

Internationale Fachkräfte Immer wichtiger für's Personalmanagement



Die Gewinnung und Bindung internationaler Fachkräfte wird im Bereich der Pflege zu einem immer größeren Handlungsfeld. Die Komplexität ist hoch und Stolpersteine gibt es viele. Das „Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg“ hat Wissen zusammengetragen, Beratungsleistungen aufgebaut und Angebote entwickelt, um Einrichtungen bei der Gewinnung und Integration von Fachkräften mit Migrationserfahrung zu unterstützen. Dr. Kornelius Knapp, Projektleiter des Welcome Centers, berichtet für die Leser der „DEVAP impuls“ über neue Wege, die die Diakonie im Südwesten geht, und gibt hilfreiche Anregungen. Weitere Aspekte unseres Schwerpunktthemas „Arbeitsmigration und Pflege“ lesen Sie im Anschluss an seinen Artikel.

Dass Pflegefachkräfte nicht mehr primär über einfache Zeitungsanzeigen gefunden werden können, ist bekannt. Viele Träger haben inzwischen alternative Wege der Personalgewinnung gefunden. Diese sind sehr vielfältig. Es gibt Träger, die bei der Gewinnung von Nachwuchskräften sehr erfolgreich sind. Sie bauen Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen aus und sind bei Berufsmessen aktiv. Andere fokussieren sich auf Wiedereinsteiger und nutzen niederschwellige Einstiegswege wie Seminare für Rückkehrer. Wieder andere Träger identifizieren Potentiale im bestehenden Personalstamm und sorgen mit attraktiven Qualifizierungswegen für den internen Aufstieg sowie mit Maßnahmen zur Gesundheitsprävention für Zufriedenheit und langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Eine nach wie vor kleine

Gruppe von Trägern hat auch internationale Fachkräfte im Blick.

In dem Maße, wie die Altersfluktuation in den nächsten Jahren steigt (von derzeit ca. zwei Prozent auf fünf bis sieben Prozent in zehn Jahren) und die Zahl der Schulabsolventen sinkt (ca. minus 25 Prozent bis 2030), ist es für alle Träger notwendig, mit einem Mix von Maßnahmen aktiv zu sein, um eine qualitativ hochwertige Arbeit aufrecht erhalten zu können. Eine individuell angepasste Personalstrategie wird erforderlich. Die Akquise von internationalen Fachkräften wird zunehmend wichtiger. Unabhängig davon, ob Fachpersonal aus dem Ausland angeworben wird, über die bereits im Rahmen der EU-Freizügigkeit stattfindende binneneuropäische Migration zu uns kommt oder aus Flücht-



Liebe
Leserinnen
und Leser,

in diesen Tagen scheint eine neue Epoche zu beginnen: Tausende

Flüchtlinge kommen in unser Land, oft geflohen vor den grausamen Folgen des Krieges. Das stellt uns vor neue Herausforderungen. Unser Land wird sich ändern.

Immer wieder haben wir Menschen aufgenommen und integriert. Nun kommt eine neue Komponente dazu: Die religiöse Vielfalt, die Menschen aus einem anderen Kulturkreis mit sich bringen, wird uns fordern.

Schon seit langem setzt sich die Pflege mit Migration auseinander. Die Kompetenz, uns auf Mitarbeitende aus anderen Ländern einzustellen und kultursensibel auf Bewohner und Patienten einzugehen, haben wir – weiten wir sie auf die neuen Mitbürger aus. Sehen wir die Stärken in ihnen, und sehen wir in ihrer Integration eine lösbare Aufgabe. Das wünsche ich Ihnen!

Nach fünf Jahren Vorstandsvorsitz des DEVAP stelle ich mich im November nicht wieder zur Wahl. Die Aufgabe hat mir viel Freude gemacht; in dieser Zeit ist die Pflegepolitik in Bewegung gekommen; im politischen Berlin findet der DEVAP Gehör. Ich wünsche dem DEVAP weiterhin so viele engagierte Kolleginnen und Kollegen im Vorstand und in den Fachausschüssen und wünsche allen für ihre wichtige Arbeit viel Kraft und Gottes Segen.

Es grüßt Sie zum Abschied herzlich

Ihre Renate Gamp

Die schwache Stärkung der Pflege

Das Pflegestärkungsgesetz II, das jetzt auf den Weg gebracht wird, stärkt die Situation von pflegenden Angehörigen und auch die längst überfällige Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes ist beschlossen.

„Dennoch bleibt ein sehr großes ABER“, kritisiert die DEVAP-Vorsitzende Renate Gamp in einer Pressemeldung. „Die Berichterstattung des Ministeriums könnte Pflegebedürftigen suggerieren, dass sie in Zukunft in stationären Einrichtungen nur einen pflegebedingten Eigenanteil zwischen 300 und 900 Euro bezahlen müssen. Das ist nicht transparent genug.

Fakt ist, dass die Pflegeversicherung eine sogenannte Teilkaskoversicherung ist. Die im SGB XI festgelegten Beträge sind der Anteil, den die Pflegeversicherung bezahlt, wenn es zur Pflegebedürftigkeit kommt. Der Betrag für die vollstationäre Pflege in § 43 reicht jedoch nicht aus, um die von der jeweiligen Einrichtung mit der Pflegekasse verhandelte Pflegevergütung zu decken. Die Differenz zahlt der Pflegebedürftige. Dies nennt sich pflegebedingter Eigenanteil. Und dieser wird in Zukunft in allen Pflegegraden gleich hoch sein. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung des Pflegebedürftigen und die Investitionskosten der Pflegeeinrichtung kommen noch hinzu, in einigen Bundesländern sogar noch eine Ausbildungsumlage. Diesen Betrag muss der Pflegebedürftige selbst bezahlen. Im Notfall springt das Sozialamt ein. Diese Fakten bleiben weitestgehend unbenannt; das ist nicht akzeptabel. Die Eigenbeträge, die die Pflegebedürftige in stationären Pflegeeinrichtungen zu leisten haben, haben sich seit Einführung der Pflegeversicherung verdoppelt. Dies wird auch die zweite Stufe der Pflege-reform nicht korrigieren. Pflege wird zu flächendeckender Altersarmut führen, wenn nicht jetzt die Versicherungsleistungen drastisch erhöht werden.“

gründen eine Perspektive in Deutschland sucht: Für die Fachkräftegewinnung wird es in Zukunft eine wichtige Zielgruppe sein. Deshalb ist es notwendig, dass man auf erprobte Konzepte und belastbare Verfahren zurückgreifen kann.

Das Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg soll dazu beitragen, dass mehr internationale Fachkräfte in der Sozialwirtschaft gewonnen und langfristig beschäftigt werden können. Es wird von den Diakonischen Werken Baden und Württemberg getragen und vom dortigen Finanz- und Wirtschaftsministerium anteilig gefördert. Es gibt einen Verbund von elf Welcome Centern im Bundesland, von denen 10 regional verortet sind und alle Berufsfelder im Blick haben. Das Welcome Center Sozialwirtschaft hat sich auf die spezifischen Fragen und den Bedarf der sozialen Berufe spezialisiert. Gegründet wurde es im Januar 2014. Nach einer ersten Phase der Konzeption und verbandlichen Abstimmung bietet es seit Herbst 2014 als Servicestelle seine Dienste an. Diese beziehen sich insbesondere auf vier unterschiedliche Felder:

1. Beratung von Unternehmen: Einrichtungen und Träger der Sozialwirtschaft können sich an die Servicestelle wenden, wenn sie sich für die Gewinnung internationaler Fachkräfte interessieren, dies bereits konkret planen oder für einzelne Fragen im Prozess der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland Unterstützung benötigen. Dabei sind ebenso strategische wie operative Fragen im Blick. Sensibilisieren, informieren, beraten und begleiten sind Wege der Unterstützung. Dabei werden die Settings gewählt, die für den Zweck angemessen sind. Neben Informationsveranstaltungen in den Regionen gibt es den jährlichen Fachkongress „Sozialwirtschaft international“ (9.12.2015 in Stuttgart). Darüber hinaus entwickelt das Welcome Center Modelle, mit denen neue Handlungsfelder erschlossen werden.
2. Beratung von internationalen Fachkräften: Menschen, die eine Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben, können sich an das Welcome Center richten, wenn sie Fragen zur Berufseinstimmung haben. Die Anfragen kommen aus dem In- und Ausland und betreffen insbesondere Fragen der beruflichen Anerkennung, des Aufenthalts und des Arbeits-

marktzugangs. Auch Flüchtlinge mit einer entsprechenden Qualifikation erhalten eine Beratung.

