

neue
caritas

Info 3 / Dezember 2020

Personal sichert Zukunft

VKAD-Positionspapier für
Bundestagswahlkampf
S. 7

Recruiting-Plattform für
VKAD-Mitglieder
S. 7



Viele Puzzlesteine, geduldig zusammgefügt, ergeben das gewünschte Bild.

Liebe Leserinnen und Leser, kennen Sie das? Man beginnt euphorisch mit einem Puzzle. Weil man geübt ist, hat man sich eines mit besonders vielen Teilen ausgesucht und – wie kann es anders sein – auch mit einem schwer umsetzbaren Motiv. Ähnlich verhält es sich mit der Personalgewinnung in der Pflege: ein absolut schwieriges Motiv in Zeiten des Fachkräftemangels. Die Lösung scheint es auch nicht zu geben. Aber immerhin viele Puzzleteile, die, wenn wir sie geschickt zusammenfügen, doch zu einem auskömmlichen Bestand an Pflegefachkräften und Hilfskräften in unseren Einrichtungen und Diensten führen können.

In diesem Heft finden Sie einige Puzzleteile: Dirk Tietz stellt uns vor, wie sich Ausbildung in der ambulanten Pflege erfolgreich gestalten lässt. Eigentlich eines der begehrten Puzzle-Randteile, wenn wir bedenken, dass zufriedene Auszubildende unsere Fachkräfte von morgen sind und ganz nebenbei auch noch wichtige Werbeträger(innen) für den interessanten Pflegeberuf.

Wenn der Rand erst steht, geht's schneller voran beim Puzzeln. Wie man 120 Bewerbungen erhält, daraus 23 Vorstellungsgespräche generiert und letzten Endes zehn neue Mitarbeitende gewinnt, verraten uns Gundekar Fürsich und Marco Maier in ihrem Artikel zu

modernen Wegen der Personalgewinnung. Und um weitere Lücken in unserem Puzzlebild zu füllen, erörtern Susanne Zaphiriou und Ariane Sakowski die Möglichkeiten der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland. Sie erklären die Bedeutung einer strategischen Herangehensweise. Dazu gehört das Betrachten der eigenen Unternehmenskultur genauso wie die Kenntnis der Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern. Eine weitere Hilfe kann der Werkzeugkoffer „Willkommenskultur & Integration“ des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA) darstellen. Zu guter Letzt stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe ein weiteres wichtiges Puzzlestück zur Sicherung von Personal vor: die neue Personalrecruiting-Plattform des VKAD, die ab Anfang 2021 zur Verfügung steht.

Nur mit Ausdauer und Geduld werden wir diese große Aufgabe der Personalgewinnung bewältigen. Es wird Zeit brauchen, bis die vielen guten strategischen Bestandteile ihre Wirkung entfalten. Aber am Ende werden wir ein vollständig zusammengesetztes Puzzle haben, das ein neues Bild der Pflege zeigen wird.

Puzzeln ist vielleicht auch eine willkommene Beschäftigung in der Zeit des Lockdowns und überhaupt in der – in diesem Jahr im priva-

ten Bereich sehr besinnlichen – Adventszeit. So kontaktbeschränkt wie in diesem Jahr haben wir diese sonst terminlich gut gefüllte Zeit lange nicht erlebt. Die Älteren unter uns werden sich vielleicht noch an die schlichten Adventstage ihrer Kindheit erinnern.

Kommen Sie gut und gesund durch die verbleibende Adventszeit.

Achten Sie auf die Geschenke unterm Weihnachtsbaum: Vielleicht ist ja auch ein Puzzle dabei. Für das neue Jahr wünscht Ihnen das VKAD-Team Gesundheit, Glück, Zufriedenheit und viel Tatkraft in unser aller Arbeit in der Pflege und um die Pflege herum.

In diesem Sinne

Ihr Andreas Wedeking



Andreas Wedeking

Geschäftsführer des VKAD

E-Mail: andreas.wedeking@caritas.de

Arbeits- und Sozialrecht

Belegungsstopp wegen falsch berechneter Personalausstattung – Urteil des BGH

Die Berechnung der nötigen Personalausstattung eines Heims durch die Heimaufsichtsbehörde ohne Berücksichtigung der Pflegestufenverteilung der Bewohner(innen) war nach einem Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vertretbar. Die Heimträgerin hat deshalb keinen Anspruch auf Schadenersatz aus Amtshaftung wegen eines von der Heimaufsicht auf Basis dieser Berechnung verhängten Aufnahmestopps in den Jahren 2012 bis 2015 (Bundesgerichtshof, Urteil vom 23. Juli 2020, III ZR 66/19).

Die Klägerin ist Trägerin eines Pflegeheims in Thüringen. In der Pflegesatzvereinbarung war für 113 Heimplätze neben der Pflegedienstleitung die Beschäftigung von 17,64 Pflegefachkräften, 17,59 Pflegehilfskräften und zwei Betreuungsfachkräften vorgesehen. Zugrunde gelegt war eine Belegung mit 44,22 Prozent Bewohnern der Pflegestufe I, 46,05 Prozent der Pflegestufe II und 9,73 Prozent der Pflegestufe III. Bei Abweichungen von der vereinbarten Personalausstattung sollte das Heim gegenüber den Landesverbänden der Pflegekassen die Gründe hierfür nachzuweisen haben. Eine Vertragsverletzung sollte nur dann vorliegen, wenn die Abweichung von der vereinbarten Personalausstattung nicht durch erlöswirksame Veränderungen in der Belegungsstruktur begründet war.

Mit Bescheid vom 19. Juni 2012 ordnete die Heimaufsicht für das Heim einen sofortigen Aufnahmestopp gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1

HeimG an und untersagte, über eine Kapazität von 77 Plätzen hinaus neue Heimbewohner(innen) aufzunehmen. Ihre Begründung: Bei einer Auslastung von 92,92 Prozent (105 Bewohner) würden nur 12 statt 16,39 Pflegefachkräfte beschäftigt. Diese Besetzung sei für 105 Bewohner unzureichend. Mit den eingesetzten Pflegefachkräften könnten nur 77 Bewohner angemessen versorgt werden (zwölf Pflegefachkräfte x Kapazität 113/17,64 Pflegefachkräfte = 77 Plätze).

Nachdem sich die Personalausstattung verbessert hatte (14,92 Pflegefachkräfte bei 106 Bewohnern), widerrief die Heimaufsicht den Bescheid vom 19. Juni durch Bescheid vom 12. Juli 2012 für die Zukunft und untersagte die Aufnahme neuer Heimbewohner oberhalb einer Grenze von 95 Bewohnern. Mit Änderungsbescheiden vom 19. September, 25. Oktober und 14. November 2012 wurde die Kapazitätsgrenze entsprechend der je aktuellen Personalausstattung angehoben. Durch Bescheid vom 22. März 2013 widerrief die Heimaufsicht den Aufnahmestopp für die Zukunft, forderte aber weiter eine Information bei Überschreiten einer bestimmten Belegung.

Die Heimträgerin klagte gegen die Bescheide von Juli 2012 bis März 2013 vor dem Verwaltungsgericht. Dieses hob 2015 den Bescheid vom 22. März 2013 auf und stellte die Rechtswidrigkeit der übrigen Bescheide fest: Die Berechnung des notwendigen Personalbedarfs durch die Heimaufsicht sei rechtswidrig gewesen. Diese habe fehlerhaft nur die Veränderung der Bewohnerzahl berücksichtigt, nicht aber, ob und wie sich die Bewohnerstruktur – gemessen an den Pflegestufen – verändert habe. Es liege auf der Hand, dass sich der Personalbedarf nicht nur mit der absoluten Zahl der Bewohnerschaft, son-

dern auch mit deren Zusammensetzung verändere. Die Klägerin verlangte daraufhin Schadensersatz aus Amtshaftung (§ 839 Abs. 1 Satz 1 BGB in Verbindung mit Art. 34 Satz 1 GG) sowie aus Ordnungsbehördenhaftung (§ 52 des Thüringer Ordnungsbehördengesetzes – ThürOBG). Sie machte einen Umsatzausfall aus entgangenen gesondert berechenbaren Investitionsaufwendungen geltend, außerdem Mehrkosten wegen des Vorhaltens des von der Aufsicht zuviel geforderten Personals. Landgericht und Oberlandesgericht bejahten den Anspruch der Klägerin dem Grunde nach.

