

1. Tag

1. November **Workshop a**

Pflegequalifikation und Pflegeoutcome im Spannungsfeld – Anforderungen an die Kompetenzentwicklung in der Pflegeausbildung

Prof. Dr. Margarete Reinhart, Evangelische Hochschule Berlin

In diesem Referat soll der Frage nachgegangen werden, wie die Verbindungen und Zusammenhänge zwischen Pflegequalifikation und Pflegeoutcome aufgefunden und eingeschätzt werden können.

Sicher ist es in Zeiten knapper Kassen nicht erstaunlich, dass politisch und öffentlich vorrangig darüber nachgedacht wird, wie die für die Bürger und Bürgerinnen notwendigen Pflegeleistungen möglichst kostengünstig und ohne Verbesserung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen und Entgelte erbracht werden können. Da hört man immer wieder Vorschläge, die für den verstärkten Einsatz schwer vermittelbarer Langzeitarbeiterloser oder sog. Bildungsversager in der beruflichen Pflege plädieren. Auch die Option der Gewinnung pflegerischer Arbeitskräften aus dem Ausland gerät verstärkt in den Fokus. Hier bei denkt man nicht nur an das EU-Ausland, sondern richtet seinen Blick weit weg, bis hin nach China.

Gerade deshalb muss hier nachdrücklich die Frage gestellt werden, welche Outcomes Bürgerinnen und Bürger als Ergebnis beruflicher Pflege eigentlich erwarten können und wie der Beitrag der Pflege zur Lebensgestaltung der Klientinnen und Klienten der Pflegeversorgung eigentlich aussieht.

Daraus ergibt sich folgerichtig, welche Kompetenzen durch Ausbildung vermittelt werden müssen. Allerdings gilt es an dieser Stelle, einmal genau hinzusehen und die Frage zu stellen, was Kompetenzentwicklung genau meint und wie die gewünschten Kompetenzen unter den realen Bedingungen der Leistungserbringung im derzeit geltenden Recht aussehen können.

1. November **Workshop b**

Umgangskultur in der Pflege – Abenteuerland „Sprache“

Sandra Wiesner-Mantz, Coach und Kommunikationstrainerin

Sensibilisieren Sie sich für einen bewussten Umgang mit Sprache. Im Pflegeberuf ist oft jedes einzelne Wort von großer Bedeutung. So wird das Sprechen selbst zu einer Kompetenz im Pflegealltag.

Die Sprachkultur erschafft ein Klima und diese Atmosphäre ist die Basis für eine hochwertige Pflege. Sprache ist ein Schlüssel für Gesundheit, Lebenskraft und Freude am eigenen Beruf. Der erste Schritt ist, zu hören, was Sie sagen.

Ein zweiter Schritt ist, die Verantwortung für die eigenen Worte selbst zu tragen. Ein dritter Schritt ist, mit Pioniergeist und viel Humor miteinander eine Sprachkultur aufzubauen.

1. Tag

1. November **Workshop c**

Freiwilligendienste in den Einrichtungen – Was gibt es, wer macht es und wie kann der Freiwilligendienst für alle sinnvoll umgesetzt werden?

Juliane Meinhold, Paritätischer Gesamtverband

Mit Aussetzen der Wehrpflicht und somit Aussetzen des Zivildienstes hat das Thema „Freiwilligendienst“ eine neue Qualität erhalten.

Ist der Zivildienst durch einen Freiwilligendienst ersetzbar? Welche Freiwilligendienste gibt es? Wer macht einen Freiwilligendienst und was müssen Einrichtungen an Rahmenbedingungen schaffen, dass der Freiwilligendienst sinnvoll für

alle umgesetzt werden kann? Diese Fragen sollen nach einem Input zu den bestehenden Strukturen der Freiwilligendienste und ihren gesetzlichen Rahmenbedingungen gemeinsam erörtert werden. Ziel des Workshops ist es, einen Überblick zu den bestehenden Freiwilligendiensten und konkrete Umsetzungsempfehlungen für Einrichtungen zu erarbeiten, die in die Praxis mitgenommen werden können.

1. November **Workshop d**

Weiter wie bisher oder auf dem Weg zu einem „Magnetunternehmen“

Alfons Nickels, Geschäftsführer Franziskusheim gGmbH

„Pflegerotstand“ und „Fachkräftemangel“ sind Worte die fast jeden Heimleiter oder Geschäftsführer eines Sozialbetriebes fast täglich begleiten und manchen Kollegen wahrscheinlich bis zum Rentenalter.

