



Christine Vogler
Vize-Präsidentin des
Deutschen Pflgerats

Editorial

Stellschraube Arbeitsbedingungen

Der Deutsche Pflgerat mahnt seit vielen Jahren bessere Arbeitsbedingungen an – und zeigt Wege auf, wie diese gestaltet werden können. Dabei mag es paradox sein, aber einer der wichtigsten Punkte in Zeiten des Pflegepersonal mangels ist es, die Arbeit auf mehr Schultern zu verteilen. Das steigert enorm die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bewiesen haben dies jüngst gleich mehrere Studien und Umfragen. So u.a. die „Time to Care“-Studie von Deloitte sowie die Bertelsmann-Studie zum „Fachkräftemangel in der Altenpflege“. Beide Studien machen deutlich, dass wir ein gemeinsames Verständnis über alle Grenzen hinweg benötigen. Der Fokus muss auf die Arbeitsbedingungen der professionell Pflegenden gerichtet werden. Nur wenn es gelingt, hier nachhaltige und spürbare Verbesserungen vorzunehmen, kann auch künftig eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung aufrechterhalten werden. Hierfür brauchen wir gute politische Rahmenbedingungen, gute Arbeitgeber, Kostenträger und Gewerkschaften, die gemeinsam und fair in eine Richtung laufen.

Gefragt, was die größten Einflussfaktoren auf die Job-Zufriedenheit bei den professionell Pflegenden sind, nennen die in den Studien Befragten mitarbeiterfreundliche Arbeitszeitmodelle, die gute Zusammenarbeit innerhalb der Teams, hohe Anerkennung, gute Bezahlung sowie die Möglichkeit, Verantwortung zu tragen und die eigenen Fähigkeiten sinnvoll einsetzen zu können. Unerlässlich ist daher auch eine sinnvolle neue Aufgabenverteilung zwischen den Gesundheitsberufen. Entscheidend ist zudem, dass die professionell Pflegenden über eine starke Interessenvertretung verfügen, wie sie derzeit mit den sich gründenden Pflegekammern entstehen.

Christine Vogler
Vize-Präsidentin des Deutschen Pflgerats



In Kooperation mit

Heilberufe
Das Pflgemagazin

IM FOCUS

Streik für mehr Personal

Beim Streik der Beschäftigten der Unikliniken Düsseldorf und Essen ging es im Kern um die Entlastung der Beschäftigten in der Pflege beider Krankenhäuser. Hier hat man sich Anfang September auf einen Kompromiss geeinigt.

Konkret verständigten sich die Verhandlungspartner am Ende des Schlichtungsverfahrens für die beiden bestreikten Unikliniken auf die zusätzliche Einstellung von jeweils 180 Vollzeitkräften, die ganz überwiegend unmittelbar in der Pflege am Krankenbett eingesetzt werden sollen. Das führt zu einer Entlastung der bisher beschäftigten Pflegekräfte, wie das Gesundheitsministerium in NRW betont. Um eine bessere Arbeitssituation in der Pflege nachhaltig zu sichern, wurden zudem Verfahren zur umfassenden Ermittlung des Pflegebedarfs und für etwaige Mangelsituationen sowie eine Mindestbesetzung für die Nachtschicht und Verbesserungen für die Auszubildenden vereinbart.

Wie zuletzt an der Charité in Berlin ging es dabei nicht zuerst um eine bessere Bezahlung, sondern um eine bessere Personalausstattung. Dies zeige, „wie groß die Sorgen der Pflegekräfte sind“, sagte denn auch der nordrhein-westfälische Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann.

Der Deutsche Pflgerat begrüßt das Ergebnis „für mehr Pflegepersonal“ und wird sich auf Bundesebene weiterhin für politische Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die professionell Pflegenden einsetzen. Die Beispiele Berlin, Düsseldorf und Essen zeigen, dass gute Ergebnisse für mehr Personal erreichbar sind. Deutschland braucht allgemeinverbindliche Tarifverträge für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege.