Der BGH hob das Urteil auf und wies die Klage ab. Ein Amtshaftungsanspruch bestehe mangels Verschuldens der zuständigen Sachbearbeiter der Heimaufsicht nicht. Die beanstandeten Maßnahmen seien jedenfalls rechtlich vertretbar. Zwar stehe auf Grund des rechtskräftigen Urteils des Verwaltungsgerichts mit Bindungswirkung auch für den nachfolgenden Amtshaftungsprozess fest, dass die Bescheide rechtswidrig gewesen seien. Die Sachbearbeiter der Aufsicht hätten aber nicht schuldhaft gehandelt. Zwar müsse jeder Amtsträger die notwendigen Rechts- und Verwaltungskennntnisse besitzen oder sich verschaffen, um die Rechtslage gewissenhaft zu prüfen. Nicht jeder objektive Rechtsirrtum begründe jedoch ohne weiteres einen Schuldvorwurf. Wenn die nach sorgfältiger Prüfung gewonnene Rechtsansicht des Amtsträgers als rechtlich vertretbar angesehen werden könne, könne aus der späteren Missbilligung dieser Rechtsauffassung durch die Gerichte ein Schuldvorwurf nicht hergeleitet werden. Die Berechnungsmethode der Heimaufsicht beruhe auf sachlichen Erwägungen und sei vertretbar. Aus § 85 Abs. 6 und Abs. 7 SGB XI folge, dass die Bindungswirkung der Pflegesatzvereinbarung und der darin festgelegten Pflegesätze auch bei erheblicher Abweichung der tatsächlichen Bewohnerstruktur erst dann entfalle, wenn es auf Verlangen einer Vertragspartei zur Neuverhandlung der Pflegesätze komme. Zwar beziehe sich § 85 Abs. 7 SGB XI seinem Wortlaut nach nur auf die Pflegesätze. Im Hinblick auf den Regelungszusammenhang von § 84 Abs. 6 und § 85 Abs. 6 und 7 SGB XI sei aber die den Anordnungen zugrunde liegende Annahme, dass auch die Festlegungen über die Personalausstattung während der Pflegesatz-Laufzeit verbindlich seien und nicht fortlaufend aktualisiert werden müssten, rechtlich zumindest vertretbar. Die Heimaufsicht habe die der Pflegesatzvereinbarung zugrunde liegende Prognose für maßgebend erachten dürfen, solange konkrete Anhaltspunkte für eine relevante Veränderung der Bewohnerstruktur weder von der Klägerin geltend gemacht worden noch sonst ersichtlich gewesen seien.

Der Klageanspruch könne auch nicht auf § 52 ThürOBG gestützt werden. Aus den mit der Klage vorgelegten Kostenübersichten sei nicht ersichtlich, dass die Bewohnerstruktur zugunsten der Klägerin relevant von der Prognose in der Pflegesatzvereinbarung abgewichen sei.

Rechtsanwalt Dr. Frank Brünner

Fachanwalt für Medizinrecht, Freiburg

E-Mail: frank.bruenner@bender-rechtsanwaelte.de

Themenschwerpunkt

Per Chatbot in den sozialen Medien: moderne Wege der Personalgewinnung

Der Personal- und insbesondere der Fachkräftemangel ist eine der großen Herausforderungen der Altenhilfe. In vielen Regionen ist der „Markt leergefegt“, der Bedarf aber hoch. In den nächsten Jahren wird sich dies noch verschärfen. Die dünne Auswahl an neuen Mitarbeiter(inne)n und die oft nicht ausreichende Qualifikation von Bewerber(inne)n erzeugt bei allen Beteiligten viel Frust. Dazu kommt, dass die klassischen, sehr teuren Mittel zur Mitarbeitergewinnung wie Inserate, Stellenbörsen und die Meldung beim Arbeitsamt kaum noch Wirkung zeigen. Viele Einrichtungen der Caritas leben von der Substanz und dem guten Ruf, den sie in der Region besitzen. Aber auch die dadurch erzeugte „Mundpropaganda“ reicht nicht, um alle notwendigen Stellen zu besetzen. Viele Mitarbeitende der Pflege sind trotz der – oft zu Recht kritisierten – Arbeitsbedingungen sehr loyal zu ihren Arbeitgebern und wechseln daher kaum.

Diese Situation veranlasste den Caritasverband Stadt und Landkreis Aschaffenburg e. V. und die Caritas Trägergesellschaft „St. Elisabeth“ gGmbH in Erfurt (CTE), gemeinsam neue Wege der Personalgewinnung zu gehen. Sie wollten die Zielgruppe „Mitarbeitende der Pflege“ möglichst genau erreichen und Interessierten die leichte Kontaktaufnahme und eine niedrigschwellige Bewerbung bieten. Das social-media-basierte Personalgewinnungssystem mit integriertem Chatbot (Antworten per intelligenter Software) der Firma Unovision erwies sich hierfür als geeignet: Über das automatisierte System können sich Interessierte auf unserer Facebook-Seite bewerben, was den Prozess für alle Beteiligten erheblich beschleunigt und vereinfacht hat. Potenzielle Bewerber(innen) können nach Kriterien wie Qualifikation, Wohnort und Interessen in die engere Auswahl kommen.

So geht die Personalsuche per Social Media und Chatbot konkret

Im Vorfeld galt es einen Kilometer-Radius für potenzielle Mitarbeiter(innen) festzulegen. So konnten wir sicher sein, dass unsere Bewerber(innen) aus der Region stammen und die Anfahrtsweg für neue Angestellte gut in ihren Lebensrhythmus passen.

Im zweiten Schritt wurde ein sympathisches Video gestaltet, das Mitarbeitende vor Ort in der jeweiligen Einrichtung zeigte. Die persönliche und emotionale Ansprache war uns sehr wichtig. Das Video wurde zusammen mit einem kompakten Werbetext auf Facebook und Instagram hochgeladen und ein gemeinsames wöchentliches oder monatliches Budget dafür festgelegt: Die Kosten, die bei Facebook entstehen, richten sich in der Regel nach dem festgelegten Radius und den darin lebenden Menschen.

Im letzten Schritt erhielten Mitglieder der Zielgruppe das Video als Werbung in ihrer Facebook-Story angezeigt. Über den integrier-

ten Chatbot bekamen sie wenige Fragen gestellt und konnten sich unkompliziert und schnell bei der jeweiligen Einrichtung bewerben.

Für beide Träger ist das System bisher ein voller Erfolg, so dass sie auch in Zukunft ihre offenen Stellen mit dem Tool bewerben werden. So bekam der Caritasverband Aschaffenburg in einem Jahr 120 Bewerbungen über den Chatbot. Aus ihnen ergaben sich 23 Vorstellungsgespräche und zehn Einstellungen. Die CTE nutzt die Plattform auch für andere Bereiche wie Hauswirtschaft, Haustechnik und Küche. Insgesamt konnte sie seit Beginn dieser Kooperation über 15 Stellen in den verschiedenen Bereichen besetzen.

In den sozialen Medien erwarten Nutzer(innen) eine schnelle Reaktion. Daher ist enorm wichtig, dass auf Träger- beziehungsweise Einrichtungsseite jemand die professionelle Betreuung des Facebook-Accounts übernimmt. Die Prozesse dabei müssen geklärt sein. Auch die Ansprache potenzieller Bewerber(innen) muss zielgruppengerecht, klar und transparent sein. Negative Reaktionen gilt es ebenfalls professionell zu beantworten. Eine entsprechende Vorbereitung in den Einrichtungen ist deshalb sehr zu empfehlen. Bereits vorhandene Kampagnen lassen sich einfach wieder reaktivieren, was dauerhaft dazu beiträgt, die Personalgewinnungskosten zu senken.

Die in Aschaffenburg und Erfurt gemachten Erfahrungen haben den VKAD veranlasst, mit der Firma Unovision in Verhandlungen zu treten, damit alle Mitglieder von den Vorteilen dieser Form von Akquise profitieren können. Teilnehmende Mitglieder können auf Standards zurückgreifen und so ihren Aufwand minimieren. Über das Portal können sie einfach und unkompliziert ihre Personalgewinnungs-Kampagne starten und mit zukünftigen Bewerber(inne)n in Kontakt treten. (Mehr zum Thema Recruiting-Plattform auf S. 7).