Aber halt nur fast jeden Kollegen, denn es gibt sie halt auch, die Kollegen, die nicht mit einem Stein auf der Brust geboren sind um das Jammern von Geburt an zu lernen, sondern tatkräftig mit ihren Mitarbeitern innovativ sind, Mehrwerte anbieten, nicht nur für Kunden, sondern gerade auch für ihre Mitarbeiter und ihre Unternehmen so zu Magnetunternehmen entwickeln.

Unsummen werden in Stellenanzeigen verbraten, häufig ohne Erfolg, denn die Besten der Branche suchen sich ihre Arbeitsplätze selbst und warten nicht darauf, dass man sie über die Zeitung sucht. Hohe Fluktuationskosten und Einarbeitungsverluste belasten die Unternehmen und Krankenstände von

bis zu 20% der bereinigten Arbeitszeit verschlingen viel Geld.

Aber es gibt sie halt auch, die Unternehmen, die eine exzellente Bewerbungslage haben und keine Stellenanzeigen schalten müssen, die eine ausgesprochen geringe Fluktuation haben, die kontinuierlich mit Krankenständen unter 3% aufwarten können etc., Magnetunternehmen halt, die nicht nur ihre Mitarbeiter binden, sondern deutlich mehr qualifizierte Mitarbeiter anziehen, als sie benötigen. Vorstellung eines gelebten Modells – von der Vertrauensarbeitszeit bis zum Fitnessstudio, vom Tariflohn bis zum Unternehmensimage, von der Vertrauenskultur bis zur Familienfreundlichkeit, vom Homeoffice bis zur Karriereplanung, von der Frauenförderung bis zu Fort- und Weiterbildungen, vom Kindergartenplatz oder der Tagesmutter bis zum Mitarbeiterbrief.

1. Tag

1. November **Workshop f**

Von der erlösorientierten zur leistungsdefinierten Einsatzplanung in der ambulanten Pflege

Andreas Heiber, SysPra Unternehmensberatung für Pflegedienste, Bielefeld

Alles scheint so einfach bei der Einsatzplanung zu sein: man rechnet aus dem Preis einer Leistung aus, wie lange man bei bestehenden Personalkosten vor Ort bleiben kann und nimmt diese Zeit als Durchschnittszeit!

Dieses Rezept führt in der Praxis erstaunlich oft in wirtschaftliche Schwierigkeiten, da es nicht nur auf falschen Voraussetzungen beruht, sondern auch dazu führt, oftmals zu viel Zeit für Leistungen zu definieren.

Vertraglich sind die meisten Leistungen nicht in Zeiten vereinbart, sondern in Leistungsinhalten. Daher gilt es für jeden Kunden zu prüfen, wie viel Zeit man (nur) bei ihm benötigt. Das kann im Einzelfall auch mehr als der Durchschnitt, aber auch deutlich weniger sein. Auf diesem Weg lässt sich nicht nur die Wirtschaftlichkeit besser erreichen, auch die Zufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wächst.

1. November **Workshop g**

Entschleunigung durch Beschleunigung – vom sinnvollen Einsatz der EDV in der ambulanten Pflege

Steffen Maaß, DAN-Produkte

Im Workshop wird Ihnen u.a. das Innovative demenzorientierte Assessmentssystem (IDA) vorgestellt.

IDA versucht Verhaltensauffälligkeiten bei Menschen mit Demenz zu erklären und dadurch Stress bei den Bewohnern, bzw. auch bei den Pflegekräften zu reduzieren. Das Assessment wurde auf Grundlage der Rahmenempfehlungen von Prof. Dr. Bartholomeyczik für das Bundesministerium für Gesundheit gemeinsam mit der Universität Witten/Herdecke entwickelt.

Des Weiteren erhalten Sie Kenntnisse über die Nutzung von Pflegediagnosen nach European Nursing care pathways (ENP) im Kontext Ihrer Pflegeplanung, Formulierung von Pflegezielen und deren Umsetzung.

Einen weiteren Schwerpunkt des Workshops bildet die Umsetzung der Expertenstandards Dekubitus, Schmerz, Ernährung, Harnkontinenz und Sturz im Pflegeprozess.

1. Tag

1. November **Workshop h**

„Kopf hoch, Brust raus“: Pflegefachkräfte – stark machen!

Thorsten Kohl, Heimleiter, Prof. Bärbel Dangel, Evangelische Hochschule Dresden

Der Workshop thematisiert Anforderungen und Umsetzung von pflegefachlicher Tätigkeit in der außerklinischen pflegerischen Versorgung. Hintergrund ist die Annahme, dass pflegefachliche Aufgaben von Pflegefachkräften bislang lediglich in einem (zu) engen Spektrum wahrgenommen und umgesetzt werden.

