

Gastbeitrag von Bundesministerin Dr. Kristina Schröder

Zeit für Verantwortung: Mit der Familienpflegezeit Pflege und Beruf vereinbaren

Jeder und jede von uns wünscht sich von ganzem Herzen, dass die eigenen Eltern so lang wie möglich bei guter Gesundheit bleiben. Aber leider ist Gesundheit im Alter nicht selbstverständlich. Wir leben zwar immer länger - und das bei immer besserer Gesundheit. Doch ein langes Leben geht an niemandem spurlos vorüber. Für fast jeden von uns stellt sich deshalb irgendwann die Frage: Was tun, wenn Mutter, Vater oder Lebenspartner auf Pflege angewiesen sind?



Die meisten Menschen wollen die Verantwortung für die hochbetagten Eltern oder für den krebserkrankten Lebenspartner nicht delegieren. Deshalb pflegen schon heute viele Menschen ihre Angehörigen selbst. Viele gehen dabei bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit – vor allem diejenigen, die gleichzeitig noch berufstätig sind, und das ist die Mehrzahl der pflegenden Angehörigen. Auf Dauer kann niemand diese Doppelbelastung durchhalten. Doch pflegende Angehörige brauchen ihr Einkommen. Sie können im Beruf nicht einfach pausieren. Und ein längerer Abschied vom Job mit Ende 50, Anfang 60, ist der sichere Weg in die Arbeitslosigkeit.

Kein Wunder also, dass 87 Prozent der Bevölkerung die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dem aktuellen Familienmonitor von Allensbach zufolge für eine wichtige Aufgabe halten. Gleichzeitig bewerten 74 Prozent die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als schlecht. Das möchte ich mit der Familienpflegezeit ändern. Mein Konzept greift das Bedürfnis der meisten Menschen auf, für ihre kranken Eltern oder Angehörigen da zu sein, wenn diese ihre Hilfe brauchen. Denn Menschen, die ein Leben lang viel geleistet haben, verdienen einen würdigen Lebensabend. Und Menschen, die Angehörigen einen würdigen Lebensabend schenken, verdienen unsere Unterstützung. Beruf und Pflege müssen dazu genauso vereinbar sein wie Beruf und Kinder. Menschen Zeit für Verantwortung zu geben, um den familiären Zusammenhalt zu stärken – das ist das Ziel der Familienpflegezeit. Jeder Arbeitnehmer soll deshalb künftig, so mein Vorschlag, einen Anspruch auf eine Familienpflegezeit von bis zu zwei Jahren erhalten, wenn er in dieser Zeit zu mindestens 50 Prozent erwerbstätig bleibt. Pflegenden Angehörige könnten also mit reduzierter Stundenzahl im Beruf weiter arbeiten und müssten dabei keine großen Einkommenseinbußen in Kauf nehmen. Der Weg zu diesem Ziel führt über Wertkonten, die in vielen Betrieben schon gängige Praxis sind. Über diese Wertkonten

Lesen Sie weiter auf Seite 2

Liebe Leserinnen und Leser,



die Zahl der Menschen, die neben ihrem Job auch die Betreuung oder die Pflege eines meist älteren Angehörigen bewältigen müs-

sen, steigt stetig. Pflegeeinrichtungen und Dienste sind von dieser Entwicklung in mehrfacher Hinsicht betroffen: Als verantwortliche Sozialunternehmen sind sie gefordert, den Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen. Als Experten können sie mit Wirtschaftsunternehmen zusammenarbeiten, um den dort Beschäftigten behilflich zu sein. Mit dem Schwerpunktthema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ wollen wir zeigen, wie sehr dieses Thema in diakonischen Altenhilfeeinrichtungen verankert ist, welche Lösungsansätze bestehen, um das Problem anzugehen – und auch, wo weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Handlungsbedarf sieht auch die Politik: Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat einen ersten Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erarbeitet, den Bundesministerin Dr. Kristina Schröder vorstellt. Den Vorstoß begrüßen wir als einen ersten Schritt - nun muss an der Ausgestaltung gearbeitet werden. Unter Beachtung der tatsächlichen, überwiegenden Familiensituation in Deutschland kann das vorgestellte Modell jedoch nicht für sich allein stehen. Eine Pflegezeit kann dann entlastende Funktionen haben, wenn gleichzeitig flankierenden Maßnahmen, wie der Ausbau unterstützender Netzwerke für pflegende Angehörige, in Angriff genommen werden. Einen solchen Prozess werden wir gern aktiv begleiten.

Ihre

Renate Gamp

Wen wollen wir als Mitarbeiter?

„Wen wollen wir als Mitarbeiter/-in? Kirchliche und diakonische Einrichtungen im Spannungsfeld zwischen christlicher Profilierung und interkultureller Öffnung“. Zur Diskussion dieses spannenden Themas hatte das Diakonische Werk in Hessen und Nassau zu einer eintägigen Konsultation in die Evangelische Akademie Arnoldshain eingeladen. Nun wurde die Dokumentation veröffentlicht. Die Herausgeber haben auf mehrfachen Wunsch die zentralen Inputs und wichtige Diskussionsbeiträge zur Mitarbeitergewinnung in der Einwanderungsgesellschaft zusammengestellt, die in der weiteren Debatte und für Diskussionen an anderen Orten hilfreich sein könnten.

Die Broschüre „Auf dem Weg zu einer ‚Dienstgemeinschaft mit anderen‘“ enthält einen theologischen Beitrag von Peter Scherle, Herborn, über die Herausforderungen für Kirche und Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Er trägt den Titel „Re-Visionen der Dienstgemeinschaft“.

Außerdem werden wichtige Aspekte des Prozesses der interkulturellen Öffnung und evangelischen Profilierung behandelt, z. B. was dieser Prozess für Mitarbeitende bedeutet und welche Rahmenbedingungen eine „Dienstgemeinschaft für andere“ braucht. Im Anhang ist ein Grundsatzpapier mit dem Titel „Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Diakonie - Was unser Denken und Handeln leitet“ aufgenommen worden.

Die elektronische Fassung der 36-seitigen Dokumentation ist im Internet auf der Homepage www.diakonie-hessen-nassau.de erhältlich. Die gedruckte Broschüre versendet auf Anfrage das

Diakonische Werk in Hessen und Nassau e. V.
Ederstraße 12
60486 Frankfurt am Main
tel 069 7947229
fax 069 794799229
astrid.fetsch@dwhn.de

können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Freistellungsansprüche ansparen, also für eine Pflegesituation vorsorgen. Wenn das Guthaben nicht ausreicht, um die häusliche Pflegezeit zu überbrücken, gewährt der Arbeitgeber einen Lohnvorschuss. Diesen muss der Arbeitnehmer nach der Pflegephase zurückzahlen. Dadurch kann der pflegende Angehörige seine Arbeitszeit auf bis zu 50 Prozent reduzieren, bekommt aber, um davon leben zu können, 75 Prozent seines Gehalts. Nach maximal zwei Jahren Pflegephase müsste er dann wieder im alten Umfang arbeiten und bekäme, wenn das angesparte Guthaben nicht ausreichend war, so lange das reduzierte Gehalt, bis das Wertkonto wieder ausgeglichen ist.

Mit der Familienpflegezeit nehme ich Unternehmen gesellschaftspolitisch in die Verantwortung – aber sie bekommen dafür auch etwas: Sie binden ihre erfahrenen Mitarbeiter ans Unternehmen. Sie verbessern deren Motivation und Arbeitszufriedenheit. Sie halten Wissen und Know-how im Unternehmen. Von einer Belastung für die Wirtschaft zu sprechen, greift deshalb zu kurz. Denn es ist eine Illusion zu glauben, dass auf dem Arbeitsmarkt genügend jüngere Fachkräfte bereit stehen werden, um pflegebedingt ausscheidende, ältere Mitarbeiter zu ersetzen. Viele Unternehmen haben das schon erkannt und bieten längst flexible Arbeitszeitregelungen und andere Unterstützungsangebote für Mitarbeiter an, die neben dem Beruf einen Angehörigen pflegen. Für alle anderen setzt die Einführung der Familienpflegezeit einen Anreiz zur rechtzeitigen Auseinandersetzung mit einem Thema, das ihnen mittelfristig ohnehin nicht erspart geblieben wäre.