3. Beratung von anderen Beratungsstellen: Die Unterstützung von anderen Beratungsinstitutionen war zunächst nicht vorgesehen. In zunehmendem Maße wird deutlich, dass die spezifische Sicht des Welcome Centers Sozialwirtschaft auf die Chancen und Möglichkeiten des Arbeitsmarktes auch für andere Institutionen (z.B. Migrationsberatung) hilfreich sein kann.
4. Verbands- und Vernetzungsarbeit: Das Welcome Center ist aus einer Initiative des Finanz- und Wirtschaftsministeriums entstanden. Nach wie vor sind die Kontakte zur Politik und Verwaltung sehr gut. Diese Kontakte werden auch dazu genutzt, um auf bestehende Schwierigkeiten hinzuweisen und neue Regelungen anzuregen. Darüber hinaus findet ein enger Austausch mit anderen Verbänden statt.



Neben den vier Tätigkeiten des Welcome Centers gibt es weitere Aspekte, die als besonders wichtig anzusehen sind. Es sind Themen, die von zentraler Bedeutung sind, aber bislang nicht oder nicht in ausreichender Form berücksichtigt werden.

- In den letzten Jahren wurde immer wieder von Anwerbeprozessen berichtet, die als ethisch fragwürdig zu bezeichnen sind. So wurden Kosten in unangemessener Höhe auf ausländische Fachkräfte abgewälzt, Verträge geschlossen, die alle Risiken auf die Fachkräfte übertragen, und Entgelte verhandelt, die deutlich unter den hiesigen Standards liegen. Da sich selbst erfahrene Betriebe bei der Beantwortung dieser wertgebundenen Fragen schwer tun und häufig kaum entscheiden können, welche Wege und Methoden legitim sind, hat das Welcome Center acht Kriterien zur Orientierung ausgewiesen. Werden diese Standards fairer Personalgewinnung



beachtet, kann das Risiko ethisch fragwürdiger Aktivitäten minimiert werden. In ausführlicher Fassung sind die Standards auf der Homepage des Welcome Centers (www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de) zu finden. Zusammenfassen lassen sie sich in acht Schlagworten (siehe Grafik).

- Wenn man sich umsieht, welche Träger der Sozialwirtschaft bislang die internationale Perspektive für die Fachkräftegewinnung wählen, fällt auf, dass hauptsächlich große Träger aktiv sind. Kleine Träger unter hundert Mitarbeitenden nutzen diese Möglichkeit bislang kaum. Ein wesentlicher Faktor ist, dass das Anwerben einzelner ausländischer Fachkräfte hohe Kosten verursacht. Weil große Träger durch Synergien die Kosten senken können, sind kleine Träger hier im Nachteil. Zur Aufhebung dessen hat das Welcome Center Sozialwirtschaft gemeinsam mit dem „Verein für internationale Jugendarbeit“ (vij) ein Modell entwickelt, bei dem Pflegekräfte aus dem europäischen Ausland in einer Gruppe angeworben und gemeinsam in einem Kurs vorbereitet werden. Nach dem Erreichen des erforderlichen Sprachniveaus (B2) und der beruflichen Anerkennung als Fachkraft werden sie an mehrere Einrichtungen vermittelt, die in einer Region angesiedelt sind. Dadurch sind Synergien (z. B. bei der Prozessplanung, Wohnungssuche, Alltagsbegleitung und beruflichen Integration) möglich. Die Kosten und Risiken werden minimiert. Weitere Informationen zu dem Modell sind unter www.vij-fairconnect.de zu finden.
- Anwerbeprozesse kosten Geld und die Unternehmen der Sozialwirtschaft

verfügen nur über begrenzte Ressourcen. Es ist demnach naheliegend, sich bei Anwerbeprozessen auf die offensichtlich notwendigsten Dinge zu beschränken. Da auf Sprachkurse und Nachqualifizierungen nicht verzichtet werden kann, konzentrieren sich die Sparbemühungen nicht selten auf die betriebliche Integration. Häufig vertreten Hausleitungen und Führungskräfte die Auffassung, dass die Integration nebenbei geleistet werden kann. Das ist aber nicht der Fall. Eine Konsequenz ist, dass viele Fachkräfte das Land bereits nach ca. sechs Monaten wieder verlassen haben. Um dies zu vermeiden, darf die betriebliche Integration nicht vernachlässigt werden. Das Welcome Center Sozialwirtschaft hat vier unterschiedliche Angebote etabliert, die in unterschiedlicher Weise die Integration befördern:

- Die neuen Fachkräfte kommen regelmäßig in einer Begleitgruppe zusammen, um Sorgen, Nöte und Schwierigkeiten zu diskutieren und für sich passende Lösungen zu finden. Impulse zu fachlichen Fragen, Sprache und zum Leben in Deutschland werden angeboten. So werden Frustrationen abgebaut, bevor sie sich aufstauen können.
- In einer Ausbildung für interne Integrationsbeauftragte lernen Mitarbeitende, die internationalen Fachkräfte zu begleiten und das Team für interkulturelle Fragestellungen zu sensibilisieren. Die Integrationsbeauftragten stabilisieren den Prozess im Hintergrund.
- In Workshops werden Führungskräfte auf besondere Herausforderungen bei der Integration vorbereitet, sodass sie ihre Handlungssicherheit behalten, auch wenn Schwierigkeiten auftauchen. In den Workshops werden zudem erfolgreiche Strategien analysiert und weitergegeben.
- Die Teams, in denen internationale Fachkräfte beschäftigt sind, werden in Trainings für kulturelle Differenzen sensibilisiert und lernen diese als Bereicherung kennen. Die in der Praxis zunehmend verbreiteten Seminare der interkulturellen Öffnung fokussieren das Handeln der Teammitglieder und sorgen für eine offene Kommunikation und verbesserte Zusammenarbeit.
- Im laufenden Jahr kommen viele Flüchtlinge nach Deutschland. Neben den Fragen der Unterbringung, Versorgung und Verwaltung wird die berufliche Integration zu einem zunehmend wichtigen Thema. Das Welcome Center Sozialwirtschaft begleitet mehrere Projekte, bei denen Flüchtlinge in die

Bericht aus Berlin

Liebe Leserin, lieber Leser,

auf der Facebook-Seite des DEVAP können Sie derzeit ein Video sehen, das sehr schön deutlich macht, welche wunderbaren Chancen es für die deutsche Gesellschaft birgt, dass Menschen in unser Land kommen, die nichts weiter wollen, als hier in Frieden zu leben, ihren Lebensunterhalt zu verdienen und ihre Familien zu ernähren. Der Film handelt nicht von der Altenpflege, kann aber mit ein bisschen Fantasie problemlos auf unseren Bereich ausgeweitet werden – besonders, wenn man bedenkt, welche Lücke an Pflegekräften wir aufgrund des demographischen Wandels in den nächsten 20 Jahren erwarten.

Unter den jetzt gerade so zahlreich und unter unwürdigen Umständen zu uns gelangenden Flüchtlingen aus unsicheren Herkunftsländern sind zweifelsohne viele qualifizierte Menschen, die mit einer entsprechenden sprachlichen Ausbildung und mit behutsamer Begleitung für die Altenpflege geeignet sind. Diejenigen, die über entsprechende Kompetenzen verfügen und in dem Bereich Pflege eine berufliche Perspektive sehen, müssen durch uns für den anspruchsvollen Pflegeberuf begeistert werden. Spracherwerb steht natürlich an erster Stelle.

Diese Fachkräfte wären in gewisser Weise doppelt qualifiziert, denn sie werden auch hilfreich sein, die Pflegebedürftigen aus ihrem Herkunftsland hier in Deutschland zu pflegen, da sie ihre Sprache sprechen.

Was natürlich nicht passieren darf ist, dass aufgrund des akuten Fachkräftemangels Menschen in die Pflege gedrängt werden, die weder geeignet noch motiviert sind. Es muss für beide Seiten ein Gewinn sein. Das ist ein anstrengender Weg, aber jedes Engagement lohnt sich. Ich zitiere aus dem erwähnten Film: Nehmen wir unsere Chance wahr.

Es grüßt Sie

Ihre
Imme Lanz

Gravierende Änderungen

Ende September hat der Bundestag den Regierungsentwurf zum zweiten Pflege-stärkungsgesetz beschlossen. „Auf Pflegebedürftige und Pflegeheime kommen mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz gravierende Änderungen zu“, sagte zu diesem Anlass Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland.