In Zeiten eines Mangels an Pflegefachkräften, gestiegenen fachlichen Anforderungen und der Aufrechterhaltung einer angemessenen Versorgung besteht möglicherweise Bedarf der Justierung. Insofern müssen Fachkraftaufgaben eindeutig beschrieben und auch tatsächlich von Fachkräften umgesetzt werden, dies auch vor dem Hintergrund von Kompetenzkriterien des Deutschen Qualifikationsrahmens.

Fragen, die im Workshop thematisiert werden sollten, sind:

- Welche Aufgaben und Kompetenzen charakterisieren die Tätigkeit von Pflegefachkräften?
- Nehmen Fachkräfte tatsächlich Fachkraftaufgaben wahr?
- Beschränkt sich Fachkrafttätigkeit auf Pflegeplanung und Behandlungspflege?
- Wie sieht es mit der Umsetzung von Tätigkeiten jenseits der Grund- und Behandlungspflege aus: Beratung, Umsetzung Expertenstandards, Freiheitsbeschränkung, Vorsorgevollmacht, Anleitung und Information von Nichtfachkräften (Pflegehilfskräfte, Betreuungskräfte, Praktikanten, Angehörige, ...)
- Steuerung des Pflegeprozess in Eigeninitiative, Umsetzung des Pflegeprozess entsprechend seiner Intention

- Sinnvoller Umgang und Auseinandersetzung mit der Pflegedokumentation
- erkennbare neue Aufgaben
- ...

Rolle der Pflegedienstleitung: Werden Pflegefachkräften die Aufgaben abgenommen, weil es ihnen letztendlich nicht zugetraut wird oder um Widerständen aus dem Wege zu gehen?

Welche organisatorischen Voraussetzungen müssen geschaffen werden, dass Pflegefachkräfte entsprechend ihres Wissens und ihrer Kompetenzen arbeiten (können)?

Wie lassen sich personale Kompetenzen (Eigeninitiative, Selbstbewusstsein, ...) fördern?

Wie lassen sich soziale Kompetenzen (Kommunikation, Rolle als Fachkraft (Verantwortliche gegenüber Nichtfachkräften, Rolle im Team, ...) erwerben?

Wie lassen sich fachliche Kompetenzen (Maßnahmen der Personalentwicklung: z. B. Praxistransfer von WB, wie kommt tatsächlich was an, Zielvereinbarung, Ressourcen „aufspüren“ bei FK ...) etablieren?

Wie kann man kompetenzorientiertes Handeln kollegial sichern?

Welche Unterstützung durch Heimleitung und Träger sind erforderlich?

1. Tag

1. November **Workshop j**

Vom „Bauchgefühl“ zur Handlungssicherheit: standardisierter Ablauf bei Verdacht auf Gewalt in der Pflege alter Menschen

Dr. Marion Bonillo, Projekt PURFAM, Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)

Gewalt gegen pflegebedürftige alte Menschen ist nach wie vor ein Tabuthema. Dies gilt in besonderem Maße für die häusliche durch Familienangehörige geleistete Pflege. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ambulanten Pflege sind in ihrem beruflichen Alltag häufig mit von Aggressivität und Gewalt bedrohten prekären Pflegesituationen im familialen Kontext konfrontiert.

Zurzeit existieren aber kaum Konzepte oder Instrumente, die sie befähigen, mit der Problematik adäquat umzugehen. Ein regelhaftes Vorgehen bei Verdacht auf Gewalt in der Pflege und der Einsatz entsprechender Checklisten sind ein

Beitrag zu mehr Handlungssicherheit im Umgang mit der Problematik und stellen damit eine sinnvolle Form der Qualitätssicherung in ambulanten und teilstationären Einrichtungen dar.

Im Workshop wird eine entsprechende im Projekt PURFAM entwickelte Interventionsmaßnahme vorgestellt, deren Instrumente vor allem für die Anwendung in ambulanten Einrichtungen geeignet sind. Hier sind Ihre Erfahrungen und Einschätzungen als Praxisexperten geschätzt und gefragt!

1. November **Workshop k**

Die Veröffentlichung von MDK-Transparenzberichten – rechtliche Beurteilung und effektive Gegenwehr aus Trägersicht

RA Anja Werner, bmn Rechtsanwälte, Berlin

Gegenstand des Workshops soll die Auseinandersetzung mit den Folgen einer MDK-Prüfung sein. Aus rechtlicher Sicht sind Maßnahmebescheide und Transparenzberichte häufig nicht nur problematisch, sondern für die Träger folgenreich.

Im Gespräch werden verschiedene Handlungsmöglichkeiten entwickelt und auf Besonderheiten

– wie Fristen – hingewiesen. Bei Interesse wird die aktuelle rechtliche und sozialpolitische Situation diskutiert.