

Social Return on Investment Analyse (SROI)

Der Mehrwert der Altenhilfe



In der Öffentlichkeit wird die Pflege oft als reiner Kostenproduzent wahrgenommen. Dies ist eine verkürzte Sicht. Vergessen wird, dass die Altenhilfe in großem Maß Werte schafft, z. B. als Arbeitgeber. Mit dem Bundeskongress 2013 „Zukunft gestalten – Wirtschaftsfaktor Pflege“ will der DEVAP die soziale und ökonomische Bedeutung der Pflege hervorheben. Welche Qualitäten erzeugt die Finanzierung der Altenhilfe konkret? Und wie lässt sich das erfassen? Professor Dr. Wolfgang Wasel hat sich intensiv mit diesen Fragestellungen auseinandergesetzt. Er hat ein Konzept entwickelt, das versucht, den Mehrwert der Altenhilfe darzustellen: Die so genannte „Sozialbilanz“, die auf dem „Social Return on Investment (SROI)“ basiert. Dabei werden Wirtschaftlichkeit und Fachlichkeit miteinander in Verbindung gesetzt und nicht als separate Dimensionen dargestellt. Seine Erhebung verdeutlicht, dass Krankenkassen, Bund, Länder und Gemeinden erheblich von der Altenhilfe profitieren. Aus dem stationären Bereich fließen an die Kreise von jedem Euro 14 Cent zurück, während von jedem Euro bei den Pflegekassen 7 Cent verbleiben.

Die letzten zwei Jahrzehnte der Sozialwirtschaft waren von der Einführung des betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns geprägt. Auslöser dieser Entwicklungen war die finanzielle Situation der sozialen Sicherungssysteme. Die Sozialleistungsträger waren und sind kaum mehr in der Lage, ihre Aufgaben ohne Ausweitung ihrer Finanzierungsbasis und Einsparungen zu bewältigen. Verantwortlich für diesen Trend sind in erster Linie demografische Entwicklungen, konjunkturelle Schwierigkeiten und technisch-fachliche Fortschritte. Auswirkungen auf die Leistungserbringer sind u.a. zunehmender Wettbewerb, größeres Refinanzierungsri-

siko, schlechtere Finanzierung der Leistung und geringere Investitionskostenförderung. Zur Sicherstellung ihres Auftrags war die Sozialwirtschaft gezwungen, sich verstärkt mit betriebswirtschaftlichen Fragen zu beschäftigen. Dies führte in allen Facetten sozialwirtschaftlicher Unternehmen zu einem Boom wirtschaftlichen Denkens. Oft negativ von Mitarbeitern und anderen Stakeholdern betrachtet, sichert die Einführung der wirtschaftlichen Handlungsdimension den Sozialunternehmen das Überleben und ermöglicht nachhaltiges Arbeiten. Damit einher ging die Entwicklung von klassischen Kennzahlensystemen (Du-Pont-Schema etc.)



Liebe Leserinnen und Leser,

Seltsam: Ob NSA-Skandal oder Drohnenaffäre – bei den aktuellen

Themen will keine echte Kontroverse aufkommen. Anders beim Solidaritätszuschlag, den „Soli“. Medien- und wahlkampfwirksam fragen sich Politiker, ob man die Gelder nicht allgemein für die Infrastruktur strukturschwacher Regionen umlenken sollte.

Der Soli ist ins Gespräch gekommen, nachdem deutlich wurde, dass die strukturschwachen Regionen weiterhin Hilfe brauchen. Es stellt sich die Frage: Wo bleibt die Pflege? Auch sie braucht Hilfe. Sie leidet unter dem Fachkräftemangel, den knappen Mitteln und dem zeitlichen Druck. Mitarbeitende bringt das an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Die Pflegebedürftigen müssen den Zeitdruck ertragen.

Ich schlage daher vor, den Soli für ein anderes, seit langem strukturschwaches Gebiet umzuwidmen – die chronisch unterfinanzierte Pflege! Nach der Energiewende und den Finanzierungsmodalitäten für die Opfer der Überschwemmungen muss nun das versprochene „Jahr der Pflege“ eingelöst werden. Die Politik beweist, dass sie intelligente Wege finden kann, wenn sie erkennt, dass den Bürgern geholfen werden muss. Und dass die finanziellen Mittel dafür generiert werden können.

Ihre


Renate Gamp

Pflegebegriff solide finanzieren

„Die Empfehlungen des Expertenbeirats sind sehr zu begrüßen“, so die DEVAP-Vorsitzende Renate Gamp zur Übergabe des Berichts des Beirats zur Umsetzung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs an den Bundesgesundheitsminister Ende Juni. Die neue Definition soll die Ressourcen der sozialen Pflegeversicherung gerechter verteilen und dabei sowohl somatische als auch kognitive Beeinträchtigungen und Verhaltensauffälligkeiten angemessen berücksichtigen.

„Leider hatte die Politik dem Beirat bezüglich der Finanzen keine Vorgaben gemacht. Setzt die Politik die Mehrausgaben für die Umsetzung jedoch zu niedrig an, dann ist die Verwirklichung nicht möglich, ohne dass an anderer Stelle wiederum gespart werden muss. Solange das Finanzvolumen gleichbleibt, ist es nicht möglich, eine neue Gruppe mit zu versorgen, ohne an anderer Stelle eine Unterversorgung zu riskieren“, führt Renate Gamp aus.

„Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff muss daher auf ein solides finanzielles Fundament gestellt werden“, so Gamp weiter. „Pflegebedürftige, pflegende Angehörige und Mitarbeitende warten schon seit Jahren auf ein deutliches Signal aus der Politik. Jetzt wäre der Moment dafür gekommen: Die Politik muss sich ohne Finanzierungsvorbehalte zum neuen Verfahren bekennen. Nur so können die betroffenen Menschen die Hoffnung beibehalten, dass hier nicht nur Wahlkampfversprechen gegeben werden, sondern die Umsetzung in der nächsten Legislaturperiode tatsächlich zu erwarten ist.“

zur Steuerung der Sozialunternehmen, die stark an den Systemen der freien Wirtschaft orientiert waren. Mit einer gewissen Zeitverzögerung etablierten sich immer mehr Kennzahlen, die versuchten, das „Proprium“, die fachliche Arbeit, abzubilden. Diese Kennzahlen finden sich in Qualitätsmanagementsystemen (EFQM; DIN ISO etc.), dem Aufbau von fachlichen Controllingsystemen, externen Kontrollverfahren (MDS-Prüfrichtlinien; Prüfrichtlinien der Heimaufsicht etc.), Versuche, den Gemeinnutzen eines Unternehmens zu erfassen (Meynhardt & Metelmann, 2009) oder in sozio-ökonomische Analysen. Daraus ergab sich für Unternehmen häufig ein fragmentarisches Controllingssystem. Was bislang gegenüber klassischen (rein wirtschaftlichen) Kennzahlensystemen fehlt, ist eine eigenständige und durchgängige Ordnung des Zusammenspiels von sozialen und monetären Daten. Mit dem SROI-Ansatz wird diese Problematik überwunden.

Der SROI-Ansatz

Der SROI-Ansatz geht ursprünglich auf Überlegungen des „Robert Enterprise Funds“ Anfang der 90er Jahre zurück. Dieser hat zum Ziel, den wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert der sozialen Arbeit zu erfassen. Im SROI-Ansatz wird reflektiert, dass soziales Handeln nicht nur eine eindeutige Wirkung (monokausal) hat, sondern in einer Wechselwirkung zwischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen, Leistungsempfängern, Gesell-

chen Leben teil zu haben. Die Gesellschaft profitiert davon materiell und immateriell. Anders formuliert: Menschen können am (Arbeits-)Leben (so weit möglich) wieder teilnehmen und Sozialunternehmen sorgen für mehr soziale Gerechtigkeit. Die Mitglieder einer Gesellschaft finanzieren durch ihre Sozialbeiträge die sozialen Sicherungssysteme. Die sozialen Sicherungssysteme wiederum finanzieren die Sozialunternehmen (in weiten Teilen). Wie von Schellberg (2010) beschrieben, hat der „Social Return on Investment“ viele Gesichter. In Abbildung 1 sieht man, dass der Mehrwert in 5 Aspekte gegliedert werden kann: Der Mehrwert für die Leistungsempfänger und ihr direktes Umfeld. Dieser Wert wird im weiteren Sinne als sozial-klimatische Lebensqualität verstanden (SROI 5). Der Mehrwert, der für eine Region entstehen kann (SROI 4) und der Mehrwert, der für einzelne Finanzierungsträger ermittelt werden kann. Dieser wird in der Regel über die Opportunitätskosten (SROI 3) bzw. Transferkostenanalysen berechnet. In unserer Untersuchung liegt der Fokus auf der Kosten-Nutzen-Analyse aus Sicht der öffentlichen Hand (SROI 1) und der Sozialleistungsträger (SROI 2).