Aus Sicht der Diakonie sei die große Richtung der Reform mit der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs zu begrüßen, aber – so Loheide: „Wir brauchen längere Übergangsfristen für die Aushandlung der konkreten Rahmenbedingungen auf der Landesebene und mit den Pflegekassen. Dabei denke ich besonders an ausreichendes Personal, das ‚A und O‘ für die Pflegeheime.“

In der vollstationären Pflege soll der Eigenanteil für Pflegebedürftige nicht mehr mit zunehmender Pflegebedürftigkeit steigen: Pflegebedürftige des Pflegegrades zwei bis fünf zahlen den gleichen Anteil. In der Konsequenz bedeute dies aber auch, dass der Einzug ins Pflegeheim mit einem niedrigen Pflegegrad sehr viel mehr kosten werde als heute, betont Loheide.

DEVAP-Vorsitzende Renate Gamp sieht in dem Gesetzentwurf eine enorme konzeptionelle Herausforderung für die stationäre Altenhilfe: „Wenn künftig nur noch Menschen mit hohem Pflegegrad ins Pflegeheim wechseln sollten, werden sich die Pflegeheime stark verändern.“ Sie erinnert: „Jeder Pflegebedürftige hat ein Wunsch- und Wahlrecht für die Art, wie er versorgt werden will. Wir dürfen die finanzielle Schwelle für den Einzug in ein Pflegeheim nicht so hochsetzen, dass diese Option für betagte Menschen ohne schwere Einschränkungen praktisch nicht mehr in Frage kommt.“

Ausbildung gebracht werden. Insbesondere die Altenpflege und die Hauswirtschaft sind hier im Blick.

Mit den beschriebenen Aktivitäten unterstützt das Welcome Center die Fachkräftesicherung in der Sozialwirtschaft. Dargestellt ist das aktuelle Portfolio, aus dem sich künftig weitere Themen und Angebote entwickeln werden, wenn es erforderlich wird. In diesem Sinne versteht sich das Welcome Center Sozialwirtschaft als Servicestelle im

Themenfeld der internationalen Fachkräftegewinnung, die auf der Basis einer diakonischen Grundorientierung flexibel dort aktiv wird, wo sich entsprechender Bedarf entwickelt.

Dr. Kornelius Knapp
Leitung des Welcome Centers Sozialwirtschaft Baden-Württemberg
Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg, Stuttgart
Knapp.K@diakonie-wuerttemberg.de

Internationale Fachkräftesicherung

Wo steht die Altenpflege heute?

Im Rahmen eines Projekts sind im August 100 junge Vietnamesinnen und Vietnamesen nach Deutschland eingereist, um hier eine dreijährige Altenpflegeausbildung zu beginnen. Zuvor hatten sie in einem einjährigen Intensivsprachkurs Deutschkenntnisse in Form eines durch das Goethe-Institut zertifizierten Sprachabschlusses auf B2-Niveau erworben. Das Projekt mit insgesamt etwa 200 Vietnamesinnen und Vietnamesen wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) in Zusammenarbeit mit dem vietnamesischen Arbeitsministerium unterstützt und ist bis 2016 befristet. Die auszubildenden stationären Pflegeeinrichtungen, die über mehrere Standorte verteilt sind, heben besonders die hohe Motivation und das Engagement der neuen Schüler hervor.

Das Anwerben von internationalen Pflegefachkräften, wie in diesem aktuellen Praxisbeispiel geschildert, ist bei Altenhilfeträgern bisher eher nachrangig. In einer Studie der Bertelsmannstiftung¹ gaben lediglich 16 Prozent der befragten ambulanten und stationären Einrichtungen an, dass sie in den letzten drei Jahren aktiv versucht haben, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. 59 Prozent der Unternehmen, die bislang keine Versuche unternahmen, wollen dies auch in nächster Zeit auf keinen Fall tun. Nur 4 Prozent wollen auf jeden Fall Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen.

Als Gründe für das Verzicht auf diese Personalstrategie nennen die Befragten vor allem bürokratische Schwierigkeiten, insbesondere bei Rekrutierungen außerhalb der EU. Die rechtlichen Hürden sind zwar in den letzten Jahren deutlich abgebaut worden; trotzdem nennen Personalverantwortlichen die Probleme mit Behörden und Ämtern als häufigsten Grund. Die Befragungsergebnisse machen deutlich, dass die Bereitschaft, sich mit der Akquise internationaler Fachkräfte auseinanderzusetzen, zunimmt, je schwieriger die Personalsituation wird.

Der häufig erhobene Vorwurf, die Träger würden mit der Gewinnung internationaler

Pflegekräfte vor allem das Ziel verfolgen, billige Arbeitskräfte anzuwerben, bestätigt sich in der Umfrage nicht. Über die Hälfte der Träger nennen die hohen Kosten und einen hohen zeitlichen Aufwand als Hinderungsgrund.

Nach Auffassung der Diakonie Deutschland kann das Anwerben internationaler Fachkräfte nur ein ergänzender Beitrag zur Fachkräftesicherung sein². Eine nachhaltige Verbesserung der Personalsituation in der Pflege ist nur durch ein Bündel von Maßnahmen möglich, das die Attraktivität des Pflegeberufs erhöht.

In Deutschland liegen Erfahrungen einzelner Unternehmen sowohl mit der Gewinnung von Pflegekräften aus dem EU-Ausland als auch aus Drittstaaten vor. Es gibt allerdings keine systematische Auswertung, so dass die Erfahrungsberichte episodenhaft bleiben. Berichte zeigen, dass internationale Pflegekräfte mit unrealistischen Erwartungen nach ihrer deutschen Berufsankennung häufig in den Krankenhausbereich wechseln oder frühzeitig enttäuscht in ihr Herkunftsland zurückkehren. Eine vorbereitende mündliche Aufklärung zur deutschen Berufstätigkeit allein reicht oft nicht aus. Hilfreich sind Hospitationen, die einen persön-

¹ Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen, Holger Bonin, Grit Braeseke, Angelika Ganserer © Bertelsmann Stiftung, 2015

² Arbeitsmigration und Pflege - Strategiepapier und Handreichung für Einrichtungsträger
Diakonie Texte | Handreichung | 11.2014

lichen Einblick in das Arbeitsfeld geben und die persönliche Entscheidung absichern. Gute deutsche Sprachkenntnisse sind eine unverzichtbare Voraussetzung für die berufliche Integration ausländischer Fachkräfte und für eine Anerkennung der Berufsqualifikation nach deutschem Recht. Bereits im Herkunftsland sollten Sprachkenntnisse erworben worden sein und durch Kurse in Deutschland ergänzt werden. Es hat sich bewährt, Sprachunterricht mit Informationen über die Pflegeversicherung und das deutsche Altenhilfesystem zu verbinden. Die Integration internationaler Pflegekräfte insbesondere aus dem Nicht-EU-Ausland erfordert Unterstützung, die über die reine berufliche Integration hinausgeht. Sie benötigen vor allem am Beginn ihres Aufenthalts Anleitung bei der Bewältigung der bürokratischen Erfordernisse des Alltags. Kontoeöffnung, Führerschein, Anmeldungen, Telefon und die wichtige Internetverbindung sind dazu nur Stichworte.

Die deutsche Pflegelandschaft ist durch den Sonderweg der beruflichen Altenpflegeausbildung gekennzeichnet. Internationale Fachkräfte haben in ihrem Herkunftsland eine Krankenpflegeausbildung absolviert und werden in Deutschland als Gesundheits- und Krankenpflegerin und -pfleger anerkannt.

Eine längerfristige Perspektive ist, junge Menschen für eine Ausbildung in Deutschland zu gewinnen. Das verhindert, dass den Herkunftsländern ausgebildete Fachkräfte entzogen werden und garantiert eine Qualifizierung nach bekannten deutschen Standards. Die Pflegeausbildung ist ein auf

mindestens drei Jahre angelegtes Ausbildungsverhältnis. Vieles spricht dafür, im Vorfeld durch Praktika oder ein „Freiwilliges Soziales Jahr“ die Deutschkenntnisse zu verbessern und eine fundierte Berufsentcheidung zu ermöglichen. Die Anwerbung von Pflegekräften zwischen 18 und 35 Jahre aus dem EU-Ausland kann aus dem europäischen Programm „MobiPro-EU“ gefördert werden, das die berufliche Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa fördern soll.

Die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt bedeutet ein erhebliches Potential. Überhaupt sollte allen in Deutschland lebenden Eingewanderten der Pflegeberuf als eine sichere und zukunftsfähige Option vermittelt werden. Sie müssen in einer zugehenden Beratung über das soziale und pflegerische Berufsfeld informiert werden und durch Hospitationen und Praktika in die Lage versetzt werden zu entscheiden, ob die Pflege für sie eine interessante Berufsperspektive darstellt.