Trotzdem nehme ich die Bedenken der Wirtschaft – vor allem auch der kleineren Betriebe – sehr ernst. Ich möchte mein Konzept in Partnerschaft mit der Wirtschaft entwickeln, weil ich überzeugt bin, dass es gemeinsame Interessen an einem solchen Modell gibt. Deshalb war es mir wichtig, Risiken für Unternehmen, die sich infolge der Familienpflegezeit ergeben, so weit wie möglich abzusichern. Dazu gehört zum Beispiel das Liquiditätsrisiko: Ich kann nachvollziehen, dass kleine und mittelständische Unternehmen Liquiditätsprobleme befürchten, wenn sie für ihre Mitarbeiter in finanzielle Vorleistung gehen müssen. Deshalb freue ich mich sehr, dass es gelungen ist, die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) mit ins Boot zu holen. Unternehmen, die wegen der Lohnvorauszahlung während der Familienpflegezeit Liquiditätsrisiken befürchten, haben die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen in Anspruch

zu nehmen. Um darüber hinaus auch eventuelle Ausfallrisiken wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit des pflegenden Mitarbeiters abzusichern, haben wir ein Versicherungsmodell entwickelt. Arbeitnehmer, die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, sind verpflichtet, eine Ausfallversicherung abzuschließen. Im Übrigen sieht mein Konzept für kleine Unternehmen mit wenig Personal eine so genannte Kleinbetriebsklausel vor. Damit sind Unternehmen mit weniger als 15 Mitarbeitern von der Verpflichtung ausgenommen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Familienpflegezeit zu gewähren. Wenn sie es freiwillig tun, können sie selbstverständlich dieselbe Unterstützung, etwa durch ein zinsloses KfW-Darlehen, in Anspruch nehmen wie größere Unternehmen.

Klar ist natürlich, dass die Familienpflegezeit nicht alle Probleme löst, die uns angesichts der steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen noch erwarten. Die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf kann nur ein Bestandteil eines ganzen Maßnahmenbündels sein. Wir müssen alle Bereiche der Gesellschaft einbinden – von der Gesundheitspolitik über sozialpolitische Maßnahmen bis zur Engagementpolitik. Aber die Familienpflegezeit ist der entscheidende erste Schritt. Denn es gibt einerseits eine breite Mehrheit in unserem Land, die gerne bereit ist, für ihre Angehörigen da zu sein, wenn diese ihre Hilfe am meisten brauchen. Und es gibt andererseits eine stetig wachsende Zahl pflegebedürftiger Menschen, die - so lange es nur geht - in ihrer gewohnten Umgebung bei ihrer Familie bleiben wollen. Genau das ist der familiäre Zusammenhalt zwischen den Generationen, den wir unserer Gesellschaft auch für die Zukunft nur wünschen können: Menschen, die sich aufeinander verlassen und die sich gegenseitig unterstützen. Ich jedenfalls bin überzeugt: Es wäre deshalb familienpolitisch wie sozialpolitisch kurzfristig, wenn wir die Bereitschaft, in der Familie füreinander einzustehen, nicht in politische Antworten auf die steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen mit einbeziehen würden.

Dr. Kristina Schröder
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Beratung von Berufstätigen und Unternehmen

Seit Anfang 2009 gibt es das - vom Land NRW und der EU - geförderte Projekt „Netzwerk zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege/Betreuung in Wermelskirchen“ - einer kleinen Mittelstadt mit ca. 37.000 Einwohnern im Rheinisch-Bergischen Kreis in Nordrhein-Westfalen. Projektträger und Koordinator ist die Diakoniestation Wermelskirchen.

Durch den demografischen Wandel ist zunehmend mit dem Problem der Doppelbelastung von Berufstätigkeit und der gleichzeitigen Verantwortung für hilfe- und pflegebedürftige, nahe Angehörige in der Gesellschaft zu rechnen: eine wachsende Herausforderung auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Zunächst sensibilisierten Netzwerk-Mitarbeiter die Unternehmen für dieses Thema. Sie informierten über die Lösungsmöglichkeiten, die ein Arbeitgeber, der Gesetzgeber und das bereits aufgebaute Netzwerk dazu

anbieten. Lösungen werden individuell für jeden Einzelfall gefunden. Zu unterschiedlich sind die jeweilige Arbeitsplatzsituation, das familiäre Umfeld und der Hilfebedarf von hilfebedürftigen Angehörigen. Deshalb bietet das Projekt Einzelfallhilfen in Form von ambulantem Case-Management an.

Voraussetzung: Netzwerke

Zum Erstellen eines Versorgungsplans verfügt das Projekt über ein Netzwerk aus kommunalen Institutionen sowie kommerziellen und gemeinnützigen Anbietern. Dazu

Quartierskonzepte europaweit

Quartiersprojekte gibt es nicht nur in Deutschland. In vielen europäischen Ländern wird mit solchen lebensräumlichen Konzepten experimentiert. Sie zielen in die gleiche Richtung, jedoch sind die Vorgehensweisen bei der Umsetzung unterschiedlich. Trotz der weitgehend universellen Bedürfnisse älterer Menschen können die Organisation und die Finanzierung von Wohnen, Pflege und sozialen Angeboten von Land zu Land erheblich von einander abweichen. Dies beeinflusst die Rolle der Akteure sowie das Ausmaß und die Geschwindigkeit von Veränderungen.

So haben einige europäische Länder hier schon über viele Jahre Erfahrung gesammelt, andere stehen noch am Anfang. Einen Erfahrungsaustausch gibt es bisher – wenn überhaupt – nur innerhalb einzelner Länder.

Ein Blick über die Landesgrenzen kann aber helfen, nationale Barrieren vor allem im Hinblick auf sozial- und ordnungsrechtliche Gegebenheiten zu überwinden. Die konkreten Lösungen sind zwar von Ort zu Ort verschieden, aber das Problem und der Lösungsansatz sind global.

Damit nicht jeder das Rad neu erfinden muss und man von einander lernen kann, hat das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) gemeinsam mit anderen Initiatoren daran mitgewirkt, eine internationale Internet-Plattform aufzubauen. Zunächst sind vier Länder mit gelungenen Beispielprojekten vertreten: Niederlande, Schweiz, Dänemark und Deutschland. Weitere Länder wie z. B. Schweden und Großbritannien sollen hinzukommen.

Für jedes Land wird als Hintergrund die nationale Altenpolitik skizziert und der Entwicklungsstand quartiersbezogener Wohnkonzepte vorgestellt. Als Beispiele wurden jeweils ein Projekt im ländlichen Raum und in einer größeren Stadt ausgewählt.

Die Adresse der neuen Internetseite lautet: www.isa-platform.eu.

Ein Fallbeispiel zum Netzwerk Beruf & Pflege/Betreuung in Wermelskirchen



Eberhard Engels, beinamputiert

„Trotz meiner Behinderung geht es mir gut. Ich werde optimal medizinisch versorgt, gepflegt und betreut. Die Gewissheit, meiner Tochter nicht zur Last zu werden, schenkt mir Lebensfreude.“



Netzwerkpartnerin Rosi Dornieden, Pflegekraft

Ein offenes Ohr für unsere Patienten ist genau so wichtig wie die medizinische Versorgung. Die Unterstützung durch Ehrenamtliche ist eine sinnvolle Ergänzung zur professionellen Pflege.



Netzwerkpartnerin Marina Grosse, selbständige Friseurmeisterin, Tochter von Eberhard Engels

Ich bin froh, dass mein Vater nach wie vor zu Hause wohnen kann. Ohne die umfangreiche Hilfe, die das Netzwerk bietet, wäre das schon lange nicht mehr möglich.



Netzwerkpartnerin Regine Rützen, Betreuerin und ehemalige Weberin

Ich möchte das Gefühl haben, gebraucht zu werden. Die Aufgaben bei meiner ehrenamtlichen Tätigkeit und der Umgang mit Menschen bereichern mein Leben.