Methode

Die Analyse, ob für die Finanzierungsträger ein Mehrwert entsteht, wurde durch eine Transferkostenanalyse der Finanzierungsträger (Bund, Land, Landkreis, Städte und Gemeinden sowie die Pflege-, bzw. Krankenversicherungskassen)

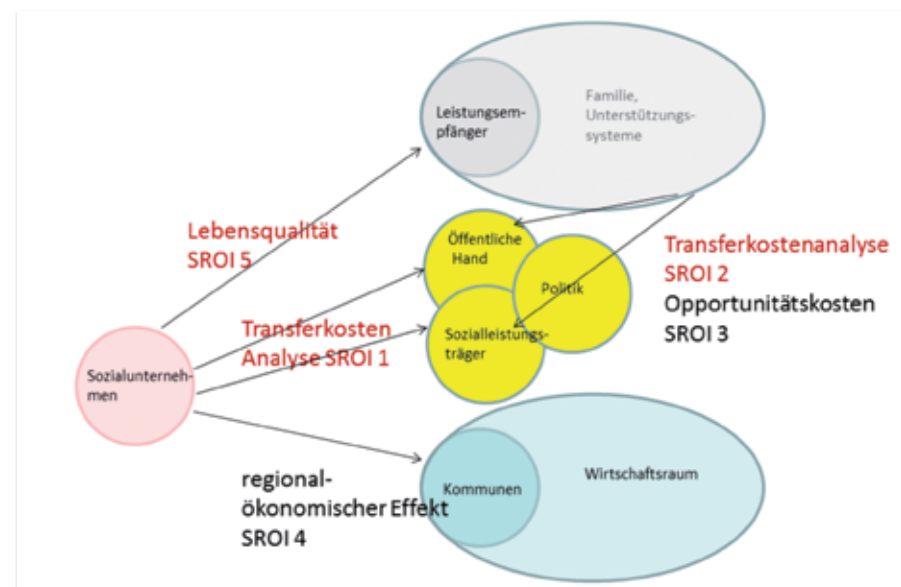


Abbildung 1: Der soziale Mehrwert hat viele Gesichter (Schellberg, 2010)

schaft und Kostenträgern steht. Sozialunternehmen bemächtigen durch ihre Sozial- und Gesundheitsdienstleistung die Leistungsempfänger, am gesellschaftli-

vorgenommen (SROI 1 und 2). In diesem Artikel soll nur der SROI 1 und 2 dargestellt werden. Die gesamte Untersuchung erfasste soziale und monetäre Aspekte (SROI 1,2,4 und 5), die an anderer Stelle veröffentlicht werden sollen (Wasel, Holtenbach & Günthör, in Vorbereitung)

Transferekostenanalyse (SROI 1 und 2)

Bei der Transferekostenanalyse sollen die Kosten aus der Perspektive der kommunalen Ebene, des Landes, des Bundes, bzw. der Träger der sozialen Pflegeversicherung und der Krankenkassen in Relation zu ihren Einnahmen gestellt werden. Die Einnahmen werden einmal im Hinblick auf die Beschäftigten im Bereich der Altenhilfe dargestellt (volkswirtschaftlicher Nutzen I) und in Bezug auf ihre Beschäftigungswirkung, d. h. wie viele Menschen aufgrund der Altenhilfeangebote ihrer Arbeit nachgehen können (volkswirtschaftlicher Nutzen II). Die Kosten-Nutzen-Relation wird anhand ihrer Hebelwirkungen dargestellt. Hebelwirkungen >1 stellen eine positive Kosten-Nutzen-Relation dar.

Ergebnisse

1 Der Mehrwert für die Finanzierungsträger (SROI 1 und 2)

Die volkswirtschaftlichen Effekte wurden nach Finanzierungsträger, Beschäftigungs- und Beschäftigtenwirkung analysiert. Zunächst wird unabhängig vom

erzeugt. Rechnet man noch zusätzliche Investitionskosten und Konsumeffekte hinzu (Berechnung erfolgte wie in Prognos, 2011), dann ergibt sich eine Wertschöpfung von mehr als 160 Mio. Euro. In den Transferekostenanalysen ergibt sich ein differenziertes Bild für die Finanzierungsträger. Es zeigt sich, dass Krankenkassen, Bund, Länder und Gemeinden von dem Social Return on Investment erheblich profitieren. Dagegen sind Landkreise und Pflegekassen die Verlierer.

An die Kreise fließen von jedem Euro 14 Cent zurück und von jedem Euro der Pflegekassen verbleiben für sie lediglich 7 Cent. Hauptprofiteure sind insbesondere das Land, das von jedem investierten Euro 8,29 Cent zurückbekommt, und die Krankenkassen, an die von jedem gezahlten Euro 15,29 Euro zurückfließen. Alle anderen Kostenträger profitieren deshalb so erheblich, weil sie keine oder kaum Zahlungen tätigen, jedoch erheblich von der Einkommenssteuer partizipieren.

Beide Effekte können ebenfalls dahingehend interpretiert werden, dass die zuständigen Hauptfinanziers ihrem Auftrag

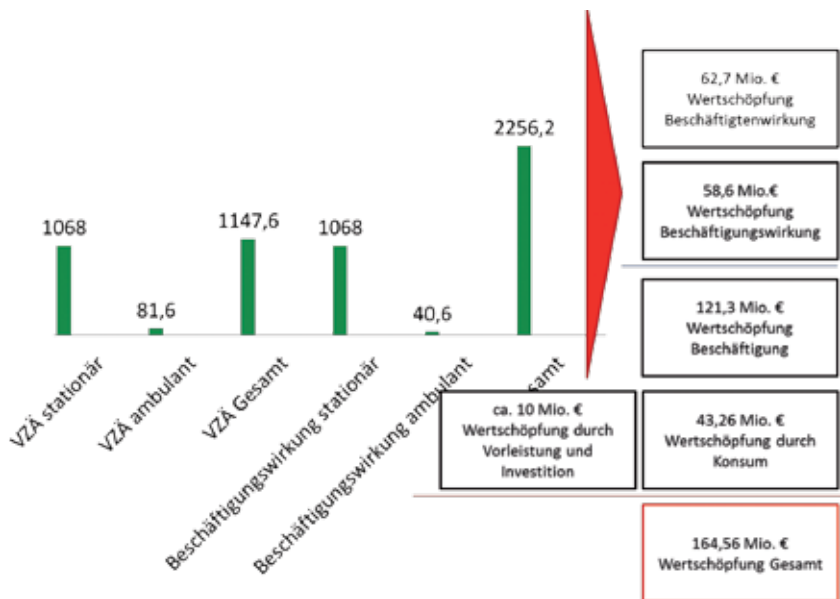


Abbildung 2: Der Wertschöpfungseffekt der Altenhilfe

SROI-Modell der Wertschöpfungseffekt des Altenhilfeträgers dargestellt. Die Altenhilfe hat einen großen Wertschöpfungseffekt, der allein im stationären und ambulanten Bereich gesamt über 2250 vollzeitäquivalente Stellen umfasst (1147,6 Stellen direkte Beschäftigungswirkung und 1108,6 Stellen indirekte Beschäftigungswirkung). Dabei wird eine Wertschöpfung von ca. 121 Mio. Euro

voll und ganz nachkommen. Da es sich um einen solidarischen Effekt handelt, ist es naheliegend, dass die „Verlierer“ sich noch durch andere Personengruppen oder aber Zuwendungen, Steuern etc. finanzieren müssen. Gesamtbetrachtungen sind mit Vorsicht zu interpretieren, da es zwingend über alle Finanzierungsträger hinweg zu ausgeglichenen Haushalten kommen muss. Näherungsweise müssen daher bei großen Erhebungseinheiten die Hebelwirkungen über alle Bereiche der Altenhilfe zu 1 tendieren.

Bericht aus Berlin

Liebe Leserin,
lieber Leser,

der DEVAP und die Diakonie Deutschland haben sich im Wahljahr zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit den Landes- und Fachverbänden alle politisch Handelnden für die Probleme und politischen Herausforderungen in der Pflege zu sensibilisieren. Unter dem Motto „An die Pflege denken“ haben wir einen Forderungskatalog erstellt und als „To-do-Blöcke“ aufgearbeitet. Mit diesen im Gepäck sind Vertreter des DEVAP, der Diakonie Deutschland, aus Landesverbänden und aus Einrichtungen zu persönlichen Gesprächen mit Kandidatinnen und Kandidaten gegangen. Es wurde praxisnah, in Gesprächen vor Ort vermittelt, wie die Situation von Pflegebedürftigen, pflegenden Angehörigen und Beschäftigten in der Pflege verbessert werden kann.

Nun ziehen wir ein erstes Resümee. Der drängende Personalmangel in der Pflege zum Beispiel entwickelt sich zum Wahlkampfthema. SPD-Kanzlerkandidat Peer Steinbrück will 125.000 zusätzliche Pflegestellen schaffen, sollte die SPD nach den Wahlen Regierungsverantwortung übernehmen.

Auch die anderen Parteien haben das Thema Pflege in ihre Wahlprogramme aufgenommen. Wir erachten dies als kleinen Zwischenerfolg für unsere Strategie.

Bis zum Wahltermin werden wir weiter unseren Katalog in die Politik tragen, für die Pflege werben und mit Nachdruck die nötigen Maßnahmen fordern.

Aber was passiert nach der Wahl? Dann muss sichergestellt werden, dass, welche Partei auch immer die neue Regierung bildet, sie dieses Thema nicht nur als wahltaktisches Manöver betrachtet hat, sondern die Pflege in den Mittelpunkt der nächsten Legislaturperiode gestellt wird und den Stellenwert erhält, den sie verdient. Wir werden dies aktiv und kritisch beobachten und begleiten.

Außerdem bieten wir uns selbstverständlich den Parteien für die Umsetzung als Gesprächspartner an.

Es grüßt Sie herzlich
Imme Lanz

Finanzierung von Altenarbeit im Gemeinwesen

Wie können unsere Quartiere generationenfreundlich gestaltet werden? Wie können Ältere in Planungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden werden? Wie kann es gelingen, bis in das hohe Alter hinein selbstbestimmt das Leben zu gestalten? Drei Fachtagungen haben diese Zukunftsfragen 2012 in den Mittelpunkt gestellt. Nun ist die Dokumentation der Beiträge erschienen.