Das Anwerben internationaler Pflegefachpersonen ist eine von mehreren Möglichkeiten zur Fachkräftesicherung. Die Entscheidung muss auf beiden Seiten sorgfältig abgewogen und verantwortungsbewusst getroffen werden. Sie ist als eine längerfristige Strategie zu verstehen, die Engagement von allen Beteiligten erfordert.

Manfred Carrier,
Diakonie Deutschland, Berlin
manfred.carrier@diakonie.de

Was muss beachtet werden?

Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Angesichts des massiven Fachkräftemangels in der Altenpflege hat eine gesellschaftliche Diskussion begonnen, ob die Vielzahl an Menschen, die in Deutschland Schutz und ein neues Leben suchen, nicht Potenzial für die Lösung dieses Problems bietet. Bei einem so sensiblen Arbeitsbereich wie der Pflege muss jedoch genau hingesehen werden. Und wie sieht überhaupt der rechtliche Rahmen aus? Dies skizziert hier eine Expertin für migrationspezifische Rechtsfragen der Diakonie Deutschland.

Arbeit ist der Schlüssel für Teilhabe – auch für Flüchtlinge. Es steht fest: Der überwiegende Teil von den Menschen, die derzeit in Deutschland vor Krieg und Verfolgung Schutz suchen, wird dauerhaft bleiben. Und das ist auch gut so: Der Deutsche Sachverständigenrat Wirtschaft konstatierte bereits 2011 in einer Expertise für die Bundesregierung unmissverständlich: „Durch Migration kann der demografische Wandel abgefedert, aber vermutlich nicht aufgehalten werden. Wollte man die Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2050 stabilisieren, würde

dies eine jährliche Nettozuwanderung von 350.000 Personen erfordern (...). Zur Aufrechterhaltung der Altersstruktur müsste der jährliche Wanderungssaldo rund zehnmals so hoch sein.“ Dies wäre eine Nettozuwanderung von 3,5 Mio. Menschen jährlich. Ebenso sagte ein SPD-Politiker kürzlich im Bundestag, die nun ankommenden Flüchtlinge seien – rentenpolitisch gesehen – möglicherweise „unsere letzte Rettung“. Neben dem demografischen Wandel ist zudem ein weiterer Trend zu beobachten: das Abwandern vor allem junger Menschen aus den

Generalistische Ausbildung

Nicht bremsen, sondern powern

Der DEVAP und der Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e. V. (VKAD) sprechen sich gemeinsam mit der Diakonie, der Caritas und verschiedenen Fachverbänden seit langem für eine zukunftsfähige Pflegeausbildung aus. Auch angesichts der Gegeninitiativen bleiben der DEVAP und der VKAD bei ihrer Position und setzen sich in einer gemeinsamen Pressemeldung weiterhin nachdrücklich für die generalistische Ausbildung ein. Mit ihren Einrichtungen und Ausbildungsstätten stellen sie eine tragende Säule der Pflegeausbildung dar.

Aus Sicht der kirchlichen Altenhilfeverbände ist das derzeit medial unterstützte Totreden der Generalistik kontraproduktiv für das Hauptziel der Ausbildungsreform: die bestmögliche Ausbildung für die Begleitung und Versorgung pflegebedürftiger Menschen zu entwickeln.

Tatsache ist: Der demografische Wandel hat den Versorgungsbedarf pflegebedürftiger Menschen verändert: Stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste versorgen heute immer mehr ältere Menschen mit umfangreichem medizinischem und pflegerischem Bedarf. Durch die wachsende Anzahl multimorbider älterer Patienten in den Krankenhäusern nehmen zugleich die Anforderungen an sozialpflegerische und gerontologische Kenntnisse in der Akutversorgung zu. Nur ein generalistisches Bildungskonzept bildet alle Kompetenzen ab, die für die zusammenwachsenden Aufgabenbereiche benötigt werden. Zugleich müssen noch mehr junge Menschen für den Pflegeberuf begeistert werden. Das gelingt durch ein breites, durchlässiges und anschlussfähiges Bildungssystem, das jungen Menschen neue Karrierewege eröffnet. Auch dieses Plus an Attraktivität bietet das generalistische Konzept.

Aus diesen Gründen sind sich die kirchlichen Verbände sicher, dass die beteiligten Ministerien noch in diesem Jahr den nötigen Schritt zur Umsetzung der gemeinsamen Ausbildung gehen und den Referentenentwurf zum Pflegeberufegesetz vorlegen werden.

Update QM-Norm

Die im September in englischer Sprache erschienene DIN EN ISO 9001:2015-09 (neu) liegt in einer neuen Struktur vor. Enthalten sind u. a. Änderungen zur Verpflichtung der obersten Leitung und zu prozess- und risikoorientierten Ansätzen. In den Qualitätskriterien der Diakonie-Siegel-Bundesrahmenhandbücher werden die Anforderungen der ISO 9001 berücksichtigt und integriert. Dies wird durch einen neuen Standard F 3.0 gewährleistet, der die Neuerungen aufgreift und voraussichtlich Ende November allen Kunden des Diakonischen Instituts für Qualitätsentwicklung (DQE) über die Homepage unter Downloads zur Verfügung gestellt wird.

Durch die Revision der Norm werden wichtige strategische Impulse gesetzt. Einige davon waren immer schon Bestandteil der Diakonie-Siegel-Handbücher; andere bedeuten eine Weiterentwicklung. Die Bearbeitung des Standards F 3.0, der für alle Handbücher übergreifend gilt, gewährleistet auch in Zukunft die Kompatibilität mit der DIN EN ISO und zeigt konkrete Verbesserungshinweise auf. Die Integration der neuen Anforderungen kann größtenteils im Rahmen der bestehenden Kapitel des einrichtungsinternen QM-Handbuches erfolgen.

Zur Auseinandersetzung mit der neuen Norm im Zusammenhang mit dem Diakonie-Siegel bietet das DQE ein Seminar an, in dem die Teilnehmenden lernen, die neuen Anforderungen der ISO zu interpretieren und für die eigene Einrichtung anzupassen.

Seminarangebot zu den Anforderungen der ISO 9001:2015 auf Grundlage der Diakonie-Siegel-Bundesrahmenhandbücher:

Termine: 25.11.2015 (ausgebucht) und am 01.12.2015 im Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. in Berlin.

Weitere Infos sowie der Anmeldeflyer sind auf www.diakonie-dqe.de erhältlich.

ländlichen Regionen in Großstädte. Wem dieser Ansatz zu zweckorientiert erscheinen mag: Jeder erwerbsfähige Asylsuchende ist gleichzeitig auch ein Arbeitsmigrant, der schnell sein eigenes Auskommen haben möchte.

Eine gelingende Arbeitsmarktintegration erfordert aber derzeit noch einiges an zusätzlichen Anstrengungen, von den Arbeitsuchenden und von den Arbeitgebern. Unerlässlich ist die Anerkennung der im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüsse, was hohen Anforderungen unterliegt. Ebenso unerlässlich ist der Erwerb der deutschen Sprache. Indes sind Sprachkursplätze rar. Größeren Arbeitgebern rät die Diakonie daher, für ihre potenziellen Mitarbeitenden selbst guten und fachspezifischen Sprachunterricht anzubieten. Zu guten Rahmenbedingungen kann z. B. auch ein Mentorenprogramm beitragen, dass geflüchteten Menschen während der Ausbildung Begleitung bietet.

Grundsatz: 3 Monate Arbeitsverbot, dann 15 Monate Vorrangprüfung

Leider genießen Asylsuchende während ihres Verfahrens immer noch keinen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. In diesem und im letzten Jahr wurde der Zugang im Rahmen der Beschäftigungsverordnung gelockert, es bestehen aber leider immer noch einige Hürden. Für die ersten drei Monate des Aufenthalts in Deutschland besteht nach wie vor ein Arbeitsverbot, anschließend für 15 Monate der Vorrang für deutsche oder EU-Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Das heißt: Wenn der Asylsuchende ein Arbeitsplatzangebot bekommt, prüft die Bundesagentur für Arbeit durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), ob nicht ein Deutscher oder EU-Bürger für diesen Job zur Verfügung steht. Nur wenn dies verneint wird, ist die Erwerbstätigkeit auf dieser Stelle gestattet. Ein bürokratisches Verfahren, das in einigen Regionen zu einem De-facto-Arbeitsverbot führt. Erst nach insgesamt 48 Monaten entfällt die vollständige Zustimmungspflicht der Bundesagentur. Innerhalb dieser Zeit findet keine Vorrangprüfung mehr statt, es werden aber die Beschäftigungsbedingungen geprüft.