Netzwerkpartner Tobias Heitkamp, Physiotherapeut

„Durch Hausbesuche ist man näher am Patienten. So verstehen wir viel schneller, welche Bewegungssituationen im Alltag besonders Probleme machen und können entsprechend gezielter helfen.“



Netzwerk **Beruf & Pflege/Betreuung**

Projektträger
Diakoniestation Wermelskirchen
gemeinnützige GmbH
Wirtsmühle 1
42929 Wermelskirchen
www.diakonie-wk.de

Ansprechpartner
Peter Siebel, Geschäftsführer
Cosima Schächinger, Projektleiterin
Telefon 02196/723816
e-mail: c.schaechinger@diakoniewk.de

Bericht aus Berlin

Liebe Leserin, lieber Leser,

im vergangenen Monat sind die Verhandlungen zu den Pflege-Transparenzvereinbarungen für vorerst gescheitert erklärt worden. Nach Gründen zu suchen oder einen Schuldigen zu benennen ist jetzt nicht wirklich sinnvoll. Vielmehr muss überlegt werden, welche Möglichkeiten es gibt, um aus diesem Scheitern eine neue Perspektive zu finden. Und es gibt eine Chance: Bereits im Sommer hat der DEVAP die Bitte, insbesondere an die Politik, formuliert, bei der Überarbeitung der Vereinbarungen auf Schnellschüsse zu verzichten, um Endlosschleifen bei der Nachbesserung zu vermeiden.

Jetzt wird klar, man kann sich nicht innerhalb von einigen Wochen so einigen, dass alle Verhandlungspartner mitgehen können. Ein gelungenes Konzept braucht Zeit.

Nun besteht die Möglichkeit, die vorhandenen wissenschaftlichen Gutachten von Professorin Martina Hasseler und Professorin Karin Wolf-Ostermann, Professor Marcellus Bonato und die erwarteten Ergebnisse aus dem Projekt zur Beurteilung der Ergebnisqualität von Professor Klaus Wingefeld und seinen Kollegen zu berücksichtigen. Oberstes Ziel muss jetzt sein, langfristig ein fundiertes Konzept zu entwickeln, das nicht mit heißer Nadel gestrickt wird.

Das vorläufige Scheitern der Verhandlungen bietet die Chance, dass sich die Partner in der Selbstverwaltung nun wieder alle an einen Tisch setzen und, unterstützt durch die Wissenschaftler, sorgfältig an einem Konzept arbeiten, das ermöglicht, den gesetzlichen Auftrag, Transparenz in der Altenpflege zu schaffen, endlich zufrieden stellend umzusetzen.

Es grüßt Sie herzlich
Imme Lanz

gehören zum Beispiel Haus- und Fachärzte, Pflegeeinrichtungen, eine Wohnberatung, Handwerker und Menü-Dienste. Die Projektmitarbeiter initiieren Netzwerktreffen. Aus diesen beziehen sie die notwendigen Informationen wie zur Qualifikation, Kapazität und Angebotspalette der Netzwerkpartner. Mit diesem Wissen können sie eine bedarfsgerechte Zuordnung von Leistungen gewährleisten. Auch die Verpflichtung einer neutralen Beratung und Vermittlung wird erfüllt. Um die Lücken zwischen den professionellen – oft teuren - Versorgungsleistungen kostengünstig zu schließen, ist das Netzwerk mit Ehrenamtsorganisationen verbunden.

Kontakt zu 70% aller Unternehmen

Von 104 angesprochenen Unternehmen (laut IHK- Liste mit mehr als 15 Mitarbeitern, die damit unter das Pflegezeitgesetz fallen) stand das Projekt bereits mit 77 Unternehmern/ Personalleitern im Dialog und profitiert vom spürbaren Aufschwung aus der Wirtschaftskrise. Das Interesse wächst. Inzwischen kann die Projektleitung bereits von Praxisbeispielen berichten. Darüber gibt es einen 8-minütigen Film, den sich Interessierte im Internet über die Homepage www.diakonie-wermelskirchen.de

sehen können. Der Beitrag ist unter der Rubrik „Beratung von Berufstätigen und Unternehmen“ abrufbar. Das oberste Ziel des Projekts ist eine effiziente, effektive und quartiersnahe Versorgungsstruktur in der Stadt Wermelskirchen. Die Erfahrungen, die bisher gesammelt worden, lauten:

- die Familienfreundlichkeit ist nicht von der Firmengröße abhängig
- die Problematik ist mit dem gesetzlichen Anspruch nicht gelöst
- Netzwerktreffen mit den Leistungsanbietern bieten die Möglichkeit einer Marktorientierung

Um in Zukunft gut gerüstet zu sein, ist die Vision des Netzwerks das Denken im WIR. Das heißt: Ein WIR im Unternehmensverbund fördert das Projekt als eine feste Instanz in Wermelskirchen, und ein WIR aus Netzwerkpartnern deckt gemeinsam den steigenden Bedarf.

Cosima Schächinger
Projektleiterin „Netzwerk zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege/Betreuung in Wermelskirchen“
c.schaechinger@diakonie-wk.de
www.diakonie-wk.de

Kooperation zwischen Diakonie und Evonik

Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen

Die Folgen des demografischen Wandels, Veränderungen in den Familienstrukturen und die besonderen Belastungen von pflegenden Angehörigen stellen die Gesellschaft vor besondere Herausforderungen. Ein Pflegefall tritt meist plötzlich und überraschend ein und kann für die pflegenden Angehörigen eine starke psychische und physische Belastung darstellen. In einer solchen Situation möchte der Evonik-Konzern seine Mitarbeiter unterstützen und entlasten: Aus diesem Grund stellt sich der Konzern im Rahmen der Zertifizierung „Familienfreundliches Unternehmen“ der Hertie-Stiftung auch diesem Thema.

Mit dem Diakoniewerk Essen steht Evonik ein kompetenter und erfahrener Kooperationspartner auf dem Feld der Sozialen Arbeit zur Verfügung, der eine fachlich versierte Ansprechpartnerin zu allen auftretenden Fragen rund um das Thema Pflege stellt. Die Arbeitsleistung der Diplom-Sozialarbeiterin wird durch Evonik-Industries refinanziert. Die Kooperation wurde im September 2007 als Projekt gestartet und auf eine Laufzeit von 2 Jahren angelegt. Mit Projektende wurde die Kooperation aufgrund der positiven Erfahrungen und Notwendigkeiten einer Pflegeberatung im Kontext von Vereinbarkeit von Beruf und Familie als dauerhafte Einrichtung festgelegt.

Aus Sicht des Unternehmens bietet die Pflegeberatung zeitnahe und kompetente Beratung für ihre Mitarbeiter als überregionale Leistung an, die zur psychischen

Stabilisierung von Mitarbeitern in belastenden Familiensituationen beiträgt. Dem Diakoniewerk Essen erschließen sich durch die Kooperation zusätzliche Arbeitsfelder und Kunden. So können innovative Wege begangen und Kooperationsmöglichkeiten mitgestaltet werden.

Überregionale Beratung

Zu den Leistungen des Diakoniewerkes gehört eine qualifizierte, überregionale Beratung durch eine dauerhafte Ansprechpartnerin. Durch die vielfältigen Dienstleistungen des Werkes können Zugangswege schnell und unbürokratisch eröffnet werden, um so zu einer raschen Hilfestellung und Entlastung der pflegenden Mitarbeiter beizutragen. Der Beratungs- und Vermittlungsumfang richtet sich nach der individuellen Situation und umfasst somit die Gestaltung

von Unterstützungsmöglichkeiten im Einzelfall. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Beratung rund um das Thema Pflegeversicherung, Finanzierung der pflegerischen Versorgung im ambulanten, teilstationären und stationären Bereich, Unterstützungs- und Entlastungsangebote, Vorsorgemöglichkeiten, Hilfestellung zur psychischen Entlastung der Pflegenden und Demenz. Selbstverständlich können auch weitere etwaige Problemfelder im persönlichen Umfeld angesprochen und einer ergänzenden lösungsorientierten Beratung zugeführt werden.

Die Umsetzung der Leistungen erfolgt durch einen regelmäßigen Austausch zwischen den Kooperationspartnern. Die Öffentlichkeits-

arbeit für das Angebot der Pflegeberatung obliegt dem Industrieunternehmen und wird durch Intranetauftritte, Flyer, Beiträge in Unternehmensmagazinen und durch Veranstaltungspräsenz kommuniziert. Die Kooperation hat sich im Laufe der Jahre als wertvolle Bereicherung zur Unterstützung bei pflegenden Angehörigen entwickelt. Es ist sowohl für das Diakoniewerk Essen als auch für Evonik Industries AG ein zeitgemäßes und bedarfsorientiertes Beratungsangebot entstanden.

