

PFLEGEKAMMER

DAS MAGAZIN DER LANDESPFLEGEKAMMER RHEINLAND-PFALZ

38

Quartal 4
Dezember 2024

Fit für die Zukunft

Warum die Fortbildungsordnung
so wichtig ist

Mein Weg — von Kamerun in die Pfalz

Erfahrungsbericht

STARKE TEAMS

Pflege selbst gestalten

Unsere
Mitglieder auf
dem Cover

Ulrike Beil
Altenpflegerin



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ

7days



FACHTAG

DIGITALISIERUNG IN DER PFLEGE

Besuchen Sie unseren Fachtag im Mai im Gutenberg Digital Hub in Mainz!
Mit Fachvorträgen und Best Practise Projekten berichten wir über den Stellenwert der Digitalisierung im Berufsleben.



Silke Präfke Vorstandsmitglied der
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

„Die Digitalisierung bietet uns die Chance, die Pflege zukunfts-
sicher zu gestalten und den Arbeitsalltag zu erleichtern. Dabei
müssen digitale Lösungen stets zum Nutzen der Pflegenden
und Patienten eingesetzt werden.“

KEYNOTE

WIE KANN DIGITALISIERUNG DIE
VERSORGUNGSPRAXIS IN DER
LANGZEITPFLEGE UNTERSTÜTZEN?
THOMAS HEINE

BEST PRACTICE PROJEKTE

„TELEPFLEGE“
DER VEREINIGTEN HOSPITIEN TRIER
HANNAH SCHWARZ

„DIGITALE PFLEGEDOKUMENTATION“
DES MOBILEN PFLEGEDIENSTES DER
PROTESTANTISCHEN ALTENHILFE
WESTPFALZ (PAW)
LARA LANGE

„INSPIRE LIVING LAB“
DER UNIVERSITÄTSKLINIK MANNHEIM
DR. HANNAH SCHLOTT



WEITERE INFORMATIONEN
ZU UNSEREM FACHTAG UND
ZUR TICKETRESERVIERUNG
FINDEN SIE HIER.

IN KOOPERATION MIT



Foto: Lisa Treusch



Marcel Schäfer
Mitglied des Vorstandes

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 7. und 8. November hat die Landespflegekammer am Deutschen Pflergetag in Berlin teilgenommen. Dieser Kongress ist jedes Jahr eine hervorragende Gelegenheit, sich mit Kolleginnen und Kollegen, Berufsverbänden, Kammern, Gewerkschaften und der Politik auszutauschen, und steht fest in meinem Kalender. Dabei ist der Deutsche Pflergetag für mich mehr als nur eine Tagung – er sendet starke Signale an die Gesellschaft und setzt wichtige Impulse für die Zukunft der Pflege: Der Deutsche Pflergerat forderte gleich zu Beginn ein Grundrecht auf gute Pflegeversorgung sowie bessere Rahmenbedingungen für alle Pflerlegenden.

Gerade in Zeiten politischer Unsicherheit – das Ampel-Aus platzte mitten in den Eröffnungstag – wurde deutlich, wie stark die Pflegegemeinschaft hinter ihren Anliegen steht. Die Veranstaltung bot viele interessante Einblicke und brachte Fachleute zusammen, um gemeinsam Lösungen für die Herausforderungen in der Pflege zu erarbeiten.

Eine wichtige Erkenntnis, die ich persönlich nach den beiden Tagen in Berlin mitgenommen habe: „Regierungen kommen und gehen, aber die Herausforderungen in der Pflege bleiben.“ Diese Worte verdeutlichten, wie wichtig es ist, dass wir Rheinland-Pfälder weiterhin aktiv an der Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Pflege mitwirken und insbesondere die Kompetenzerweiterung für Pflegefachpersonen mit vorantreiben.

In unserem Kammermagazin widmen wir uns diesmal im Schwerpunkt dem Thema „Arbeit und Organisation gemeinsam gestalten“. Die Pflegewelt steht derzeit vor großen Veränderungen: Die Arbeitsbedingungen verändern sich, neue Formen der Zusammenarbeit entstehen, und die Digitalisierung bringt ihre eigenen Herausforderungen mit sich. Diese Entwicklungen können zu mehr Zufriedenheit führen, wenn die Bedürfnisse aller Generationen berücksichtigt werden. Wichtig ist, dass wir alle im Pflegebereich in den Veränderungsprozess einbeziehen, um den Wandel gemeinsam erfolgreich zu gestalten.

Freuen Sie sich auf ein Heft, das viele interessante Themen umfasst. Neben den Highlights unseres Pflergetags in Rheinland-Pfalz und der Verleihung des Pflegepreises im Oktober erfahren Sie mehr über die aktuellen Beschlüsse der Vertreterversammlung, wie etwa zur angepassten Beitrags- und zur Fortbildungsordnung.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und lade Sie herzlich ein, gemeinsam mit uns die Zukunft der Pflege zu gestalten.

Ihr

IMPRESSUM

PFLEGEKAMMER

Das Magazin der Landespflegekammer
Rheinland-Pfalz (Herausgeberin), 6. Jahrgang

Dr. rer. cur. Markus Mai
(V.i.S.d.P. für die Kammerbeiträge) (LPfIK)
Große Bleiche 14–16, 55116 Mainz
Tel. 06131.32 73 80, Fax 06131.32 73 899
info@pflegekammer-rlp.de, www.pflegekammer-rlp.de

VERLAG

Bibliomed Medizinische Verlagsgesellschaft mbH
Stadtwaldpark 10, 34212 Melsungen
Tel. 05661.73 44-0
info@bibliomed.de, www.bibliomed.de

REDAKTION

Corinne Ludwig (V.i.S.d.P.)
Tel. 05661.73 44-95
corinne.ludwig@bibliomed.de

MITARBEITER DIESER AUSGABE

Hanna Lucassen (hl)
Brigitte Teigeler (bt)

ERSCHEINUNGSWEISE

Vier Ausgaben pro Jahr
ISSN 2569–2763

LAYOUT

Marietta Dorn

COVERFOTO

Sebastian Kraft

DRUCK

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG, Kassel

HINWEIS

In dieser Publikation werden aus Gründen der leichteren Lesbarkeit
meist die grammatischen Genera oder die neutrale Form verwendet.
Dies schließt immer Personen jeden Geschlechts ein.

GESCHÄFTSSTELLE

Geschäftsstelle der Landespflegekammer
Rheinland-Pfalz (KdöR)
Große Bleiche 14–16
55116 Mainz
Öffnungszeiten 9.00 bis 17.00 Uhr
Tel. 06131.32 73 80, erreichbar von 8.00 bis 17.00 Uhr
Fax: 06131.32 73 899
info@pflegekammer-rlp.de

ONLINE-TERMINVEREINBARUNG GESCHÄFTSSTELLE

Vereinbaren Sie schnell und einfach einen Telefontermin. In einem
vertraulichen 1:1-Gespräch können Ihre Anliegen direkt mit dem
zuständigen Mitarbeiter der Kammer besprochen werden.

INHALTSVERZEICHNIS

Aktuelles & Politik

Wie geht es nach dem Ampel-Aus mit der Pflege weiter?	3
Politischer Kommentar	
Neue Fachkräftestrategie „Pflege 2025“ in Mainz vorgestellt	4
Fit für die Zukunft: Warum die Fortbildungsordnung so wichtig ist	6
Neues aus der Vertreterversammlung Sitzung vom 22. November 2024	8

Pflegeetag & Pflegepreis

Willkommen auf dem Pflegeetag 6. Pflegeetag Rheinland-Pfalz	10
Wir feiern, was uns wichtig ist: Innovationen, gute Beispiele, Teilhabe und Mitgefühl Preisverleihung zum Pflegepreis 2024	14

Schwerpunkt

„Wir gestalten selbst“ Selbstorganisiert arbeiten	18
Starke Teams New Work in der Pflege	20
„Herzlich willkommen, schön, dass du da bist!“ Auszubildende der Generation Z	24

Beruf & Praxis

Mein Weg — von Kamerun in die Pfalz	26
-------------------------------------	----

Service

Erste Anpassung seit acht Jahren Mitgliedsbeiträge	30
Mitglieder fragen — Kammer antwortet	32

Dr. Markus Mai
Präsident der
Landespflegekammer
Rheinland-Pfalz



Foto: Uta Trausch

Politischer Kommentar

WIE GEHT ES NACH DEM AMPEL-AUS MIT DER PFLEGE WEITER?

Auf dem Deutschen Pfl egetag im November in Berlin zeigte sich Gesundheitsminister Karl Lauterbach trotz des Koalitionsbruchs optimistisch. In seinem Grußwort betonte er die Bedeutung der aktuellen Gesetzgebungsverfahren, insbesondere für die Pflege: „Wir werden bei diesen wichtigen Baustellen weiterkommen.“

Krankenhausreform ab 2025 – Schwächung des Pflegebudgets

Mit der jüngsten Entscheidung des Bundesrates hat die Krankenhausreform die letzten Hürden genommen und tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Doch sie kommt ohne die notwendigen Anpassungen, um eine flächendeckende Versorgung dauerhaft zu sichern. Gleichzeitig wird das Pflegebudget, das seit 2020 die vollständige Finanzierung des Pflegepersonals in bettenführenden Bereichen sicherte, schrittweise aufgeweicht. Es ist nun Teil des Vorhaltebudgets und könnte dort mit anderen Kostenpunkten konkurrieren. Dadurch droht das Ende der bisherigen sicheren Pflegefinanzierung. Wir werden diese Entwicklung genau beobachten.

Pflege-Gesetze vor dem Aus

Mit dem Ende der Ampel-Koalition steht die Pflegepolitik vor einer ersten Herausforderung. Reformen wie das Pflegekompetenzgesetz, die Finan-

zierung der Pflegeversicherung und die Vereinheitlichung des Berufsprofils für Pflegefachassistenten werden mit hoher Wahrscheinlichkeit in dieser Legislaturperiode nicht mehr verabschiedet. Gesetze, die bis zu den Neuwahlen 2025 nicht beschlossen sind, unterliegen der sogenannten Diskontinuität. Sie müssen im neuen Bundestag erneut eingebracht werden, was den Reformprozess erheblich verzögert. Für die Pflege bedeutet dies weiteren Stillstand.