Derzeit bestehen sehr begrüßenswerte Überlegungen des neuen Chefs des „Bundesamts für Migration und Flüchtlinge“ Frank Weise, nach wie vor auch Chef der Bundesagentur für Arbeit, die Vorrangprüfung auszusetzen. Die Diakonie setzt sich seit langem dafür ein, die Vorrang- und Beschäftigungsbedingungsprüfung für Asylsuchende und Geduldete ganz abzuschaffen. Sie ist in dieser Form in Europa einzigartig

und schließt von gesellschaftlicher Teilhabe aus.

Ausnahme von der Vorrangprüfung auch für Altenpflege

Die Vorrangprüfung entfällt für Asylsuchende und Geduldete, die bereits seit 15 Monaten in Deutschland leben, einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzen und eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung finden oder einen ausländischen, als gleichwertig anerkannten Ausbildungsabschluss besitzen, für eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung finden und es sich um einen Mangelberuf aus der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit handelt. Die Mangelberufe sind bekanntermaßen Berufe in der Gesundheits-, Krankenpflege, in der Altenpflege, Berufe in der Orthopädie- und Reha-technik und Hörgeräteakustik und insofern für alle DEVAP-Mitglieder interessant.

Neu: leichter Zugang zu Praktika und Einstiegsqualifizierungen

Die Bundesregierung hat kürzlich außerdem besonders jungen Asylbewerbern und Geduldeten die Aufnahme von Praktika und in Einstiegsqualifizierungen in Deutschland erleichtert. Mit dem neuen Paragraph 32 der Beschäftigungsverordnung entfällt damit die Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Pflichtpraktika (Schule, Berufsausbildung, Studium), Berufsorientierungspraktika bis zu drei Monaten und für berufs- oder studienbegleitende Praktika bis zu drei Monaten. Die Unternehmen sollen jungen Flüchtlingen mit zustimmungsfreien Einstiegsqualifizierungen oder Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung die Gelegenheit geben, für sechs bis zwölf Monate in einen Betrieb hineinzuschauen und ihn kennenzulernen. Ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Best-Practice Beispiele:

<http://www.bridge-bleiberecht.de>

Berliner Netzwerk Projekt zur Berufsausbildung für junge Flüchtlinge im Pflegebereich. „Bridge“ hilft auf drei Arten: Zum einen durch Beratung in Form von Berufsorientierung oder in rechtlichen oder sozialen Fragen. Die zweite Säule ist die Qualifizierung. Die konkrete Vermittlung in Praktika, Ausbildung oder Arbeit ist die dritte Säule des Netzwerkes.

<http://www.workeer.de>

Die erste Jobbörse für Geflüchtete und Arbeitgeber, die ihnen Chancen eröffnen wollen.

Katharina Stamm, Referentin Migrationsrecht Diakonie Deutschland, Berlin
Katharina.Stamm@diakonie.de

Rückblick DEVAP-Bundeskongress

Vision und Wirklichkeit sind noch weit voneinander entfernt

Über 300 Führungs- und Leitungskräfte der diakonischen Altenhilfe trafen sich Ende September beim 13. DEVAP-Bundeskongress. Lebhaftige Debatten mit Vertretern der Bundespolitik und kompakte praxisorientierte Fachveranstaltungen prägten die erfolgreiche Großveranstaltung in Berlin. Zwei Tage lang gingen die Besucher der Leitfrage nach, wie es um die Altenhilfe steht und was getan werden muss, damit Anspruch und Wirklichkeit besser vereinbar werden. Der Kongress zeigte: Es gibt noch viel Handlungsbedarf.

„Die zweistufige Pflegereform ist ein wichtiger Schritt nach vorn, doch das jetzige System stößt an seine Grenzen. Der Fachkräftemangel verschärft sich, die Eigenanteile der Pflegebedürftigen steigen weiter an.“ So lautete die Bestandsaufnahme der DEVAP-Vorsitzenden Renate Gamp in ihrer Eröffnungsrede.

Linke“, Erwin Rüdell als Vertreter der CDU/CSU und der Bundestagsabgeordneten Heike Baehrens von der SPD tauschten teils konträre Positionen aus.

Zum Kongressabschluss rief Renate Gamp den Besuchern zu: „Die Architektur der Sozialversicherungen und ihre Finanzierung



Damit waren zwei Hauptkritikpunkte des DEVAP am Pflegestärkungsgesetz genannt, die immer wieder intensiv diskutiert wurden. Dr. Martin Schölkopf, Unterabteilungsleiter Pflegesicherung im Bundesministerium für Gesundheit, zog in seiner Eröffnungsrede eine positive Bilanz zum PSG II. Daraufhin entfaltete sich ein fachlicher Dialog mit den anwesenden Praxisvertretern, in der die Defizite des heutigen Systems und auch Verbesserungsvorschläge erörtert wurden.

Während einer weiteren Diskussion am Abend wurde über den Fachkräftemangel und das geplante Pflegeberufegesetz gestritten. Die gesundheits- und pflegepolitischen Sprecher der Bundestagsfraktionen Elisabeth Scharfenberg von „Bündnis 90/Die Grünen“, Pia Zimmermann von „Die

müssen so ausgerichtet werden, dass Pflege vor Ort gestaltbar wird. Um die Zukunft der Pflege zu sichern, müssen wir die Diskussion um einen tragfähigen Weg genau jetzt führen.“

Der DEVAP-Kongress 2015 hat diesen gesellschaftlich notwendigen Prozess einen großen Schritt vorangetrieben. Weitere müssen folgen.

Tipp: Wer nicht dabei sein konnte, kann die Hauptveranstaltungen im Nachhinein auf Video anschauen. Sie stehen auf www.devap.info/bundeskongress/ zur Verfügung, ebenso wie die Vorträge und Präsentationen der Referenten, ein ausführlicher Rückblick und fotografische Impressionen.

BAGSO-Tagung

„Kein schöner Land...“

Die Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO), die vom 25. bis 26. November 2015 in der Berlin stattfindet, widmet sich dem Älterwerden in ländlichen Räumen. Dort sind der demografische Wandel und die damit verbundenen Folgen am stärksten zu spüren. Um die Versorgung aufrecht zu erhalten und soziale und gesellschaftliche Teilhabe gerade auch für ältere Menschen in einem möglichst umfassenden Sinne zu gewährleisten, sind innovative Lösungen gefragt.

Vielorts sind Konzepte entwickelt und umgesetzt worden, die beispielgebend sind. Teilweise sind neue Angebote vor Ort entstanden, teilweise werden die Menschen zu den Angeboten gebracht, außerdem können auch technische Lösungen zumindest eine ergänzende Funktion haben. Engagierte Seniorinnen und Senioren gehören häufig zu den Initiatoren oder spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Konzepte.

Fachleute sowie haupt- und ehrenamtliche Akteure aus der Seniorenarbeit und Seniorenpolitik diskutieren gemeinsam über die besonderen Herausforderungen des Alterns in ländlichen Räumen, zeigen Lösungsansätze auf und erarbeiten Handlungsempfehlungen. Neben Impulsreferaten und einer Podiumsdiskussion wird es vier moderierte Arbeitsgruppen geben, die das Älterwerden in ländlichen Räumen unter verschiedenen Teilaspekten näher betrachten, darunter Wohnen und haushaltsbezogene Dienstleistungen, gesundheitliche Prävention, medizinische und pflegerische Versorgung sowie Mobilität und soziale Teilhabe. Bei einem Markt der Möglichkeiten besteht Gelegenheit, sich über ausgewählte Initiativen zu informieren, mit den Projektverantwortlichen ins Gespräch zu kommen und Mitmachaktivitäten wahrzunehmen.

Nähere Informationen zum Programm und zur Anmeldung: www.bagso.de

Praxisseiten Pflege

Das Bundesministerium für Gesundheit hat ein neues Fachangebot für die Pflegepraxis vorgestellt, das Ende Oktober gestartet ist. Die Praxisseiten Pflege wenden sich an Fachleute aus der Pflege, die sich über die Neuerungen im Pflegerecht genauer informieren möchten.

Ein Sammelordner fasst in mehreren Kapiteln die Änderungen durch das Erste Pflegestärkungsgesetz (PSG I) zusammen und erläutert wichtige Schlüsselbegriffe. Mit den Praxisseiten Pflege haben Praktiker übersichtliche Erläuterungen, Leistungstabellen und Schaubilder, Praxisbeispiele, Auszüge aus dem SGB XI, ein Glossar und Service-Material mit Kopiervorlagen immer griffbereit.