Sabine Schmidt-Bott, Diakoniewerk Essen, Pflegeberatung für Mitarbeiter des Evonik Industries AG
s.schmidt-bott@diakoniewerk-essen.de
Christiane Kortmann, Evonik Service GmbH

Evangelischer Hilfsverein setzt auf individuelle Lösungen

Pflege und Beruf:

Herausforderung für die Zukunft



„Schon seit längerer Zeit ist es nicht mehr so leicht, qualifizierte und motivierte Pflegekräfte im Bereich der Altenhilfe zu finden“, berichtet die Personalchefin des Evangelischen Hilfsvereins in Hannover, Ingrid Wawrzynski. Neben den bekannten Gründen liegt es vor allem daran, dass den Bedürfnissen von Fachkräften mit Familie oft nicht wirklich entsprochen werden kann. „Es ist unerheblich, ob kleine Kinder oder ältere Angehörige häusliche Betreuung benötigen. Ohne flexible Arbeitszeitmodelle, die genau auf die betreffenden Mitarbeiter zugeschnitten sind, ist eine Berufstätigkeit dann oftmals gar nicht mehr möglich. Dies haben wir schon vor dem Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes erkannt, - das inzwischen sogar vorschreibt, dass man Mitarbeitende freistellen muss, um zu Hause Pflege zu ermöglichen - und haben darauf in jedem Einzelfall sehr individuell reagiert“, so die Personalchefin.

„Natürlich bedeutet das immer eine zeitintensive Abstimmung aller Beteiligten, aber am Ende ist noch immer eine gute Lösung gefunden worden, die von allen Kollegen mitgetragen wird“, bestätigt auch die Pflegedienstleiterin Petra Michna. Die folgenden flexiblen Arbeitszeitmodelle werden sowohl für Fachkräfte mit Kindern als auch mit pflegebedürftigen Angehörigen angewendet und tragen dem „weiten Familienbegriff“ Rechnung: So wurde die Arbeitszeit für eine Pflegemitarbeiterin z. B. auf 17.00 bis 21.00

Uhr festgelegt, da ihr Ehemann erst um 16.45 Uhr nach Hause kommt und dann die Kinder betreuen kann. Drei Pflegemitarbeiterinnen werden nur für die Frühschicht eingeteilt, damit sie ihre schulpflichtigen Kinder an den Nachmittagen betreuen können. Es gibt Mitarbeitende, die ausschließlich an den Wochenenden eingesetzt werden, weil dann ihre Partner zu Hause sind und die Betreuung übernehmen. Auch Gegen-schichtpläne für Mitarbeitende, deren Partner ebenfalls in der Pflege tätig sind, finden

Internationaler Arbeitgeberpreis

Ältere Belegschaften

Die gemeinnützige US-amerikanische Seniorenorganisation AARP, mit 40 Millionen Mitgliedern der größte Seniorenverband der Welt, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO), das Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund und das Demographie Netzwerk e.V. (ddn) haben insgesamt fünfzehn Gewinner mit dem „2010 AARP International Innovative Employer Award“ ausgezeichnet.

Mit dem Preis werden weltweit Unternehmen für ihre innovative Personalarbeit und ihren Umgang mit einer alternden Belegschaft ausgezeichnet. In diesem Jahr gehören sieben Unternehmen aus Deutschland zu den Gewinnern, unter ihnen die Bundesagentur für Arbeit und die Hansgrohe AG. Der Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e.V. werden für die wegweisende Umsetzung demografiesensibler Themen in Mitgliedsunternehmen geehrt.

„Ältere Arbeitnehmer sind sowohl in guten als auch in schwierigen Zeiten ein Gewinn für Unternehmen. Betriebe, die dieses Potenzial zu nutzen wissen, werden auch in Zukunft Erfolg haben“, sagt AARP Vizepräsident John Rother. „Die innovative Beschäftigungspolitik unserer Gewinner zeigt, wie gute Praxis aussehen kann, um erfahrene Mitarbeiter zu halten und wie sie letztlich zu einem Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen heute und in Zukunft werden können.“

Bei der Suche nach Unternehmen mit wegweisender und vorbildlicher Personalpolitik arbeitet die AARP mit einem Netzwerk ausgewiesener internationaler Experten für Alters- und Beschäftigungsfragen zusammen. In Deutschland wurde AARP von der BAGSO, dem Institut für Gerontologie sowie dem ddn bei der Identifizierung der acht Gewinner unterstützt, die eine große Bandbreite an Branchen wie Industrie, Einzelhandel öffentliche Einrichtung oder den Pflege-sektor repräsentieren.

Weitere Informationen zum internationalen Arbeitgeberpreis der AARP sowie zur Ausschreibung sind im Internet zu finden unter www.aarpinternational.org.

Verbandsweites Gütesiegel

Attraktivität als Arbeitgeber steigern

Mit einem eigenen verbandsweiten Zertifikat können Einrichtungen der Diakonie in Zukunft ihre Attraktivität als Arbeitgeber belegen. Die Diakonie in Bayern hat dazu ein eigenes „Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung“ entwickelt. Nicht zuletzt angesichts des Fachkräftemangels in der Alten-, aber auch der Kinder- und Jugendhilfe will die Diakonie in Bayern so für sich werben.

Das verantwortliche Vorstandsmitglied der Diakonie Bayern, Birgit Löwe, betonte, dass es der Diakonie dabei nicht nur um Mitarbeitende ginge, die Kinder zu betreuen hätten. „Wir müssen Familienorientierung zukünftig weiter fassen, also auch die Interessen von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Angehörigen mit einer Behinderung berücksichtigen.“ Dementsprechend sei bei der Entwicklung des Siegels auch auf diese Interessen geachtet worden. Maßnahmen in acht verschiedenen Bereichen listet der Praxisleitfaden zum „Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung“ auf. Dazu zählen Arbeitszeit und Arbeitsort ebenso wie Führung und Personalentwicklung. Neben allgemeinen Kriterien müssen insgesamt 14 unterschiedliche Maßnahmen aus acht Bereichen von den Einrichtungen, die sich um das Gütesiegel bewerben, umgesetzt werden. Einrichtungen, die das Siegel verliehen bekommen, werden nach drei Jahren erneut überprüft.

Mittlerweile wurden die ersten vier Träger aus Kirche und Diakonie in Bayern mit dem Siegel ausgezeichnet. Die Zertifikatsträger sind nach Ansicht der Diakonie Vorreiter für die vorbildhafte Umsetzung von Familienorientierung als Bestandteil einer nachhaltigen und innovativen Personalpolitik. Die Träger haben sich unter anderem dazu verpflichtet, Familienorientierung in ihren jeweiligen Handlungsfeldern aktiv zu gestalten und bedarfsgerechte Maßnahmen für ihre Mitarbeitenden zu beschreiben und zu entwickeln.

Weitere Informationen sowie eine Broschüre über das Siegel sind zu beziehen über

Renate Zeilinger
tel. 0911 / 93 54 269
zeilinger@diakonie-bayern.de

häufige Anwendung. Der Evangelische Hilfsverein hat bei Mitarbeitenden aus anderen Ländern (z. B. aus der Türkei, Polen, GUS) schon mehrfach unbezahlten Urlaub, bzw. Minusstunden gewährt, damit diese die Möglichkeit hatten, ihre Angehörigen im Ausland zu pflegen. „Maßnahmen wie diese schaffen das Vertrauen, um ganz offen über Probleme sprechen zu können und

„Aber wir haben in unseren Einrichtungen durchweg positive Erfahrungen gemacht. Es ist eine wirkliche ‚Win-Win Situation‘ für alle. Engagierte und hoch motivierte Fachkräfte entscheiden sich nicht nur für uns, sondern bleiben vor allem in schwierigen familiären Situationen, auch wenn sie sonst hätten kündigen müssen.“ Zukünftig will sich der Hilfsverein weiter als „familienfreundlicher



tragen nicht nur zu einem guten Betriebsklima, sondern auch zu einer hohen Leistungsbereitschaft bei“, hat Personalchefin Ingrid Wawrzynski in der Praxis erfahren. „Sieht man sich die Alterung der Gesellschaft an, bedeutet das zukünftig nicht nur für die Einrichtungen eine große Herausforderung, sondern auch für die Pflegekräfte eine erhöhte Beanspruchung, da viele zu Hause ihre pflegebedürftigen Angehörigen betreuen.“

„Wir wissen natürlich, dass dies in Einrichtungen mit einer bestimmten Größe wesentlich leichter ist als in kleinen Häusern“, ergänzt Dr. Susanne Schott-Lemmer, Vorsteherin des Evangelischen Hilfsvereins.