Gundekar Fürsich

*Geschäftsführer Caritas Trägergesellschaft „St. Elisabeth“
gGmbH in Erfurt und Mitglied im VKAD Vorstand
E-Mail: fuersich.g@caritas-cte.de*



Marco Maier

*Vorstand Caritasverband Aschaffenburg Stadt und Landkreis e.V., ehemaliges Mitglied im VKAD Vorstand
E-Mail: marco.maier@vorstand.caritas-aschaffenburg.com*



Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

Seitens der Bundesregierung gibt es Bestrebungen, die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und das Lohnniveau zu erhöhen, so zum Beispiel die 2018 ins Leben gerufene Konzentrierte Aktion Pflege (KAP)¹. Den Blick dabei allein auf inländische Potenziale zu richten reicht nicht mehr aus. Eine Arbeitsgruppe der KAP beschäftigt sich explizit mit der Thematik

„Pflegekräfte aus dem Ausland“. Auch Personalverantwortliche richten den Blick immer öfter auf die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte und Auszubildender, obgleich dies hohe Kosten verursacht, es sprachliche Verständigungsprobleme gibt und Schwierigkeiten bei der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen. Zudem braucht es intensive Begleitung bis zum Erreichen der vollständigen Einsatzfähigkeit.

Grundsätzlich ist empfehlenswert, die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte strategisch anzugehen, zum Beispiel mit

- ♦ der Anerkennung des im Herkunftsland erworbenen Berufsabschlusses einschließlich einer gegebenenfalls notwendigen Anpassungsqualifizierung und/oder
- ♦ ihrer (erneuten) Ausbildung in Deutschland.

Um dabei fair und ethisch vertretbar zu agieren, ist im Vorfeld ein Blick auf Rahmenbedingungen der Herkunftsländer, wie zum Beispiel die dortige demografische Entwicklung, unverzichtbar.

Eine entsprechende Anwerbestrategie sollte in die Unternehmenskultur eingebettet sein. Personal aus dem Ausland zu gewinnen kann nur erfolgreich und nachhaltig sein, wenn sich angeworbene Pflegekräfte wohlfühlen, die Arbeit ihrer Vorstellung und Qualifikation entspricht sowie ihr Dienstgeber mit der Arbeitsleistung zufrieden ist.

Nutzung der neuen gesetzlichen Möglichkeiten

Zudem gibt es unterschiedliche Handlungsansätze, die es Einrichtungen erleichtern, sich der Thematik systematisch zu nähern. So zum Beispiel durch vereinfachte Berufsankennung. Diese wird durch die seit 2020 geltende Neuregelung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und durch die Einführung des sogenannten Beschleunigten Verfahrens zwar erleichtert, doch könnte dies durch bundesweit einheitliche Verfahren noch weiter vereinfacht werden.

Ein weiterer Handlungsansatz liegt in einer verbesserten externen Unterstützung der Einrichtungen durch die Zertifizierung durch eine Behörde und Akkreditierung durch den VKAD von solchen Personaldienstleistern, die in der Gewinnung ausländischer Fachkräfte besonders versiert sind, verbunden mit einer hohen Qualität und ethischen Vorgehensweise.

Auch eine spezialisierte Pflege-Informationen-Plattform könnte Interessierten relevante Informationen zu Anerkennung, Zuwanderungs-/Aufenthaltsrecht, ganz explizit zur Pflege in Deutschland und zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Das wäre ein weiterer Weg, um falschen Vorstellungen vorzubeugen und Unsicherheiten bei ersten rechtlichen Fragen auszuräumen.

Des Weiteren könnten die Bildung von Netzwerken zur internationalen Anwerbung von Pflegekräften, vor allem auf regionaler Ebene, sowie eine Personalgewinnungs-Plattform speziell für Mitglieder des VKAD hilfreich sein.

Das Anwerben von Menschen aus dem Ausland stellt eine besondere Herausforderung für Einrichtungen, Personalverantwortliche und Teams dar. Einer erfolgreichen Aufnahme am Arbeitsort

(Onboarding) sowie einem ganzheitlichen – also fachlichen, betrieblichen und sozialen – Integrationsmanagement kommt dabei essenzielle Bedeutung zu.

Sowohl der Ankunftsprozess mit seinen notwendigen Behörden-gängen sowie vorbereitende, berufsbegleitende und spezifische Sprachkurse ermöglichen eine rasche qualifizierte Berufsausübung und tragen zu einer erfolgreichen sozialen Integration bei.

Überzeugende Willkommenskultur ist das A und O

Ganz entscheidend ist das Engagement aller Beteiligten in den Pflegeeinrichtungen. Gelebte Willkommenskultur sowie Akzeptanz und Anerkennung ausländischer Fachkräfte im Kolleg(inn)enkreis sind wichtig, um nachhaltig erfolgreiche Integration zu gestalten. Hilfestellung für Einrichtungen bietet der unter Federführung des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA) erstellte Werkzeugkoffer „Willkommenskultur & Integration“². Davon können sich ambulante Pflegedienste und Pflegeeinrichtungen informieren, orientieren und inspirieren lassen.

Nach erfolgreichem Onboarding und einer nachhaltigen ganzheitlichen Integration besteht die nächste Herausforderung in der „Bindung“ der ausländischen Fachkräfte an die Einrichtung. Die „üblichen“ Bindungsinstrumente, wie zum Beispiel Fortbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement stellen hier nur einen Teilaspekt dar. Daher empfiehlt es sich, außerdem Projekte wie zum Beispiel zur Willkommenskultur oder zur Bindung an die Familie im Herkunftsland aufzusetzen. Zudem gilt es ganzheitliche Prozesse der interkulturellen Öffnung oder eines Mentor(inn)en-/Pat(inn)enprogramms in der Organisation zu verankern.

Die Anwerbung und Bindung ausländischer Pflegekräfte bedarf insgesamt einer strategischen und systematischen Herangehensweise. Die beschriebenen Handlungsansätze bieten einen Einstieg dazu.

Susanne Zaphiriou

*Personalmanagement in der Paul Wilhelm
von Keppler-Stiftung und
Mitglied des Fachbeirats Personalentwicklung
E-Mail: susanne.zaphiriou@keppler-stiftung.de*



Ariane Sakowski

Mitglied des Fachbeirats Personalentwicklung



Auch die ambulante Pflege bildet erfolgreich aus – sie zeigt ihre Attraktivität jetzt mehr

Die Caritas Pflegezentrum Melle-Wellingholzhausen GmbH hat ihren Sitz in Melle, der flächenmäßig drittgrößten Stadt in Niedersachsen. Sie beschäftigt insgesamt rund 220 Mitarbeitende: in ihrem Seniorenzentrum St. Konrad mit 60 Bewohner(inne)n sowie im ambulanten Pflegedienst – hier pflegen, betreuen und beraten circa 130 Beschäftigte ungefähr 600 Kund(inn)en, in vier Pflgeteams in einem Umkreis von bis zu 20 Kilometern. Zum Leistungsangebot gehören darüber hinaus zwei Tagespflegen als teilstationäre Einrichtungen mit derzeit jeweils zwölf Plätzen und drei betreute Wohnanlagen mit über 130 Wohneinheiten.

Ausbildung hat in der ambulanten Pflege schon lang ihren Platz – mit der Generalistik erst recht

In der ambulanten Pflege ist unser Unternehmen seit Jahren Partner verschiedener Bildungseinrichtungen, im Rahmen der Fremdeinsätze für Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Praktikumsplätze für angehende Pflegeassistent(inn)en, aber auch bei Maßnahmen zur Berufsfindung.