Langfristige Pflegepolitik gefordert

Die aktuelle Situation zeigt deutlich, dass Pflegepolitik nicht von Wahlzyklen abhängig sein darf. Es braucht eine parteiübergreifende Agenda, die über mehrere Legislaturperioden hinweg Bestand hat. Nur durch langfristige Planung und politischen Konsens können Lösungen gefunden werden, die die Pflege nachhaltig stärken. Ein Scheitern der Reformen wäre nicht nur ein politisches Versäumnis, sondern ein Zeichen der Ignoranz gegenüber denjenigen, die täglich im Gesundheitswesen arbeiten. Die Politik muss jetzt dringend Wege finden, die Pflege aus ihrer Dauerkrise zu führen – unabhängig von den aktuellen Machtverhältnissen.



NEUE FACHKRÄFTESTRATEGIE „PFLEGE 2025“ IN MAINZ VORGESTELLT

Am 6. November 2024 fand in der Alten Lokhalle in Mainz der 9. Fachkräftegipfel Rheinland-Pfalz statt, organisiert vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung unter Leitung von Ministerin Dörte Schall. Zentrales Thema der Veranstaltung war die Vorstellung der „Fachkräftestrategie Pflege 2025“, die gemeinsam mit verschiedenen Akteuren entwickelt wurde, um dem anhaltenden Fachkräftemangel im Pflegebereich zu begegnen.

Zu Beginn des Gipfels wurden die Ergebnisse des „Branchenmonitoring Pflege 2023“ präsentiert. Diese Analyse beleuchtet das aktuelle Angebot und die Nachfrage in verschiedenen Pflegebereichen und prognostiziert einen steigenden Bedarf an examinierten Pflegenden. Laut der Studie wird Rheinland-Pfalz bis 2035 fast 18 Prozent mehr Pflegefachpersonen benötigen als derzeit beschäftigt sind. Diese Entwicklung ist auf den demografischen Wandel zurückzuführen, der sowohl eine Zunahme der pflegebedürftigen Bevölkerung als auch das Ausscheiden erfahrener Pflegekräfte in den Ruhestand mit sich bringt.

Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz spielte bei der Entwicklung und Vorstellung der Fachkräftestrategie eine zentrale Rolle. Als maßgeblicher Akteur brachte sie die Perspektiven und Bedürfnisse der Pflegefachpersonen in den Prozess ein und trug wesentlich zur Ausarbeitung der Maßnahmen bei. Dr. Markus Mai, Präsident der Landespflegekammer, betonte die Notwendigkeit gemeinsamer Anstrengungen: „In einer Gesellschaft im Wandel und einer Wirtschaft im Umbruch brauchen wir gemeinsame Anstrengungen, um flexible und tragfähige Lösungen für die Pflege zu schaffen. Dazu gehört auch der Mut, vieles

neu zu denken – etwa die Bereitschaft, die ausufernde Bürokratie endlich abzubauen, Arbeitsprozesse zu vereinfachen und konsequent zu digitalisieren.“

Die Veranstaltung unterstrich die Bedeutung der Zusammenarbeit aller relevanten Akteure – von Fachverbänden über Bildungseinrichtungen bis hin

zur Politik. Die gemeinsame Entwicklung der Strategie sendet ein starkes Signal für die zukünftige Sicherstellung der pflegerischen Versorgung in Rheinland-Pfalz. Nun gilt es, die geplanten Maßnahmen bis 2028 konsequent umzusetzen, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels wirksam zu begegnen.

Die vom Ministerium vorgestellte „Fachkräftestrategie Pflege 2025“ zielt darauf ab, die pflegerische Versorgung im Land langfristig und bedarfsgerecht zu sichern. Das Maßnahmenpaket konzentriert sich auf vier zentrale Handlungsfelder:

- 1. Fachkräftegewinnung:** Es sollen gezielte Kampagnen und Programme entwickelt werden, um neue Pflegekräfte für den Beruf zu begeistern. Dabei sollen auch die Anwerbung ausländischer Fachkräfte und deren Integration intensiviert werden.
- 2. Fachkräftequalifizierung:** Die Ausbildungskapazitäten sollen erweitert und die Ausbildungsqualität verbessert werden. Zudem wird die Einführung neuer Ausbildungsformate und Studiengänge geprüft, um den Beruf attraktiver zu gestalten.
- 3. Fachkräftebindung:** Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie etwa die Reduzierung von Bürokratie, flexible Arbeitszeitmodelle und eine angemessene Vergütung, sollen dazu beitragen, bestehende Pflegekräfte im Beruf zu halten.
- 4. Digitalisierung und Innovation:** Der Einsatz digitaler Technologien soll vorangetrieben werden, um Arbeitsprozesse zu optimieren und die Pflegekräfte zu entlasten. Hierzu zählen beispielsweise die Einführung elektronischer Dokumentationssysteme und der Einsatz von Telemedizin.

Ausführliche Informationen zur Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz 2025 finden sich online unter:

<https://bit.ly/3CJxaQl>



Dort ist ebenfalls der ausführliche Branchenmonitor der Gesundheitsfachberufe abrufbar sowie die „digi2care“-Studie zur Digitalisierung der Pflege in Rheinland-Pfalz.

DEUTSCHER PFLEGETAG 2024: PFLEGE ZEIGT HALTUNG

Unter dem Motto „Pflege zeigt Haltung“ fand am 7. und 8. November 2024 in Berlin der 11. Deutsche Pfl egetag mit einem Besucherrekord statt: 9.000 Vertreterinnen und Vertreter aus Pflege, Politik, Wirtschaft und Verbänden waren gekommen, um sich über die Weiterentwicklung der Pflege und ihre Rolle in der Gesellschaft auszutauschen.

Christine Vogler, Präsidentin des Deutschen Pfl egerates, eröffnete die Veranstaltung mit einem klaren Appell an die Politik und an Bundesgesundheitsminister Prof. Dr. Karl Lauterbach, der auch in diesem Jahr Schirmherr der Veranstaltung war. Sie forderte, das Pflegekompetenzgesetz noch in dieser Legislaturperiode umzusetzen und die Pflege mit den notwendigen Handlungsbefugnissen auszustatten, denn sonst „geraten wir in eine verheerende Sackgasse und riskieren eine Versorgungskrise mit tiefgreifenden gesellschaftlichen Folgen“.

Auf den dringenden Handlungsbedarf bei der Finanzierung der Langzeitpflege wies Jürgen Graalman, Geschäftsführer des Pfl egetags, hin: „Die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland nimmt aufgrund

der demografischen Entwicklung rasant zu und wird in den nächsten 25 Jahren auf fast 7,5 Millionen steigen.“

Die Pflegekammer Rheinland-Pfalz war zusammen mit der Pflegekammer Nordrhein-Westfalen unter dem Dach der Bundespflegekammer und des Deutschen Pfl egerats mit einem gemeinsamen Messestand vertreten. Gut besucht war auch die dazugehörige „Pflege to go“-Bühne: Hier wurden Vorträge und Diskussionen geboten – von berufspolitischen Themen bis zu praktischen Ansätzen für die Pflegepraxis.

Kammerpräsident Dr. Markus Mai, Vizepräsidentin Andrea Bergsträßer sowie die Vorstandsmitglieder Nina Benz und Christoph Becker informierten in verschiedenen Sessions über das politische Engagement der Kammer, stellten unter anderem die neue Fortbildungsordnung vor und diskutierten über Verantwortung in der Pflegepraxis.



Foto: Jan Pauls | Deutscher Pfl egetag

Eröffnete den 11. Deutschen Pfl egetag mit einem klaren Appell: Christine Vogler, Präsidentin Deutscher Pfl egerat



FIT FÜR DIE ZUKUNFT: WARUM DIE FORTBILDUNGS- ORDNUNG SO WICHTIG IST

Die Vertreterversammlung hat am 22. November der Fortbildungsordnung zugestimmt. Diese soll ab Mitte des kommenden Jahres gelten. Erstmals hat sich die Berufsgruppe selbst die Rahmenbedingungen für die bereits bestehende Fortbildungspflicht gegeben.

Illustration: Getty Images/mathisworks



Die Weiterbildungsordnung (kurz: WBO) bildet seit 2018 die Grundlage für Weiterbildungen in der Pflege in Rheinland-Pfalz. Aktuelle Formulare und weitere Informationen zum Thema „pflegerische Weiterbildung in RLP“ finden Sie auf der Internetseite:

<https://pflegekammer-rlp.de/pflegebildung/weiterbildung/>



Die Pflegekammer Rheinland-Pfalz hat 2018 eine Weiterbildungsordnung erlassen, in der sie die Rahmenbedingungen für den Erwerb erweiterter Qualifikationen festgelegt hat. Nun ist sie den zweiten Schritt zur Stärkung und Professionalisierung der Pflege in Rheinland-Pfalz gegangen und hat eine Fortbildungsordnung erarbeitet, die im Laufe des Jahres 2025 – vorbehaltlich der Zustimmung des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit – in Kraft tritt.

Mit der Einführung der Fortbildungsordnung durch die Landespflegekammer RLP ergeben sich für Pflegefachpersonen nicht nur neue Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung, sondern auch spezifische Rechte und Pflichten. Mit dieser Fortbildungsordnung definiert die Profession Pflege zum ersten Mal in Deutschland selbst klare Standards für die Fortbildung ihrer Berufsgruppe und trägt damit dazu bei, die Qualität der pflegerischen Versorgung langfristig zu sichern. Gleichzeitig bietet sie den Fachkräften einen klaren Rahmen für ihre berufliche Fortbildung.

Die Profession Pflege emanzipiert sich damit einen weiteren Schritt und trägt so dazu bei, ihre Kompetenzen selbst zu definieren und die Unabhängigkeit der pflegerischen Entscheidungen zu schärfen. Dies ist ein Meilenstein für die berufliche Entwicklung der Pflege.

Fortbildung vs. Weiterbildung: Eine klare Abgrenzung

Fortbildungen und Weiterbildungen sind keineswegs Synonyme, sie unterscheiden sich grundlegend in Bezug auf ihr Ziel und den Zeitaufwand. Während die Weiterbildung darauf abzielt, den beruflichen Handlungsspielraum über das bisherige Tätigkeitsfeld hinaus beispielsweise im Bereich der Intensiv- und Anästhesiepflege oder als Praxisanleitende zu erweitern, geht es bei der Fortbildung in erster Linie darum, zusätzliche Kenntnisse in dem erlernten und aktuell ausgeübten Beruf zu erlangen.

Mit dem Besuch einer Fortbildung sollen also vorhandene Qualifikationen erhalten, erweitert oder auf den neuesten Stand gebracht werden, um



die bisherige Position auch zukünftig erfolgreich oder sogar noch besser ausfüllen zu können. Hierzu gehören beispielsweise regelmäßige Auffrischungen bezüglich der Standards in der Wundversorgung genauso wie Deeskalationstrainings oder Fortbildungen zu Pflegekonzepten wie Basaler Stimulation.