Betrieb“ qualifizieren und entsprechende Angebote machen. Das gestaltet sich im Pflegebereich etwas schwieriger als in der Verwaltung, wo sich mit Eltern-Kind-Büros oder heimischen Tele-Arbeitsplätzen schon viel Erleichterung schaffen lässt. „Aber wir werden auf jeden Fall weiter nach familienfreundlichen Arbeitsmodellen suchen, denn nur so können Einrichtungen auch in Zukunft erfolgreich bestehen“, schließt die Vorsteherin.

Dr. Susanne Schott-Lemmer
Evangelischer Hilfsverein e.V., Hannover
Ingrid.Wawrzynski@Evang.Hilfsverein.de

Pflegeberuf und Familie in der Martin Luther Stiftung

Es gibt keine Patentrezepte

Redet man über Mitarbeitermotivation und der Mitarbeiterbindung, stolpert man zwangsläufig über das Problemfeld Pflegeberuf und Familie. Eine Analyse dieses Spannungsfelds ergibt wenig Überraschendes: Laut der EU-Studie NEXT (Universität Wuppertal 2005) hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Altersgruppen der 25- bis 45-Jährigen das höchste Konfliktpotential. Stellt man daneben, dass der Pflegeberuf zu 88 Prozent weiblich besetzt ist, und es im traditionellen Verständnis nach wie vor die Frauen sind, denen die Erziehung und Betreuung der Kinder als auch die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger übertragen wird, ergibt sich eine große Schnittmenge von Pflegekräften, die neben ihrem Beruf auch die Familie managen müssen.

Der fordernde Pflegeberuf aber bietet alles andere als familienfreundliche Bedingungen. An erster Stelle werden hier die Arbeit im Schichtsystem und unvorhersehbare Vertretungsschichten genannt. Dieser Aspekt befindet sich schon seit Jahrzehnten

im Fokus der Martin Luther Stiftung mit ihren Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenhilfe.

Grundsätzlich ist es der Anspruch des Unternehmens, den Mitarbeitenden in ihren

privaten Verpflichtungen soweit wie möglich entgegen zu kommen, wozu auch einige freiwillige Arbeitgeberleistungen etabliert wurden. In der zentralen Frage der Schichtarbeit bedeutet dies auch, dass Wünsche Einzelner in der Dienstplangestaltung Berücksichtigung finden sollten. Die Erfahrung zeigt, dass individuelle Wünsche hinsichtlich der Schichtzeiten oft vom Team mitgetragen werden, dies aber zeitlich im Schnitt kaum länger als ein halbes Jahr toleriert wird. Danach folgen meist teaminterne Auseinandersetzungen mit den Mitarbeitenden, die die ungeliebten Schichtzeiten zusätzlich abdecken müssen. Ein Patentrezept gibt es nicht; die Lösung ist meist von den Umständen und den beteiligten Persönlichkeiten abhängig. Trotzdem findet die Martin Luther Stiftung Möglichkeiten, die Arbeitnehmer individuell zu unterstützen, sei es durch Pflegeangebote für Angehörige im eigenen

Haus oder durch Beratungsangebote der Diakonie.

Eine wesentliche Erleichterung könnte das Bezuschussen von Hortplätzen sein, was aber bislang an der steuerlichen Behandlung scheitert. Da die Stiftung einen Anteil des Personalbudgets für familienfördernde Maßnahmen bereitstellt, gab es eine Umfrage bei den Mitarbeitenden, die entscheiden konnten, wie die Summe zu verwenden sei. Diese sprachen sich fast einstimmig für die Einführung eines zusätzlichen Urlaubstags aus, der seither die Bezeichnung „Familientag“ trägt.

Volker Klug
Martin Luther Stiftung Hanau
tel.: 06181 2902-0

Buchrezension

„AAL in der alternden Gesellschaft. Anforderungen, Akzeptanz und Perspektiven“

Analysen und Planungshilfen zum Zukunftsthema „technische Hilfen für ältere Menschen“ versammelt ein vor kurzem erschienenes Fachbuch, das von einer 35-köpfigen interdisziplinären Arbeitsgruppe erarbeitet wurde. Einer der Autoren stellt es den „DEVAP-impuls“-Lesern vor.

Ambient Assisted Living - darunter versteht man technische Hilfen und unterstützende Systeme für ein selbständiges Leben. Technische Assistenzsysteme ermöglichen es,

verändern, immer kürzer zu werden. Dies gilt für alle Lebensbereiche und somit auch insbesondere im Alter. Sich in den eigenen vier Wänden mit digitaler Hilfe für gesundheitliche Notfälle zu rüsten, könnte dabei, zumindest im Alter oder bei einer Behinderung, sinnvoll sein.

Die Autoren von „AAL in der alternden Gesellschaft. Anforderungen, Akzeptanz und Perspektiven“ zeigen praktische Einsatzmöglichkeiten für zukünftige AAL-Anwender auf – für ältere Menschen und ihre Angehörigen, für Träger von Pflegeeinrichtungen und für Beschäftigte im Pflegebereich. Ausgangspunkt der weiteren Überlegungen ist die Frage, wie das Ziel von AAL-Technik, die selbständige Lebensführung zu unterstützen, realisiert werden kann. Dabei geht es u. a. darum, personelle Betreuungs- und Unterstützungsleistungen durch assistierende Technologie zu ergänzen.

„AAL in der alternden Gesellschaft - Anforderungen, Akzeptanz und Perspektiven“, VDE-Verlag 2010, 29,00 Euro
Autor der Rezension: Detlef Betz
Diakonisches Werk
in Hessen und Nassau e.V.,
Frankfurt am Main
tel: 069 7947-0

länger selbstständig zu Hause zu leben, unterstützen die oft berufstätigen Angehörigen und ergänzen die medizinisch-pflegerische Infrastruktur. In den vergangenen Jahren scheint die Zeitspanne, die neue Techniken benötigen, um den Alltag der Menschen zu

Sechster Altenbericht

„Altersbilder in der Gesellschaft“

Der Bericht, der von einer unabhängigen Sachverständigenkommission erstellt wurde, ist nun veröffentlicht worden. Er behandelt „Altersbilder in der Gesellschaft“ und enthält auch die Kapitel „Altersbilder in der Pflege“ und „Pflege und Gesundheit“. Das Bundeskabinett hat den Bericht zur Kenntnis genommen und die dazu erarbeitete Stellungnahme der Bundesregierung beschlossen.

Der Sechste Altenbericht zeigt, dass die dominierenden Altersbilder in den zentralen Bereichen der Gesellschaft - etwa in der Arbeitswelt, der Bildung, der Wirtschaft, der Politik, beim Zivilengagement oder in der medizinischen und pflegerischen Versorgung - der Vielfalt des Alters häufig nicht gerecht werden.

Das gegenwärtig vorherrschende Altersbild ist immer noch von Krankheit und Defiziten geprägt. Die klare Botschaft des Berichts lautet dagegen: Die so genannten jungen Alten können sich mit ihren Potenzialen weitaus stärker als bisher in die Gesellschaft einbringen - und sie wollen dies auch. Zugleich müssen die Grenzen des Alters im Blick behalten und Hilfe und Unterstützung dort angeboten werden, wo es notwendig ist.

Für den Bereich „Pflege und Gesundheit“ kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass differenzierte Altersbilder gerade in der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung, der Rehabilitation wie der Palliativversorgung wichtig sind. Prävention und Gesundheitsförderung im Alter sollten gestärkt werden mit dem Ziel, einen Mentalitätswechsel bei älteren Menschen zu fördern, der zu einer gesundheitsförderlichen Lebensweise beiträgt.

Der Bericht ist im Internet abrufbar unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=164588.html>.

Neuer Präsident

Johannes Stockmeier ist neuer Präsident des Diakonischen Werkes der EKD. Der 62-jährige Theologe wurde am 9. Dezember von der Diakonischen Konferenz für eine Übergangszeit von drei Jahren gewählt und soll das Diakonische Werk der EKD bis zur Fusion mit dem Evangelischen Entwicklungsdienst 2012/2013 leiten. Er tritt die Nachfolge von Klaus-Dieter Kottnik an, der Ende September aus gesundheitlichen Gründen von seinem Amt zurückgetreten war.

„Mit Johannes Stockmeier verbindet der Diakonische Rat die Hoffnung, dass die Diakonie in ruhigeres Fahrwasser kommt und sich die Turbulenzen der vergangenen Wochen legen“, erklärte der Vorsitzende des Diakonischen Rates, Landesbischof Dr. h.c. Frank Otfried July. Der neue Präsident bringe reichliche Erfahrungen aus seiner Arbeit in der Diakonie Baden mit, um die anstehenden Aufgaben und Prozesse zu bewältigen.