Irene Maier
Vize-Präsidentin des Deutschen Pflgerats (DPR)

DPR kritisiert Verordnungsentwurf des Bundesgesundheitsministeriums

Pflegepersonaluntergrenzen: Mangelhaft!

Der Deutsche Pflegerat bezeichnet den Verordnungsentwurf des Bundesgesundheitsministeriums zu den Pflegepersonaluntergrenzen als völlig unzureichend. Er stehe im Widerspruch zum Koalitionsvertrag.

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat nach dem Scheitern der Verhandlungen der Selbstverwaltung im August einen Entwurf für eine Verordnung zu Pflegepersonaluntergrenzen im Krankenhausbereich vorgelegt. Damit erkennt das Ministerium an, dass für gute Pflege und Versorgung rechtliche Vorgaben zur Personalausstattung erforderlich sind. Denn Patientinnen und Patienten kommen in deutschen Krankenhäusern zu Schaden, weil die pflegerische Versorgung durch ungenügend vorhandenes Pflegepersonal nicht ausreicht.

Was das Bundesgesundheitsministerium mit der nur für 2019 geltenden Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung vorgelegt hat, ist jedoch völlig unzureichend. Im Widerspruch zum Koalitionsvertrag sollen personelle Untergrenzen beim Pflegepersonal nur in einigen Krankenhausbereichen festgelegt werden und dann auch nur in den Kranken-

häusern, wo die Not beim Pflegepersonal am größten ist. So verordnete Untergrenzen sorgen nicht für eine gute Patientenversorgung und entlasten auch nicht die stark beanspruchten Pflegenden, im Gegenteil, sie gefährden die Patientensicherheit.

Willkürlich gewählte Schlüssel

Die im Verordnungsentwurf genannten Pflegepersonalschlüssel sind willkürlich gewählt und berücksichtigen nicht ausreichend den tatsächlich notwendigen Patientenbedarf. Sie werden die zu Versorgenden und die Pflegenden zu Nomaden machen. Da die vorgelegten Personalschlüssel nur einzelne Stationen betreffen, werden Pflegenden aus den nicht geregelten Bereichen abgezogen und Patientinnen und Patienten in nicht-geregelte Bereiche verlegt. So ist davon auszugehen, dass Patientinnen und Patienten zu früh von Intensivstationen auf Allgemeinstationen verlegt werden.

Gefahr der Personalabsenkung

Zudem besteht die Gefahr, dass in den Krankenhäusern, die heute etwas besser ausgestattet sind als die im Verordnungsentwurf genannte Vorgabe, angesichts des ökonomischen Drucks und des Pflegepersonalmangels Personalquoten abgesenkt werden. Argumente des Pflegemanagements für eine bessere Patientensicherheit und eine bessere Versorgungsqualität würden damit untergraben.

Die im Entwurf genannten Pflegepersonalschlüssel sehen zudem eine Fachkraftquote vor. Dies wird vom Deutschen Pflegerat an dieser Stelle grundsätzlich abgelehnt. Assistenzpersonal ist oft sinnvoll und nötig, aber nicht als Bestandteil einer Minimalsausstattung mit Pflegepersonal, die Patientengefährdung verhindern soll. Die Verordnung ist zudem ein zahnloser Papiertiger. Sie bringt enormen bürokratischen Aufwand, sieht aber bei Nicht-Einhaltung keinerlei Sanktionen vor.

Personalvorgaben für alle Bereiche

Aus Sicht des Deutschen Pflegerats sind Vorgaben für die Personalausstattung in allen Bereichen des Krankenhauses, die sich am Bedarf der Patientinnen und Patienten orientieren, unerlässlich. Nur diese können eine fundierte Berechnungsgrundlage dafür geben, wo eine Personaluntergrenze zu setzen ist. Der Deutsche Pflegerat fordert die Wiedereinsetzung der Pflegepersonal-Regelung (PPR) in einer modernisierten Form.