Fortbildungspflicht: Nicht neu, aber anders

Aus der unterschiedlichen Zielsetzung von Fort- und Weiterbildung wird klar: Fortbildung gehört so sicher zum Beruf wie das Amen in der Kirche. Gerade im Gesundheitsbereich ändern sich die Anforderungen und auch das Berufsbild stetig. Durch regelmäßige Fortbildungen wird sichergestellt, dass die Pflegefachkräfte kontinuierlich aktuelles Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben. Somit kann bereits erlangtes Wissen auf dem neuesten Stand erhalten bleiben. Das gilt für die Profession Pflege genauso wie für die Ärzteschaft und andere Heilberufe.

Es besteht bereits jetzt eine Pflicht zur Fortbildung für alle Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz. Diese begründet sich in unterschiedlichen Regelungen, wie beispielsweise dem Heilberufsgesetz oder dem Pflegeberufgesetz.

Die Fortbildungspflicht für Pflegefachpersonen ergibt sich aus folgenden Gesetzen

- § 6 Abs. 1 Berufsordnung der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
 - § 22 Abs. 1 Nr. 1 Heilberufsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz
 - § 5 Abs. 1 Pflegeberufgesetz
 - Praxisanleitende: § 4 Abs. 3 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe
- Darüber hinaus können Fortbildungen notwendig sein, um einige Qualifizierungen, z. B. im Bereich der Wundbehandlung, rezertifizieren zu lassen.

Fortbildungen sind dabei keine Einbahnstraßen, sie sind nicht ausschließlich Sache der beschäftigten Pflegefachpersonen. Die Fortbildungspflicht einerseits impliziert umgekehrt das Recht der Pflegefachperson gegenüber dem Arbeitgeber auf regelmäßige Fortbildung. In vielen Einrichtungen besteht sogar das Recht auf Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen. Wenn nicht, ist die Gesamtgemengelage des derzeitigen Arbeitnehmermarkts für Pflegefachpersonen dienlich, um solche Ziele beherzt anzugehen.

Zudem besteht für Pflegefachpersonen ein Anspruch auf berufliche Fortbildung, der sich auf Grundlage gesetzlicher Regelungen an Einrich-

tungsträger*innen richtet, die die Fortbildung ihrer Beschäftigten sicherstellen müssen.

Für ambulante und stationäre Altenpflegeeinrichtungen gilt beispielsweise gemäß § 11 SGB XI, dass diese eine Pflege gewährleisten müssen „entsprechend dem allgemein anerkannten Stand der medizinisch-pflegerischen Erkenntnisse“. Darunter fallen auch die Einweisung und der Umgang mit bestimmten Geräten oder die Pflege in besonderen Situationen.

Wie alles begann und wie es weitergeht ...

Das Projekt Fortbildungsordnung hat nun seinen Abschluss gefunden. Seit 2022 haben zahlreiche Projekt- und Arbeitsgruppen sowie Gremien der Landespflegekammer RLP sich mit der Thematik beschäftigt und beraten. Jetzt hat die Vertreterversammlung am 22. November in vierter Lesung der ausgearbeiteten Fassung der Fortbildungsordnung zugestimmt. Die Fortbildungsordnung ist die erste dieser Art, die sich die Selbstverwaltung der professionellen Pflege selbst erlassen hat, also quasi von der Pflege für die Pflege.

Nachfolgend erhalten Sie in aller Kürze einen Überblick über die Eckpunkte der Fortbildungsordnung. Das nächste Kammermagazin wird sich ausführlich mit der Thematik beschäftigen:

- Pflegefachpersonen müssen innerhalb von einem Zweijahreszyklus mindestens 40 Fortbildungspunkte sammeln. Das entspricht in etwa 30 Zeitstunden.
- Fortbildungspunkte gibt es für unterschiedliche Bildungsformate: Es werden formale Bildungsformate wie Seminare, Tagungen oder Kongresse genauso anerkannt wie digitale Fortbildungsformate oder nonformale. Unter Letztere fällt zum Beispiel die Mitgliedschaft in einem Berufsverband oder die Mitarbeit in Arbeitsgruppen.
- Pflegefortbildungen werden jeweils nach ihrem thematischen Hauptschwerpunkt einer von acht Klassen zugeordnet. Die Klassifizierung dient zur Orientierung und Abgrenzung.
- Die Landespflegekammer RLP prüft stichprobenartig das Erreichen der Summe der erforderlichen Pflegefortbildungspunkte.
- Die Erfassung beziehungsweise der Nachweis der Fortbildungspunkte ist „volligital“ geplant. Es sind weitere Entwicklungsstufen angedacht, die zum Beispiel das Fortbildungsregister und die Zertifizierung von Fortbildungsveranstaltungen betreffen.



Sie haben Fragen rund ums Thema Fortbildungen oder Fortbildungspflicht?

Dann melden Sie sich gerne bei uns: fortbildung@pflegekammer-rlp.de



Sitzung vom 22. November 2024

NEUES AUS DER VERTRETERVERSAMMLUNG

Die bundesweit erste Fortbildungsordnung für Pflegefachpersonen, der Haushalt 2025 und die angepasste Beitragsordnung – das waren nur einige der Beschlüsse, die auf der letzten Vertreterversammlung dieses Jahres getroffen wurden.

Das Ampel-Aus der Bundesregierung und seine Folgen für die Pflege waren auch Thema der Vertreterversammlung. Denn ob Pflegekompetenzgesetz, die neue Ausbildung zur Pflegeassistentin oder andere Vorhaben – es sei mehr als unwahrscheinlich, dass diese noch in dieser Legislatur kommen werden, betonte Kammerpräsident Dr. Markus Mai. Und auch wenn die Gesetzentwürfe in die nächste Regierung aufgenommen würden, werde es lange dauern, bis diese Gesetze verabschiedet würden.

Ampel-Aus: Die Pflege muss zusammenstehen

Bei aller Enttäuschung über diese Folgen des Ampel-Scheiterns sei klar: „Die Pflege muss stark sein und in ihrer Vielfalt zusammenstehen – dazu gehören Berufsverbände, Gewerkschaften und Pflege-

kammern“, sagte Mai. „Lasst uns die Dinge gemeinsam nach vorne bringen. Im Zweifel wird sich niemand anderes um unsere Anliegen kümmern.“ Da brauche man auch nicht auf Politiker zu hoffen. Die Politik habe – mit wenigen Ausnahmen – kein größeres und nachhaltiges Interesse am Berufsstand der Pflegenden, so Mai.

Umso wichtiger sei eine starke Pflege, die gemeinsam politische Entwicklungen initiiere. Dazu seien bereits Gespräche mit weiteren Beteiligten gelaufen, unter anderem dem Deutschen Pflegerat und der Vereinigung der Pflegenden in Bayern. Die Pflege habe in den letzten Jahren viele Punkte machen können, zum Beispiel die positive Lohnentwicklung oder auch die höhere gesellschaftliche Wahrnehmung. Der Druck von vielen Akteuren habe diese Entwicklung befördert. „Dazu haben auch

Foto: Brigitte Teigeler

wir beigetragen. Das muss man am Köcheln halten und diesen Druck gemeinsam auf die Straße bringen“, sagte Mai.

Die erste Fortbildungsordnung in Deutschland kommt

Eine Besonderheit der Vertreterversammlung waren die abschließende Lesung und der Beschluss der Fortbildungsordnung nach über zweijähriger Entwicklung. Damit ist Rheinland-Pfalz das erste Bundesland in Deutschland, das eine solche Fortbildungsordnung für Pflegefachpersonen auf den Weg gebracht hat. Nach Genehmigung durch das für die Rechtsaufsicht zuständige Ministerium wird sie zum 1. Juli 2025 in Kraft treten und ab dann für alle Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz gelten. „Wir haben damit die Grundlage für ein wichtiges Werk gelegt, mit dem wir alle Mitglieder erreichen werden“, sagte Vorstandsmitglied Christoph Becker. „Wir werden alles daransetzen, damit die Fortbildungsordnung ein Erfolg und von möglichst vielen Mitgliedern angenommen und auch umgesetzt wird.“

Haushaltsplan 2025 beschlossen

Bevor der Haushaltsentwurf 2025 eingebracht wurde, stellte Wirtschaftsprüfer Niclas Reiniger (Arcotax, Kaiserslautern) die Jahresabschlüsse 2022 und 2023 vor. Beide wurden debattiert und schließlich sowohl angenommen als auch der Vorstand der Landespflegekammer für beide Jahre entlastet.

David Dietz, Geschäftsführer der Landespflegekammer, stellte anschließend den Haushaltsplan 2025 in zweiter und dritter Lesung vor, der anschließend mit großer Mehrheit beschlossen wurde. Für das kommende Jahr sind deutlich höhere Kosten zu erwarten, wie Dietz bereits in der letzten Vertreterversammlung verdeutlicht hatte. Diese ergeben sich vor allem durch die Inflation (seit 2016 aufsummiert rund 23 Prozent), durch neue Leistungen für die Mitglieder, zum Beispiel das Regionalisierungskonzept, ebenso wie Tarifsteigerungen. Ohne eine Anpassung der Beiträge werde eine deutliche Finanzlücke entstehen, wie Dietz an Zahlen plausibel gemacht hatte.

Erste Beitragsanpassung seit Kammerbeginn

Anschließend wurde die angepasste Beitragsordnung vorgestellt und von der Vertreterversammlung beschlossen. Dabei handelt es sich um die ers-

te Anpassung der Beiträge seit 2016 überhaupt (gültige Beiträge ab 2025 siehe Seiten 30/31). Wie auch in den Vorjahren kann der fällige Kammerbeitrag jährlich sowie halb- oder vierteljährlich gezahlt werden.

„Wir haben uns in hohem Maße bemüht, diese Anpassung angemessen und für die Mitglieder verträglich zu gestalten“, hob Kammerpräsident Mai hervor. Bei dieser Beitragsanpassung sei auch zu bedenken, dass die Löhne in den Pflegeberufen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen seien. Die Bruttomonatsverdienste für vollzeitbeschäftigte Pflegefachpersonen haben sich laut Destatis im Zeitraum von 2010 bis 2020 um etwa 32,9 Prozent erhöht. Fachkräfte in Pflegeheimen erfuhren durchschnittlich einen Lohnanstieg von 38,6 Prozent.

Arbeitsgruppe Ethik und Schlichtungsordnung

Bereits in der letzten Vertreterversammlung war die Einrichtung einer Arbeitsgruppe Ethik beschlossen worden. In dieser Versammlung wurden nun neun Mitglieder gewählt, die in diesem Expertengremium tätig sein werden: Emmerich Berg, Birgit Hönig, Heike Kautz, Gabriele Korz-Beizig, Dr. Andrea Kuhn, Ingo Kühn, Monika Kukla, Ivonne Ledermann und Markus Wenner.