Seit der Einführung der Generalistik sind wir selbst Träger der praktischen Ausbildung in Zusammenarbeit mit dem Niels-Stensen-Bildungszentrum (NBZ) und weiteren Kooperationspartnern in Osnabrück. Unsere Auszubildenden absolvieren dort die theoretische Ausbildung, und bei den Kooperationspartnern finden die Einsätze in den anderen Versorgungsbereichen statt. Im Umkehrschluss absolvieren die Auszubildenden unserer Partner bei uns ihre ambulanten Pflichteinsätze. Die Auszubildenden erwerben am NBZ die Berufsbezeichnung Pflegefachfrau/-mann oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in. Der Beruf Altenpfleger(in) wird dort nicht mehr angeboten, da sich die vorbehaltenen Tätigkeiten der Pflegeprozessesteuerung inklusive der Qualitätsentwicklung in der Pflege nicht auf die Berufsbezeichnung Altenpflege beziehen – somit dürfen die Absolvent(inn)en Vorbehaltstätigkeiten nicht übernehmen.

Ausbildung ist ein profundes Mittel für die Sicherung der eigenen Fachkräfte von morgen

Seit 2013 setzen wir im ambulanten Bereich auf die vermehrte Qualifikation von Praxisanleiter(inne)n. Aktuell besitzen elf Mitarbeiter(innen) diese Zusatzqualifikation.

Wir sind der festen Überzeugung, dass wir in der ambulanten Pflege künftig nur vermehrt Fachkräfte finden und binden können, wenn wir schon in der Ausbildung zeigen, wie attraktiv dieses Berufsfeld sein kann. Gerade in früheren Zeiten wurden die recht kurzen Pflichteinsätze in der ambulanten Pflege von den Auszubildenden kritisch gesehen und erfreuten sich nicht allzu großer Beliebtheit. Mutmaßlich lag das am Umgang mit den Auszubildenden, der

Anmerkungen

1. www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege
2. Der Werkzeugkoffer ist zu finden unter www.dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi



Junge Azubis sind gerne dort, wo sie sich wertgeschätzt fühlen (Symbolbild).

Gestaltung ihrer Einsätze oder auch an der Art der Pflegeeinsätze. Unsere eigenen Auszubildenden konnten jedoch ihren Kolleg(innen) von der guten und individuellen Begleitung und Anleitung berichten, die sie nach eigenen Aussagen als viel intensiver erlebt hatten als im stationären Bereich. Viele der Auszubildenden, die im Rahmen ihrer Fremdeinsätze bei uns diesen positiven Umgang erlebt hatten, berichteten, dass sich ihre Vorurteile gegenüber der ambulanten Pflege nicht bestätigt, sondern sie vielmehr ein besonderes Arbeitsklima bei uns gespürt hätten. Dies war für uns ausschlaggebend für die Entscheidung, mit der Einführung der Generalistik auch im ambulanten Bereich selbst auszubilden. Bestärkt wurden wir darin auch von unseren Mitarbeiter(inne)n. Diese schätzen es, dass die Auszubildenden aktuelles Pflegewissen in die Einrichtungen und Dienste einbringen.

So funktioniert Ausbildung in der ambulanten Pflege

Die Organisation der Ausbildungseinsätze findet über das NBZ statt. Die Auszubildenden werden am ersten Tag von einer Praxisanleiterin empfangen, die auch ihre Ansprechpartnerin für den Zeitraum des Einsatzes ist. In Zusammenarbeit mit ihr und weiteren Bezugspflegerkräften erfüllen die Auszubildenden ihre Arbeitslernaufgaben und Lernarbeitsaufgaben zur Erweiterung ihrer jeweiligen Kompetenzbereiche. Vorteilhaft ist es, dass zwei unserer Mitarbeiter(innen) an der Erstellung des Praxiscurriculums am NBZ beteiligt gewesen waren und die Ideen, die von dem Curriculum ausgehen, somit einfacher an ihre Kollegen(innen) vermitteln können.

Die Auszubildenden werden in der Regel in den Touren einer Pflegefachkraft zugeordnet. Nach Möglichkeit lernen sie noch weitere Touren im Rahmen ihrer Praxiseinsätze kennen. Das vermittelt den Auszubildenden Einblicke in besondere Formen der Behandlungs-

pflege, zum Beispiel die Palliativversorgung. Darüber hinaus ermöglichen wir es den Auszubildenden, an bestimmten Fortbildungen teilzunehmen. Ebenso wichtig ist es uns, dass Auszubildende innovative Arbeitsformen kennenlernen. Da wir uns in verschiedenen Projekten unter anderem mit der Digitalisierung beschäftigen, werden die Auszubildenden an die elektronische Leistungserfassung und die digitale Patientendokumentation herangeführt. Dabei können sie an den Erfahrungen von Modellprojekten partizipieren.

Aktuell prüfen wir, ob wir eine Praxisanleiterin stundenweise für unsere eigenen Auszubildenden freistellen lassen können, damit sie während deren Fremdeinsätzen den Kontakt zu den Auszubildenden aufrechterhalten kann.

Und hier liegen die größten Herausforderungen

Als Schwierigkeit sehen wir, dass Auszubildende nicht auf allen Touren mitfahren können. Ein Grund hierfür kann die Ablehnung des Geschlechts des/der einzelnen Auszubildenden vonseiten der Kund(inn)en sein. Auch werden einige Touren ausschließlich von Pflegeassistent(inn)en gefahren, und es gibt auch nicht selten die Situation, dass keine zweite Pflegekraft im Haushalt akzeptiert wird. Hier ist ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit gefragt, um die Akzeptanz für Auszubildende durch die Pflegekund(inn)en und/oder ihre Angehörigen zu erhöhen. Hinzu kommt, dass – auch wenn es regional durchaus Unterschiede gibt – Auszubildende bei uns werktags auch mal Teildienste fahren müssen, um die praktischen Ausbildungsstunden zu erfüllen. Dies darf sicher noch als Nachteil gegenüber dem stationären Bereich gewertet werden.

Zufriedene Auszubildende sind unsere Fachkräfte von morgen – und wichtige Werbeträger

Früher stand eher der Aspekt im Vordergrund, dass Ausbildung Geld kostet, aber die Absolventinnen häufig die Einrichtungen verließen. Heute wird eher die Chance gesehen, dass wir im Rahmen der Einsätze durch die Ausbildungsstruktur und den Umgang mit den Auszubildenden die Möglichkeit haben, die Nachwuchskräfte für das Arbeitsfeld der ambulanten Pflege und für die anderen von unserem Träger angebotenen Arbeitsfelder zu begeistern.

Sicher ist eine adäquate Begleitung während der Ausbildung zeitintensiv, aber eine Investition, die sich lohnt. Unsere Erfahrung zeigt, dass zufriedene Auszubildende sich eher bei uns bewerben und darüber hinaus sogar zu Werbeträgern für unsere Einrichtungen werden.

Dirk Tietz

*Pflegedienstleiter bei der Caritas Pflegezentrum
Melle-Wellingholzhausen GmbH
E-Mail: dtietz@caritas-os.de*



Aus dem Verband

Der VKAD bezieht Position: Versorgung sichern – bessere Pflegebedingungen schaffen

In einem längeren Prozess hat der VKAD unter Einbindung seiner Mitglieder anlässlich der Bundestagswahl 2021 sechs Forderungen formuliert, die für bessere Rahmenbedingungen in der Pflege sorgen sollen. Zunächst beschäftigte sich eine Arbeitsgruppe des Vorstandes mit zentralen Fragen. Die Ergebnisse gingen in die digitale Beratung mit den Diözesan- und Landesarbeitsgemeinschaften (DiAG/LAG) und den VKAD-Fachbeiräten. Danach haben wir mit unseren Mitgliedern in sogenannten digitalen Regionalkonferenzen weiterberaten. Neben einer deutlichen Sicht durch die Brille der Träger in der Altenhilfe war die Frage leitend, wie pflegebedürftige Menschen und ihre An- und Zugehörigen in Zukunft die notwendige Unterstützung durch die Angebote unserer Mitglieder erhalten können.

Es ist eine große Herausforderung, der sich die Gesellschaft stellen muss. Denn kostenneutral wird die Versorgung der Babyboomer-Generation nicht gesichert werden können. Vielfalt und Ausbau von Angeboten sind die Schlagwörter, mit denen sich Träger in der Altenhilfe beschäftigen. Und mit sechs Forderungen beteiligt sich der VKAD an der Diskussion besserer Rahmenbedingungen:

- ◆ Mehr Mitarbeitende in der Pflege, damit die Versorgung gesichert bleibt;
- ◆ Pflegekosten durch festen Eigenanteil planbar gestalten;
- ◆ Weiterentwicklung einer bedarfsgerechten Pflege durch Flexibilisierung der Sektorengrenzen und Pflegeleistungen;
- ◆ Investitions- und Innovationsfähigkeit sichern, damit gute Pflege- und Arbeitsbedingungen finanziert werden können;
- ◆ digitale Transformation in der Pflege gestalten;
- ◆ Arbeitsbedingungen in der Pflege weiterentwickeln.