Der neue Diakonie-Präsident sieht in seiner Leitungsverantwortung Verlässlichkeit, Vertrauen und Vielfalt. „Diakonie muss für alle, die ihre Arbeit in Anspruch nehmen, vertrauenswürdig sein. Wo die Vielfältigkeit der Angebote und ihre kreative Weiterentwicklung in die Wahrnehmung von Diakonie einmünden, sind wir auf einem guten Weg“, sagt Stockmeier. Eine große Rolle spiele für ihn die anwaltschaftliche Diakonie. Er bezeichnet das Sozialstaatsangebot als die „Brandwand der Gesellschaft“. „Wer sie, mit welchen Einzelaktionen auch immer, durchlöchert, gefährdet ihre unbedingt notwendige Schutzfunktion.“

Stockmeier ist seit 1998 Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werkes in Baden. Seit 2001 ist er Mitglied im Diakonischen Rat und seit 2005 Vorsitzender des Finanzausschusses des Diakonischen Rates. Er studierte in Erlangen und Heidelberg Theologie und wurde 1976 zum Pfarrer ordiniert.

„Grenzen des Zumutbaren?“

Pflegeausbildung morgen – Dilemma Ethik“

Am 8. und 9. November 2010 trafen sich Führungskräfte von Altenpflegeschulen und Fort- und Weiterbildungseinrichtungen aus ganz Deutschland in Hofgeismar, um an der diesjährigen DEVAP-Leitungstagung teilzunehmen. Die Veranstaltung, die als sehr gelungen und inspirierend bewertet wurde, stand unter dem Titel: „Grenzen des Zumutbaren? Pflegeausbildung morgen – Dilemma Ethik“. Der DEVAP-Fachausschuss Aus-, Fort- und Weiterbildung zeichnete für die Gestaltung verantwortlich. Seine Mitglieder hatten ein dichtes Programm zusammengestellt, das zwei zentrale Aspekte der täglichen Arbeit in den Blick nahm – das Koalitionsvorhaben, die Kranken- und Gesundheitspflege mit der Altenpflegeausbildung zusammen zu führen, sowie den Umgang mit ethischen Fragen.



Zum Sachstand der geplanten Zusammenfassung der Pflegeausbildungen konnte als Referentin Christiane Viere gewonnen werden. Die zuständige Referatsleiterin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informierte über Orientierungspunkte des Vorhabens der Regierungskoalition. In ihrem Abschlussplädoyer nahm sie Bezug auf den Tagungstitel „Grenzen des Zumutbaren“: „Die Zusammenführung der Pflegeausbildungen bietet eine große Chance für die Altenpflege, den Pflegeberuf zukunftsgerichtet weiterzuentwickeln. Bei allen Herausforderungen: Es wäre vor allem eine Zumutung für den Berufsnachwuchs und die Pflegebedürftigen, wenn diese Chance vergeben würde.“ Ähnlich äußerte sich Prof. Dr. Ingrid Darmann-Fick von der Universität Bremen, die die Umstellung auf eine generalistische Ausbildung aus wissenschaftlicher Sicht beleuchtete. Im Workshop „Konsequenzen für Bildungseinrichtungen“, den Dr. Martina Hörmann moderierte, wurden zunächst die Einschätzungen der Anwesenden hinsichtlich der Chancen und Herausforderungen einer gemeinsamen Pflegeausbildung kurz erörtert. Anschließend wurden die Aspekte

- Integration unterschiedlicher Ausbildungsstrukturen
- Integration unterschiedlicher Auszubildungskulturen
- Kommunikation der Lernorte in der gemeinsamen Ausbildung

- und Gewährleistung einer kompetenzorientierten Ausbildung

in einer Arbeitsgruppenphase vertieft. Die Gruppen präsentierten ihre Ergebnisse, die in die weitere Diskussion zur Konzeption einer gemeinsamen Pflegeausbildung einfließen werden.

Dilemma Ethik

Am zweiten Tag stand der Programmteil „Dilemma Ethik“ auf der Agenda. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Lehrer ihre Schüler in dem Lernprozess, Verantwortungskompetenz in ethischen Grenzsituationen zu entwickeln, unterstützen können. Einen intensiven Diskurs dazu boten zwei Ethik-Experten, Dr. Stefan Dinges, und Martin Alsheimer. Einführend zeichneten die Referenten eine „Landkarte ethischer Begriffe“, um Konzepte wie „Moral“ und „Ethik“ abzugrenzen und einzuordnen. Dieses Begriffsfeld wurde am Beispiel der häufig vorkommenden Grenzsituation der Begleitung am Lebensende gemeinsam vertieft und diskutiert. Als besonders positiv empfanden die Teilnehmer methodische Anregungen sowie umfassendes didaktisches Material, das direkt im Unterricht verwendet werden kann.

Eine Bildergalerie zur Tagung finden interessierte Leser auf der DEVAP-Homepage www.devap.de.

ConSozial 2010

Eine rundweg positive Bilanz ziehen die Veranstalter der „ConSozial 2010“ in Nürnberg. Mit 4.769 Besuchern und 271 Ausstellern schloss die Messe am 4. November ihre Tore. Die vermietete Ausstellungsfläche stieg selbst gegenüber dem Vorjahr mit der Doppelveranstaltung ConSozial-Fürsorgetag nochmals auf 5.134 qm an.



Der DEVAP war mit dem Diakonischen Werk Bayern und dem Diakonischen Institut für Qualitätsentwicklung des DW der EKD (DQE) vertreten. Die Standbesetzungen zeichneten ein hohes Interesse am Stand und an den Verbandspublikationen des DEVAP. Besonders nachgefragt war in diesem Jahr die Broschüre „Leben und Wohnen im Quartier“. Außerdem gab es Fachgespräche mit vielen Messebesuchern, unter ihnen mehrere Sozialarbeitsstudenten, die z. B. Bachelor-Arbeiten über Pflegethemen schreiben.

Zu den Höhepunkten des Kongresses zählte der Eröffnungsvortrag von Erzbischof Dr.

Marx. Unter dem Motto „Sozial wirtschaften - nachhaltig handeln“ hielt er angesichts der Krise ein flammendes Plädoyer für den Sozialstaat deutscher Prägung als wichtigen Standortfaktor für die Wirtschaft. Ein besonderer Besuchermagnet war die Sonderschau „Ambient Assisted Living“: Über 1.200 Führungskräfte der Sozialwirtschaft informierten sich hier über Technologien, die alten und behinderten Menschen das selbständige Leben erleichtern.

Der Termin für 2011 kann bereits im Kalender notiert werden: Die 13. ConSozial wird vom 2. bis 3. November im Nürnberger Messezentrum stattfinden.

Diakonie Bayern beschließt Selbstverpflichtung

Codex für wirtschaftliches Handeln

Einen Codex für das wirtschaftliche Handeln der Diakonie hat jetzt das Diakonische Werk Bayern in Nürnberg vorgestellt. Unter dem Titel „Grundsätze der Wirtschaftsführung der Diakonie in Bayern“ beschreibt der zweitgrößte bayerische Wohlfahrtsverband, nach welchen Regeln Einrichtungen der Diakonie handeln, wenn sie selbst wirtschaftlich agieren – und welches Verhalten sie von ihren Partnern erwarten.

„Die Diakonie kann um so glaubwürdiger handeln, je besser sie über ihr eigenes Tun Rechenschaft ablegen kann“, sagte der Präsident der Diakonie Bayern, Dr. Ludwig Markert, bei der Vorstellung der „Grundsätze“. Dies gelte auch für das wirtschaftliche Handeln. Denn man dürfe nicht vergessen, dass die Diakonie in vielen Orten ein gewichtiger Wirtschaftsfaktor und auch eine wichtige Wirtschaftspartnerin sei. Erst vor wenigen Wochen hatte die Diakonie Bayern eine Studie vorgestellt, die die Bedeutung des Sozialmarktes für die Wirtschaft belegte.