Vorgestellt wurde auch in erster Lesung die geplante Schlichtungsordnung. Aufgabe der Schlichtungsstelle wird es sein, Streitigkeiten, die sich aus der Berufsausübung von Kammermitgliedern oder den bei ihnen Beschäftigten oder Dritten ergeben, außergerichtlich beizulegen. Kommt es zu einem Streitfall oder Meinungsverschiedenheiten zwischen einer Person mit Pflegebedarf und einem Kammermitglied, kann die Schlichtungsstelle die notwendige Feststellung treffen, ob tatsächlich ein haftungsbegründender Pflegefehler vorliegt. Für den Beginn eines Schlichtungsverfahrens müssen allerdings alle Beteiligten sich mit dem Verfahren einverstanden zeigen.

Die vorgestellte Schlichtungsordnung sieht vor, dass die Schlichtungsstelle ein vorsitzendes Mitglied hat, das eine Befähigung zum Richteramt haben muss, zwei Pflegefachpersonen als sachverständige Beisitzer sowie zwei Patientenvertreter. Für jeden Beisitzer ist dabei ein Stellvertreter zu bestellen. Die Schlichtungsstelle wird auf schriftlich begründeten Antrag tätig. Die Schlichtung sollte dabei in der Regel in mündlicher Verhandlung geführt werden und das Schlichtungsverfahren ist grundsätzlich nicht öffentlich. *bt*



Die Details zur Fortbildungsordnung lesen Sie auf den Seiten 6/7.



Nächste Vertreterversammlung am 12. März 2025

Die Vertreterversammlungen sind für alle Mitglieder der Landespflegekammer öffentlich. Die nächste Sitzung findet am Freitag, dem 12. März 2025, im Erbacher Hof in Mainz statt. Aus organisatorischen Gründen werden Interessenten gebeten, ihre Teilnahme in der Geschäftsstelle spätestens 14 Tage vor dem Sitzungstermin anzumelden (vorstandsbuero@pflegekammer-rlp.de).



6. Pflege tag Rheinland-Pfalz

WILLKOMMEN AUF DEM PFLEGETAG

Ob Pflegereform, New Work oder Digitalisierung — auf dem 6. Pflege tag Rheinland-Pfalz zog sich das Motto „Pflege // Gemeinsam // Gestalten“ durch das gesamte Programm. Mit dabei waren rund 1.200 Teilnehmende, mehr als 30 Referenten und viel politische Prominenz.

Der neue Ministerpräsident Alexander Schweitzer ließ es sich auch in diesem Jahr nicht nehmen, die Teilnehmenden des 6. Pflegetages Rheinland-Pfalz persönlich zu begrüßen. Er stellte sich als „einer der Stammgäste des Pflegetages“ vor und machte klar, wie wichtig das Thema Pflege aus seiner Sicht für Politik und Gesellschaft ist: „Es gibt keine größere sozialpolitische Herausforderung als die Tatsache, wie gestalten wir Pflege und das Älterwerden in einer Gesellschaft“, sagte er in der Rheingoldhalle Mainz.

Pflege ist „nicht ersetzbar“

Positiv hob Schweitzer die Gehaltsentwicklungen in der Pflege hervor, die laut ihm ohne den Druck aus der Pflege selbst nicht zustande gekommen wären: „Es hat sich Enormes getan, was die Lohnentwicklung in der Pflege angeht, und es muss noch mehr passieren.“ Verbessern müssten sich jedoch auch die Arbeitsbedingungen in der Pflege, die mindestens genauso wichtig für den Verbleib im Beruf seien wie das Gehalt, sagte Schweitzer. Notwendig sei zudem eine neue Finanzierungssystematik der Pflege in Deutschland, das heißt: „Wir brauchen eine neue Grundlage für die Pflegeversicherung.“ Um diese Aufgaben anzugehen, brauche es heute und in Zukunft Bundesregierungen, die das Thema Pflege in den Mittelpunkt ihrer politischen Arbeit rücken, betonte Schweitzer.

Dörte Schall, die neue Ministerin für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung in Rheinland-Pfalz, hob in ihrer Ansprache hervor, wie wertvoll der Pflegeberuf für die Gesellschaft ist. „Was Pflegende leisten, ist im Gegensatz zu anderen Berufen nicht ersetzbar“, sagte sie in Mainz. Herzlichkeit, Menschlichkeit und Hingabe – diese zeichneten die Pflege aus und machten sie besonders. „Pflegende wissen: Ich habe heute etwas Gutes getan und Menschen geholfen“, sagte Schall. Das mache auch den Beruf attraktiv: In der Pflege könne man jeden Tag etwas Bedeutendes tun.

Gemeinsam in die Verantwortung gehen

Kammerpräsident Dr. Markus Mai skizzierte die aktuellen gesundheits- und pflegepolitischen Herausforderungen – vom Pflegekompetenzgesetz über die notwendige Reform der Pflegeversicherung bis zu den steigenden Krankheitstagen in der Pflege. Er forderte ein Umdenken in Kliniken und Pflegeeinrichtungen. „Pflegefachpersonen wollen



In der Mitte Ministerpräsident Alexander Schweitzer, rechts daneben Sozialministerin Dörte Schall, Landtagsvizepräsidentin Kathrin Anklam-Trapp und Kammervizepräsidentin Andrea Bergsträßer. Ganz links Kammerpräsident Dr. Markus Mai.

eingebunden werden, sie wollen mitsprechen dürfen und sie wollen ihre Kompetenzen mehr einbringen“, sagte er. „Wir brauchen eine neue Kultur in den Unternehmen.“

Mai forderte die Teilnehmenden auf, „gemeinsam in die Verantwortung zu gehen“. Das bedeute, Verantwortung für getroffene Entscheidungen zu übernehmen, für die eigene Balance am Arbeitsplatz, für die betreuten Menschen und auch für eine gute pflegerische Versorgung in der Gesellschaft. Für gute Rahmenbedingungen brauche es aber die Bundespolitik. Mai rief diese dazu auf, für die Sicherstellung der Pflegeversorgung eine parteiübergreifende Agenda auf den Weg zu bringen, um über mehrere Legislaturperioden hinweg die richtigen Weichen stellen zu können. „Übernehmt Verantwortung und bringt die Dinge voran!“, so sein Appell in Richtung Berlin.

Den eigenen Humor pflegen

Wie jeder persönlich mit dem „alltäglichen Theater in der Pflege“ umgehen kann, skizzierte die humoristische Keynote von Helle Rothe, Theater- und Kommunikationstrainerin. Sie ermutigte die Teilnehmenden zu einem Perspektivwechsel mit Humor. Es gehe darum, die Situationskomik im aktuellen Problem zu erkennen. „Wenn alles schiefgeht, wissen wir schon, dass wir uns darüber in

Fotos: Nicolas DET



◀ Helle Rothe, Theater- und Kommunikations-trainerin aus Bremen, lud ein zum Perspektiv-wechsel mit Humor.

Dr. Julia Gumula
(B. Braun Melsungen AG) führte
in die Arbeitswelt der Zukunft ein. ▼



▶ Zahlreiche Auszubildende waren zu Besuch auf dem Pflgetag.



Sozialministerin Dörte Schall
am Stand des
Landeskrankenhauses ▼

Über 50 Aussteller
informierten die
Besucherinnen und
Besucher über ihre
Dienstleistungen und
Produkte. ▼



Fotos: Nicolas DET

einer Woche amüsieren werden. Also können wir auch gleich darüber lachen“, sagte sie.

Wer versuche, die humorvolle Seite zu erkennen, seinen Humor pflege und viel lache, sei weniger belastet und lebe auch gesünder, betonte Rothe. Dabei lachten die Deutschen viel zu wenig – durchschnittlich nur etwa 20-mal am Tag und davon nur fünfmal am Arbeitsplatz, viele sogar weniger. Ein Kind hingegen lache durchschnittlich 400-mal am Tag. „Sie denken nicht so viel darüber nach, sind im Hier und Jetzt, davon können wir viel lernen“, sagte Rothe. Allerdings werde im Krankenhaus mehr gelacht als an vielen Arbeitsstätten, hob die gelernte Krankenschwester hervor.

Von Generation Z bis New Work

Nach der gemeinsamen Auftaktveranstaltung konnten die Teilnehmenden sich ihr eigenes Programm zusammenstellen. Das war nicht leicht, standen doch 19 spannende Sitzungen zur Auswahl, wie die praktische Umsetzung von Vorbehaltsaufgaben, Karrierewege in der Pflege, New Work, wertschätzende Führung, Palliative Care und Sterbebegleitung, Digitalisierung, Generation Z, das Potenzial ausländischer Fachkräfte und viele Themen mehr. Auch die mit dem Pflegepreis Rheinland-Pfalz ausgezeichneten Gewinnerteams präsentierten in einer Sitzung ihre Projekte.

Prof. Dr. Frank Weidner, Leitung des Instituts für Pflegewissenschaft an der Universität Koblenz, stellte die digitalen Entwicklungen in der Pflege und Pflegeausbildung vor und fasste zusammen: „Ich kenne kein Bundesland, das Digitalisierung und Digitalität so konsequent vorantreibt wie Rheinland-Pfalz.“ Seine Empfehlung: Vieles sei heute technisch möglich, sollte aber auch in der eigenen Einrichtung umsetzbar sein. Sein Kernsatz: „Erst das Konzept – dann die Technologie.“

Sehr gut kam auch der Vortrag „Generation Z – wie sie tickt und was wir lernen können“ von Astrid Steinberger an. Dabei machte die Krankenschwester, Dozentin und Resilienz-Trainerin deutlich, dass pauschale Bewertungen über Generationen und ihre vermeintlichen Charaktereigenschaften schwierig sind. Sie empfahl, individuell gut hinzuschauen, was die Person zu der Person gemacht hat, die sie heute ist: „Es ist nicht automatisch alles generationsbedingt.“ Wichtig sei, gerade die jungen Pflegekräfte zu motivieren und willkommen zu heißen. „Wir sollten die Geduld haben, junge Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unter-

stützen, und unsere Verpflichtung im Generationenvertrag einlösen“, betonte Steinberger.

