oder auch der ambulanten Versorgung. Die Schüler/innen können faktisch zwar verschiedene Abschlüsse und Ausbildungswege wählen – die praktischen Ausbildungsträger und die Schulen können aber nicht alle denkbaren Wege anbieten. Das ist ein organisatorisches und finanzielles Problem. Die Finanzierung ist zum allerersten Mal durch eine eigene Verordnung geregelt. Die Verhandlungen sind in fast allen Bundesländern abgeschlossen und weist eine hohe Varianz in den festgelegten Pauschalen für die Schulen in den Ländern auf. Das ist nicht nachvollziehbar.

Chancen der neuen Ausbildung

Durch die neue Pflegeausbildung bekommen alle Schüler und Studierenden einen umfassenden Einblick in das System der gesundheitlichen Versorgung. Ihnen steht künftig ein berufliches Betätigungsfeld mit Entwicklungs- und Karrierepotenzialen offen, das es so noch nicht gegen hat. Voraussetzung ist, dass sie den Weg der Generalistik bewusst bis zum Ende der Ausbildung wählen. Nur damit wäre auch die Anerkennung auf europäischer Ebene möglich.

Das bisherige System der gefächerten Pflegeausbildungsabschlüsse unterstützt ein unfaires System. Deutlich wird dies an der auseinander driftenden Lohnspirale zwischen der Krankenpflege und der mit rund 600 Euro pro Monat geringer bezahlten Altenpflege. Das zieht sich fort in den Strukturen wie auch in der Wertschätzung der Berufe. Die neue



Die Chancen der neuen Pflegeausbildung überwiegen, auch wenn noch nicht alles zu Ende gedacht ist.

Pflegeausbildung wird hier zu einer Angleichung führen. Die generalistische Ausbildung wird auch den Bedürfnissen der Bedürftigen und der Pflege selbst gerecht. Gelernt werden pflegerische Kompetenzen, die sich viel besser als bisher mit den Erfordernissen des Berufsalltags decken. Die Schaffung eines einheitlichen Berufsbildes birgt die Chance den Beruf zu stärken und ein neues Bewusstsein für die professionelle Pflege zu schaffen – der Stolz auf den Beruf kann wachsen. Das sind wichtige und entscheidende Aspekte, die für die neue Pflegeausbildung sprechen. Die neue Pflegeausbildung macht mit der erstmalig vorgenommenen Regelung vorbehaltener Tätigkeiten deutlich, welche Verantwortung auf die Pflegefachpersonen heute schon tragen, eröffnet aber auch die Möglichkeit und die Verpflichtung der selbstbestimmten Weiterentwicklung. Weiter wird die Refinanzierung der Ausbildung auf breitere Schultern gelegt; Krankenhäuser, die Pflegeeinrichtun-

gen, die Bundesländer sowie die Pflegeversicherung müssen in den neu geschaffenen Ausbildungsfonds einzahlen.

Herausforderungen für die Ausbildungsstätten

Mit der neuen Pflegeausbildung wird den Praxisträgern viel Verantwortung übertragen, da die gesamte praktische Ausbildung nun in ihrem Verantwortungsbereich liegt; bis hin zu Kooperationen mit anderen Ausbildungsträgern. Hierzu muss die Verbindung zwischen den Schulen und den Praxispartnern neu definiert werden. Hinzu kommt, dass die Schüler/innen in ihrer Ausbildung künftig viele verschiedene Einsatzorte kennenlernen. Umso wichtiger ist es für die Träger, eine gute Bindung zu ihren Azubis aufzubauen und diesen gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Dies alles erfordert ein neues Verständnis für die Ausbildung. Den Lehrenden, die die alten Strukturen und Perspektiven noch verinnerlicht haben, muss es gelingen,

keine Wertung der einzelnen (bisherigen) Ausbildungsfelder vorzunehmen. Sie müssen ganzheitlich denken und lehren. Die Anleitenden in der Praxis werden mit Azubis zu tun haben, die erst einmal wenig aus dem aktuellen Fachgebiet wissen. Sie müssen, aufbauend auf ihre Grundlagenhandlungskompetenz, umfassend angeleitet werden. Im Anschluss an die Ausbildung müssen Einarbeitungskonzepte in den Einrichtungen vorhanden sein, um eine gute Berufseinmündung zu gewährleisten. Das ist nicht nur ein Beitrag zur Sicherung der Qualität, sondern auch zur Personalfriedenheit und zur Personalbindung.