Ausgangspunkt der Tagungen war das Jahresthema der Diakonie Deutschland 2012: „Altern in der Mitte der Gesellschaft: Aus dem Leben schöpfen. Für mich und für andere...“ Damit hat sich die Diakonie mit den vielfältigen Herausforderungen des demografischen Wandels für Politik und Zivilgesellschaft, Kirchen und Wohlfahrtsverbände auseinandergesetzt. Leitend war die bisherige Erfahrung, dass es viele Modelle und Projekte gibt, die gute Praxis zeigen und vorbildliche Angebote entwickeln. Alle leiden aber an der zeitlichen Begrenzung der üblichen Modell- und Projektförderung, und der Unabgestimmtheit zwischen Bundes-, Landes- und Kommunalebene. Und alle stehen unter dem Druck unzureichender Finanzierung.

Mit ihrer Handreichung „Altenarbeit im Gemeinwesen: Demografisch geboten – politisch notwendig – verlässlich finanziert“ stellt die Diakonie weitreichende Vorschläge für eine verlässliche Finanzierung vor.

Die Dokumentation enthält die Ergebnisse der Diskussionen der drei Fachtage. Ausgewählt wurden Vorträge und Praxisbeispiele, die neue Impulse zur Finanzierung von Altenarbeit im Gemeinwesen geben und die Diskussion voranbringen.

[Informationen zum Bestellen der Printversion sowie das PDF gibt es unter: www.diakonie.de/04-2013-finanzierung-von-altenarbeit-im-gemeinwesen-12456.html](http://www.diakonie.de/04-2013-finanzierung-von-altenarbeit-im-gemeinwesen-12456.html)

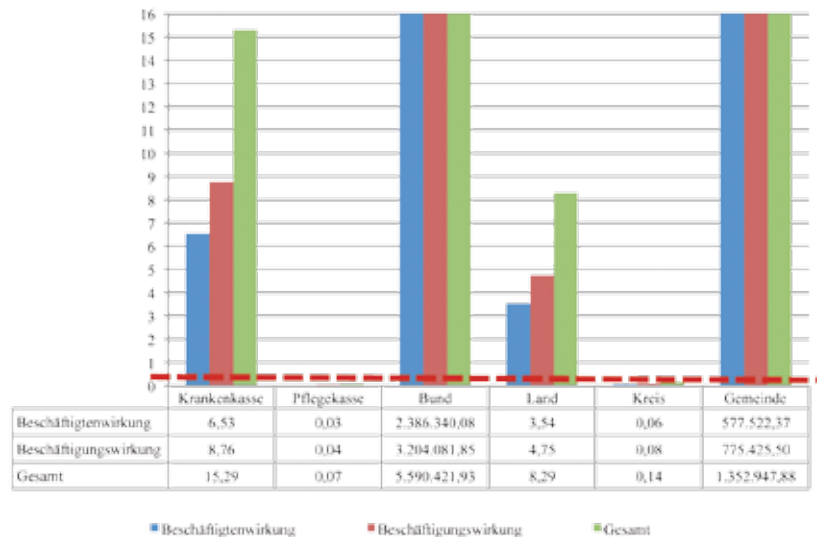


Abbildung 3: Der Transferkosteneffekt der Finanzierungsträger (SROI 1 und 2)

Zusammenschau

Der SROI-Ansatz vermittelt ein Abbild des Mehrwertes der Altenhilfe: Dabei zeigt sich aus der Transferkostenanalyse ein differenziertes Bild bezüglich der Finanzierungsträger. Die volkswirtschaftlichen Gewinner sind Bund, Land, Gemeinden und Krankenkassen. Die Verlierer sind Kreise und Pflegekassen. Insgesamt ergibt sich ein Transferkosteneffekt, der nur knapp unter 1 liegt. Dies spiegelt die Zuständigkeiten des Solidarsystems wieder. Die Hauptfinanziers sind die Lastenträger, und es scheint ein funktionierendes Finanzausgleichssystem zu geben.

Der SROI-Ansatz vermittelt so eine vertiefte Analyse der Wirkungsebenen der Altenhilfe. Damit wird die Funktion der Altenhilfe in verschiedenen Facetten dargestellt. Es bietet daher die Grundlage für eine Sozialbilanz. Darüber hinaus besitzt er als Ausgangsbasis für verschiedene Denk- und Steuerungsmodelle sozialer Unternehmungen eine hohe Anschlussfähigkeit, als konzeptionelles Dach für Qualitätsmanagementsysteme (EFQM; DIN ISO; MDK etc.), für die Balanced Scorecard (Mitarbeiter, Produkt, Kunden, Finanzen etc.), für die strategische Steuerung nach sozio-ökonomischen Gesichtspunkten, für die strategische Steuerung nach Nachhaltigkeitsaspekten (Sustainability) oder für die strategische Steuerung aus Sicht einer Corporate Social Responsibility. Der SROI-Ansatz sollte aber nicht dahingehend missbraucht werden, dass zukünftig nur noch Leistungen erbracht und finanziert werden, wenn sie eine positive Kosten-Nutzen Relation erzeugen. Die SROI-Analyse vermittelt lediglich ein vertieftes Bild bezüglich des Mehrwertes sozialer Leistungen. Solidarisches Handeln ist vermutlich gerade dort notwendig, wo

sich keine positiven Kosten-Nutzen-Relationen ergeben. Außerdem sollte dieser Ansatz nicht darüber hinweg täuschen, dass er unter einer Vielzahl von Annahmen berechnet wird und daher mit erheblichen Varianzen versehen sein muss.

Prof. Dr. Wolfgang Wasel
 Professur für Gesundheitsmanagement
 Hochschule Ravensburg – Weingarten
wolfgang.wasel@hs-weingarten.de
 Klaus Günthör, Dipl. Betriebswirt (BA)
 Prokurist der Altenhilfegesellschaften der
 Stiftung Liebenau, Meckenbeuren
 Dr. Achim Hollenbach, Dipl. -Pfleger (FH)
 Leiter der Abteilung Qualitätsmanagement
 der Altenhilfe der Stiftung Liebenau,
 Meckenbeuren

Literaturverzeichnis

Aeron-Thomas, D. et al. (2004): Social Return on Investment. Valuing what matters. New economics foundation. London.

Buestrich, M. & Wohlfahrt, N. (2008). Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit. Aus Politik und Zeitgeschichte, 55,(12/13). S. 17-24.

Halfar, B. (2010). Social Return on Investment. Ein Verfahren zur Berechnung der gesellschaftlichen Wertschöpfung der sozialen Unternehmen und Einrichtungen. Vortrag beim Bundesverband der Behindertenhilfe e.V. Berlin.

Meynhardt, T., & Metelmann, J. (2009). Pushing the Envelope: Creating Public Value in the Labor Market: An Empirical Study on the Role of Middle Managers. International Journal of Public Administration, 32(3/4): S. 274-312.

Prognos AG (2011). Der volkswirtschaftliche Nutzen der Reha-Kliniken in Baden-Württemberg. Basel.

Schellberg, K. (2010). Der Mehrwert des Sozialen. Möglichkeiten zur Bestimmung der wirtschaftlichen Wirkung von Sozialunternehmen. Vortrag auf der INAS Tagung. Linz.

Wasel, W. (2011). Rebound Effects in der Sozialwirtschaft – Vom Sozialen zur Wirtschaft und wieder zurück. Gesundheits- und Sozialpolitik., S. 25-31.

Wasel, W., Hollenbach, A. & Günthör, K. (in Vorbereitung). Ambulant vor stationär - Eine sozioökonomische Analyse.

Pflegeberuf muss gestärkt werden

„Pflegekammern sind nicht der richtige Weg“

Bereits seit mehr als zwanzig Jahren diskutieren Politik und Fachöffentlichkeit über das Für und Wider von Pflegekammern. Mit der Vielzahl von Bundesländern, die konkrete Bestrebungen zur Einführung von Pflegekammern durchführen, hat sich die Diskussion intensiviert. Anfang Juli ist auch Schleswig-Holstein aktiv geworden und startete eine Befragung der Pflegekräfte zur Gründung einer Pflegekammer. Im DEVAP ist diese Entwicklung seit langem Thema. Über die Sichtweise des Verbands sprach unsere Redaktion mit der Vorsitzenden Renate Gamp.

Redaktion: Die Einführung von Pflegekammern soll große Fortschritte für die Pflegeberufe bringen: Höheres Ansehen, bessere Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen und eine einheitliche Interessenvertretung. Was ist davon zu halten?

DEVAP-Vorsitzende Renate Gamp: Es gibt aus unserer Sicht einen großen Schwachpunkt in der öffentlichen Debatte: Weder die Ziele noch die Konzeptionen von Pflegekammern sind klar zu fassen. Eine starke und handlungsfähige Vertretung der Berufsstands Pflege mit ausreichenden Kompetenzen und einem realen Nutzen für die Pflegekräfte wird gewünscht – es sind sinnvolle und gleichzeitig sehr hohe Erwartungen, die mit dem Etablieren von Pflegekammern verbunden werden. Ob die Erwartungen durch diese Maßnahme zu erfüllen sind, bezweifeln wir allerdings stark.

Redaktion: Wunsch und Wirklichkeit von Pflegekammern sind demnach nicht deckungsgleich. Was meinen Sie damit konkret?

Gamp: Wenn man sich mit dem Zuschnitt der geplanten Pflegekammern näher befasst, zeigen sich große Deckungslücken. Eine Kammer bedeutet im Allgemeinen die Selbstverwaltung einer Berufsgruppe. Nach dem Vorbild der Ärzte- oder Rechtsanwaltskammern soll eine berufsständische Organisation für die Pflegeberufe geschaffen werden, mit der sie in Fragen der Qualität der Leistungserbringung, der Fort- und Weiterbildung sowie in der Durchsetzung ihrer Interessen gestärkt werden.