Dieser BMG-Vorschlag ist ein Schlag ins Gesicht für alle, die sich seit Jahren für eine angemessene Zahl von Pflegenden, gute Bedingungen und damit einer angemessenen Versorgung der Bedürftigen in diesem Land einsetzen.



Assistenzpersonal ist oft nötig, aber nicht als Bestandteil einer Minimalsausstattung mit Pflegepersonal, die Patientengefährdung verhindern soll.

© Chris Ryan - Getty Images / iStock (Symbolbild mit Fotomodell)

Studie ermittelt Personalbedarf

Pflegeaufwand wird minutiös gemessen

Als Pflegefachkraft zu arbeiten, soll deutlich attraktiver werden. Das will die Bundesregierung sich einiges kosten lassen: Bessere Löhne, familienfreundliche Arbeitszeitenregelungen, Anwerbung von Fachkräften aus Osteuropa, Abschaffung des Schulgelds für Auszubildende.

Der Personalbedarf soll den tatsächlichen Gegebenheiten auf Pflegestationen und in Wohnbereichen von Altenpflegeeinrichtungen angepasst werden. Wie viele Pflegekräfte für eine bedarfsgemäße Pflege tatsächlich nötig sind, wird derzeit von der Universität Bremen bundesweit in 56 stationären und zwölf teilstationären Pflegeeinrichtungen mit insgesamt rund 2.500 Bewohnern minutiös ermittelt. Eine der teilnehmenden Einrichtungen ist das katholische Altenzentrum St. Josefshaus in Witten-Herbede.

Versprechen müssen eingehalten werden

Attraktiv sei der Beruf nur, wenn man seine Versprechen einhalten könne, sagt Hedwig Deppe, Pflegedienstleiterin im St. Josefshaus, und nennt als Beispiele flexible Arbeitszeiten, rücksichtsvolle Personalplanung, Zeit für Gespräche und aktivierende Pflege.

Im St. Josefshaus sieht es vergleichsweise gut aus: 80 Bewohner werden von 40 Pflegekräften in Voll- und Teilzeit gepflegt, die Fachkräftequote liegt bei 65 Prozent, alle Planstellen sind besetzt. Dennoch, sagt Deppe, kranke die Bedarfsplanung daran, dass Gespräche, Fallbesprechungen oder Konfliktbewältigung ebenso wenig wie die Palliativversorgung im Zeitplan berücksichtigt seien und damit bezahlt würden; sie würden lediglich im Rahmen der Pflegedokumentation pauschal abgerechnet. Das Zweite Pflegestärkungsgesetz sieht nun ein bundesweit einheitliches Bemessungssystem vor. Davon erhoffen sich alle Beteiligten eine realistischere Personalausstattung.

Dreiwöchiger Erhebungszeitraum

Während des dreiwöchigen Erhebungszeitraums prüft der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) zu-

nächst die Pflegegutachten aller an der Studie beteiligten Bewohner einer Einrichtung. In der zweiten Woche wird eine standardisierte Pflegeplanung erstellt. In der dritten Woche schließlich wird jede Pflegekraft beider Tagschichten sowie einer Nachtschicht auf Schritt und Tritt von einem Datenerheber begleitet, der den Zeitaufwand einer jeden pflegerischen Verrichtung dokumentiert. Bundesweite Ergebnisse sollen Ende des Jahres vorliegen.