Die neue Pflegeausbildung wird zu einem grundlegenden neuen Verständnis und zu einem Paradigmenwechsel in der Profession führen. Die Versorgungssituation in der Zukunft benötigt neue Konzepte – die neu gestaltete Pflegeausbildung ist eines davon.

Christine Vogler, Vize-Präsidentin des DPR e.V.

NEWS

Pflegefachpersonen sind keine Hilfskräfte

Pflegefachpersonen wollen keine Hilfskräfte der Ärzte sein, sondern „ihren Beruf selbständig und kompetent ausführen. Und dafür werden sie kämpfen. Das hat Christine Vogler, Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerats, den Delegierten des Marburger Bundes auf deren Hauptversammlung deutlich zu verstehen gegeben, berichtet die „Ärzte Zeitung“. Eine wichtige Voraussetzung hierfür sei: Mehr Eigenverantwortung. Vogler will das Leistungsrecht für Pflege- und Gesundheitsberufe öffnen. Es solle eine neue allgemeine Versorgungsebene eingeführt werden. Die therapeutische Gesamtverantwortung für die Patienten solle zwischen den Berufen geteilt werden, fordert Vogler. Die Verantwortung solle tragen, wer die Versorgung übernimmt.

DPR für Krankenhaugipfel

Der DPR unterstützt die Forderung eines breiten Bündnisses von Akteuren für einen Krankenhaugipfel. Hierzu der Präsi-

dent des DPR, Franz Wagner: „Der Vielzahl von gesetzgeberischen Einzelmaßnahmen fehlt ein konzeptioneller Rahmen für die Zukunft des Krankenhaussektors. Das wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter aus. Im Mittelpunkt des Krankenhaugipfels muss der Dialog über die Zukunft der Krankenhausversorgung in Deutschland stehen. Konstruktiv muss dabei nach vorne geblickt werden, damit strukturierte Reformprozesse in Gang kommen.“

deutscher-pflegerat.de

Neuer ZQP-Report Pflege und digitale Technik

Das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) hat einen Report „Pflege und digitale Technik“ veröffentlicht. Der Report geht der Frage nach, welche Rolle digitale Technik in der Pflege künftig spielen kann, und welche Chancen, aber auch welche Herausforderungen dabei bestehen.

zqp.de

DNQP:

22. Netzwerk-Workshop

Das Deutsche Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP) veranstaltet am 21. Februar 2020 seinen 22. Netzwerk-Workshop zur 2. Aktualisierung des Expertenstandards „Entlassungsmanagement in der Pflege“ an der Hochschule Osnabrück. Am Vormittag können die Teilnehmer in fünf Arbeitsgruppen unterschiedliche Themenfelder rund um das Entlassungsmanagement mit Mitgliedern der Expertenarbeitsgruppe zur Aktualisierung des Expertenstandards Entlassungsmanagement in der Pflege und weiteren Referenten diskutieren. Eine Auswahl der Arbeitsgruppe kann zusammen mit der Online-Anmeldung zum Workshop vorgenommen werden.

dnqp.de

NEWS

Deutscher Pflergetag 2020

Vom 12. bis 14. März 2020 findet der Deutsche Pflergetag zum siebten Mal in der STATION in Berlin statt. Der Bundesminister für Gesundheit, Jens Spahn, wird wieder die Schirmherrschaft für den Deutschen Pflergetag übernehmen. Jens Spahn und Franz Wagner werden mit ihren Reden den Deutschen Pflergetag eröffnen. Dabei stimmt der Präsident des Deutschen Pflergetages, Dr. h.c. Franz Wagner, mit einer berufspolitischen Rede inhaltlich auf den Deutschen Pflergetag ein.