Feierliches Versprechen auf dem Pflegetag

Ein besonderer Moment war das Ablegen des feierlichen Versprechens in der Mittagspause. Der Gutenberg-Saal II war beim gemeinsamen Gelöbnis voll besetzt. Alle Anwesenden sprachen zusammen die „Deklaration der rheinland-pfälzischen Pflegefachpersonen – Feierliches Versprechen“, die der Berufsordnung der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz vorangestellt ist: „Ich verspreche, meinen Beruf gewissenhaft unter Einsatz meiner pflegerischen Fähigkeiten auszuüben. Die Betreuung der mir anvertrauten Menschen ist für mich der Fokus meiner Tätigkeit ...“ Begleitet wurde das Gelöbnis von zwei Musikstudentinnen (Violine), die dem Versprechen einen feierlichen Rahmen gaben und viel Applaus erhielten.

Andrea Bergsträßer, Vizepräsidentin der Landespflegekammer, erinnerte anlässlich des Versprechens an den Hintergrund der Berufsordnung, die jeder verkammerte Beruf laut dem Heilberufegesetz benötigt. „Die Landespflegekammer hat dieser gesetzlichen Forderung Rechnung getragen und ist dafür durch das Land gefahren und hat Pflegende befragt: Was ist für euch wichtig?“ Anderthalb Jahre habe es gedauert, bis das Werk so stand, wie es heute ist. „Wir können stolz darauf sein, dass wir in unserem Land eine Berufsordnung haben“, so Bergsträßer.

In der Mittagspause nutzten die Teilnehmenden zudem die Gelegenheit, sich auf der Industrieausstellung über innovative Pflegeentwicklungen und Branchennews zu informieren. Es gab Produkte zum Anfassen, Gespräche am Stehtisch und erstmals auch die Möglichkeit, sich vor Ort als Stammzellspender testen zu lassen. Insgesamt über 50 Aussteller bereicherten den Pflegetag und konnten viele gute Impulse geben, aber auch mitnehmen.

Gemeinsam nach vorne blicken

Was möglich ist, wenn Pflegende gemeinsam an einem Strang ziehen, zeigte der Pflegetag Rheinland-Pfalz anschaulich auf. Die guten Diskussionen, das Interesse der Teilnehmenden, die Wertschätzung durch die politische Prominenz – all das verdeutlicht: Die Pflege ist stark, wenn sie gemeinsam agiert, gemeinsam nach vorne blickt und gemeinsam den Beruf voranbringt. Der Pflegetag ist dafür die ideale Informations- und Vernetzungsplattform. *bt*

HERZLICHEN DANK



Preisverleihung zum Pflegepreis 2024

**WIR FEIERN, WAS UNS WICHTIG IST:
INNOVATIONEN, GUTE BEISPIELE,
TEILHABE UND MITGEFÜHL**

Am Vorabend des diesjährigen Pflegetags versammelten sich rund 200 beruflich Pflegende, Mitglieder der Vertreterversammlung und Unterstützer aus ganz Rheinland-Pfalz im Gutenberg-Saal in der Mainzer Rheingoldhalle, um den Pflegepreis 2024 zu feiern.



Die Preisträger, Stifter und
Jurymitglieder des Pflegepreises
2024 in der Mainzer Rheingoldhalle



Die bereits zum dritten Mal an dieser Stelle verliehene Auszeichnung würdigt nicht nur herausragende Leistungen in der Pflege, sondern hebt auch die Motivation und die Leidenschaft der beruflich Pflegenden hervor. Das unterstrichen auch die Partner der Pflegekammer Rheinland-Pfalz, darunter die Assekuranz AG, die AXA Versicherung Uwe Herold, die Franziskus-Stiftung für Pflege und der Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V.

Die mit Experten der Pflegewissenschaft, erfahrenen Praktikern und Vertretern der Pflegekammer besetzte Jury hatte die anspruchsvolle Aufgabe, die besten Projekte auszuwählen. Sie suchte nicht nur nach innovativen Ansätzen, sondern auch nach Beispielen, die zeigen, wie vielfältig und kreativ Pflege gestaltet werden kann.

„Unsere Preisträger setzen ein starkes Zeichen für Innovation, Mitgefühl und gesellschaftliche Teilhabe in der Pflege“, erklärte Vorstandsmitglied Nina Benz in ihrer Begrüßung. Sie dankte allen Beteiligten, die den Pflegepreis möglich gemacht haben, und gratulierte den Preisträgerinnen und Preisträgern: Ihr Engagement zeige, dass berufliche Expertise und Engagement für die Pflege ganz großartige Projekte hervorbringen.

Ministerin Dörte Schall betonte in ihrem Grußwort, dass es wichtig sei, dass die beruflich Pflegenden ihre eigene Gesundheit und Wertschätzung in den Mittelpunkt stellen. Nur wenn sie gut für sich selbst sorgten, könnten sie die beste Pflege für

Fotos: Nicolas DET

▶
 Übergabe des Pflegepreises an das
 Altenzentrum St. Nikolaus und die
 Pflegeschule in Daun: Anita Winkler
 (stellvertretende Landesverbands-
 vorsitzende VdK Rheinland-Pfalz),
 Oliver Winter (Prokurist St. Raphael
 Caritas Alten- und Behindertenhilfe
 GmbH), Manfred Kappes (Einrichtungs-
 leiter Altenzentrum St. Nikolaus)
 und Laura Günther (Leiterin Weiter-
 bildungszentrum an der Pflegeschule
 Daun) sowie Christoph Becker
 (Vorstandsmitglied Pflegekammer)
 (von links)



▲
 Vorstandsmitglied Silke Präfke (links) und Tanja Schumann (AXA Bezirksvertretung
 Uwe Herold, rechts) bei der Preisübergabe an den Morbacher Bürgermeister
 Andreas Hackethal (Bildmitte), der die Preisträgerinnen vertritt.

▲
 Claudia Brockers (Bildmitte), Abteilungsleiterin
 Ambulante Pflege, nimmt den Pflegepreis für die
 Kategorie Best Practice von Nina Benz, Mitglied
 im Vorstand der Pflegekammer, und Matthias
 Bellmann von der Assekuranz AG entgegen.



Vizepräsidentin Andrea Bergsträßer,
 Hans-Josef Börsch, Vorsitzender des Vorstands
 der Franziskus-Stiftung für Pflege, Jury- und
 Vorstandsmitglied Prof. Brigitte Anderl-Doliwa,
 Ursula Moser aus dem chirurgischen Team und
 Stationsleiterin Stefanie Alley (von links)
 bei der Preisverleihung

andere leisten. Diese Erinnerung an die Selbstfürsorge ist ein elementarer Bestandteil des Pflegeberufs.

Der Caritasverband Westerwald-Rhein-Lahn erhielt die Auszeichnung für das Projekt „Pflege ganz aktiv – ein neues (Arbeits-)Modell der ambulanten Pflege“. Inspiriert vom niederländischen Buurtzorg-Ansatz stellt dieses Modell die Patienten in den Mittelpunkt und fördert eine individuell zugeschnittene, aktivierende Pflege. „Für die Patientinnen und Patienten bedeutet das mehr Autonomie und Selbstbestimmung. Und wir sind nicht mehr auf die Maßnahmen und Leistungen festgelegt“, betonte Claudia Brockers, Abteilungsleiterin Ambulante Pflege im Caritasverband. Mit einem Preisgeld von 1.500 Euro der assekuranz ag in der Kategorie „Best Practice“ ausgezeichnet wurde das Projekt zum Vorbild für weitere Caritas-Sozialstationen in der Region Westerwald-Rhein-Lahn und in der Westeifel.

Das Seniorenberatungszentrum „Geheischnis“ in Morbach wurde für das Projekt „Geheischnis – Beratung mit Wohlgefühlcharakter“ ausgezeichnet. Der Name soll auf den ersten Blick sagen, worum es geht: gute Beratung zum Wohlfühlen. Das kostenlose Angebot unterstützt Senioren ab 65 Jahren und deren Angehörige dabei, ein selbstbestimmtes Leben in den eigenen vier Wänden zu führen. Für die wertvolle Arbeit erhielt das Team ein Preisgeld von 750 Euro in der Kategorie „Innovatives Versorgungsprojekt“ – gestiftet von der Bezirksvertretung der AXA-Versicherung Uwe Herold. Leider konnten die Vertreterinnen nicht anwesend sein, da sie mit ihren Betreuten auf einem Ausflug waren. Stellvertretend nahm der Bürgermeister von Morbach, Andreas Hackethal, die Auszeichnung entgegen. Die Geheischnis-Mitarbeiterinnen Julia Kimmling und Birgit Wilbert zeigten in einer Videobotschaft ihre große Freude über die Auszeichnung.

In der Kategorie „Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung“ wurde das Altenzentrum St. Nikolaus ausgezeichnet. Gemeinsam mit dem Weiterbildungszentrum an der Pflegeschule in Daun arbeiteten sie an einem Projekt, das Menschen mit Beeinträchtigungen auf den ersten Ar-

beitsmarkt vorbereitet. Sie erhielten 1.000 Euro für ihr Engagement vom VdK Sozialverband Rheinland-Pfalz überreicht. Besonders berührend war der Moment, als die Projektteilnehmenden, die in dem Altenzentrum zu Alltagshelfern ausgebildet werden und dort am Arbeitsleben teilhaben, auf die Bühne gebeten wurden. „Wir freuen uns sehr über den Pflegepreis und danken allen Beteiligten, die das gemeinsame Projekt mit Begeisterung, Vertrauen und innovativen Ideen mitgestaltet und unterstützt haben“, so Manfred Kappes, Einrichtungsleiter des Altenzentrums.

UNSERE PREISTRÄGER SETZEN EIN STARKES ZEICHEN FÜR INNOVATION, MITGEFÜHL UND GESELLSCHAFTLICHE TEILHABE IN DER PFLEGE.

— Nina Benz

Ein besonderes Highlight der Preisverleihung war die Ehrung der Teammitglieder der Hämatookologie und Viszeralchirurgie des Diakonissen-Stiftungs-Krankenhauses in Speyer. Sie wurden mit dem Franziskus Pflegepreis und einem Preisgeld von 750 Euro ausgezeichnet, weil sie den Herzenswunsch einer schwerkranken Krebspatientin erfüllten: Trotz der schwierigen Umstände organisierten sie eine kirchliche Hochzeit. „Die Patientin wollte ihren Ehemann nach vielen gemeinsamen Ehejahren auch kirchlich heiraten. Gemeinsam haben wir für sie in der Kapelle unseres Krankenhauses eine kirchliche Trauung im engsten Familienkreis organisiert. Ich bin sehr stolz, dass mein Team das alles in die Hände genommen und organisiert hat“, sagte Stationsleiterin Stefanie Alley.