Die Neuerungen für die Pflege werfen viele Fragen auf. Beispiel Betreuungsleistungen: Welche Betreuungskräfte gibt es für den stationären Bereich? Was sind ambulante Betreuungsangebote? Was sind Entlastungsangebote? Die Themenseiten des Sammelordners bündeln alle Fakten zu den einzelnen Leistungen – mit Schaubildern, Leistungstabellen, Praxistipps oder Informationen zum Weiterlesen. Im Auszug des SGB XI lassen sich die gesetzlichen Grundlagen zu den einzelnen Themen im Detail nachvollziehen. Neben den gesetzlichen Regelungen geben Praxisbeispiele Einblicke in den Alltag der Pflege. Dank des Sammelordner-Prinzips lassen sich die Fachinformationen leicht aktualisieren oder selbst ergänzen. Ein Newsletter-Angebot gibt die Möglichkeit auf dem Laufenden zu bleiben. So kann der Ordner unkompliziert im Arbeitsalltag eingesetzt und immer aktuell gehalten werden.

Mehr Informationen gibt es unter www.praxisseiten-pflege.de. Auf der Website findet sich der Ordnerinhalt zum Herunterladen. Das Fachangebot steht auch als eBook zum Herunterladen bereit. Die Internetseite wird mit einem E-Learning ergänzt, sodass Interessierte ihr Wissen rund um die Pflegestärkungsgesetze trainieren können.

Wir sind Nachbarn. Alle

Nachbarschaftshilfe, Quartiersarbeit, Gemeinwesendiakonie und Sozialraumorientierung: Menschen engagieren sich in der Nachbarschaft und verbessern vielerorts gemeinsam Lebensqualität in ihrem Umfeld. Sie vernetzen sich und tragen zu einer inklusiven und sozialen Nachbarschaft bei. Diakonie und evangelische Kirchen vernetzen sich miteinander und mit anderen und schaffen ein inklusives Bündnis sozialer Arbeit im sozialen Raum. Für die Leser der „DEVAP impuls“ beschreibt Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, Ziel und Vorhaben des Jahresthemas 2015/2016 der Diakonie: „Wir sind Nachbarn. Alle – Für mehr Verantwortung miteinander“, eine gemeinsame Initiative der Diakonie und der evangelischen Kirchen.

Diakonie
Deutschland

Wir sind Nachbarn. Alle

Die solidarische Nachbarschaft scheint in diesen Tagen vielerorts eine kleine Renaissance zu erleben. Menschen, die sich vorher vielleicht noch nicht einmal kannten, gärtnern gemeinsam, feiern Straßenfeste, pflanzen Bäume und helfen sich gegenseitig im Alltag. Alle Altersgruppen engagieren sich gemeinsam, ganz gleich, ob im Dorf oder im Stadtteil. Die Nachbarschaft kann aber auch anstrengend, konfliktreich oder desinteressiert sein. Potentiale bleiben unentdeckt, Fremdheit wird nicht überwunden und Mitmenschlichkeit spielt keine Rolle. Gute Nachbarschaft zu fördern und zu pflegen, für einander da zu sein, sich um einander zu sorgen, dafür setzt sich die Diakonie zusammen mit evangelischen Kirchengemeinden ein.

Die Nachbarschaft umgibt jeden Menschen und ist Teil des Lebensortes in sehr verschiedenen Konstellationen, mit unterschiedlicher Intensität des Austausches und der Kontakte, auch mit unterschiedlichen Begleitungs-, Förderungs-, Unterstützungs- und Hilfebedarfen sowie -möglichkeiten.

In der Nachbarschaft leben Menschen vielfältiger kultureller Traditionen und Lebensformen. Die meisten Menschen wollen auch im hohen Alter in der eigenen Wohnung bleiben. Eltern freuen sich über ein familienfreundliches Umfeld. Allein Erziehende wollen sorgenfrei leben und ihre Kinder behütet

aufwachsen sehen. Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen wollen oft nicht in stationären Sonderwelten leben, sondern „mittendrin“, in einem Umfeld, in dem sie weitgehend selbstständig mit der notwendigen Unterstützung zurecht kommen. Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen wollen, dass Fremdheit überwunden wird und Teil der Nachbarschaft sein.

Früh hat die Diakonie erkannt, dass der soziale Lebensraum von zentraler Bedeutung für die Lebensqualität der Menschen ist. vielerorts sind Initiativen entstanden, die mit gutem Beispiel voran gehen – hier können wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden. Das Potenzial, das sich vor Ort ergibt, wollen Diakonie und Kirche mit dem Jahresthema „Wir sind Nachbarn. Alle“ nutzen.

Das Fachkonzept Sozialraumorientierung

Neben der Einladung an uns alle, unser Zusammenleben in die eigenen Hände zu nehmen, geht es beim Jahresthema aber auch um die Weiterentwicklung von Orten und Angeboten für Menschen, die Begleitung, Förderung, Unterstützung und Hilfe benötigen. Vom Bedarf der Menschen ausgehend werden Ressourcen des sozialen Raums genutzt und Angebote entwickelt – die sogenannte Sozialraumorientierung.

Das Fachkonzept wird durch drei sich zum Teil überschneidende Aspekte definiert:

- Sozialraum kann der Erfahrungs- und Verhaltensraum des und der Einzelnen sein, die subjektive Lebenswelt der sozialen Beziehungen und Netzwerke.
- Sozialraum ist aber auch der Engagement- und Versorgungsraum, das heißt die gesellschaftlich-politische Reichweite jedes und jeder Einzelnen.
- Sozialraum ist zudem ein politisch-administrativer Rahmen: Dorf, Kommune, Kreis oder Quartier bilden einen Sozialraum.

Für inklusives, solidarisches und teilhabeorientiertes Leben

Wenn Sozialraumorientierung richtig umgesetzt wird, dann verhilft sie Menschen dazu, ihr Leben aktiv zu gestalten: inklusiv, solidarisch und teilhabeorientiert. Sie trägt dazu bei, dass Menschen und Organisationen in die Lage versetzt werden, Verantwortung für sich und ihr Umfeld zu übernehmen und Kooperationen zu entwickeln. Gerade benachteiligte Menschen werden befähigt, sich gemeinsam mit anderen einzubringen und ihre Rechte einzufordern.

Heute, da Familienmitglieder oft fern voneinander wohnen, sind nachbarschaftliche Bindungen wichtiger denn je. Das unmittelbare Lebensumfeld ist eine bedeutende Ressource schneller Unterstützung und Hilfe. Wohnprojekte, Initiativen zur Verbesserung der Lebensqualität, gegenseitige Unterstützung und Solidarität machen Nachbarschaft zu einer Ressource, von der jeder einzelne Mensch profitieren kann. Nachbarn sind alle Menschen, die unsere Nächsten sind, nicht nur die wenigen Häuser um einen herum. Sie sind jung und alt, unterschiedlichster kultureller und religiöser Herkunft, wohnen allein oder gemeinsam, sind Familien in allen Konstellationen.

In der Tradition Johann Hinrich Wicherns setzt sich die Diakonie für Bildungs- und Teilhabegerechtigkeit ein. Sie fördert die Solidarität im Gemeinwesen mit dem Ziel, zur Entwicklung guter Lebens- und Entwicklungsbedingungen für alle Menschen beizutragen. Sie will Armut und Ausgrenzung überwinden und frühzeitig Unterstützung und Hilfe im Sinne von Teilhabe, Prävention und Hilfe zur Selbsthilfe anbieten.

In unserer Gesellschaft, die künftig noch stärker vom demografischen Wandel und Zuwanderung geprägt sein wird, gibt es vor Ort veränderte Bedürfnisse. Ideen und Konzepte werden benötigt, die z. B. ältere Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, Behinderung, Pflegebedürftige und

ihre Angehörige, Alleinerziehende, arme Menschen nicht aus dem gesellschaftlichen Leben ausgrenzen. Hierfür braucht es infrastrukturelle Veränderungen, soziale Nachbarschaften und tragfähige Netzwerke.

Nicht zuletzt sind Gemeinwesendiakonie und Quartiersentwicklung ein wesentlicher Gestaltungsauftrag der Diakonie. Hierbei sollen insbesondere auch potentiell benachteiligte Gruppen in den Blick genommen werden: Alleinerziehende Mütter und Väter stehen in ihrem Alltag vor besonderen Herausforderungen. Oftmals sind es niedrigschwellige und unbürokratische Unterstützungen und Hilfestellungen vor Ort, die Entlastungen schaffen.