Bedarfserhebung allein löst nicht die Probleme

„Natürlich sind mit der Bedarfserhebung allein nicht die Probleme des Pflegegenotstandes gelöst“, erklärt Dorothea Röser, Referentin für offene, stationäre und teilstationäre Altenhilfe im Caritasverband für das Bistum Essen. Denn es fehlten weiterhin Pflegekräfte, es fehlten Planstellen, Ausbilder und Plätze in Fachschulen. Die Pflegebedarfsstudie sei aber ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, so Röser: „Egal, an welcher Stelle man zuerst in den Kreislauf des Pflegekräftemangels eingreift: Gut ist, wenn die Bundesregierung die Erkenntnisse aus der Studie zügig in die Praxis umsetzt“.

www.caritas-essen.de

Pflegekammer Niedersachsen

Die Mitglieder der Kammerversammlung der Pflegekammer Niedersachsen haben die Gesundheits- und Krankenpflegerin Sandra Mehmecke für die kommenden fünf Jahre zur Präsidentin der Kammer gewählt. Neben Sandra Mehmecke wurden Nora Wehrstedt als Stellvertretende Kammerpräsidentin sowie fünf weitere Personen in den Vorstand gewählt. Alle drei Berufsgruppen der Pflege sind im Vorstand vertreten.

„Die Errichtung der Pflegekammer Niedersachsen ist ein wichtiger Leuchtturm, der den Weg für die Pflegekammern in ganz Deutschland ebnet. Wir wünschen dem gesamten Vorstand viel Kraft und viel Erfolg bei ihrer bedeutenden Arbeit für die professionell Pflegenden“, machte DPR-Präsident Franz Wagner im Anschluss zu den Vorstandswahlen deutlich.

www.pflegeberufekammer-sh.de

Expertenstandard Mundgesundheits in der Pflege

Das Deutsche Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP) plant in Kooperation mit der Bundeszahnärztekammer (BZÄK), der Deutschen Gesellschaft für Alterszahnmedizin (DGAZ) und der Arbeitsgemeinschaft Zahnmedizin für Menschen mit Behinderung oder besonderem medizinischem Unterstützungsbedarf (AG ZMB) die Entwicklung eines Expertenstandards zum Thema „Erhaltung und Förderung der Mundgesundheits in der Pflege“ bei pflegebedürftigen Menschen in Krankenhäusern, Einrichtungen der stationären Altenhilfe und ambulanten Pflegediensten. Für die wissenschaftliche Leitung der Expertenarbeitsgruppe wird ein zum Themengebiet ausgewiesener Pflegewissenschaftler mit Erfahrungen in der pflegerischen Versorgung gesucht. Die Expertenarbeitsgruppe wird voraussichtlich ab März 2019 in enger Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Team des DNQP und den Kooperationspartnern aus der Gruppe der Zahnärzte auf Basis einer zu erstellenden Literaturanalyse einen Entwurf des Expertenstandards entwickeln und im Oktober 2020 der Fachöffentlichkeit vorstellen.

www.dnqp.de

AUS DEN VERBÄNDEN

Pflegermanagement-Award 2019

Auch im kommenden Jahr wird der Pflegermanagement-Award 2019 in den Kategorien Nachwuchs-Pflegermanager und Pflegermanager des Jahres vom Bundesverband Pflegermanagement in Zusammenarbeit mit Springer Pflege verliehen. Hauptsponsor der Preisverleihung ist zum 7. Mal in Folge ZEQ – eine der führenden Unternehmensberatungen für Krankenhäuser, Psychiatrien und Rehakliniken. Weiterer Sponsor ist Fresenius Kabi. Die Preisverleihung findet im Rahmen einer exklusiven Abendveranstaltung am 25. Januar 2019 beim Kongress Pflege 2019 in Berlin statt. In beiden Kategorien sorgt jeweils eine hochkarätige Jury für eine professionelle Bewertung der Bewerber. Die Preisträger können sich auf attraktive Preise freuen. ZEQ ermöglicht den beiden Erstplatzierten jeweils ein exklusives Führungskräfte-Training mit bis zu 20 Teilnehmern in ihren Einrichtungen. Zudem erhalten sie wie alle weiteren Preisträger ein Jahr lang freien Zugang zum klinikcampus.de sowie Buchgutscheine von Springer Medizin. Von Maritim erhalten die jeweils ersten Plätze einen Gutschein für ein Wochenende in einem deutschen Maritim-Hotel ihrer Wahl. Der Nachwuchs-Pflegermanager des Jahres erhält eine einjährige Mitgliedschaft im Fachbeirat des Kongresses Pflege und ist ein Jahr lang Gast im Vorstand des Bundesverbandes Pflegermanagement. Und alle Preisträger erhalten die Öffentlichkeit, die für die Profession Pflege und ihren alltäglichen Einsatz so wichtig ist. Bewerbungsschluss war der 30. September.