Wenn wir dem Berufsfeld Pflege gute Rahmenbedingungen schaffen, werden sich künftig mehr Menschen in diesem Feld beruflich engagieren wollen.

Download des VKAD-Positionspapiers: www.vkad.de **awe**

Neue VKAD-Online-Plattform I: Marktplatz

Als bundesweit erster Pflegefachverband bietet der VKAD in Kürze seinen Mitgliedern eine umfassende, auf das Gesundheitswesen spezialisierte Einkaufs-Plattform an. Unsere Intention: Jeder von Ihnen kennt die zahlreichen Anfragen und Angebote verschiedenster Händler zu Produkten, die im Bereich der Altenpflege benötigt werden. Oft ist es für die Entscheider(innen) und Einkäufer(innen) schwer, deren Qualität zu beurteilen, Produkte zu vergleichen oder Preise einzuordnen. Diese Arbeit wird künftig durch die VKAD-Plattform deutlich vereinfacht: Dort werden sich nur qualitätsgeprüfte Waren und Dienstleistungen finden. Ermöglicht wurde dieses Angebot durch eine Kooperation des VKAD mit der alphacure GmbH, die sich auf

die Erstellung und Inbetriebnahme branchenspezifischer Marktplätze spezialisiert hat. Unser Verband hat die Möglichkeit, aus dem vorhandenen Lieferanten- und Dienstleisterportfolio der alphacure für einen VKAD-spezifischen Marktplatz Lieferanten und Dienstleister nach eigener Wahl zu streichen oder sie aufnehmen zu lassen, so dass eine auf die Bedürfnisse der Verbandsmitglieder zugeschnittene, jederzeit anpassbare Lösung realisiert werden kann. Auf der VKAD-Plattform werden nur Produkte und Dienstleistungen aufgenommen, die zielgruppenspezifisch zum Bereich der Pflege passen und ausgewählte Kriterien erfüllen in Bezug auf Qualität, Nachhaltigkeit und Ethik.

Die Plattform trägt gleichzeitig dazu bei, den europäischen Mittelstand zu stärken und innovative, in Europa oder gar in der Region erzeugte Produkte zu fördern. Neben einer gewissen Unabhängigkeit vom Weltmarkt ergeben sich daraus die Sicherung europäischer Arbeitsplätze und mehr Umweltschutz.

Eine benutzerfreundliche Oberfläche sorgt für eine einfache Abwicklung von Bestellprozessen. Eine routiniert-alltägliche Einbindung des VKAD-Online-Marktplatzes in die Einkaufsprozesse der einzelnen Mitgliedsunternehmen ist das Ziel.

Neben der aktuell wichtigen Pandemie-Produktpalette (persönliche Schutzausrüstung, Antigen-Schnelltests, Luftfilteranlagen) wird es beim Start bereits eine Vielzahl weiterer Produkte geben: von Inkontinenzmaterial über Hygieneartikel bis hin zu Computern oder zu Pflegemöbeln, die unter Einbindung der Altenhilfe-Praxis in Deutschland entwickelt wurden. Auch der Bereich der Fahrzeuge und der Lebensmittelversorgung mit regionalen Produkten sind neben anderen interessanten Kategorien in der Planung – lassen Sie sich überraschen!

Durch das Nutzen dieser neuen Plattform helfen Sie dabei, gemeinsam unseren Einkauf zu optimieren und von dieser gebündelten Nachfrage zu profitieren. Als Verband werden wir die Plattform auch anderweitig mit Leben füllen können, indem wir unseren Mitgliedern nützliche und hochaktuelle Inhalte zur Verfügung stellen – Politikk, Testberichte, Neuerungen, Personalvorstellungen ...

Die Grundlagen haben wir für Sie geschaffen. Ihre Nutzung entscheidet nun darüber, wie erfolgreich die Online-Marktplatz-Plattform unseres Verbandes wird! Die Plattform geht voraussichtlich schon im Dezember online. Die Zugangsdaten stellen wir Ihnen rechtzeitig zur Verfügung. **awe**

Neue VKAD-Online-Plattform II: Recruiting

Die bisherigen Wege, verlässliche und geeignete Mitarbeiter(innen) zu finden, sind vielfältig, aufgrund des Arbeitnehmermarktes in der Pflege aber nicht immer zielführend und für Personalverantwortliche oft frustrierend. Durch eine zukunftsweisende Kooperation des VKAD mit der Unovision GmbH (s. S. 3 f.) hoffen wir, unsere Mitgliedseinrichtungen in ihrem Personal-Recruiting wirksam unter-

stützen zu können. Damit sind wir der deutschlandweit erste Einrichtungsfachverband, der seine Mitglieder in der wichtigen Aufgabe der Personalgewinnung durch bundesweite Kooperation mit einem der innovativsten Unternehmen der digitalen Personalbeschaffung unterstützt. Einige Mitgliedseinrichtungen haben in den letzten Monaten bereits testweise in Pilotprojekten erfolgreich Individualkampagnen mit der Unovision GmbH durchgeführt und damit ihren Personal-mangel beheben können. Die Recruiting-Plattform von Unovision ermöglicht es unter anderem, vollautomatisiert und mit geringem Aufwand in sozialen Medien Personal zu suchen und zu finden. Den Mitgliedern wird eine VKAD-Plattform zur Verfügung gestellt, von der aus jede Mitgliedseinrichtung Kampagnen schalten und verwalten kann.

Angebote Standardkampagnen erleichtern den Einstieg

Auf der neuen Recruiting-Plattform wird der VKAD vorgefertigte Standard-Kampagnen bereitstellen. So kann jedes Verbandsmitglied auch ohne vertiefte Vorkenntnisse in den sozialen Medien die Gewinnung von Pflegefach- und -hilfskräften, Auszubildenden in Pflegeberufen und weiteren Berufsfeldern der Altenhilfe automatisieren und schnell und einfach Kampagnen schalten. Anzeigenschaltung, Zielgruppendefinitionen, Kampagnenoptimierungen etc. werden dabei voreingestellt und einfach gestaltet. Darüber hinaus haben die Mitglieder die Möglichkeit, die vorgefertigten Standard-Kampagnen des Verbandes in bestimmten Bereichen individuell zu bearbeiten oder eine komplett individuelle Kampagne bei der Unovision zu buchen.

Die Plattform wird unseren Mitgliedseinrichtungen bereits Anfang 2021 zur Verfügung stehen. Um das Prozedere vorzustellen, werden wir rechtzeitig auf digitale Tools hinweisen, die eine Nutzung erklären. **awe**

Berichte aus den Fachbeiräten des VKAD

FB „Christliche Lebens- und Sterbekultur“

Der Fachbeirat (FB) befasst sich derzeit intensiv mit drei Themenfeldern: der gesundheitlichen Versorgungsplanung nach § 132 g SGB V und ihrer Umsetzung in der Praxis, der Rechtsprechung zum § 217 StGB und ihrer etwaigen Bedeutung für die Einrichtungen sowie dem Thema Sexualität im Alter und seiner Brisanz im Alltag der Einrichtungen und Dienste, weshalb eine Handreichung für die Einrichtungen zur Enttabuisierung des Themas erstellt werden soll.

Aktuell läuft über das CariNet eine Umfrage für stationäre Einrichtungen zum § 132 g SGB V. Sie soll einen Überblick über die Umsetzung und die Etablierung des Beratungsangebotes in den Einrichtungen geben. Ebenso geht es um die Darstellung von Gründen oder Hindernissen, die einer Umsetzung im Wege stehen. Die Umfrage soll als Grundlage für einen Workshop zu dem Thema auf der nächsten Bundestagung dienen. **st**

FB Personalentwicklung und FB Betriebswirtschaft, Finanzierung und Tarifwesen

Die beiden Fachbeiräte haben 2020 ihre Arbeitsweise verändert. Präsenzveranstaltungen wurden durch eineinhalbstündige, in der Regel monatlich stattfindende gemeinsame Videomeetings ersetzt. Durch die Bildung von Unterarbeitsgruppen konnten Schwerpunktthemen gezielt bearbeitet werden. Diese betreffen folgende Themen:

1. Helferausbildung – Assistenz Ausbildung: Die Qualifikationen der Pflegeassistent(inn)en/Pflegehelfer(innen) in den Bundesländern sind sehr heterogen. So reicht die Ausbildungsdauer von sechs Monaten bis zu zwei Jahren. Der VKAD setzt sich für eine qualitativ hochwertige, standardisierte Ausbildung unterhalb der Fachkraftqualifizierung ein.