Als oberstes Ziel von Pflegekammern wird genannt, dass sie eine sachgerechte und professionelle Pflege der Bevölkerung sicherstellen sollen. Als Körperschaften öffentlichen Rechts sollen sie die Interessen der Gesellschaft, bzw. der Bevölkerung zu deren Wohl stellvertretend für den Staat wahrnehmen.

Als Beispiel für den Erfolg berufsständischer Selbstverwaltungen verweisen die Befürworter der Pflegekammern immer wieder auf andere Systeme, wie z. B. die Ärztekammern. Anders als bei den bestehenden Systemen gibt es im Pflegebereich jedoch noch keine historisch gewachsene Struk-

tur der Standesvertretung. Dies ist aber ein wichtiger Faktor für den Erfolg einer Kammer.

Befürworter argumentieren, nur durch Pflegekammern sei die Möglichkeit der Mitbestimmung an politischen Verteilungsentscheidungen gegeben...

Gamp: Auch das ist zu hinterfragen. Das Kammersystem könnte in der aktuellen Landschaft der verschiedenen Pflegeverbände/Pflegekräfte nicht auf eine geschlossene, starke berufsständische Organisation der Pflegenden aufbauen. Deshalb ist sehr unklar, ob sich alle Berufsangehörigen in der politischen Positionierung der Kammer(-mehrheit) wieder finden.

Zum anderen erhalten die Pflegeberufe durch eine Kammer nicht zwangsläufig mehr Gewicht: Pflegekammern sind Ländersache. Es würde also mit den Landespflegekammern mindestens 16 verschiedene Regelungen geben. Eine einheitliche Interessenvertretung sieht anders aus.

Könnte die Pflege mit einer Bundespflegekammer nicht einen Sitz im Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) bekommen, dem obersten Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung?

Gamp: Ja. Die Bildung einer Bundespflegekammer setzt aber voraus, dass die Bundesländer mehrheitlich über eine Landespflegekammer verfügen und sich diese wiederum dafür aussprechen, eine Bundespflegekammer einzurichten. Was erhebliche Mehrkosten zu Lasten der Pflegenden verursachen würde. Die Entscheidung darüber, ob eine Bundespflegekammer tatsächlich im G-BA vertreten sein wird, ist dem Bundesgesundheitsministerium vorbehalten und aus unserer Sicht unsicher.

Redaktion: Wäre eine Pflegekammer z. B. mit der Ärztekammer vergleichbar?

Gamp: Nein. Zentraler Bestandteil aller bestehenden Kammern ist zum Beispiel ein eigenes Versorgungswerk, vor allem mit Blick auf die Altersvorsorge ihrer Mitglieder. Im Gegensatz dazu ist die Pflegekammer nicht als Versorgungswerk angedacht.

Save the Date

Social-Media-Seminare

Bei Projektpräsentationen auf Fachtagen und Branchenveranstaltungen wie dem Hauptstadtkongress oder der ConSozial äußern Besucher regelmäßig den Wunsch: „Das Kommunikations- und Personalgewinnungskonzept hinter ‚SOZIALE BERUFE kann nicht jeder‘ hört sich vielversprechend und auch für uns umsetzbar an, da müsste man mal tiefer einsteigen.“ Das wird nun ab 2014 endlich möglich sein: in verschiedenen Seminaren an der Führungsakademie und der Bundesakademie für Kirche und Diakonie.

Von der bewerberorientierten Personalgewinnung über die Öffentlichkeitsarbeit per Social Media bis hin zur zielgruppen-gerechten Ansprache von Jugendlichen und anderen Bewerberkreisen wird „Soziale-Berufe“-Projektleiterin Maja Schäfer in zwei ausführlichen Seminartagen Erfahrungen und Know-how weitergeben, Innovationen und Best-Practice-Beispiele vorstellen, Seitenblicke in andere Branchen wagen und dabei immer der Frage nachgehen: Was wünscht sich der Bewerber eigentlich von seinem zukünftigen Arbeitgeber?

Die Programmhefte für 2014 sind noch im Druck. Folgende Termine stehen aber bereits fest:

6.3. bis 7.3.2014:

Neue Wege der Personalgewinnung

3. bis 5.2.2014:

Bewerberorientierte Personalgewinnung: Der Coolnessfaktor zählt! (Programmsegment Pflegeeinrichtungen)

11. bis 13.6.2014:

Wir wollen wirken! Auf Kunden, Medien und Bewerber (Programmsegment Pflegeeinrichtungen)

1. bis 3.9.2014:

Öffentlichkeitsarbeit per Web 2.0: Facebook, Twitter, Blogs & Co (Programmsegment Pflegeeinrichtungen)

Sobald das Programm erscheint, wird es auf der Seite www.soziale-berufe.com veröffentlicht.

Kassenüberschüsse

In die Pflege!

Zeitungsangaben zufolge schütten gegenwärtig 18 gesetzliche Krankenkassen eine Prämie an ihre Versicherten aus. Die Auszahlungen schwanken dabei zwischen mindestens 30 und höchstens 125 Euro. So schüttet mit der Techniker Krankenkasse eine der größten gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland eine Prämie in Höhe von mindestens 80 Euro aus.

Die bayerische Diakonie hat Bundesgesundheitsminister Daniel Bahr jetzt aufgefordert, die Überschüsse der gesetzlichen Kassen für die ambulante Pflege einzusetzen. „In Bayern stehen die ambulanten Dienste kurz vor dem wirtschaftlichen Kollaps und gleichzeitig wissen die Versicherungen nicht wohin mit dem Geld? Das kann nicht sein“, so der Präsident der Diakonie Bayern, Michael Bammessel.

Angesichts der Situation vieler ambulanter Dienste nannte Bammessel die Forderung nach einer Prämie für die Versicherten angesichts des beginnenden Wahlkampfs „zwar verständlich, aber auch kurzfristig“. Diakonie und andere Wohlfahrtsverbände kämpften seit Jahren für höhere Gebührensätze. „Die Situation der Stationen ist schon seit Jahren schwierig. Das Pflegeneuausrichtungsgesetz (PNG) verschärft ihre Situation noch.“

Bammessel forderte Bahr auf, sich für das Überleben der ambulanten Pflege einzusetzen. „Die flächendeckende Versorgung muss angesichts einer alternden Gesellschaft erhalten bleiben. Die weitere Stärkung der ambulanten Pflege sei bekanntlich auch der erklärte Wille der Politik. Die Überschüsse, bei denen es sich um das Geld der Versicherten handelt, könnten diesen auch in Form einer besseren ambulanten Versorgung zugutekommen. „Auch die Sozial- und Gesundheitspolitik kann Wahlen entscheiden. Herr Bahr sollte die Gelegenheit nutzen.“ Ähnlich hatte sich zuvor auch das Diakonische Werk Baden geäußert.

Um der verfassungsrechtlich erforderlichen Gleichheit gegenüber anderen Kammern zu genügen, müssten Pflegekammern ein eigenes Versorgungswerk für ihre Mitglieder enthalten, die dann nicht mehr in das gesetzliche Rentensystem einzahlen würden. Es handelt sich also um eine Ungleichbehandlung, wenn andere Berufsgruppen Zugang zu einer eigenen Altersvorsorge haben, den Angehörigen der Pflegeberufe dieser jedoch verweigert wird. Die Ungleichbehandlung der Mitglieder einer Pflegekammer gegenüber bestehenden standesrechtlichen Vertretungen in Bezug auf eine nicht geplante Altersvorsorge der Mitglieder, widerspricht zudem dem verfassungsrechtlichen Grundsatz, dass wesentlich Gleiches nicht ungleich behandelt werden darf und ist deshalb ebenso abzulehnen.

Ein anderer wesentlicher Unterschied zu den etablierten Kammern besteht, wie oben erwähnt, in der Heterogenität der Berufsgruppe der Pflegenden. Während z. B. Ärzte über denselben Berufsabschluss verfügen, weist die Berufsgruppe der Pflegenden sehr unterschiedliche Berufsbezeichnungen und Qualifikationen auf. Aktuell gibt es unterschiedliche Vorstellungen darüber, welche Berufsgruppen Kammermitglied sein sollen. Da die Pflegekammergründung unter Landeshoheit steht, könnte die Mitgliedschaft unterschiedlicher Berufsgruppen, mit unterschiedlichen Interessen die Folge sein. Eine Pflegekammer als Standesvertretung der Pflegefachkräfte würde z. B. Heilerziehungspfleger, ungelernete Pflegekräfte, Pflegehelfer, Pflegeassistenten, Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI und Alltagsbegleiter ausschließen. Aus Sicht des DEVAP wären damit wichtige am Behandlungserfolg beteiligte Akteure ausgeschlossen und die Erreichbarkeit des Qualitätsziels eingeschränkt.

Redaktion: Was sagt der DEVAP zum Kammerbeitrag, den jeder einzelne Pflegende erbringen müsste?

Gamp: Ja, mit einer Kammermitgliedschaft sind finanzielle Pflichten verbunden. Bei einer Befragung in Rheinland-Pfalz, an der sich von etwa 37.000 Pflegenden im Bundesland lediglich 7.000 beteiligten, gab jede vierte Pflegekraft an, jegliche Beitragszahlung abzulehnen. Mehr als 35 Prozent der verbleibenden Pflegenden würden höchstens einen Betrag von fünf bis neun Euro akzeptieren. Mit der Etablierung von Pflegekammern wäre jedoch unweigerlich eine Zwangsmemberschaft verbunden. Die Kosten, deren Höhe bis heute nicht absehbar sind, müssten ausschließlich die Mitglieder tragen. Für eine wirkungsvolle Vertretung müsste zudem eine Bundespflegekammer gegründet werden, die wiederum über den Mitgliedschaftsbeitrag finanziert werden

müsste. Der DEVAP lehnt eine Pflichtmitgliedschaft der Pflegenden in einer Kammer, die sie eigenständig finanzieren müssen, daher strikt ab.