Dabei gelte aber immer, dass das diakonische Handeln stets den Mitmenschen und seine Situation im Blick habe. „Dies ist der Zweck allen diakonischen Handelns. Auch und gerade dann, wenn die Diakonie in wirtschaftlichem Sinne unternehmerisch handelt.“ In sechs Kapiteln beschreiben die „Grundsätze“ die Rollen und Regeln für das Handeln der Diakonie – etwa als Arbeitgeberin, als Verwalterin von Anlagevermögen, aber auch als Partnerin und Auftraggeberin von Wirtschaftsunternehmen. „Gerade hier muss die Diakonie darauf achten, dass das Gebahren möglicher Auftragnehmer nicht den Prinzipien der Diakonie widerspricht.“ Den Grundsätzen zufolge gilt dies auch für

Altenbericht II

Auf den Begriff „Senioren“ verzichten? Den des Alters durch den des Alterns ersetzen? Die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt aufgeben, bzw. flexibilisieren? Dies sind nur einige von vielen Vorschlägen der Sachverständigenkommission zum Sechsten Altenbericht.

Auftrag der 2007 einberufenen Kommission unter Vorsitz des Heidelberger Gerontologen Prof. Dr. Andreas Kruse war es, Altersbilder in Wirtschaft und Gesellschaft sowie in Politik und Kultur zu untersuchen und aufzuzeigen, in welcher Hinsicht sich diese Altersbilder auf die Teilhabe älterer Menschen am gesellschaftlichen und kulturellen Fortschritt auswirken.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO), zu deren über 100 Mitgliedsverbänden auch der DEVAP zählt, hat die wichtigsten Aussagen des Berichts im Internet zusammengefasst. Das unter www.bagso.de eingestellte Forum ermöglicht, sich in kurzer Zeit einen Überblick zu verschaffen.

Vor allem aber lädt die BAGSO dazu ein, die Feststellungen und Empfehlungen der Sachverständigenkommission ebenso wie die Stellungnahme der Bundesregierung zu kommentieren.

Wer keinen Internetzugang hat, kann die Zusammenfassung auch telefonisch unter 02 28 / 24 99 93-0 bei der BAGSO anfordern. Postalisch eingereichte Kommentare werden von der BAGSO ins Internet eingestellt.

Weitere Informationen:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO)

Ursula Lenz

Bongasse 10, 53111 Bonn

tel.: 02 28 / 24 99 93 18, Fax: 02 28 / 24 99 93 20

mail: lenz@bagso.de, www.bagso.de

Modellprojekte

Sucht im Alter

Substanzmissbrauch und -abhängigkeit auch im höheren Lebensalter sind keine Seltenheit. Vor allem der Missbrauch und die Abhängigkeit von Medikamenten, aber auch von Alkohol, sind bei Menschen über 60 Jahren verbreitet. Eine Studie im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums hat ergeben, dass ca. 14 Prozent der Menschen, die von ambulanten Pflegediensten und in stationären Einrichtungen betreut werden, Alkohol- oder Medikamentenprobleme haben.

„Schädlicher Suchtmittelkonsum und Abhängigkeit im Alter werden bisher zu wenig beachtet und oft nicht erkannt. Oftmals ist auch das Pflegepersonal nicht ausreichend auf den Umgang mit Suchtproblemen vorbereitet“, so die Drogenbeauftragte der Bundesregierung Mechthild Dyckmans. „Aus der Praxis wissen wir, dass bisher eine Abstimmung zwischen Altenhilfe und Suchthilfe kaum erfolgt. Damit werden vorhandene Expertisen für dieses spezifische Problemfeld nicht ausreichend genutzt.“

Mit 1,2 Millionen Euro fördert deshalb das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) in den nächsten zwei Jahren acht Modellprojekte zur Sensibilisierung und Qualifizierung von Fachkräften in der Sucht- und Altenhilfe.

Zentraler Baustein der Modellprojekte, an denen auch diakonische Träger und Landesverbände beteiligt sind, ist die Förderung einer strukturierten Zusammenarbeit zwischen Alten- und Suchthilfe, die auf gegenseitiges voneinander Lernen und einem gleichberechtigten Austausch zwischen den Fachkräften aufbaut. Im Rahmen der Projekte werden z. B. bedarfsgerechte gemeinsame Fortbildungen für Fachkräfte der Alten- und Suchthilfe und Curricula für die Ausbildung konzipiert und erprobt. Für die tägliche Arbeit ist vorgesehen, Strukturen zur gegenseitigen Beratung zu schaffen und gemeinsame Fallbesprechungen durchzuführen.

Weitere Informationen und Einzelheiten zu den Projekten unter: www.drogenbeauftragte.de.



Sponsorenverträge und Firmenspenden. „Unternehmen, die die Diakonie als Referenz angeben möchten, müssen unseren Ansprüchen genügen.“

Verpflichtender Charakter

Unter dem Titel „MiteinanderManagement“ hat sich die Diakonie in Bayern in den vergangenen zwei Jahren mit dem Verhältnis von Diakonie und Wirtschaft auseinandergesetzt. Als Ergebnis dieses Prozesses wurden die „Grundsätze der Wirtschaftsführung der Diakonie in Bayern“ vom Diakonischen Rat des Diakonischen Werkes Bayern, dem höchsten Aufsichtsorgan der bayerischen Diakonie, als Richtlinie verabschiedet. Markert: „Der Codex hat damit für die Mitglieder der bayerischen Diakonie einen verpflichtenden Charakter.“

DEVAP-Fachtag zu Quartierskonzepten

„Lebensräume aktiv gestalten – Lebensqualität erhalten“

Großen Zuspruch fand der DEVAP-Fachtag zu Quartierskonzepten, zu dem trotz widriger Wetterverhältnisse über 50 Besucher nach Frankfurt reisten. Im Mittelpunkt stand die Gestaltung altersgerechter Wohnquartiere. Es kamen Akteure aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu Wort, die sich bereits auf den Weg gemacht haben und von ihren Erfahrungen berichteten.

„Konsequent vom Sozialraum aus denken – denn das ist im Sinne der Wohnwünsche älterer Menschen“, empfahl Ursula-Kremer-Preiss vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA). Sie beschrieb die aktuellen Wechsel in der Altenhilfe, von der Versorgungs- zur Mitwirkungsgesellschaft mit Beteiligungsorientierung und zur Sozialraumorientierung, d. h. zur Kleinräumigkeit der Angebote und zum Stärken der Vernetzung in den Wohnvierteln.

Nach einem Referat zu „Alter und Kommune“ von Professor Dr. jur Thomas Klie kamen die Projekterfahrenen zu Wort. Markus Förner, Geschäftsführer von „Stichwort Care“ informierte über das seit langem gewachsene Verbundprojekt stationärer Einrichtungen, das Angebotslücken in Frankfurt-Ost schließen soll. So gibt es zum Beispiel ein Seniorenrestaurant in seiner Einrichtung, das auch viele Menschen aus der Gegend gern nutzen.

Als kommunaler Vertreter war der Bürgermeister der Stadt Steinheim, einem kleinen Ort in Nordrhein-Westfalen, eingeladen. Die Stadt und das Evangelische Johanneswerk e. V. entwickeln dort gemeinsam ein Zukunftsmodell für altengerechte Wohnquartiere. Als Beweggrund für seine umfang-

reichen Aktivitäten nannte er den rasanten Umbruch in der Bevölkerungsstruktur: 2020 werden in Steinheim 58 Prozent mehr hochaltrige Bürger leben als heute. Das zielstrebige Engagement des Bürgermeisters fand große Beachtung, genau wie die Arbeit des ehrenamtlichen Geschäftsführers des „Lenniger Netzes“ Werner Schulmeyer. In der kleinen württembergischen Gemeinde Lennigen haben verschiedenste Akteure einen Verein gegründet, der bereits seit 2005 aktiv daran arbeitet, soziale Aufgaben zu koordinieren. Eine Kernerfahrung des Referenten lautete: „Ohne Infrastruktur geht es nicht“. In Lennigen arbeiten hauptamtliche Fachkräfte und bürgerschaftlich Engagierte. Für das Angebot „Betreutes Wohnen zu Hause“ heißt das eine hauptamtlich besetzt koordinationsstelle, die für die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter des Besuchsdienstes und die Vernetzung und Kooperation mit anderen Dienstleistern zuständig ist.

„Es gibt Steine aus dem Weg zu räumen – aber zu dem eingeschlagene Weg gibt es keine Alternative“, so das Resümee des Steinheimer Bürgermeisters. Übereinstimmender Wunsch aller Teilnehmenden: dass man den Aufwand, der zu betreiben ist, noch mehr im Leistungsrecht abbilden könnte.