Die Preisträgerinnen und Preisträger begeisterten das Publikum mit ihrer Leidenschaft für die Pflege. So wurde die Preisverleihung zu weit mehr als einer Feier der Erfolge: Sie bot eine Plattform, um die Arbeit der Pflegenden in den Mittelpunkt zu rücken.

Die beeindruckenden Geschichten der Preisträgerinnen und Preisträger zeigen, dass Pflege ein Beruf ist, der in Rheinland-Pfalz mit viel Leidenschaft und Engagement gelebt wird.



Das Projekt „Pflege ganz aktiv“ stellen wir auch in unserem Schwerpunkt ab Seite 18 vor.

Interessieren Sie sich als Aussteller für den kommenden Pflegetag oder für den Pflegepreis?

Dann informieren Sie sich auf www.pflegetag-rlp.de oder melden Sie sich gerne per E-Mail an kommunikation@pflegekammer-rlp.de.



„WIR GESTALTEN

Selbstorganisiert arbeiten

Die Altenpflegerin Ulrike Beil arbeitet seit zweieinhalb Jahren in einem selbstorganisierten Team. Sie erzählt, was sich ändert, wenn die Mitarbeitenden eines Pflegedienstes ihre Dienst-, Touren- und Urlaubspläne plötzlich selbst schreiben.

Frau Beil, Sie arbeiten seit zwei Jahren in einem selbstorganisierten Team.

Was heißt das?

Selbstorganisiert arbeiten heißt, dass das Team mehr Verantwortung übernimmt. Wir haben dazu viele Leitungsaufgaben an das Team verteilt. Es gibt zum Beispiel eine Gruppe, die die Urlaubsplanung übernimmt, eine andere kümmert sich um die anstehenden Feste. Die Touren- und die Dienstplanung machen wir zusammen.

Wie sieht das bei der Dienstplanung aus?

Wir haben einen Wunschkienstplan, in der alle Mitarbeitenden ihre Wunschkienste online eintragen können. Ich als Care-Kraft schaue dann, dass ich möglichst

viele der Wünsche erfülle. Wenn es mal nicht klappt, spiele ich das ans Team zurück und wir finden eine andere Lösung. Das ist viel effektiver, als wenn eine Leitungsperson den Dienstplan für alle schreibt und im Nachhinein wieder vieles ändern muss. Auch die Mitarbeitenden sind viel zufriedener, als wenn das von oben diktiert wird.

Was passiert, wenn jemand ausfällt?

Wird eine Pflegeperson krank, meldet sie sich in unserem Team-Chat. Dann teilen wir die Aufgaben direkt untereinander auf. Jeder schaut, welche Klienten er übernehmen kann. Das läuft sehr gut, ohne dass jemand von oben bestimmt: „Du machst das.“ Nie-

Fotos: Sebastian Kraft



Ulrike Beil, 57, hat sich erst mit Mitte 40 ihren Traum erfüllt, Altenpflegerin zu werden. Nach ihrer Ausbildung arbeitete sie zunächst drei Jahre in einem Pflegeheim für Menschen mit Demenz. 2019 wechselte sie dann in die ambulante Pflege zur Caritas-Sozialstation Westerburg-Rennerod. Seit 2021 ist sie hier als Care-Kraft beschäftigt. Das heißt, sie kümmert sich um organisatorische Dinge und arbeitet weiter in der direkten Pflege. Diese Mischung macht ihr viel Spaß.

SELBST"

**HEUTE SAGEN ALLE IM TEAM:
WIR WOLLEN NICHT
MEHR ANDERS ARBEITEN.**

mand ruft mehr an und sagt: „Du musst.“ Wer kann, der macht – und übernimmt die zusätzliche Arbeit dann auch gerne.

Wie war es für Sie und Ihre Kollegen, auf einmal mehr Verantwortung zu übernehmen?

Natürlich gab es zu Beginn Reibungspunkte – wir waren es ja nicht gewohnt, so eigenverantwortlich zu arbeiten. Es gibt

Leute, die mögen das, andere mögen es weniger. Bei uns gab es nur einen einzigen Mitarbeiter, der gekündigt hat, weil er das selbstorganisierte Arbeiten nicht wollte. Für alle anderen war das von Anfang an eine gute Sache. Und alles ist freiwillig und läuft während der Arbeitszeit. Jeder kann also für sich entscheiden, wie viel und welche Verantwortung er übernehmen möchte.

Gibt es eher mal Streit im Team, wenn man gemeinsam Entscheidungen treffen muss?

Manchmal diskutieren wir zwar ordentlich, aber Streit würde ich das nicht nennen. Das bleibt auf einer sachlichen Ebene. Natürlich gibt es Entscheidungen, mit denen nicht alle einverstanden sind. Aber wenn gemeinsame Entscheidungen getroffen werden, dann müssen sie vom Team auch mitgetragen werden. Hin und wieder probieren wir auch Dinge für zwei oder drei Monate aus und diskutieren dann erneut.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Aktuell versuchen wir, unsere Dienstbesprechung von nachmittags auf morgens um elf Uhr zu verlegen. Wir haben das zwei Monate getestet und werden nun besprechen, ob wir es weiterführen oder wieder ändern. Vielleicht hat auch jemand einen ganz anderen Vorschlag. Das entscheiden wir selbst – im Team. Bislang haben wir immer eine Lösung gefunden.

Was hat sich im Team geändert?

Die Mitarbeitenden sind deutlich zufriedener. Es gibt keine Hierarchien mehr. Natürlich haben wir noch eine Pflegedienstleitung, aber das Organisatorische regelt das Team selbst.

Dadurch ist auch der Zusammenhalt im Team viel besser geworden. Man passt aufeinander auf. Es ist mehr ein Miteinander, als dass jeder für sich arbeitet.

Was braucht ein Team, um selbstorganisiert arbeiten zu können?

Wir hatten zu Beginn externe Berater, die uns an diese Art des Arbeitens herangeführt haben und uns auch bei den ersten Stolpersteinen zur Seite standen. Das war in der Anfangszeit wichtig. Mittlerweile sind wir aber sehr gut darin, selbst Lösungen zu finden.

Sie kennen das Arbeiten mit einer Leitung und das selbstorganisierte Arbeiten. Was ist Ihnen persönlich lieber?

Ganz klar das selbstorganisierte Arbeiten. Ich finde es viel spannender, so zu arbeiten. Ich habe vielleicht mehr Arbeit und mehr Verantwortung, aber es hat viele Vorteile: Wir können unsere Ideen einbringen, wir gestalten selbst. Heute sagen alle im Team: Wir wollen nicht mehr anders arbeiten. Auch haben wir quasi keine Fluktuation. Für mich ist wichtig, dass die Mitarbeitenden zufrieden sind und das Team einen guten Zusammenhalt hat. Und das ist viel besser geworden. *bt*



New Work in der Pflege

STARKE TEAMS

Sich als Team selbst organisieren? Pflege so gestalten, dass der Patient wieder im Fokus steht? Wir stellen zwei Teams vor, die „New Work“ erfolgreich praktizieren. Sie zeigen, was in der Pflege steckt – wenn man sie nur lässt.

Auf der chirurgischen Station Co3 läuft vieles anders. Es gibt zum Beispiel keine Visite mehr, bei der die Ärzte durch die Patientenzimmer eilen. Stattdessen trifft der Patient den Arzt im Visitenraum – und damit auf Augenhöhe, statt im Bett zu liegen. „Auch nach großen Operationen mobilisieren wir die Patienten mit dem Rollstuhl und begleiten sie dorthin“, sagt Johanna Stecher, Pflegefachperson auf der Co3.

Die Mahlzeiten gibt es nicht im Patientenzimmer, sondern im Bistro auf der Station. Die Patienten gehen selbstständig dorthin oder werden von den Pflegenden unterstützt. Für die meisten sei das zwar ungewohnt, aber sie merkten auch, dass es ihnen guttue, berichtet Stecher. „Es ist erstaunlich, was eine frühe und kontinuierliche Mobilisation mit den Menschen macht. Auch nach großen

Bauchoperationen kommen sie sehr schnell wieder auf die Beine.“

„Das hat mich gepackt“

Die Co3 – bekannt als „Meine Station“ – im Klinikum Aschaffenburg-Alzenau ist ein Novum. Sie ist die erste selbstorganisierte chirurgische Station in Deutschland und wurde bereits mehrfach ausgezeichnet. Gestartet ist das Pilotprojekt im Regelbetrieb im Februar 2023. Der Chefarzt der Chirurgischen Klinik, Hubertus Schmitz-Winnenthal, hatte die Idee. Sein Ziel: weg von alten Hierarchien hin zu einer selbstorganisierten Station, wo Menschen ihre Arbeit wieder selbst gestalten können. Dazu wurde das Team im Vorfeld des Projekts in mehreren Workshops zu „New Work“ (s. Kasten) ge-

schult, wie selbstorganisiertes Arbeiten funktioniert. Bei diesen Treffen konnten auch schon Prozesse und Strukturen der neuen Station festgelegt werden.

Johanna Stecher ist seit Beginn mit dabei. Dabei hatte die 34-Jährige dem Pflegeberuf bereits seit Jahren den Rücken gekehrt. Schon ein Jahr nach der Ausbildung hatte sie Wirtschaft studiert und als Projektmanagerin in Gesundheits- und Sozialprojekten gearbeitet. Als sie zufällig von dem Projekt „Meine Station“ hörte, wollte sie eigentlich nur wissen, was dahintersteckt. So fuhr sie von Berlin zum ersten Team-Workshop nach Aschaffenburg – und war begeistert. „Ich habe verstanden, dass sich die Arbeitswelt verändern muss, damit die Menschen, die dort arbeiten, wirklich einen guten Job machen können. Das hat mich gepackt, und ich hatte Lust, dort zu arbeiten“, erzählt sie.

Auch der Chefarzt wird geduzt

Seit mehr als anderthalb Jahren arbeitet Stecher nun auf „Meine Station“ und hat den Wechsel von Berlin nach Bayern nicht bereut. Denn nun kann sie aktiv mitgestalten: „Wie unser Stationsalltag abläuft, wann wir was machen und wie wir uns organisieren möchten, das bestimmen wir selbst“, sagt Stecher. Trotzdem gehe Selbstorganisation mit klaren Regeln und Strukturen einher.

Das Pflegeteam arbeitet wie üblich im Dreischicht-System. Jeder Morgen beginnt mit einem Team-Check-in. Die Kollegen fragen sich gegenseitig: „Wie geht es dir heute? Wie bist du da?“, um zu wissen, was den Einzelnen beschäftigt – vielleicht ist das Kind erkrankt – und worauf man sich einstellen kann. Danach folgt die Übergabe für 20 Bet-



Foto: Max Eicke



ÜBER NEW-WORK-ANSÄTZE KANN DER PFLEGEBERUF DAS ZURÜCKBEKOMMEN, WAS IHN AUSMACHT.