Redaktion: Wie lautet Ihr Resümee?

Gamp: Aus Sicht des DEVAP lösen Pflegekammern die bestehenden Probleme in der Pflege nicht. Um Verbesserungen zu bewirken, ist stets ein hohes Engagement aller Beteiligten erforderlich. Das zu begrüßende Engagement von Pflegenden wird so jedoch nicht einzubringen sein. Alle Aufgaben, die



Pflegekammern zgedacht sind, können bereits heute durch die entsprechenden Organisationen wie staatliche Behörden, Berufsverbände oder Gewerkschaften erfüllt werden. Die dringend notwendige Aufwertung der Pflegeberufe ist nicht von der Einrichtung von Pflegekammern abhängig. Sie könnten nichts an den bestehenden Arbeits- und Einkommensbedingungen ändern. Vielmehr würden auf die Pflegekräfte zusätzliche Kosten zukommen, deren Höhe bis heute nicht absehbar ist. Die entstehenden Kosten und der bürokratische Mehraufwand stehen unserer Meinung nach in keinem Verhältnis zum Nutzen für die Berufsgruppe der Pflegenden und der ihnen anvertrauten pflegebedürftigen Menschen.

Redaktion: Wenn Pflegekammern keine Lösung bedeuten, was schlägt der DEVAP alternativ vor?

Gamp: Unzweifelhaft ist, dass pflegebedürftige Menschen vor unsachgemäßer Versorgung geschützt werden müssen. Um die für eine gute Pflege notwendigen guten Arbeitsbedingungen zu erreichen, sind ein einheitliches und verbindliches Personalbemessungsverfahren und eine entsprechende Finanzierung des erforderlichen Personals notwendig. Diese Rahmenbedingungen zu schaffen, liegt in der Verantwortung des Gesetzgebers.

Personalentwicklung vor und nach dem Ruhestand

Ehrenamt neu denken – Produktive Kräfte des Alters nutzen

Keine andere Seniorengeneration verfügt über so viele Fähigkeiten und Ressourcen wie die heutige. Wer heute aus dem Berufsleben ausscheidet kann erwarten, noch zwei aktive Jahrzehnte bei guter Gesundheit zu erleben. Für die Umsetzung einer alterssensiblen Unternehmenskultur sind die Senioren wichtige Berater, deren Potenziale es zu aktivieren gilt: Sie haben die Situation des Übergangs selbst erlebt und können bewerten, was den Eintritt in den Ruhestand erleichtert. Und sie können wertvolle Anregungen für die Gestaltung der letzten Berufsjahre für ältere Arbeitnehmer geben. Wie können Einrichtungen aus diesen Erkenntnissen heraus konkrete Schritte hin zu einer altersgerechten Personalpolitik machen? Für die „DEVAP impuls“ beschreibt dies Pfarrer Dr. Thomas Mäule, der diesen neuen strategischen Schwerpunkt bei der Evangelischen Heimstiftung in Stuttgart verantwortet.



In der Evangelischen Heimstiftung (EHS) stellen wir uns den Herausforderungen „aktiven Alterns“. Die etwa 3.000 „EHS-Senioren“ im Alter zwischen 65 und 80 Jahren sind „Experten fürs Leben“. „Alter“ steht für Erfahrung und ist positiv besetzt. Ehemalige Mitarbeitende verfügen über kostbare Fähigkeiten, sie sind bestens mit dem Altenhilfeträger vertraut und sie formen das öffentliche Bild des Unternehmens mit. Produktive Kräfte des Alters zu nutzen, ist nicht nur ein ökonomisches Motiv angesichts des demografischen Wandels. Teilhabe und einen Platz für seine Fähigkeiten zu finden, hat auch etwas mit Würde zu tun, die nicht auf bestimmte Lebensphasen eingegrenzt ist. Gesellschaftliche Teilhabe ist ein menschliches Grundbedürfnis. Viele Senioren wollen sich nach dem Erwerbsleben engagieren. Sie wollen etwas gestalten und ihre Kräfte zugunsten anderer einbringen. Für Unternehmen lohnt es sich, den Blick auf einen Schatz zu richten, den Senioren bereit halten. Die meisten Mitarbeitenden sind bis ins hohe Alter eigenständig, lernbereit und aktiv, und sie geben ihre Berufs- und Lebenserfahrung gern an andere weiter.

Aktives Altern gestalten

Eine altersgerechte Personalpolitik zeichnet sich dadurch aus, dass sie gleichermaßen Verantwortung für ältere Beschäftigte und für Ruheständler übernimmt. Dabei bedarf es eines realistischen Altersbildes, das Potenziale und Chancen ins Blickfeld rückt, ohne die möglichen Einschränkungen zu verschweigen.

An das Personalmanagement stellen sich verschiedene Fragen. Wie gehen wir mit einer älter werdenden Belegschaft um? Was heißt es, dem „Mehr an Jahren“ Leben zu geben? Wie können Möglichkeiten einer unternehmensgebundenen Förderung von freiwilligem Engagement bei Senioren aussehen? Wie kann eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Ehemalige geschaffen werden?

Die Evangelische Heimstiftung (EHS) entwickelt vor diesem Hintergrund ein Konzept, das schon in der Erwerbsbiographie die Aktivphase Ruhestand berücksichtigt. Es soll nicht nur auf die Begleitung der Ruheständler zielen, sondern auf deren Aktivie-

Diakonie-Siegel

Herbstseminare

Das umfassende Beratungs- und Schulungsangebot hat zum Ziel, Einrichtungen in ihrem QM-Prozess zu unterstützen – durch maßgeschneiderte Angebote und nach den Anforderungen des Bundesrahmenhandbuchs. Kundenorientierung und die Entdeckung neuer Motivationsquellen stehen dabei im Vordergrund. Für die Angebote stehen Mitarbeiter des Diakonischen Instituts für Qualitätsentwicklung (DQE) mit langjähriger Berufserfahrung im Qualitätsmanagement und in der Fort- und Weiterbildung zur Verfügung.

Interner Auditor

Vorbereitung, Durchführung und Auswertung eines einrichtungsinternen Audits auf der Basis der Auditcheckliste Diakonie-Siegel. Einrichtungs- und bereichsübergreifend.

Teil 1 am 09./10.12.2013 (2 Tage), Teil 2 Reflexionstag April 2014 (1 Tag) im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung in Berlin,
Kosten: 330 Euro

Managementbewertung

Das Ziel dieser Fortbildung ist es, die Qualitätsentwicklung in diakonischen Einrichtungen durch Managementbewertungen in Verbindung mit dem Diakonie-Siegel wertschätzend und wertschöpfend zu unterstützen. Vorkenntnisse erforderlich.

27./28.11.2013 (2 Tage) im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung in Berlin,
Kosten: 220 Euro

Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur

Die Fortbildung vermittelt die grundsätzliche Vorgehensweise zur Einführung und Implementierung der Rahmenbedingungen (Umgang mit der Auditcheckliste) und gibt Impulse für die Erarbeitung von einrichtungsspezifischen Vorgehensweisen.

29.11.2013 (1 Tag) im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung in Berlin,
Kosten: 110 Euro

Mehr Informationen sind unter dqe@diakonie.de erhältlich, oder im aktuellen DQE-Newsletter auf www.diakonie-dqe.de.

Infos zu Demenz

Hilfe beim Helfen

Seit über zehn Jahren vermittelt die Schulungsreihe „Hilfe beim Helfen“ der „Deutschen Alzheimer Gesellschaft“ pflegenden Angehörigen Wissen über Demenzerkrankungen und fördert den Austausch mit Experten und anderen Betroffenen. Das Schulungsmaterial ist jetzt in vierter Auflage aktualisiert und in neuer Gestaltung erschienen.

„Hilfe beim Helfen“ ist ein interaktives Seminarprogramm, das aus sieben Modulen besteht und neben dem Vermitteln von Informationen auch Raum für Austausch lässt.

Das Seminarprogramm ermittelt Informationen zu Demenzen, insbesondere der Alzheimer-Krankheit, zeigt Zugänge zu Demenzkranken auf, informiert über die Pflegeversicherung, greift rechtliche und ethische Fragestellungen auf und stellt Entlastungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige vor.

Dabei wird besonderer Wert auf praktische Umsetzungsmöglichkeiten gelegt. Alle Themen sind vollständig ausgearbeitet (inklusive Vorträge, Folien und Handouts) und liegen auf CD-ROM als Powerpoint- und PDF-Dateien vor, sodass die Seminarreihe mit Referenten vor Ort geplant und durchgeführt werden kann. Die nun vorliegende 4. aktualisierte Auflage enthält auch Informationen zu den seit Januar 2013 geltenden Regelungen des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes und hat ein neues moderneres und übersichtlicheres Design erhalten.

Deutsche Alzheimer Gesellschaft (Hrsg.): „Hilfe beim Helfen“. Schulungsreihe für Angehörige von Alzheimer- und anderen Demenzkranken, 4. aktualisierte Auflage 2013, CD-ROM 10 Euro.

Bestellung: Deutsche Alzheimer Gesellschaft, Friedrichstraße 236, 10969 Berlin, Tel. 030 25937950, E-Mail: info@deutsche-alzheimer.de, Internet: www.deutsche-alzheimer.de

Weniger der Angebotscharakter soll im Vordergrund stehen, als vielmehr das Ermöglichen von Beteiligung und gemeinschaftlichem Engagement. Es sollen tragfähige Strukturen aufgebaut werden, die Partizipationsprozesse fördern, Selbstorganisation ermöglichen und die Einbindung ins Unternehmen (als lernende Organisation) gewährleisten.