Projektstände mit Relevanz für die Altenarbeit und -hilfe, sowie unter Beteiligung des DEVAP (Stand: 04.12.10)

Abgeschlossene Projekte im Zentrum GRP	
Titel	Aktueller Stand
Seelsorge im diakonischen Handlungsfeld Palliative Care	<p>Aktueller Stand: Das Positionspapier kann über die Homepage des DW der EKD und über das Wissensportal abgerufen werden.</p> <p>Produkt: Positionspapier „Seelsorge in Palliative Care - Situationsanzeige und Empfehlungen zu kirchlich-diakonischem Handeln, in zweiter, überarbeiteter Auflage (Diakonie Texte 12.2009).</p>
Transparenz und Ergebnisqualität als diakonische Herausforderung in der stationären Altenhilfe	<p>Aktueller Stand: Die „Handreichung zur Kommunikation von Qualität in der stationären Altenhilfe“ wurde zur Veröffentlichung freigegeben. Derzeit erfolgt die abschließende redaktionelle Bearbeitung in Vorbereitung auf die Druckfassung.</p> <p>Produkt: Handreichung</p>
Entwicklung eines Gesamtkonzeptes der Assistenz und Versorgung für Menschen mit Bedarf an Pflege und Teilhabeförderung	<p>Aktueller Stand: Das Diskussionspapier wird mit Landes- und Fachverbänden intern diskutiert. Mitte 2011 wird der Diskussionsstand ausgewertet, anschließend wird über das weitere Vorgehen entschieden.</p> <p>Produkte (gepl.):</p> <ul style="list-style-type: none"> Innerverbandliches Diskussionspapier Notwendige Fachtage und Workshops im Anschluss an das Projekt <p>Projektlaufzeit (gepl.): 02.2010 – 11.2010</p>

Laufende Projekte im Zentrum GRP	
Finanzierung der Gemeinwesenorientierten Altenarbeit (GWA) - von der Projektförderung zur Nachhaltigkeit	<p>Das Projekt befindet sich in der Arbeitsphase.</p> <p>Produkte (gepl.):</p> <ul style="list-style-type: none"> Handreichung <p>Projektlaufzeit (gepl.): 11.2009 – 02.2011</p>
Gesundheitliche Versorgung in ländlichen Regionen	<p>Das Projekt befindet sich in der Arbeitsphase.</p> <p>Produkte (gepl.):</p> <ul style="list-style-type: none"> Regionale Hearings Positionspapier/Handlungsempfehlungen Parlamentarischer Abend <p>Projektlaufzeit (gepl.): 11.2009 – 11.2011</p>
Allgemeine palliative Kultur in diakonischen Einrichtungen und Diensten	<p>Das Projekt befindet sich in der Arbeitsphase.</p> <p>Produkt (gepl.): Handreichung</p> <p>Projektlaufzeit (gepl.): 02.2010 – 11.2010</p>

Zentrumsübergreifende Projekte (angesiedelt im Zentrum FIBA):

Zur Zeit liegen keine zentrumsübergreifenden Projekte zwischen GRP und FIBA vor.

Transparenzstandards beschlossen

Gemeinsam haben das Diakonische Werk der EKD und der Deutsche Caritasverband Transparenzstandards beschlossen. Ziel ist es, dass diese Transparenzstandards in Form einer Selbstverpflichtung der Rechtsträger in der Praxis wirksam werden. Damit wird ein weiterer Schritt zur Verbesserung der Transparenz und zur Stärkung des Vertrauens der Öffentlichkeit in die Arbeit kirchlicher Wohlfahrtsverbände getan.

Die Transparenzstandards stellen einen bundeseinheitlichen Rahmen für die kirchlichen Wohlfahrtsverbände und die ihnen angehörigen Rechtsträger dar. Dieser Rahmen muss dabei auch den unterschiedlichen Anforderungen und Rahmenbedingungen gerecht werden. Insbesondere im Leistungsbereich müssen die jeweiligen Besonderheiten der verschiedenen Hilfebereiche berücksichtigt werden.

Die Transparenzstandards geben einen Mindeststandard vor. Dazu gehören ein Wirtschaftsbericht, der sich an den Veröffentlichungsstandards des Handelsgesetzbuches orientiert, ein Leistungsbericht, der u. a. Aussagen zur leistungsbezogenen Qualität macht, und ein Spendenbericht, der ausführlich Rechenschaft über den Erhalt und die Verwendung von empfangenen Spendengeldern gibt.

Wesentliche Strukturdaten wie Angaben zur Corporate Governance und die Anerkennung als gemeinnützige Körperschaft gehören ebenfalls zum Pflichtenkanon. Kann-Module wie zum Beispiel ein Ehrenamtsbericht oder Sozialbericht sollen die Bandbreite der schon heute von verschiedenen Rechtsträgern in Rechenschaftsberichten aufgegriffenen Punkte zeigen.

Die Transparenzstandards können auf der Homepage des Diakonischen Werks der EKD www.diakonie.de im Bereich „PR und Presse“ heruntergeladen werden.

Lass dich nicht vom Bösen überwinden, sondern überwinde das Böse mit Gutem.

Römer 12,21



Die Redaktion der DEVAP impuls und die DEVAP-Geschäftsstelle wünschen allen Leserinnen und Lesern ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein gutes Jahr 2011.

Kinotipp

„Small World“

Selten wurde das Thema Alzheimer so allgemeinverständlich und anrührend umgesetzt wie in dem Film „Small World“, der seit Mitte Dezember im Kino zu sehen ist. Er basiert auf dem gleichnamigen Roman des Schweizer Autors Martin Suter. Die Hauptfigur der Geschichte, verkörpert von Gerard Depardieu, zeigt typische Symptome einer Alzheimer-Demenz: Konrad Lang vergisst zusehends alltägliche Dinge, erinnert sich aber immer präziser an seine früheste Kindheit. Nicht zuletzt aus diesem Grund zieht es ihn auch zurück in den Schoß der Industriellen-Familie Senn, zu der sich Konrad durch die gemeinsam verbrachte Kindheit mit dem gleichaltrigen Thomas zugehörig fühlt.

Thomas' Mutter, das resolute Familienoberhaupt Elvira Senn, gewährt Konrad zwar Unterkunft, reagiert jedoch zunehmend beunruhigt und ablehnend auf Konrads Erinnerungen. Verwundert beobachtet Simone, die junge Gattin des Familienerben, die wachsende Nervosität der Familienangehörigen. Sie fühlt sich zu dem verwirrten Alten hingezogen, während der Rest der Familie sich kühl distanziert. Als Simone auch noch damit beginnt, das Puzzle aus Konrads Erinnerungen zusammen zu setzen, ahnt sie nicht, dass sie damit einem lebensgefährlichen Geheimnis auf der Spur ist.

gleich sein bislang erfolgreichstes Werk. „Es gibt viele Leute, die selbst kranke Angehörige haben, die mir sagen, dass ihnen das Buch sehr viel Wissen darüber gegeben hat“, sagt der Autor über seinen Erfolgsroman. „Das Buch wird auch in der Pflegekunde benutzt und auch in der Alzheimerforschung. Also hat es - was ich nicht beabsichtigt habe, mich aber freut! - ein bisschen zum Verständnis der Krankheit beigetragen.“

Wer sich für den Film interessiert, kann über den Kinofinder auf www.smallworld-film.de recherchieren, wo er gezeigt wird.

Martin Suters Bestseller „Small World“ ist mit fast 1. Mio. verkaufter Exemplare zu-



DEVAP impuls

DEVAP impuls
Herausgeber: DEVAP
Deutscher Evangelischer Verband
für Altenarbeit und Pflege e.V.
Verantwortlich: Vors. Renate Gamp
Redaktion: Heike Wehrbein, Daniel Wagner
Nicht namentlich gekennzeichnete Artikel:
H.Wehrbein, DEVAP
Die mit Namen gekennzeichneten Artikel
geben nicht unbedingt die Meinung der
Redaktion wieder.
Fotos: DEVAP, Diakonie Bayern (S.12)
Gerrick Rossel (S. 5,6)
DEVAP Geschäftsstelle Berlin
Altensteinstraße 51, 14195 Berlin
Tel. 030 83001-277, Fax 030 83001-285
info@devap.de www.devap.de

In eigener Sache: Bei Adressänderungen
bitte unbedingt Ihre Kundennummer an-
geben. Vielen Dank.