www.bv-pflegermanagement.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

„PflegerPositionen“ – Der offizielle Newsletter des DPR erscheint in Kooperation mit HEILBERUFE – Das Pflegermagazin.

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

DGB und ver.di stellen Umfrage-Ergebnisse vor

Bedingungen in der Pflege besonders hart

In Berlin wurde jetzt eine Beschäftigtenbefragung zu den Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege vorgestellt. Die Ergebnisse belegen: Die professionell Pflegenden sind weitaus stärker von Zeitdruck und einer überbordenden Arbeitsmenge geprägt als dies für den Durchschnitt aller Berufsgruppen gilt.

In der Pflicht für dringend benötigte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen stehen seit langem jedoch nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Kostenträger seitens der Kranken- und Pflegekassen sowie der Sozialhilfeträger. Das Spardiktat auf dem Rücken der professionell Pflegenden muss ein Ende haben. Das fordert DPR-Präsident Franz Wagner eindringlich.

„Die Ergebnisse bestätigen, was man schon lange weiß“, heißt es ergänzend vom Deutschen Berufsverband für Pflegerberufe e.V. (DBfK). Seit Jahren sehe man seitens der politisch Verantwortlichen bei „den untragbaren Arbeitsbedingungen in der Pflege lediglich tatenlos zu“. Viel Zeit bleibe womöglich nicht mehr, das Ruder noch herumzureißen und den Kollaps des Systems abzuwenden, so der DBfK. Um die Lücke zu besseren Arbeitsbedingungen zu schließen, geht der DPR von rund 100.000 Stellen mehr in der Kranken- und Altenpflege aus, die unmittelbar gebraucht werden: „Die Konzentrierte Aktion Pflege muss schnellstmöglich zum Abschluss gebracht und ihre Ergebnisse für alle Beteiligten verpflichtend unmittelbar umgesetzt werden“.

80% der Befragten fühlen sich gehetzt

Laut der jetzt vom DGB und ver.di vorgelegten Sonderauswertung der Umfragen zum „DGB-Index Gute Arbeit“ liegt der Anteil der Krankenpflegerinnen und -pfleger, die sich bei der Arbeit oft gehetzt fühlen, bei 80% (Altenpflege: 69%;

alle Berufsgruppen: 55%). Der Anteil der Beschäftigten in der Krankenpflege, die „häufig Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen, um die Arbeitsmenge bewältigen zu können“, liegt bei 49% (Altenpflege: 42%; alle Berufsgruppen: 22%). Dass sich unter diesen Bedingungen nur rund ein Fünftel der in der Pflege Beschäftigten vorstellen kann, bis zur Rente zu arbeiten, liegt auf der Hand (Krankenpflege: 23%, Altenpflege: 20%, alle Berufsgruppen: 48%).

Gesellschaftlicher Nutzen der Arbeit wird hoch bewertet

Nahezu einhellig positiv (94%) bewerten die Pflegebeschäftigten dagegen den gesellschaftlichen Nutzen ihrer Arbeit. 73% von ihnen sind der Meinung, nicht leistungsgerecht entlohnt zu werden. Wichtig für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist es auch, wie es um die interaktive Arbeit im Pflegebereich steht. So ist der Anteil der Beschäftigten, die Kernanforderungen interaktiver Arbeit zu bewältigen haben – z.B. Gefühle verbergen oder Konflikte mit Patienten beziehungsweise Kunden durchstehen –, in der Pflegebranche mit 7% fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt für bundesweit alle Beschäftigten (4%).

www.dgb.de