Menschen mit Behinderungen sind ein unverzichtbarer Bestandteil einer lebendigen Nachbarschaft. Sie möchten sich einbringen und ihr unmittelbares Lebensumfeld gleichberechtigt mitgestalten. Zudem sollen Projekte unterstützt werden, die Multikulturalität im Gemeinwesen nicht als Problem, sondern als Chance begreifen und „bunte Nachbarschaften“ unterstützen.

Die großen Akteure und Sozialraumorientierung

Eine kleine Kirchengemeinde, die gemeinsam mit der Freiwilligen Feuerwehr und dem Trachtenverein zum Dorffest lädt – so ist Nachbarschaft leicht vorstellbar. Aber was ist mit den großen Akteuren der Diakonie? Sie müssen ihre Angebote den veränderten Wünschen und Lebenswirklichkeiten der Menschen anpassen. Kleinräumige Angebote und Bezugsgrößen erfordern Dezentralisierung und Sozialraumorientierung „der Großen“. Dazu ist zumindest ein Perspektivwechsel, manchmal sogar ein Paradigmenwechsel notwendig. Dieser Perspektivwechsel vollzieht sich auch politisch, in den Sozialgesetzbüchern und vielen Bundesprogrammen.

Dass enormes Potenzial gerade in der Dezentralisierung von großen Einrichtungen und Umsetzung von inklusiven Konzepten steckt, zeigen Beispiele aus ganz Deutschland: Patientenbegleitung alter Menschen, gemeinsam mit der Nachbarschaft organisiert. Speziell ausgebildete Menschen engagieren sich freiwillig und arbeiten quartiersnah mit dem professionellen System Krankenhaus zusammen. Auch in der Altenarbeit gibt es zahlreiche sozialraumorientierte Konzepte. Zum Beispiel setzen Träger auf kleine Einrichtungen und Wohnformen für alte Menschen in Dörfern. Das erhöht die Akzeptanz für die „Wohnform Altenheim“ und macht Inklusion in der Dorfgemeinschaft realisierbar.

Zum Weiterlesen:

DEVAP-Arbeitshilfen

Der DEVAP hat mithilfe von Praktikern eine Reihe von Publikationen erarbeitet, die einen schnellen Einstieg oder vertiefende Informationen in die Sozialraumarbeit in der Altenhilfe bieten:

Die kompakte Handreichung **„DEVAP fokus – Den Sozialraum mitgestalten“** wendet sich an ambulante, teil- und vollstationäre Einrichtungen. Der DEVAP nennt jeweils zehn gute Gründe, warum sich Angebote aus allen Settings ins Quartier öffnen sollten. Arbeitshilfen zur Analyse der Ist-Situation, für eine Befragung zur direkten Beteiligung sowie zum Erstellen eines Planungsrasters helfen bei der praktischen Arbeit vor Ort.

„Unterrichtsmaterial zum Thema Sozialraum“ bietet eine andere Broschüre aus der Reihe „DEVAP fokus“. Sie ist speziell auf den Bedarf von Altenpflegeschulen und andere Bildungseinrichtungen zugeschnitten. Lehrende, die das innovative Thema intensiver in den Unterricht einbringen wollen, finden im Heft konkretes Material zur Unterrichtsgestaltung, z. B. eine strukturierte Stundenplanung oder ein Beispiel, wie die Aufgabenstellung für eine Hausarbeit aussehen kann.

„DEVAP fokus – Leben und Wohnen im Quartier“ Die 32-seitige Broschüre behandelt Fragen zur gemeinwesenorientierten Altenarbeit und stellt eine wichtige Ergänzung zu den anderen Broschüren dar. Mit einer Vielzahl von Konzepten, Projekten und Ideen, wie sich die Altenhilfandschaft entwickeln könnte, gibt der DEVAP bereits im Jahr 2012 eine Standortbestimmung für die Perspektive eines verstärkten Quartiersbezugs an Leitungskräfte und Entscheidungsträger in diakonischen Einrichtungen und Diensten der Altenarbeit.

Die kostenlosen Broschüren sind über www.devap.info/publikationen/arbeits-hilfen-zu-bestellen-oder-heruntergeladen-werden.

Fachtag Prävention

Lebenslagen gestalten

Im Sommer wurde das „Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention“ verabschiedet. Die Diakonie hat den Gesetzgebungsprozess kritisch begleitet. Das Gesetz stellt vor allem die Primärprävention und Gesundheitsförderung auf eine neue rechtliche und finanzielle Grundlage.

Auf Bundesebene vereinbaren verschiedene Zweige der Sozialversicherung eine Präventionsstrategie. Die auf Bundesebene formulierten bundeseinheitlichen Rahmenempfehlungen sollen auf Landesebene in Form von Rahmenvereinbarungen zwischen den beteiligten Sozialversicherungen und den „zuständigen Stellen der Länder“ umgesetzt werden. Das Gesetz formuliert Gesundheitsziele, macht Aussagen zur konzeptionellen Ausrichtung auf die Verringerung gesundheitlicher Ungleichheit und erweitert den finanziellen Handlungsspielraum der Krankenkassen.

Ein Fachtag im Dezember informiert darüber, wie diese Bestimmungen umgesetzt werden. Es wird erörtert, wie sich die Diakonie fachpolitisch an der Entwicklung beteiligen kann und wie Verfahrensregelungen (zum Beispiel Antragsverfahren, Finanzierungsregelungen) ausgestaltet werden. Vor allem aber wird für die verschiedenen Praxisfelder diskutiert, wie diakonische Dienste und Einrichtungen auf der neuen rechtlichen Grundlage ihre präventive Praxis verstetigen, mit Impulsen beleben und Fehlentwicklungen begegnen können.

Die Diakonie Deutschland führt diese Tagung gemeinsam mit dem „Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit“ durch.

**Wann? 8. Dezember 2015,
10.00 bis 16.00 Uhr**

Wo? Diakonie Deutschland, Berlin

Weitere Infos und ein Anmeldeformular sind hier erhältlich:

www.diakonie.de/termine-9136.html

Die Liste Beispiele guter Praxis von gelebter Nachbarschaft ist lang. Und das soll sie auch sein! Wir laden Sie herzlich dazu ein, Ihre Meinung und Erfahrung zur Sozialraumorientierung oder aber Ihren Beitrag zum Jahresthema in den sozialen Medien via #WirSindNachbarnAlle oder unter www.wirsindnachbarn-alle.de zu teilen! Dort in-

formieren wir auch über Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Beiträge rund um das Jahresthema 2015/2016 „Wir sind Nachbarn. Alle.“

**Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik,
Diakonie Deutschland, Berlin**

Das Präventionsgesetz – ein Thema für die stationäre Pflege

Alles geregelt?

Im Sommer ist das „Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention“ verabschiedet worden. Damit kommt eine mehr als zehnjährige Diskussion vornehmlich (aber nicht nur) zur Neuordnung der Primärprävention zu einem vorläufigen Ende. Auch die Einrichtungen der stationären Pflege und die Pflegeversicherung sind von dem Gesetz betroffen.

Was wird geregelt? Auf der Bundes- und auf der Landesebene verständigen sich die Kranken- und Pflegekassen sowie die gesetzliche Renten- und Unfallversicherung auf bundeseinheitliche Rahmenempfehlungen bzw. auf Landesrahmenvereinbarungen. Vertragspartner in den Ländern sind die „zuständigen Stellen der Länder“. Die Vereinbarungen machen Aussagen u. a. zu gemeinsamen Zielen und Handlungsfeldern und zur Koordinierung der Leistungen.

Die Pflegeversicherung ist aber nicht nur durch die Bundes- und die Landesvereinbarungen einbezogen. Sie muss auch einen eigenständigen Beitrag erbringen: Die Pflegekassen sollen präventive Leistungen in stationären Pflegeeinrichtungen für ihre Versicherten erbringen. Dies soll geschehen, indem sie unter Beteiligung der versicherten Pflegebedürftigen und der Einrichtung Vorschläge entwickeln, wie sich die gesundheitliche Situation und die Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten verbessern lässt. Sie sollen die Umsetzung dieser Vorschläge unterstützen. Verhaltens- und verhältnisorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in stationären Pflegeeinrichtungen ist Aufgabe der Pflegeversicherung.