Eines der Themen des Deutschen Pflergetages wird der Klimawandel sein: „Es ist 5 vor 12 – Auswirkungen und Bedarfe für die Pflege durch den Klimawandel“. Weitere Themen sind „Wie stellen wir die Pflege der Zukunft sicher“, „Was ist uns Pflege wert“, „Kooperative Arbeitsteilung“, „Was bringt die KAP“, „Wie geht es mit der Personalbemessung weiter“, „Instrumente der Mitarbeiterbindung“, „Gesundheitsförderung für Pflegeprofis“, „Was bringt die digitale Revolution für die Pflege“ sowie „Die neue Pflegeausbildung“. Im Pflergetag-Newsletter informieren die Veranstalter, zu denen der Deutsche Pflergerat gehört, über alles Wichtige und Interessante rund um den Deutschen Pflergetag 2020.

deutscher-pflergetag.de

Impressum

Herausgeber: Deutscher Pflergerat (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-pflergerat.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

96. Arbeits- und Sozialministerkonferenz

Länder für Stellenaufbau in der Pflege

Mit mehreren Beschlüssen hat sich die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) Ende November in Rostock für Reformen im Pflegesystem und Verbesserungen für Pflegebeschäftigte, Pflegebedürftige sowie pflegende Angehörige ausgesprochen.

Der Deutsche Pflergerat begrüßt die Positionierung der Länder bei deren 96. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) zur Einführung und Umsetzung eines Personalbemessungsverfahrens in der Langzeitpflege und fordert diese dazu auf, den Worten Taten folgen zu lassen. Die Länder dringen darauf, dass die Einführung des Personalbemessungsverfahrens in stationären Pflegeeinrichtungen zügig umgesetzt wird. Das ist ein glaubwürdiges Signal zur dringend benötigten Entlastung der Profession Pflege und zur Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe.

Roadmap gefordert

Benötigt wird, wie bereits in der Konzentrierten Aktion Pflege vereinbart, eine Roadmap, mit deren Hilfe die notwendigen Umsetzungsschritte – deutlich sichtbar und mit einem Zeitplan versehen – festgelegt werden. Von Priorität muss sein, dass die Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens sofort startet.

Der Deutsche Pflergerat erwartet durch das neue Personalbemessungsverfahren für die stationäre Langzeitpflege einen deutlichen Stellenaufbau und dadurch eine spürbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit vor Ort. Die Pflegefachpersonen werden dadurch entlastet und in ihrer Fachlichkeit gestärkt. Auf der Basis einer bedarfsorientierten Personalausstattung könnten sie künftig, gezielter als dies heute der Fall ist, ihre in der Ausbildung

erworbenen Fähigkeiten in der Praxis umsetzen. Damit wird es durch das neue Personalbemessungsverfahren zu einer Stärkung der Kompetenzen der Pflegefachpersonen kommen.

Glaubwürdiges Signal nötig

Das notwendige Mehr an Personal wird am Arbeitsmarkt nicht sofort zur Verfügung stehen. Umso wichtiger ist es, dass von der Politik ein schnelles, glaubwürdiges Signal für mehr Pflegepersonal und damit für die Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe ausgeht.

Die Umsetzung der Ergebnisse des Personalbemessungsverfahrens wird erwartungsgemäß zu erheblichen Mehrkosten in der stationären Langzeitpflege führen. Begleitet werden muss die Umsetzung daher durch eine Finanzreform der Pflegeversicherung, vor allem zur Vermeidung einer finanziellen Mehrbelastung der Betroffenen.

Bis zum 30. Juni 2020 sollen die Ergebnisse der Entwicklung und Erprobung des wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personals in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen Verfahren und quantitativen Maßstäben vorliegen. Die Arbeiten hierzu sind seit September 2019 abgeschlossen.

deutscher-pflergerat.de