Dabei werden die Ruheständler selbst zu aktiven Gestaltern. Für das Unternehmen bedeutet das, neue Wege zu gehen, Maßnahmen und Vorhaben aus der Beteiligung aller Akteure zu entwickeln. Den Senioren Ideen und Angebote zu präsentieren, bliebe im herkömmlichen Rahmen. Die Dynamik des Neuen besteht darin, Potenziale und Partizipation zu verbinden, Vertrauen in Kompetenzen und Engagementbereitschaft der Senioren zu haben, aber auch eine gewisse Unsicherheit über die bevorstehende Entwicklung auszuhalten.

Alterssensible Unternehmenskultur

Mit dieser Intention fanden im August 2012 an vier Traditionsstandorten Treffen der EHS-Senioren statt. Rund 200 Interessierte folgten der Einladung der Geschäftsführung und des (ehrenamtlichen) Seniorenbeauftragten. 60-Jährige im Vorruhestand saßen neben über 80-Jährigen, Pflegehelferinnen nahmen ebenso teil wie ehemalige Führungskräfte.

Ziel der Treffen war es zu erfahren, was die Ehemaligen erwarten und wie sie bei der aktiven Gestaltung ihres Ruhestands unterstützt werden können. Großes Interesse bestand darin, Anregungen zu bekommen, wie die letzten Berufsjahre für ältere Arbeitnehmer gestaltet werden können. Außerdem sollte besprochen werden, ob für das Unternehmen Handlungsbedarf beim Übergangmanagement besteht. Dazu wurden fünf Fragenkomplexe vorbereitet, zu denen die Senioren ihre Anregungen notierten:

1. Was wäre für Sie ein persönlicher Gewinn im Ruhestand? Welche Angebote wären für Sie attraktiv? Haben Sie Ideen für Projekte? Was sind Hindernisse?
2. Können Sie sich vorstellen, sich künftig in unseren Einrichtungen zu engagieren? Wenn ja, was müssten wir tun, um Sie zum freiwilligen Engagement zu gewinnen?
3. Wie könnte ein Netzwerk der Ehemaligen aussehen? Wie könnte es gelingen, dass sich möglichst viele Senioren mit ihren wertvollen Erfahrungen einbringen?
4. Wollen Sie weiterhin mit Nachrichten aus der EHS versorgt werden? Besteht Interesse an Betreuung und Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen?

5. Wenn Sie sich an den Eintritt in den Ruhestand erinnern: Mit welchen Maßnahmen könnte die EHS dazu beitragen, ihren Mitarbeitenden einen erfolgreichen Übergang in den Ruhestand zu erleichtern?

Die Treffen waren wie „Laboratorien“ für eine neue Arbeit mit „unseren“ Senioren. Ergebnis waren rund 1.000 bunte Antwortkarten, aus denen sich die Richtung des weiteren Projektverlaufs andeuten lässt.

Strukturen schaffen

So bunt die Karten, so verschieden waren die Wünsche und Ideen für das Leben im Ruhestand. Auf die Frage, wie Senioren bei der aktiven Gestaltung ihres Ruhestands unterstützt werden können, folgt die Bitte, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass sich ehemalige Mitarbeitende treffen und Freizeitinteressen teilen können. Gewünscht werden kulturelle und informative Angebote. Dabei wird weniger ein vorgefertigtes Programm erwartet; vielmehr wollen sich die Senioren aktiv einbringen: Sie wollen „Möglichkeiten zur Mitgestaltung haben“, „selbst das Kommando übernehmen“ oder „Veranstaltungen in eigener Zuständigkeit und Verantwortung durchführen dürfen“.

Daneben wünschen sie sich den Austausch zwischen ehemaligen Mitarbeitenden und aktiv Beschäftigten, Angebote zur persönlichen Auseinandersetzung mit Lebensthemen, individuelle Beratung sowie Begleitung in schwierigen Lebenssituationen.

Zugang erleichtern

Aktuell engagiert sich bereits etwa ein Drittel der Senioren ehrenamtlich in EHS-Einrichtungen. Nicht selten jedoch erschweren fehlende Informationen über die Möglichkeiten den Schritt dorthin: So seien „Information, wo jemand gebraucht wird“, hilfreich. Gewünscht werden persönliche Ansprache und Bereitstellung von Auskünften: „Ich weiß nicht, wo ich gebraucht werde.“ Deutlich wird, dass sich die Senioren nicht nur im Ehrenamt einsetzen wollen, das „den noch aktiven Kollegen zugutekommt“. Sie brauchen auch „etwas für sich selbst“, den „Austausch mit anderen“.

Betont werden die Bereitschaft, „kurzfristig einzuspringen, zur Unterstützung der Kollegen“ oder fachliches Wissen und Erfahrungen, z. B. als Mentor, Pate oder Trainer weiterzugeben.

Austausch sicherstellen

Viele Befragte plädieren für den systematischen Aufbau eines Netzwerks durch Selbstorganisation, das verbindet und trägt. Alle

haben in den ehemaligen Einrichtungen Fäden im Netzwerk geknüpft. Darum soll es vor Ort „einen Verantwortlichen“ (Senior) geben, der Erfahrungen, Wissen und Aktivitäten für die Ehemaligen bündelt. Diese Verantwortlichen sollen „wiederum untereinander in Kontakt sein“. Auf Trägerebene soll der Seniorenbeauftragte „die Interessen der Senioren wahrnehmen und Kontaktperson für alle Verantwortlichen vor Ort sein“. In der Zentrale soll es einen hauptamtlichen Koordinator geben, der dafür sorgt, dass Unterstützung und Impulse für alle Netzwerk-Mitglieder gebündelt und zugänglich sind. Ein Großteil der Ehemaligen stellt sich das Netzwerk als einen starken Verbund („Senioren für Senioren“) vor, der im Leben und im Beleben der Beziehungen untereinander hohe Identifikation bietet und signalisiert: Es ist wichtig und lohnt, Teil des Netzwerks zu sein!

Verbindungen halten

Eine eigene Vernetzungsplattform soll den Austausch der Senioren untereinander ermöglichen, Mitmachbörse und Marktplatz sozialer Ideen sein. Plädiert wird für eine eigene Zeitung. Auch den Aufbau eines sozialen Netzwerks begrüßen viele. Sie sind bereit, ihren ehemaligen Kollegen bei schwierigen Herausforderungen und tiefgreifenden Veränderungen der bisherigen Lebenssituation beizustehen: „Schön ist, wenn sich jeder (von uns Ehemaligen) darauf verlassen kann: Wer in Not ist, der erfährt Hilfe.“ Gewünscht wird außerdem, auch im Ruhestand EHS-Publikationen zu erhalten, um mit dem ehemaligen Arbeitgeber verbunden zu bleiben.

Ruhestand vorbereiten und begleiten

Ehemalige Mitarbeitende haben die Situation des Übergangs erlebt und können mit zeitlichem Abstand bewerten, was den Eintritt in den Ruhestand erleichtert: „Der Grundstein (für einen erfolgreichen Übergang) wird in der aktiven Phase gelegt.“ Gewünscht wird, „zeitig die Mitarbeitenden darauf anzusprechen“, um sich „Gedanken über die mögliche Gestaltung der nachberuflichen Lebenszeit zu machen und Ideen zu entwickeln“. Erbeten werden Informationen über Möglichkeiten freiwilligen Engagements, konkrete Angebote für eine weitere Erwerbstätigkeit sowie Beratung über rechtliche und finanzielle Rahmenbedin-

gungen der Rente. Manche schlagen eine „Broschüre zum Ruhestand mit Info über das Was und Wie“ vor, andere wünschen sich Seminare zur gezielten Vorbereitung auf den Ruhestand oder „für Senioren in den ersten drei Ruhestandsjahren“ sowie „Fortbildungen zu existenziellen, alltagsnahen Themen“.

Ein Schlüsselereignis ist die Verabschiedung aus dem Arbeitsleben: Entscheidend ist, dass ein würdiger Abschluss erfolgt, „die Mitarbeitenden positiv in den Ruhestand entlassen“ werden, ihnen „Wertschätzung bis zum Schluss und das Gefühl vermittelt (wird), ‚gebraucht‘ zu werden“. „Senioren sollen ‚gesund‘ in den Ruhestand gehen und mit einer positiven Einstellung zum Unternehmen“.

Win-Win-Situation für alle

Aus den Antworten wird deutlich, dass für die Qualität des Übergangs drei Situationen entscheidend sind. Die letzten Berufsjahre, die Verabschiedung und die Begleitung und Aktivierung im Ruhestand. Das bedeutet: An der Schwelle zum Ruhestand ist Personalentwicklung längst nicht zu Ende.

Die Vorbereitung und Begleitung des Übergangs schafft Win-Win-Situationen, bei denen Senioren als auch Unternehmen die Gewinner sind: Die Förderung von Wissen, Erfahrung und Kompetenzen kommt dem einzelnen älteren Menschen im Sinne von Persönlichkeitsentwicklung zugute. Mit jeder Tätigkeit entwickeln Senioren neue Kompetenzen und fühlen sich ihrem ehemaligen Arbeitgeber verbunden. Von deren Engagement profitieren Gemeinwesen und Unternehmen. Durch unternehmensgebundenes Engagement wird die Einrichtung als „Marke“ greifbar und konkret erlebbar. Senioren sind wichtige Botschafter des Unternehmens und seiner Unternehmenskultur.

Dr. Thomas Mäule
Stabsstelle „Theologie und Ethik“, Evangelische Heimstiftung GmbH, Stuttgart
t.maeule@ev-heimstiftung.de

Tipp: Auf dem DEVAP-Bundeskongress wird das Konzept „Ehrenamt neu denken“ ausführlich am Donnerstag, den 26. September, vorgestellt und diskutiert.