2. Personalbemessung: Die neue Personalbemessung orientiert sich an den Ergebnissen des Projekts „Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113 c SGB XI“. Der deutliche Mehrbedarf bei Assistenzkräften setzt eine (mindestens einjährige) qualifizierte Ausbildung voraus. Dies bedingt eine Organisations- und Personalentwicklung vor allem in der stationären Langzeitpflege. Ein guter Personalmix beinhaltet auch akademisch qualifizierte Pflegekräfte.

3. Generalistik: Umsetzungsfragen betreffen Engpässe bei den Praxiseinsätzen, die Vergütungsregelungen bei Kooperationen und Umsetzungstipps für Praxisanleitungen, damit praktische Ausbildung gelingen kann. Dazu wird 2021 ein Fachtag für (Aus-)Bildungsbeauftragte in der ambulanten und der stationären Langzeitpflege vorbereitet.

4. Umgang mit ethnischer Vielfalt: Personalgewinnung und -bindung bei ethnischer Vielfalt und der Einsatz von Flüchtlingen in der Pflege bergen Chancen und Herausforderungen. Ergebnisse sind im vorliegenden VKAD-Info 3/2020 veröffentlicht.

5. Die Fachtagung „Gut aufgestellt?!“ zum Thema „Willkommen in der VUCA-Welt! Zeitaktuelle und drängende Management-Fragen im Blick?“ musste wegen Corona ins Jahr 2021 verlegt werden.

6. Aktualisierung der Vergütungsvergleiche in der Pflege: Caritas im Vergleich zum Branchenschnitt und zu anderen Berufen. Der Vergleich bezieht seit 2020 Ostdeutschland ein und wurde neben den VKAD-Publikationen und der VKAD-Homepage auch im sgp-report veröffentlicht.

Daneben bestimmte der Umgang mit der Corona-Pandemie die Arbeit der Fachbeiräte. Zu den Themen „Boni ersetzen nicht die Frage nach gerechter Bezahlung in der Altenpflege“, „neue Normalität in Pflegeeinrichtungen: mit Abstand, Hygiene und sozialen Kontakten“ sowie „Maskenknappheit in der deutschen Coronakrise“ wurden Statements veröffentlicht. Aktuelle Themen der Fachbeiräte sind – mit Blick auf Corona – die Positionierung zu Schnelltests und – mit Blick

auf Pflegepolitik – eine Bewertung des Flächentarifvertrags von BVAP/Verdi und der aktuellen Reformvorschläge des Bundesgesundheitsministers.

Personelle Veränderung im FB

Karin Berges hat den Vorsitz des FB Betriebswirtschaft, Finanzierung und Tarifwesen abgegeben. Aktuell wird noch ein(e) neue(r) Vorsitzende(r) gesucht. Der FB wird vonseiten der Geschäftsstelle seit Oktober 2020 von Andreas Wedeking begleitet, so dass zu bestimmten Themenbereichen auch wieder separate Sitzungen stattfinden können. Zwei- bis dreimal im Jahr soll es gemeinsame Sitzungen mit dem FB Personalentwicklung geben. **gh**

FB Ehrenamt/Bürgerschaftliches Engagement

Schwerpunkt der Arbeit dieses FB ist die Neuaufgabe der 2011 zuletzt aktualisierten Rahmenleitlinien Ehrenamt. Die Rahmenleitlinien werden vollständig überarbeitet und in eine neue Struktur gebracht, die in Dialogform angelegt ist. In die Überarbeitung fließen Anregungen aus der Praxis und von Fachreferenten ein, die im Rahmen einer Fragebogenaktion abgefragt wurden.

Die Rahmenleitlinien sollen als Printfassung und in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden. Die verlinkten Arbeitshilfen werden ausschließlich elektronisch zur Verfügung gestellt.

Die für den 16./17. September 2020 geplante Fachtagung „Warum ehrenamtlich engagieren? Motivationsgründe und Wirkungen von bürgerschaftlichem Engagement“ wurde aufgrund der Corona-Pandemie um ein Jahr verschoben und findet nun am 14./15. September 2021 in der IN VIA Akademie in Paderborn statt. Der Fachbeirat hat das Programm für die Fachtagung entwickelt und wird auch einzelne Workshops bei der Tagung übernehmen.

Personelle Veränderung im FB

Neuer Vorsitzender des FB ist Martin Wildner. Christof Sliwka hat sein Amt als Vorsitzender und auch seinen Sitz im Fachbeirat aus gesundheitlichen Gründen abgegeben. **ah**

FB Innovation & Konzeptentwicklung

Dieser FB setzt sich momentan mit zwei Themenfeldern intensiv auseinander: mit dem E-Learning sowie mit innovativen Konzeptideen in der Mitgliedschaft des VKAD, die wir publik machen möchten.

Im Themenfeld E-Learning haben wir eine Umfrage bei den Einrichtungen und Diensten unserer Verbandsmitglieder gemacht. Interessant war für uns die Beantwortung der Fragen, ob schon E-Learning im Unternehmen genutzt wird und wenn ja, welche und von welchem Anbieter, oder ob E-Learning perspektivisch eingeführt werden soll. Es kristallisierte sich heraus, dass einige Dienste und Einrichtungen mit dem Gedanken spielen, E-Learning einzuführen. Oft

kamen sie bei ihrer Recherche zu der Erkenntnis, dass es eine große und unübersichtliche Menge an Angeboten für diesen Bereich gibt. Daher versucht der FB, eine übersichtliche Auswahl zu treffen und Angebote gerade auch für katholische Träger zu sondieren. Gespräche mit E-Learning-Anbietern für den Pflegebereich runden hier unsere Arbeit in diesem Jahr ab.

Unser zweites Thema „innovative Konzeptideen von VKAD-Mitgliedern“ befindet sich in der Anfangsphase und wird den FB die nächsten zwei bis drei Jahre beschäftigen. Erste Projekte und Konzepte wurden uns vorgestellt. Wir rufen dazu auf, uns die innovativsten Projekte einzureichen, die wir dann auflisten und der gesamten VKAD-Mitgliedschaft vorstellen. Die Idee dahinter: Vernetzung und das Teilen guter Ideen für andere katholische Dienste und Einrichtungen. Für unsere Bundestagung 2023 können wir uns eine Präsentation und Prämierung der innovativsten Konzepte vorstellen.

Personelle Veränderung im FB

Rainer Kessler hat den Vorsitz im FB Innovation & Konzeptentwicklung abgegeben, ist aber weiterhin Mitglied des FB. Neuer Vorsitzender des FB ist Dennis Küper. Stellvertretende Vorsitzende ist unverändert Nicole Stulier. **ae**

Rückblick auf den VKAD-Fachtag „Digital.Transformiert.Pflege“

Am 3. November 2020 lud der VKAD zu einem ersten digitalen Fachtag unter dem Titel: „Digital.Transformiert.Pflege“ ein. Er sollte eine lebendige Plattform bieten für den Austausch von Erfahrungen, Wissen und Visionen zur Digitalisierung in der Pflege.

Die Pflege steht vielen Herausforderungen gegenüber, weshalb ihre Zukunft neue Denkweisen und Ideen braucht. Dazu sind Menschen nötig, die bereit sind, die digitalen Herausforderungen anzunehmen und in selbstbestimmtes Handeln umsetzen. Die Idee des Fachtags war weiter, verschiedene Facetten der Digitalisierung zu beleuchten und gemeinsam zu überlegen, wie die Lösungsansätze auch in die Praxis der Teilnehmenden ankommen können. Wie schaffen wir eine tragfähige digitale Infrastruktur? Wie schaffen wir Entlastung im Arbeitsalltag, damit mehr Zeit für menschliche Zuwendung bleibt?