Für den Spitzenverband Bund der Pflegekassen wird bestimmt, dass er unter Einbeziehung unabhängigen Sachverständs die Kriterien für die Leistungen festlegt, insbesondere hinsichtlich des Inhalts, der Methodik, der Qualität, der wissenschaftlichen Evaluation und dem Messen der Zielerreichung. Dies muss bis Ende des Jahres geschehen sein, denn die Pflegekassen sollen bereits im Jahr 2016 0,30 Euro pro Versichertem für die Prävention ausgeben. Die Pflegekassen sollen zusammenarbeiten und kassenübergreifende Leistungen zur Prävention erbringen.

Schließlich wird (in § 18 SGB XI) bestimmt, dass jede Feststellung der Pflegebedürftigkeit eine Aussage darüber zu treffen hat, ob Beratungsbedarf insbesondere in der häuslichen Umgebung oder in der Einrichtung, in der der Anspruchsberechtigte lebt, hinsichtlich der Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention besteht. Des Weiteren wird die Rehabilitationsempfehlung durch eine „Präventionsempfehlung“ ergänzt. Last but not least sollen nun auch (nach § 45 SGB XI) Pflegekurse neben der Minderung der körperlichen und seelischen Belastungen „ihrer Entstehung vorbeugen“.

Die Bewertung des Gesetzes ist ambivalent. Neben vielem Gelingenem ist das Einbeziehen der Pflegeversicherung durchaus problematisch, weil sie als Teilleistungssystem Aufgaben übernimmt, die sonst der GKV übertragen sind. Auch die Tatsache, dass die Zivilgesellschaft und die Leistungserbringer nicht in die Bundes- und Landesvereinbarungen einbezogen sind, ist kritikwürdig.

In den nächsten Monaten werden die Pflegekassen formulieren, was unter Prävention im Sinne des Präventionsgesetzes in der stationären Pflegeeinrichtung konkret zu verstehen ist. Notwendig sind auch Regelungen zur Rolle der Einrichtungen bei der Umsetzung des Gesetzes. Ihre Beteiligung ist freiwillig.

Auf einem Fachtag rund um das Thema im Dezember wird sich ein Workshop zur Gesundheitsförderung in den stationären Pflegeeinrichtungen u. a. mit diesen Fragen beschäftigen (siehe links).

**Dr. Tomas Steffens
Diakonie Deutschland, Berlin**

16. und 17. März 2016 in Kassel

Fachtagung „Soziale Dienstleistungen 4.0“

Das Internet hat das gesellschaftliche Leben und die Arbeitswelt an vielen Stellen revolutioniert. War das ursprüngliche World Wide Web in den 1990er Jahren eher statisch und plakatig, ist das Internet heute mobiler, interaktiver und dialogorientiert. Das Web 4.0 - das „Internet der Dinge“ - wirft seine Schatten voraus, auch in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft.

Diese Veränderungen erfordern und ermöglichen neue Modelle betreuender und pflegerischer Leistungen. Die digitalen Techniken halten Einzug in etablierte Arbeitsabläufe und verändern so auch die Aufgaben der Mitarbeitenden. Die Kunden werden die neuen technischen Mittel zunehmend nutzen und neue Ansprüche an etablierte diakonische Anbieter formulieren. Für diakonische Einrichtungen ergeben sich somit aus diesem digitalen Wandel vielfältige Möglichkeiten, aber auch Spannungsfelder. Die Fachtagung der vier diakonischen Fachverbände BeB, DEKV, DEVAP und VdDD richtet sich vor allem an Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen, Vorstän-

de, Aufsichtsräte sowie Projektleitende aus diesem Themenfeld. Ziel der Fachtagung ist es, Chancen und Risiken der Digitalisierung besser einzuschätzen, Best Practices kennenzulernen, ethische Fragen zu diskutieren und den Blick über den Tellerrand - zu Start-ups und digitalen Geschäftsmodellen - zu wagen. Vormerken lohnt sich!

Das Programm und andere Informationen sind unter <http://ft-soziale-dienstleistungen.jimdo.com/> erhältlich.

Pflegehinweistour 2015 endet nach 8 Monaten

Für 100 % liebevoll gepflegte Menschen

Nach 8 Monaten und über 30 Station ist jetzt die „Pflegehinweistour 2015“ zuende gegangen. Mit dem Projekt setzten sich in Bayern die Diakonie Bayern, der Landescaritasverband und die beiden großen christlichen Kirchen gemeinsam für mehr Zeit, mehr Geld und mehr Personal in der Pflege ein.



Zentrales Element war ein Info-Bus, der jeweils für mehrere Tage in bayerischen Städten Station machte und mit verschiedenen Aktionen auf die problematischen Rahmenbedingungen in der Pflege aufmerksam machte. Neben zahllosen Gesprächen mit Passantinnen und Passanten und einem

großen Medienecho blieb auch die Politik von der Aktion nicht unbeeindruckt: Allein Bayerns Gesundheits- und Pflegeministerin Melanie Huml besuchte den Truck während seiner Tour insgesamt viermal.

Praktisch für Pflegende

Kalender-Verlosung

Sie hatten keine Zeit, um am DEVAP-Bundeskongress teilzunehmen? Dann konnten Sie leider auch keinen der Kalender 2016 mitnehmen, der jedem Besucher überreicht wurde. Eine letzte Chance besteht jetzt, denn Restexemplare sind noch zu haben.

Der Kalender ist im Rahmen der „Ich pflege, weil...“-Kampagne des Bundesministeriums für Gesundheit und der Initiative zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation“ entstanden. Die Idee dahinter: Die neue Pflegedokumentation wird dazu beitragen, Zeit zurückzugewinnen. Wie auch der Kalender Pflegenden helfen soll, ihre Zeit einzuteilen.

Herausgeber ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), die nach den Vorschlägen von Pflegekräften einen praktischen Begleiter für den Alltag entwickelt hat. Der Din-A5-Kalender bietet für jeden Tag eine ganze Seite Platz für Notizen und ist farblich größtenteils in edlem grau gehalten. Darüber hinaus enthält er einen Serviceteil, der Themen aufgreift, die für den Berufsalltag hilfreich sein können.

Sie besitzen noch keinen Terminplaner für das nächste Jahr? Kein Problem: Schreiben Sie eine entsprechende E-Mail an wehrbein@devap.de. Die ersten Einsender erhalten je ein Exemplar.

Und noch einmal zum DEVAP-Bundeskongress: Der nächste Termin steht bereits fest und kann dann z. B. in diesem Kalender festgehalten werden, damit auf jeden Fall die Teilnahme gesichert ist:

Der 14. DEVAP-Bundeskongress findet wieder in zwei Jahren statt, und zwar am 21. und 22. September 2017.

Neue Broschüre:

„Türen auf für starke Partner – Demenzkompetente Betreuung und Pflege zu Hause“

Erinnern Sie sich noch? Im vergangenen Jahr lobte der DEVAP gemeinsam mit der Deutschen Alzheimergesellschaft einen Preis für den besten diakonischen demenzkompetenten Pflegedienst aus. Zahlreiche hervorragende Bewerbungen gingen ein. Damit andere Einrichtungen, aber auch pflegende Angehörige von diesem Erfahrungswissen profitieren können, wurden nun ausgewählte Einsendungen in der neuen DEVAP-Broschüre „Türen auf für starke Partner – Demenzkompetente Betreuung und Pflege zu Hause – Beispiele aus der diakonischen Praxis“ zusammengestellt.

Das 20-seitige Heft ist eine praktische Arbeitshilfe für Pflegedienste, die Beispiele guter Praxis und Hintergrundwissen z. B. zu steuerlichen Aspekten liefert.

Die kostenlose Broschüre zeigt zugleich, wie Angehörige von Menschen mit Demenz einen Pflegedienst finden, der besonders für die Betroffenen geeignet ist. Informationen und Bestellmöglichkeit:

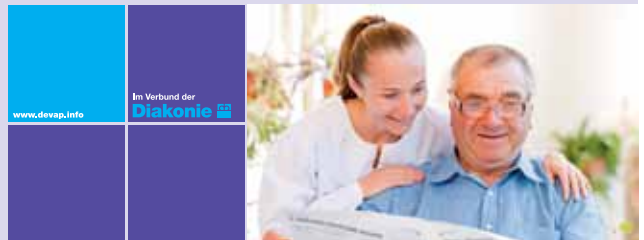
www.devap.info/publikationen/arbeitshilfen/

Deutscher Evangelischer Verband
für Altenarbeit und Pflege e.V.

DEVAP

Türen auf für starke Partner

Demenzkompetente Betreuung und Pflege zu Hause –
Beispiele aus der diakonischen Praxis



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: Diakonie Bayern (1,11)

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.