Studienprojekte-Datenbank

Online recherchieren

Das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) hat eine interaktive Forschungsdatenbank auf seiner Internetseite veröffentlicht, die einen bundesweiten Überblick über Studienprojekte im Bereich der Versorgung hilfs-, pflegebedürftiger und behinderter Menschen ermöglicht. Aktuell sind mehr als 400 detaillierte Projektbeschreibungen in der Datenbank aufgeführt. Mit dem Aufbau des neuen Online-Dienstes will die Stiftung Wissen im Bereich Pflege sichtbar und damit noch effizienter nutzbar machen.

„Unser Informationsangebot soll vor allem dabei unterstützen, Forschungslücken exakter zu identifizieren und Innovationstreiber in der Pflege besser miteinander zu vernetzen“, so Dr. Ralf Suhr, Vorstandsvorsitzender des ZQP.

Aufgenommen wurden laufende sowie bereits durchgeführte Studien und Projekte der vergangenen fünf Jahre. Akteure aus Forschung und Politik, aber auch Privatpersonen, die Interesse an den unterschiedlichen Themenfeldern haben, sollen von der neuen Forschungsdatenbank profitieren. Eine erste Testphase hat bereits gezeigt – die Initiative des ZQP kommt an: „Wir haben in den vergangenen Monaten sehr viele Anfragen erhalten. Das Interesse ist groß, da bislang kein zentrales Verzeichnis in Deutschland existiert, das die Forschungsaktivitäten in diesem Feld abbildet“, erklärt Suhr.

Die Recherchemöglichkeiten in der neuen Datenbank sind vielseitig. Über eine detaillierte Suchmaske besteht neben einer Volltextsuche auch die Möglichkeit, die Projektsuche mit einer speziellen Filterfunktion einzugrenzen. Hierbei können Besucher beispielsweise gezielt regionale oder thematische Forschungsschwerpunkte, Einrichtungsdaten oder Mittelgeber herausfiltern.

Mehr Informationen zur neuen Forschungsdatenbank unter www.zqp.de.

Bürgerbeteiligung – Wie geht das?

Gegenwärtig befinden wir uns in einer gesellschaftlichen Umbruchsituation: In großen Teilen der Bevölkerung nimmt die Bereitschaft ab, kommunalpolitische Entscheidungen frag- und kritiklos hinzunehmen. Einem vermehrten Partizipationsanspruch steht die Abnahme parteipolitischen Engagements gegenüber. Angesichts dessen gilt es, eine besondere gesellschaftliche Ressource besser als bisher zu nutzen: die Bürgerbeteiligung.

Bürgerschaftliches Engagement verlagert sich tendenziell von etablierten Organisationen hin zu neuen Formen der Selbstorganisation, wie z. B. Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros oder Bürgerstiftungen. Um die Bereitschaft der Bürger zum Engagement zu sensibilisieren und zu aktivieren, bedarf es des Prinzips der Mitverantwortlichkeit und der Mitwirkung.

- [Wie kann das erreicht werden?](#)
- [Wie ist lokale Bürgerbeteiligung zu praktizieren?](#)
- [Gibt es neue Ideen zur Bürgerbeteiligung?](#)
- [Wo sind ihre Chancen, Grenzen und Risiken?](#)
- [Welche praxisbezogenen Kompetenzen sind nötig, um bürgerschaftliche Prozesse zu initiieren, zu organisieren und durchzuführen?](#)
- [Wo können diese qualifiziert erworben werden?](#)

Antworten darauf will eine Fachtagung des EFI Bayern geben. EFI steht für „Erfahrungswissen für Initiativen“. Die Tagung des Vereins der Landesarbeitsgemeinschaft der seniorTrainerinnen und seniorTrainer in Bayern bietet neben spannenden Vorträgen eine Reihe von „Praxisfenstern“. Hier berichten seniorTrainer aus ihrer Praxis.

Titel: „Lokale Bürgerbeteiligung – Wie geht das?“

Termin: 18.9.2013 in Ingolstadt

Veranstalter: EFI Bayern e. V.

Mehr Infos unter

<http://efi-bayern.de/cms/>

Zwischen den Stühlen

Über drei Jahre begleitet das Diakonische Werk Hamburg Leitungskräfte des unteren und mittleren Managements aus 22 Einrichtungen in ihrer Führungspraxis. Im Rahmen des ESF-Projekts „fit for care“ soll untersucht werden, welche Rahmenbedingungen positives Leitungshandeln braucht. Die Projektleiterin Birgit Szezinowski fasst für „DEVAP impuls“ konkret die Rahmenbedingungen von Wohnbereichsleitungen und wichtige Projektergebnisse zusammen.

Seit April 2012 begleiten wir im Rahmen des Projektes „fit for care“ unter anderem 22 Wohnbereichsleitungen aus stationären Einrichtungen. Ein wesentliches Projektergebnis ist, dass es „die Wohnbereichsleitung“ gar nicht zu geben scheint. Jeder Versuch, ein verallgemeinerbares, klares Aufgabenprofil für diese Leitungsfunktion zu definieren, scheiterte sofort an der nächsten Einrichtung, in der die Aufgaben der Wohnbereichsleitung ganz anders definiert und erlebt werden. In einer stark reglementierten und bürokratisierten Branche wie der Pflege ist diese Vielfalt in den Strukturen erst einmal ungewöhnlich. Warum ist eine Leitungsfunktion, die für die Mitarbeiterführung und Bewohnerzufriedenheit eine zentrale Bedeutung hat, so unklar beschrieben und geregelt? Im Verlauf unseres Projekts wurde deutlich, dass viele Wohnbereichsleitungen sich oft zwischen den Stühlen fühlen, da ihre Aufgaben und Kompetenzen nicht ausreichend geklärt sind. Das führt manchmal zu Konflikten und Rollenkonfusionen, die auch belastend sein können.

Formal nicht vorgesehen

Weder im Vergütungs- noch im Verordnungsrecht ist die Funktion der Wohnbereichsleitung (WBL) konkret beschrieben, bzw. explizit vorgesehen. Das SGB XI sieht in § 71 verbindlich eine „Verantwortliche Pflegefachkraft“ vor. Diese Funktion wird in der Praxis von der Pflegedienstleitung ausgefüllt, die in der Regel für die gesamte Einrichtung die pflegfachliche Verantwortung trägt. Weiteres regeln die Bundesländer über entsprechende Verordnungen mit dem Ziel, eine angemessene Aufbau- und Ablauforganisation abzusichern.

In Hamburg spricht man seit dem Inkrafttreten der Wohn- und Betreuungspersonalverordnung (WBPersVO) von einer „nachgeordneten Leitungskraft“. Sie soll über eine „Zusatzqualifikation mit zielgruppenspezifischen Kenntnissen“ verfügen.

Leitung als „Pflegeleistung“

Für den erfolgreichen Einsatz einer Wohnbereichsleitung brauchen Pflegeeinrichtungen nicht zwingend eine Verordnung. Letztendlich ist es eine strategische Management-

entscheidung, die die Leitungsstrukturen einer Einrichtung festlegt. Aber spätestens bei den Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern fällt einem die Rechtslage vor die Füße: Ist bei der Personalkalkulation die Berücksichtigung der PDL-Stelle noch durch das SGB XI vorgesehen, so sind weitere Leitungsfunktionen in der Pflege nur schwer als zusätzliche Personalstellen zu finanzieren. In der Regel sind diese aus dem Pool der personellen Ausstattung im Bereich Pflege und Betreuung zu rekrutieren. Diese personelle Ausstattung richtet sich aber ausschließlich (im Rahmen des länderspezifischen Personalschlüssels) nach den Bewohnern und ihren Pflegestufen. Personelle Ressourcen für die Leitungstätigkeit der WBL müssen damit faktisch aus Pflege- und Betreuungsleistungen „abgezwickelt“ werden. Das führt in der Praxis dazu, dass Leitungsaufgaben nebenbei, zwischendurch sowie vor und nach der Schicht gemacht werden oder wenn es einen Leerlauf in der Pflege gibt. In der Konsequenz bedeutet die fehlende Refinanzierung der Leitungstätigkeit, dass Wohnbereichsleitungen meist als volle Pflegekräfte im Dienstplan eingeteilt sind. Vereinbarungen über Zeitkontingente für die WBL-Aufgaben sind oft nicht verbindlich und verlässlich. Diese müssen jedoch auch bei der Personalbedarfs- und Einsatzplanung berücksichtigt werden. Die Soll-Arbeitszeit der Wohnbereichsleitung dürfte bei der Dienstplangestaltung nur unter Berücksichtigung der Zeiten für die Leitungstätigkeit berechnet werden.

Aufgabenspektrum

Es wurde im Projektverlauf deutlich, dass die Kompetenzen der WBL sehr unterschiedlich geregelt sind. Im Ergebnis einigten sich alle Beteiligten auf folgende Aufgaben, für die 1-2 Tage in der Woche als realistisches Zeitvolumen ermittelt wurden. Ein Bürotag oder Leitungstag umfasst u. a. folgende Tätigkeiten: Dienstplannerstellung und Anpassung, Kompensieren von kurzfristigem Personalausfall, Urlaubsplanung, Vorbereiten und Durchführen von Pflegevisiten, Mitarbeitervisiten, Beraten der Mitarbeiter, Vorbereiten und Durchführen von Mitarbeitergesprächen, regelmäßiges Feedback, Vorbereiten von Fallbesprechungen, Gespräche mit Angehörigen/Bewohnern, Überprüfen

der Pflegestufen, Teambesprechungen Vor- und Nachbereiten, Prozessoptimierung/Überprüfen der Abläufe, Ziel- und Maßnahmenplanung etc.