Analog geplant, wurde der Titel schließlich stärker Programm als gedacht, da die Veranstaltung aufgrund der Pandemie-Situation komplett ins Digitale verschoben wurde. Doch dem ohnehin als Barcamp sehr experimentell angelegten Fachtag gab dies einen zusätzlichen Anreiz. In der Vorbereitung und Durchführung wurde das VKAD-Team intensiv begleitet durch Elisabeth Scharfenberg (Moderation und Organisation, Team Scharfenberg) sowie Judith Ebel (Organisation) und Alexander Hubov (Technik, beide Care for Innovation). **»**

Ein Barcamp lebt von der Experimentierfreude und Spontanität der Teilnehmenden. Dennoch wird man nicht ganz ins kalte Wasser geworfen. Vorab hatten die Teilnehmenden vier Newsletter erhalten, die über den Stand der Vorbereitung informierten und sie dazu motivierten, Themen(ein)geber(innen) zu werden. Insgesamt wurden sieben Themen/Sessions eingereicht: 1. Digitale Fort- und Weiterbildung, 2. Know-how Digitalisierung, 3. Session Telemedizin/Info- und Datenaustausch, 4. Digitale Reformen – jede(r) kann dazu beitragen, 5. Finanzierung der Digitalisierung, 6. Digitalisierung spart Ressourcen, 7. Ethik und Digitalisierung.

Diese Themen wurden dann auf dem Fachtag vorgestellt und durch den Austausch in einem Breakout-Raum (virtuelle Gruppenarbeit) pro Thema mit den anderen Teilnehmenden bearbeitet: Reflexion des Alltags in der eigenen Einrichtung, Vorstellung von Projekten und Konzepten rund um Digitalisierung, Weitergabe von Ideen, Knüpfen von Kontakten und gemeinsames Denken von Visionen. Die Teilnehmenden arbeiteten sehr engagiert zusammen, so dass die Veranstaltung hoch informativ wurde.

Die Ergebnisse der Gruppenarbeiten wurden im Plenum vorgestellt. Durch Hinzuziehen eines digitalen Visualisierungsformats – das Conceptboard – konnten die Ergebnissammlungen aller Themen für alle Teilnehmenden sofort dargestellt und gesichert werden. Aus jeder

Themengruppe heraus wurden zudem Forderungen formuliert, die noch am selben Abend im Rahmen des 4. Berliner Gesprächs (s. nebenstehenden Beitrag) an Bundesgesundheitsminister Jens Spahn gerichtet wurden, der dazu sogleich Stellung nahm.

Auch wenn die Ergebnisse der Tagung an dieser Stelle nicht annähernd dargestellt werden können, lässt sich zumindest in Bezug auf die Diskussion über den Datenschutz, der alle Themen begleitete, feststellen: Es ist wichtig, sich nicht vom Datenschutz ausbremsen zu lassen, wenn es darum geht, neuen digitalen Raum zu betreten, um zu experimentieren. Hilfreich ist es vielmehr, den Datenschutz als Leitplanke zu nutzen, die immer wieder deutlich macht, dass Daten dem/r Eigner(in) gehören und von dort aus gedacht werden muss. Wer den Datenschutz nachweisbar in das prozesshafte Denken einbezieht, ist schon fast auf der sicheren Seite. Hier kann es nur heißen, mutig voran, auch auf unbekanntem Wege! st

Bericht – Berliner Gespräch im Anschluss an den Fachtag Digital.Transformiert.Pflege.

Für den Abend des 3. November 2020 hatte der VKAD zum vierten Mal in seiner Geschichte zum Berliner Gespräch geladen – wegen Corona im Online-Format. Die Gästeliste führte Bundesgesundheitsminister Jens Spahn an, dazu die Mitglieder des Bundestages Kordula Schulz-Asche (Bündnis 90/Die Grünen) und Erich Irlstorfer (CSU) sowie der Geschäftsführer der Gematik, Markus Leyck Dieken. Sie hatten im zweiten Teil des Abends eine engagierte Diskussion.

Jens Spahn unterstrich in seinem Eingangsstatement die dringende Notwendigkeit der digitalen Weiterentwicklung, insbesondere im Gesundheitswesen. Die Corona-Pandemie habe viele Handlungsbedarfe noch einmal verdeutlicht. Informations- und Beratungsplattformen, auch Videosprechstunden seien hier sehr hilfreich gewesen, seien aber weiter auszubauen. Insbesondere die digitale Abrechnung müsse Standard sein – hier sei die Selbstverwaltung gefordert. Zudem müssten die bereits bestehenden Möglichkeiten zur Überführung analoger Prozesse in die digitale Anwendung besser genutzt werden. Es sei schon erstaunlich, wie häufig in der Bundesrepublik zum Beispiel noch Faxgeräte zur Informationsweitergabe benutzt würden.

Unter der Moderation von Elisabeth Scharfenberg, MdB a.D., wurden dem Minister Forderungen des VKAD vorgelegt, die im Laufe dieses Tages im Rahmen eines Online-Barcamps von Mitgliedern formuliert worden waren (s. Beitrag links). Zur Forderung nach dem flächendeckenden Ausbau der notwendigen Infrastruktur und dem Anschluss an die Telematikinfrastruktur sagte Jens Spahn, beides sei durch Förderprogramme auf einem guten Weg; die elektronische Patientenakte (ePA) werde im nächsten Jahr eingeführt. Hinsichtlich der Forderung nach einem refinanzierten Digitalcoach für Pflegeeinrichtungen verwies der Minister darauf, dass Politik lediglich eine Anschub- und Rahmenfinanzierung ermöglichen könne.

Im Weiteren sprach sich der Minister deutlich für den Ausbau von Fort- und Weiterbildungsangeboten in Online-Veranstaltungen aus. In Zukunft seien digitale Bildungsformate deutlich mehr zu nutzen, als Beispiel nannte der Minister digitale Pflegeakademien. Mit dem Aufruf an die Pflege, sich selbst stärker zu organisieren, und der Ankündigung eines „Digitale-Pflege-Gesetzes“ verabschiedete sich Jens Spahn von den nunmehr 71 zugeschalteten Teilnehmer(inne)n und stellte eine Fortführung des Dialogs in Aussicht.

Die anschließende lebendige Diskussion, an der sich auch zugeschaltete Teilnehmer(innen) beteiligten, fokussierte die Forderung nach einem Digitalpakt und einer Digitalisierungsstrategie. Kordula Schulz-Asche nannte die für die Projektförderung notwendige Finanzierungssumme von zwei Milliarden Euro aus dem Bundeshaushalt; Erich Irlstorfer unterstützte die Forderung nach der Finanzierung digitaler Anwendungen aus der Pflegeversicherung, stellte aber dagegen, dass das Sozialsystem derzeit durch die Ausgaben im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie extrem belastet sei. Kordula

Screenshot Thordis Eckhardt, FINSOZ e.V.



So dringend nötig kann das Digitale sein: Jens Spahn und weitere Teilnehmende beim Berliner Gespräch, das wegen Corona online stattfand.

Schulz-Asche wies auf den engen Zusammenhang von notwendiger Digitalisierung und demografischem Wandel hin – die Maßnahmen zur Digitalisierung seien schon allein deshalb dringend notwendig, weil sie die Erfüllung des personellen Versorgungsauftrages der Gesellschaft für pflegebedürftige Menschen unterstützten – neben der dringend kommunal zu fördernden Quartiersentwicklung und hier verorteten Strategien zur Prävention von Pflegebedürftigkeit.

An dem Stichwort Quartiersentwicklung entzündete sich ein intensiver Austausch, bis hin zur Forderung eines verbrieften Rechts auf die Betreuung in einer Tagespflegeeinrichtung als kommunaler Aufgabe. Zur weiteren Förderung der Teilhabe durch digitale Anwendungen ist zu fordern, dass die Anschubfinanzierung sich auch auf die Pflegebedürftigen bezieht. Hier ist ein Umdenken erforderlich, da in bisherigen Programmen die Pflegeeinrichtungen beziehungsweise die Pflegenden adressiert werden.