— Johanna Stecher, Pflegefachfrau auf „Meine Station“ im Klinikum Aschaffenburg-Alzenau

ten. Mit den Ärzten gibt es jeweils eine kurze Besprechung um 7:30 Uhr und um 16 Uhr, kurz vor Dienstende des Ärzteteams. Die Stimmung ist kollegial, mit wenigen Ausnahmen sind alle per Du. Auch der Chefarzt wird geduzt.

Jeder kann Ideen für Verbesserungen einbringen

Eine Stations- und Pflegedienstleitung gibt es auf der Station nicht mehr. Die Leitungsaufgaben übernimmt das Team selbst. Sie sind auf mehrere Köpfe verteilt, zum Beispiel den Dienstplan schreiben, das Onboarding begleiten, sich um Hygienefragen

Was bedeutet New Work?

Bei New Work geht es um eine komplett neue Einstellung zur Arbeit – weg von Hierarchien hin zu Freiräumen und Verantwortung. Einige typische Kernelemente von New Work sind:

- **Selbstverwirklichung:** Es geht bei New Work nicht ausschließlich darum, Geld zu verdienen, sondern etwas zu tun, von dem man überzeugt ist und was man gerne tut.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle:** Je flexibler die Arbeit gestaltet wird, desto höher ist das Maß an Selbstbestimmung (Vertrauensarbeitszeit, Jobsharing, „Workation“ etc.).
- **Flache Hierarchien:** Klassisch hierarchische Strukturen werden zugunsten von mehr Mitbestimmung und Eigenverantwortung abgebaut.
- **Moderne Führungsstile:** Die Leitung sieht sich nicht mehr als Kontroll- und Weisungsinstanz, sondern eher als Coach und Moderator.
- **Mitarbeiterzentrierung:** Die Mitarbeitenden können ihre Arbeit mit ihren individuellen Interessen, Werten und Überzeugungen in Einklang bringen.

kümmern, Projekte vorantreiben und so weiter. Zusätzlich wurde ein Steuerungskreis etabliert, der aus sechs Personen besteht und sich übergeordnet um Themen wie Personal, Compliance oder Organisationsentwicklung kümmert.

Einmal pro Monat trifft sich das Team zu einem „Governance-Meeting“. Hier kann jedes Teammitglied Vorschläge für Verbesserungen einbringen. Das Team stellt dazu Fragen und gibt Feedback. Auch das folgt nach klaren Regeln. Entscheidend ist die Frage: Ist der Vorschlag sicher genug, um ihn auszuprobieren? („Safe enough to try“). Wenn alle dem zustimmen, gilt der Vorschlag als angenommen. Ein Beispiel ist der Selbstdienstplan, der seit einigen Monaten praktiziert wird. Dabei tragen alle Pflegenden ihre Dienstplanwünsche in eine Tabelle ein. „Sind Dienste nicht besetzt, ist jeder aufgerufen, sich einzutragen, wo er wechseln kann“, sagt Stecher. „100 Prozent schafft man nicht, aber 80 bis 90 Prozent der Dienste passen, und alle sind damit zufrieden.“

Es braucht Offenheit für Veränderung

Die Patienten sind von der neuen Station fast durchgehend begeistert. „Viele fragen uns „Was muss ich tun, um wieder auf diese Station zu kom-

men?“, berichtet Stecher. Auch die Aufenthaltsdauer wurde ausgewertet: „In den Spitzenmonaten konnten wir bis zu 30 Prozent kürzere Liegezeiten im Vergleich zu ähnlichen Häusern erreichen.“

Dennoch: Selbstorganisation sei mitunter auch anstrengend, findet Stecher. Die meisten Teammitglieder seien in einem hierarchischen System großgeworden, in dem immer irgendjemand sage, was man zu tun habe – seien es die Ärzte, die PDL oder die Stationsleitung. Daher verlange das neue Modell dem Team viel ab. Manche kämen damit besser klar, andere bräuchten Zeit. „Man muss Offenheit für Veränderung mitbringen. Man muss nicht unbedingt gestalten wollen, aber man muss Veränderung annehmen können.“

Das lohne sich, denn die Vorteile seien immens. „Der Mensch rückt wieder in den Mittelpunkt. Man begegnet sich auf einer sehr menschlichen Ebene, wird gesehen – auch als Pflegekraft – und kann gestalten“, sagt Stecher. Mittlerweile gibt sie selbst Workshops, um Teams in die Selbstorganisation zu bringen. „Man fühlt sich sehr wirksam. Dieses Bedürfnis, selbstwirksam zu sein, steckt in vielen Pflegefachpersonen. Es wurde in den letzten Jahren aber nicht erfüllt, weil man so unter Zeitdruck gearbeitet hat.“

New Work in der ambulanten Pflege

Im Westerwald in Rheinland-Pfalz läuft ein Modellprojekt, das auf selbstorganisierte Pflegeteams im ambulanten Setting setzt. Gestartet ist das Projekt „Pflege ganz aktiv“ im Sommer 2022 in der Caritas-Sozialstation Westerburg-Rennerod. Mittlerweile wurde es verlängert und auf fünf Sozialstationen ausgeweitet. Zwei Dinge sind im Projekt zentral:

1. Es wird nicht mehr nach festgelegten Leistungskomplexen abgerechnet, sondern nach Stunden – man spricht auch von Zeitvergütung. Das heißt, der pflegebedürftige Mensch kann das, was er an Pflege braucht, selbst steuern, so wie er es benötigt und wünscht.
2. Die Teams organisieren sich selbst – ähnlich dem niederländischen Buurtzorg-Modell. Sie machen fast alles selbst: vom Tourenplan über den Dienstplan bis zum Urlaubsplan. Auch führen sie Teamgespräche und planen, welche Fortbildungen sie brauchen.

Für die Pflegenden hat sich mit dem Projekt eine Menge geändert: Kamen sie früher zum Kunden und haben – wie gebucht – eine große Körperpflege

Illustration: Getty Images/Surfipvector



oder eine Mobilisation erbracht, schauen sie nun täglich individuell: Was steht heute an? Was braucht der pflegebedürftige Mensch? „Arbeiten die Pflegefachpersonen neu nach diesem Modell, ist es die ersten ein, zwei Mal noch ungewohnt“, sagt Claudia Brockers, Abteilungsleiterin des Caritas-Verbandes Westerwald-Rhein-Lahn. „Aber spätestens beim dritten Mal werden sie kreativ. Viele, die bei uns arbeiten, sind zwischen 40 und 60 Jahre. Die wissen auf einmal wieder, was sie gelernt haben, und sagen: ‚Das ist ja wie früher. Endlich kann ich den Menschen wieder als Ganzes sehen und meine Fachlichkeit nutzen.‘“

Teams werden extern begleitet und gecoacht

Bei selbstorganisierten Teams sei es wichtig, dass diese nicht zu groß sind, weiß Brockers. In der Caritas-Sozialstation Westerburg-Rennerod gebe es zwei Pflegeteams mit etwa 22 Pflegenden und zusätzlich ein Kleinteam mit Alltagsbegleitern. „In dieser Größe können sie sich sehr gut selbst organisieren“, sagt Brockers. Wird jemand krank, wird nun nicht mehr morgens um fünf Uhr die Leitung angerufen, sondern die Pflegenden tauschen sich mobil in ihrer Kleingruppe aus, wer übernehmen kann. Das Sekretariat informiert die Kunden und die Leitung wird später informiert.

Denn Pflegedienstleitungen gebe es im Team weiterhin und sie seien auch dringend nötig, sagt Brockers. „Sie geben ihr Wissen als Coach an die Teams weiter und haben die Gesamtverantwortung.“ Auch schreiben sie Konzepte, setzen Projekte um und kümmern sich um die Auszubildenden sowie die Personalentwicklung. „Viele sagen: ‚So macht Leitung wieder Spaß!‘ Denn jetzt können sie tatsächlich wieder Dinge entwickeln und müssen nicht nur Personallöcher stopfen“, sagt Brockers.

Um die Teams bei der Selbstorganisation zu unterstützen, werden sie von einem externen Unternehmen beraten und gecoacht – und das sowohl bei beruflichen als auch privaten Themen, zum Beispiel wenn zu Hause Probleme auftreten. Das sei enorm wichtig, sagt Brockers. Das können die eigenen Vorgesetzten in der Regel nicht leisten.

„Ich fühle mich viel freier bei meiner Arbeit“

Der Erfolg des Projekts „Pflege ganz aktiv“ ist nach zweieinhalb Jahren mehr als spürbar – auf mehreren Ebenen. Die Kunden sagen: „Die bringen einfach Ruhe mit. Ich bestimme, wie schnell es gehen



Foto: Nicolas DET

**PFLEGENDE WISSEN AUF EINMAL WIEDER,
WAS SIE GELERNT HABEN, UND SAGEN:
DAS IST JA WIE FRÜHER.**

— Claudia Brockers, Abteilungsleiterin des Caritas-Verbandes
Westerwald-Rhein-Lahn

kann.“ Oder: „Die gehen halt immer auf die Wünsche der Patienten ein. Individuell eben.“ Auch die Pflegenden, die im Modellprojekt arbeiten, sind sehr zufrieden: „Ich fühle mich viel freier bei meiner Arbeit. Ich kann selbst mit meiner Fachlichkeit entscheiden, was ansteht“, sagen sie zum Beispiel.

Caritas-Abteilungsleiterin Claudia Brockers ist überzeugt, dass es mit diesem Modell gelingt, Pflegende an die eigene Einrichtung zu binden und sogar Menschen wieder in den Pflegeberuf zurückzuholen. Damit möglichst viele davon profitieren, ist sie häufig unterwegs und stellt „Pflege ganz aktiv“ vor – per Zoom und im realen Leben. „Mein Ziel ist, dass in Zukunft alle ambulanten Pflegedienste so arbeiten können, wenn sie möchten.“

Auch Johanna Stecher von „Meine Station“ wünscht sich, dass mehr Menschen im Gesundheitswesen den Mut haben, einen Schritt in Richtung New Work zu gehen. Manchmal seien schon kleine Schritte zielführend, man müsse nicht gleich alles umwerfen. „Ich freue mich, dass immer mehr Krankenhäuser sich auf den Weg machen – auch wenn es oft aus der Not heraus ist“, sagt sie. „Die Pflege ist ein so schöner Beruf. Über New-Work-Ansätze kann der Pflegeberuf das zurückbekommen, was ihn ausmacht.“

bt

„HERZLICH WILLKOMMEN, SCHÖN, DASS DU DA BIST!“



Auszubildende der Generation Z

Im Berufsalltag bestimmen allzu oft Vorurteile das Bild „der anderen“: Babyboomer gelten als unflexibel und arbeitsfixiert, die Generation X als nörglerisch und die jüngeren Generationen haben angeblich nichts anderes im Kopf als Social Media und Work-Life-Balance. Dabei ist das Zusammenspiel der Generationen und gerade die Integration der sogenannten Gen Z eine echte Chance für die Pflege.