Im Projekt ergab sich die Möglichkeit, die Perspektiven der Pflegedienstleitungen zu den Aufgaben und Zeitressourcen der WBL zu bekommen. So wurde klar, dass viele Tätigkeiten sich mit denen der PDL überschneiden, was es genau zu klären gilt. Letztlich wollten die PDL keine Aufgabe den WBL aus der Liste wegnehmen: „Wir haben viel Klärungsbedarf in den Einrichtungen, wer eigentlich was machen sollte oder es auch einfach nicht macht“, war die einheitliche Meinung. Kritisch diskutiert wurde die Tatsache, dass über 80 Prozent der Projektteilnehmenden eigenständig den Dienstplan für ihren Wohnbereich schreiben und die PDL hier nur eine Kontrollfunktion hat. Eine zentrale Dienstplangestaltung (z. B. durch die PDL) würde über einen größeren Personalpool verfügen und könnte kurzfristige Personalausfälle durch die Springerdienste in der Gesamteinrichtung leichter kompensieren. Kritiker wenden ein, dass die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden ganz entscheidend von der flexiblen Dienstplangestaltung abhängt. „Ich würde mir als WBL den Dienstplan niemals aus der Hand nehmen lassen, damit kann ich meine Leute bei der Stange halten.“

Die Projektteilnehmer ordnen genannte „Mitarbeitervisiten“ als eine besonders wichtige Aufgabe ein: „Ich schaue mir regelmäßig an, wie die Mitarbeitenden die Prophylaxen, die Körperpflege oder die Verbände durchführen und gebe ihnen sofort eine Rückmeldung.“ Die Erwartungen der PDL an die Pflegequalität und die realistische Umsetzung durch die WBL klaffen oft auseinander, wie das folgende Zitat verdeutlicht: „Die MDK-Beurteilung ist für unsere Einrichtungsleitung zum ‚heiligen Gral‘ geworden. Früher gab es einen differenzierten Blick auf unsere Qualität, jetzt zählt nur noch die MDK-Note. Das ist oft ungerecht.“ Wenngleich regelmäßige Rückmeldungen an die Mitarbeitenden zu den zentralen Aufgaben der WBL zählen, fallen vielen strukturierte Mitarbeitergespräche jedoch schwer. Feedback – sei es als positive Rückmeldung oder als Kritik – setzt voraus, dass die WBL in die Leitungsrolle geht und sich aus der Kollegen-Rolle verabschiedet. In der Konsequenz werden Gespräche dann meist „anlassbezogen“ und eher „nebenbei“ geführt.

Führen oder Aufsicht?

Ein wichtiges Ergebnis ist, dass bei vielen Teilnehmenden Führung oft auf persönlichen Beziehungen und Gegenleistungen

basiert. Offener Umgang mit Kritik oder die Implementierung von Führungsinstrumenten enthalten das Risiko, nicht mehr Teil der „Familie“ oder des „Kollegenteams“ zu sein. Die gemeinsame Pflegearbeit am Bett wäre nicht mehr wie vorher. (s. Care konkret Nr. 44, 2012). Die Entscheidung, nicht mehr „Gleiche(r) unter Gleichen“ zu sein, sondern in die Führungsrolle zu gehen, fällt vielen schwer. In der Diskussion um den „idealen Büro-Tag“ wurden zunächst auch eher administrative Pflegeaufgaben genannt, wie Bestellwesen, Pflegeplanung kontrollieren, Gespräche mit Angehörigen führen etc. Das Bestimmen von originären Leitungsaufgaben, die konsequent aus der Führungsrolle heraus erfolgen, war ein wichtiger Klärungsschritt im Projekt. Eine zentrale Voraussetzung zur Stärkung der Rolle der WBL ist die Entscheidung der Einrichtungsleitung, welche Führungsverantwortung man dieser Leitungsebene wirklich geben will.

Nicht zuletzt die Nähe zu den Mitarbeitenden und die konkrete Ablauforganisation sprechen dafür, WBL Führungsaufgaben zu übertragen. Erfahrungen zeigen, dass dadurch die Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit sowie die Qualität der Arbeit gestärkt werden. Das gelingt aber nur, wenn die Einrichtungsleitung der WBL auch die nötigen Ressourcen für ihre Aufgaben zur Verfügung stellt und sie konsequent in ihrer Rolle stützt.

Man kann sich als Einrichtungsleitung auch dafür entscheiden, den WBL nur wenige Aufgaben zu übertragen. Wenn die Führungsaufgaben klar bei der PDL liegen und die WBL „nur“ die Ansprechperson bleibt, die die Entscheidungen weiterleitet. Auch diese Möglichkeit könnte eine große Entlastung der bisherigen Rollenkonfusion sein. Nur: Die Einrichtungsleitung muss sich entscheiden! Verortet man diesen Konflikt nur in der Person der WBL, ist eine Überforderung und ein Ausbrennen unvermeidlich.

Birgit Szezinowski
Diakonisches Werk Hamburg - Landesverband der Inneren Mission e. V.
szezinowski@diakonie-hamburg.de
Mehr unter: fitforcare@diakonie-hamburg.de oder www.fitforcare.de

Das Programm „rückenwind - Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft

Gefördert durch:



Demenziell Erkrankte begleiten

Mit Musik geht alles besser.

Ein neues Handbuch für Angehörige, Ehrenamtliche und Mitarbeitende in Einrichtungen der Altenhilfe gibt neue Impulse für die Begleitung demenziell erkrankter Menschen. Der Ratgeber „Aktivieren mit Sprichwörtern, Liedern und Musik“ ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Diakonie Bayern und dem Musikverlag Schott Music.

Autorin Ulrike Eiring, staatlich geprüfte Musikpädagogin, ist seit über zehn Jahren für die musikalische Aktivierung in einer stationären Einrichtung der Altenhilfe verantwortlich. Arbeitete sie zu Beginn ihrer Tätigkeit noch mit Sitztänzen und gemeinsamem Singen, hat sie mittlerweile ein Konzept erarbeitet, das mit Sprichwörtern, Liedern und Musik bewusst die Erinnerung alter Menschen anspricht und auf dem auch das vorliegende Buch basiert. Eiring: „Das Konzept hat sich in der Praxis bewährt. Es erleichtert den Zugang zu Menschen, zu denen das mit anderen Mitteln, etwa einem Gespräch, nur schwer gelingt.“

Das Buch enthält Lieder, Gedichte und Sprichwörter in bestimmten thematischen Zusammenstellungen, so dass die Gestaltung einer Gesprächsrunde zu einzelnen Themen leicht fällt. So finden sich allein zum Thema „Beruf und Arbeit“ knapp 50 Sprichwörter, 20 verschiedene Lieder, diverse Bilder sowie Vorschläge für verschiedene Gesprächseinstiege. „Genauso wie Lieder sind auch Sprichwörter fest im Langzeitgedächtnis verankert und auch bei demenzkranken Menschen noch lange abrufbar. Wird der erste Teil eines Sprichworts vorgesprochen, wird der zweite Teil meist unmittelbar ergänzt.“

Zwanzig verschiedene Lebens- und Erfahrungsbereiche deckt Eiring auf diese Weise ab. Ergänzt wird das knapp hundertseitige Buch durch eine CD, auf der sich 26 der Lieder finden, die auch im Buch selbst vorkommen.

Erschienen ist „Aktivieren mit Sprichwörtern, Liedern und Musik“ von Ulrike Eiring im Verlag Schott Music; es kostet 18,99 Euro.

Aktionswochen für bessere Pflege

Die Pflege geht in die Öffentlichkeit: Anlässlich der Aktionswochen des „Bündnisses für gute Pflege“, fand im Juli eine Reihe von Protestveranstaltungen in ganz Deutschland statt. Ziel der Kundgebungen, Pressegespräche, Infostände, Podiumsdiskussionen etc.: Politik und Gesellschaft sollen im Vorfeld der Wahl auf die dringend notwendigen Verbesserungen in der Pflege aufmerksam werden. Das bundesweite Bündnis, in dem auch der DEVAP aktiv ist, fordert die Politik durch die Aktionen dazu auf, die dringend notwendigen Veränderungen einzuleiten. Die Kernforderungen sind: maßgeschneiderte Leistungen für Pflegebedürftige, bessere Unterstützungsleistungen und Anerkennung für pflegende Angehörige, attraktivere Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und eine solidarische Finanzierung der Pflege.

Besonders beeindruckend setzten sich 170 fränkische Pflegekräfte, Angehörige und Pflegebedürftige für diese Verbesserungen ein (siehe Foto). Sie trafen sich vor dem Mehrgenerationenhaus der Diakonie Hochfranken in Rehau und zogen von dort aus durch den Ort zum Wahlkreisbüro der Grünen-Bundestagsabgeordneten Elisabeth Scharfenberg. Weitere Aktionen gab es z. B. in Aachen, Braunschweig, Stuttgart, Nürnberg und Düsseldorf. Auch in Schleswig-Holstein hat das Bündnis Aktionen organisiert. Am 20. Juli fanden die Aktionswochen ihren (vorläufigen) Abschluss. Bei einer Veranstaltung auf dem Alexanderplatz in Berlin übergaben Bündnisvertreter ihre Forderungen an Mechthild Rawert, (SPD), Dr. Ilja Seifert (Die Linke) und Elisabeth Scharfenberg (Bündnis 90 / Die Grünen). Weitere Informationen und Fotos gibt es auf der Seite www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/termine



Der DEVAP dankt folgenden Partnern für die Unterstützung des 12. DEVAP-Bundeskongresses:



Wir denken weiter



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 Deutschland,
Diakonie Bayern

DEVAP Geschäftsstelle Berlin

Invalidenstraße 29, 10115 Berlin

Tel. 030 83001-277, Fax 030 83001-25 277

info@devap.de www.devap.info

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