Oberstes Gebot im Zusammenhang mit der Digitalisierung seien die IT-Sicherheit und der Grundsatz der Datensouveränität. Patient(inn)en müssten stets Herr(in) ihrer Daten sein, so Markus Leyck Dieken zu Beginn seiner Ausführungen. Die Pflege werde zunehmend in die Telematikinfrastruktur integriert, der Zugriff der Pflege auf die ePA sei vorgesehen, die Gematik suche aktiv den Dialog mit der Pflege. Persönlich rechnet Markus Leyck Dieken mit einer Mandatserweiterung für Pflegefachkräfte im Zusammenhang mit zunehmender Digitalisierung, vergleichbar den Paramedics im US-amerikanischen Raum. Abschließend unterstützt er die Forderung nach einem einheitlichen Vorgehen und dem Vermeiden von Insellösungen und Sackgasseninvestitionen infolge nicht vorhandener oder nicht vorgesehener Schnittstellen in der Datenübertragung.

In der Gesamtbetrachtung der Frage der Auswirkungen der Pandemie auf die Digitalisierung wird festgehalten, dass die Akzeptanz digitaler Anwendungen seit Ende März 2020 deutlich gestiegen ist, wobei den Erkenntnissen des Gespräches zufolge noch einiger Ver-

besserungsbedarf besteht. An diesen Verbesserungen mitzuwirken ist ein Auftrag, den der VKAD als Fachverband der katholischen Altenhilfe gerne annimmt und in seinem weiteren politischen Handeln aufgreifen wird.

Eva-Maria Güthoff

Vorsitzende des VKAD

E-Mail: guethoff@caritas-dicvhildesheim.de

NEUE MITGLIEDER IM VKAD

Von Juni bis November 2020 sind folgende Einrichtungen und Dienste unserem Fachverband VKAD beigetreten. Wir danken ihnen für ihren Beitritt und begrüßen unsere neuen Mitglieder ganz herzlich im Verband. Ihre Entscheidung fürs Dabeisein im VKAD macht uns alle noch wirksamer in unserem gemeinsamen Tun.

- ◆ St. Antonius-Haus gGmbH, Issum
- ◆ Caritas-Altenzentrum St. Anton, Pirmasens
- ◆ Tagespflege Daun
- ◆ Caritas-Sozialstation Trier am Dom
- ◆ Caritas-Sozialstation Welschbillig
- ◆ Caritas-Sozialstation Konz
- ◆ Caritas-Sozialstation Schweich
- ◆ Caritas-Altenzentrum St. Nikolaus, Landstuhl
- ◆ St. Elisabeth-Stiftung, Wohnpark St. Georg, Meckenbeuren



Sehr geehrte Mitglieder,

in diesem Jahr spüren wir ganz besonders, wie es ist, auf die Familie begrenzt zu bleiben – wie einst die heilige Familie in der heiligen Nacht. Denken wir in diesem Jahr ganz besonders an die Menschen, die das Fest nicht im Kreise ihrer oder einer Familie verbringen können. Lassen Sie uns kreativ werden, wie wir diese Menschen im Rahmen der Kontaktbeschränkungen unterstützen können.

In diesem Sinne Ihnen allen eine gesunde, friedvolle und segensreiche Weihnacht 2020 und ein optimistisches Jahr 2021.

Ihr Andreas Wedeking und das gesamte Geschäftsstellen-Team

22. VKAD-Bundestagung, 8.–10. Juni 2021

Weil wir auch im Juni nächsten Jahres noch mit Einschränkungen durch Corona rechnen müssen, werden wir die Bundestagung und auch die Mitgliederversammlung des VKAD vom 8. bis 10. Juni 2021 digital durchführen. Ihr Motto: „Vielfalt sichert Zukunft – Altenhilfe gestalten“. In der Altenhilfe ist neues Denken angezeigt, um auch in Zukunft pflegebedürftigen älteren Menschen ein ausreichendes Portfolio an Möglichkeiten zur Gestaltung ihres Lebens und ihrer Pflegesituation bieten zu können. Die VKAD-Bundestagung bietet Einblicke in vielfältige Wege zur zukünftigen Gestaltung

in der Altenhilfe. Auch die VKAD-Mitgliederversammlung, die sich am 10. Juni 2021 direkt an die Bundestagung anschließt, wird digital stattfinden. Mehr zum Programm der Bundestagung erfahren Sie in der nächsten Ausgabe des VKAD-Info mit Schwerpunktartikeln zu Themen der Bundestagung.



NACHGEDACHT



Gundekar Fürsich

Geschäftsführer der Caritas Trägergesellschaft „St. Elisabeth“ gGmbH in Erfurt und Mitglied im VKAD-Vorstand, E-Mail: fuersich.g@caritas-cte.de

Frage an die gesamte Gesellschaft: Was ist uns gute Pflege wert?

Der Applaus ist verklungen – die Prämien sind ausbezahlt – und jetzt? Was ist jetzt mit den hochgelobten, systemrelevanten Pflegekräften in unseren Einrichtungen? Der Versuch, die

Situation mit Prämien und zusätzlichen Stellen (jetzt ja auch Hilfskräften) zu entschärfen, ist letztlich ein Tropfen auf den heißen Stein. Die Mitarbeiter(innen) in unseren Einrichtungen wollen mehr. Sie wollen, dass sich ihre gesellschaftliche Relevanz – ihnen in der ersten Corona-Phase so öffentlichkeitswirksam zugesprochen – sich nun konkret in substantziellen Verbesserungen ausdrückt.

Dazu gehören meines Erachtens mehrere Dinge: Zum einen braucht es endlich einheitliche, verlässliche Personalschlüssel für ganz Deutschland. Die in mehreren Gutachten vorgestellten Vorschläge müssen ernsthaft diskutiert und konsequent umgesetzt werden. Dabei ist neben der Quantität auch die ausreichende Qualifikation unserer Mitarbeiter(innen) in den Blick zu nehmen. Für lernende Organisationen bekommt die Fort- und Wei-

terbildung einen neuen Stellenwert, um die Einrichtungen und Dienste in der Umsetzung eines geeigneten Personalmix zu unterstützen. Daneben braucht die Pflege einen fairen Lohn, der ihre besonderen Belastungen widerspiegelt. Da haben wir als Caritas im Vergleich mit anderen Anbietern schon viel erreicht. Doch auch bei uns steht die Angleichung der Ost-Löhne an das West-Niveau (inklusive der Arbeitszeit) immer noch aus.

Es braucht aber auch flexible, an den Bedarfen der verschiedenen Lebensphasen orientierte Arbeitszeitmodelle. Hier ist auch die Arbeitsrechtliche Kommission gefordert, ein modernes, transparentes und flexibles System zu entwickeln.

Letztlich muss uns allen klar sein: Jede Verbesserung kostet Geld. Die Eigenanteile unserer Bewohner(innen) sind in den letzten Jahren sehr gestiegen – auch hier ist eine Schmerzgrenze erreicht. Die Situation ist nur durch eine Reform der Pflegeversicherung zu lösen. Dazu braucht es eine breit angelegte gesellschaftliche Diskussion über die Frage: Was ist uns allen in Zukunft eine gute Pflege wert? Für alle Beteiligten – die Pflegebedürftigen, ihre An- und Zugehörigen und ganz besonders auch für die Menschen, die in diesem System arbeiten.

Ihr Gundekar Fürsich

IMPRESSUM neue caritas VKAD-Info

www.vkad.de

Redaktion: Anne Helmer (ah) (verantwortlich), Andreas Wedeking (awe), Annett Enge-Müller (ae), Eva-Maria Güthoff (eg), Gabriele Hiniger (gh), Claudia Stein (st), Klemens Bögner

Karlstraße 40, 79104 Freiburg, Tel. 07 61/200-459, Fax: 07 61/200-710

VKAD-Redaktionssekretariat: Brigitte Raschke (ra), Tel. 0 30/28 44 47-851, Fax: 07 61/2 00-7 10, E-Mail: vkad@caritas.de

Vertrieb: Bettina Weber, Lambertus-Verlag GmbH; Tel. 07 61/3 68 25-26, Fax: 3 68 25-33, E-Mail: neue-caritas@lambertus.de

Titelbild: AdobeStock/tomertu

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung. Herausgegeben vom VKAD e. V. in Freiburg.