Was ist typisch für die heutige Jugend? Welche Begriffe fallen Ihnen spontan ein, wenn sie an die Generation Z denken?

Meine Seminare zum Thema Generation Z beginne ich mit genau diesen Fragen. Und die Antworten sind häufig vergleichbar. Ist also was dran, wenn wir bestimmte Eigenschaften mit der Generation Z verbinden?

Der Soziologe Karl Mannheim prägte bereits in den 1920er-Jahren eine Definition des Generationenbegriffs: „Menschen, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes aufwachsen, werden in ihrer Jugendzeit so stark von den gesellschaftlichen Bedingungen geprägt, dass sich gemeinsame Werte, Einstellungen

Illustration: freepik.com



Babyboomer 1950–1964,
Generation X 1965–1979,
Generation Y 1980–1994,
Generation Z 1995–2009,
Generation Alpha ab 2010

und Verhaltensweisen herausbilden.“ Und ergänzte: „Besonders deutlich zeigt sich dies in Krisenzeiten.“

Wendet man diesen Gedanken auf die Generation Z an, wird deutlich, wie stark Herausforderungen wie Klimawandel, wirtschaftliche Unsicherheiten und Digitalisierung sie und ihre Werte beeinflusst haben. Die Folge sind ein oft ausgeprägtes Bewusstsein für soziale und ökologische Themen sowie eine kritische Haltung gegenüber traditionellen Strukturen. Aber was bedeutet das für das spätere Berufsleben?

Ein genauerer Blick auf die Generation Z

Die Generation Z, geboren ab 1995, tritt nun vermehrt in Pflegeberufe ein und bringt Eigenschaften mit, die das Berufsfeld prägen werden. Als „Digital Natives“ sind sie technologisch versiert und in einer Welt schneller Informationsflüsse aufgewachsen. Da sie wie jede Generation auf den Grundlagen und Errungenschaften ihrer Vorgänger aufbaut, verbindet sie deren Erbe sozusagen mit einem modernen, digital geprägten Weltbild und gestaltet aktiv die Arbeitswelt der Zukunft.

Der eher coachende und beratende elterliche Erziehungsstil hat auch die Erwartungen an die soziale Lernumwelt von Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Generation Z geprägt: Sie wünschen sich Orientierung und eine unterstützende Begleitung, die ihnen Raum für Selbstständigkeit

und persönliches Wachstum bietet. Klare, orientierunggebende Anweisungen und konstruktives Feedback sind ihnen wichtig, um sich weiterzuentwickeln und Zufriedenheit im Beruf zu finden. Das Besondere dabei: Für die Generation Z ist Arbeit mehr als ein reines Mittel zum Zweck. Sie sucht Sinn und möchte durch ihre Tätigkeit einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft haben – ein Wunsch, der perfekt zur sozialen Ausrichtung der Pflege passt. Die Berufswelt im Gesundheitswesen bietet zudem die Stabilität und Sicherheit, die dieser Generation am Herzen liegen. Wenn die Pflege diese Werte integriert und wertschätzt, schafft sie ein Umfeld, in dem die Generation Z nicht nur willkommen ist, sondern sich auch langfristig engagieren kann. Diese Sinnorientierung wird die Art und Weise, wie Pflege in Zukunft verstanden und praktiziert wird, nachhaltig verändern.

Eine besondere Chance für die Pflege

Die Integration der Generation Z in die Pflege erfordert ein Umdenken und die Anpassung traditioneller Lehrmethoden. Die Herausforderungen, die mit dieser neuen Generation einhergehen, sind jedoch auch eine einmalige Chance, die Pflegeausbildung neu zu gestalten. Durch die Einbindung digitaler Werkzeuge, die Schaffung von Feedback-orientierten Lernumgebungen und die Förderung der Selbstwirksamkeit werden nicht nur die Stärken der Generation Z gefördert, sondern auch die Pflege insgesamt bereichert.

Was Jugend vereint: Wo lagen Ihre Interessen als Sie 16, 17, 18, 19 Jahre alt waren? Welche Dinge haben Ihren Lebensalltag in diesem Alter geprägt? Was war Ihnen in diesem Alter wichtig?

Was Jugend zu jeder Zeit vereint, sind die gemeinsamen Entwicklungsaufgaben, die alle Generationen prägen. Der Aufbau eines Freundeskreises, das Akzeptieren körperlicher Veränderungen, das Erlernen geschlechtsspezifischer Rollen und das Eingehen engerer Beziehungen sind entscheidende Schritte auf dem Weg zum Erwachsenwerden. Jugendliche entwickeln eigene Vorstellungen über Partnerschaft, Werte und Normen und streben nach Unabhängigkeit. Diese Erfahrungen und Herausforderungen sind ein verbindendes Element über alle Generationen hinweg und haben einen Einfluss auf Ausbildungs- und Lernprozesse.

Wann wird das Gehirn erwachsen: Wann hatten Sie das erste Mal das Gefühl, wirklich erwachsen zu sein und für Ihre Entscheidungen voll einzustehen?

Das Gehirn erreicht seine volle Reife erst etwa mit 25 Jahren. Während grundlegende Funktionen in der Kindheit ausreifen, dauert die Entwicklung des präfrontalen Kortex – zuständig für Impulskontrolle, Entscheidungsfindung und Planung – länger. Fähigkeiten wie Selbstkontrolle und Weitblick entwickeln sich schrittweise und lassen sich nicht beschleunigen. Gerade in der Pflege, die Verantwortungsbewusstsein und Belastbarkeit fordert, ist es wichtig, den neuronalen Entwicklungsprozess junger Auszubildender zu berücksichtigen. Eine erfolgreiche Begleitung erfordert daher ein tiefes Verständnis für die fortschreitende Reifung des Gehirns. Mit Geduld, gezieltem Feedback und einem unterstützenden Ansatz können wir Auszubildenden schrittweise mehr Eigenverantwortung übertragen, ohne sie zu überfordern. So entsteht ein förderliches Umfeld, in dem junge Pflegekräfte ihre Fähigkeiten entfalten und mit der nötigen Sicherheit in ihre berufliche Rolle hineinwachsen können.

Quellen und Literatur auf Anfrage über die Autorin.

Autorin

Astrid Steinberger hat eine Ausbildung in der Krankenpflege absolviert. Heute ist sie als freie Dozentin im Gesundheitswesen und Mediatorin tätig.
<https://www.astridsteinberger.de/>



MEIN WEG — VON KAMERUN IN DIE PFALZ

Ivan Aurelien Donkeng Tematio kam 2016 aus Kamerun nach Deutschland. Nach Studium und Pflegeausbildung arbeitet der 30-jährige Pflegemanager heute im Sozialamt der Stadt Mannheim und berät Menschen, die „Hilfe zur Pflege“ nach Kapitel 7 des SGB XII benötigen. Aber der Weg hierher war nicht ohne Herausforderungen.



Auf diesen Tag hatte ich viele Jahre hingearbeitet: meine erste Stelle als Pflegemanager! Im städtischen Sozialamt würde ich Menschen beraten, bei denen das Geld für die Pflegeleistungen nicht reicht. Ihnen steht die sogenannte „Hilfe zur Pflege“ zu. Ein wenig nervös, aber auch stolz und erwartungsfroh betrat ich das mehrstöckige Gebäude durch den Haupteingang. Der Mann an der Pforte kannte mich natürlich noch nicht. Er schaute kurz auf, sagte: „Erst ab neun.“ Ich verstand nicht und fragte zurück: „Was ist ab neun?“ Er antwortete: „Die Sprechstunde für Migranten. Ist von neun bis zwölf Uhr.“

Stereotype durchbrechen

Ich komme aus Kamerun und lebe seit acht Jahren in Deutschland. Ich habe hier ein Studium und eine Ausbildung absolviert, spreche fließend Deutsch.

Fotos: Privat

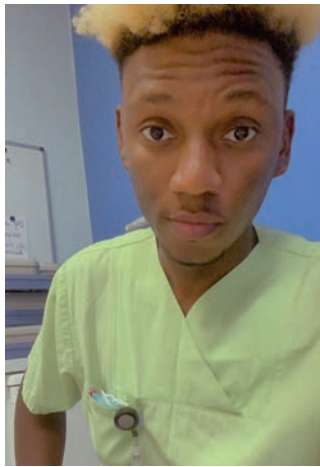
Dem Mann aber kam es offenbar nicht in den Sinn, dass ich jemand in einer verantwortungsvollen Position sein könnte. Stattdessen war ich sofort in einer Schublade gelandet: dunkelhäutig, Migrant, Bittsteller. Solche Situationen sind immer wie ein kleiner Schlag in den Nacken. Aber gleichzeitig motivieren sie mich weiterzumachen. Denn sie zeigen mir, wie notwendig es ist, dass Leute wie ich diese Stereotype durchbrechen.

Als ich im Sommer 2016 mit einem Studentenvisum nach Deutschland kam, war ich 21. Zwei meiner Geschwister leben hier, sonst kannte ich niemanden. Im Goethe-Institut in Kameruns Hauptstadt Yaoundé hatte ich bereits Deutsch gelernt bis Stufe B1. In Deutschland machte ich gleich weiter mit den Sprachkursen, bestand die Prüfungen und konnte mich schon im Frühling 2017 an der Uni einschreiben. Ein Semester Informatik zeigte mir schnell, dass das nicht das Richtige war, und da ich in Yaoundé bereits ein Praktikum in einem Krankenhaus gemacht hatte, entschied ich mich für den Bachelorstudiengang „Pflege und Gesundheitsförderung“ an der Evangelischen Hochschule Darmstadt.

Ich fand die Veranstaltungen sehr spannend, aber auch herausfordernd. Immerhin ist Deutsch nicht meine Muttersprache, und das hiesige Gesundheitssystem war mir noch fremd. Mich hat zum Beispiel überrascht, wie es hier mit den Krankenversicherungen läuft. In Kamerun kann man freiwillig eine Krankenversicherung abschließen, was sich aber nur wenige Menschen leisten können oder wollen. Behandlungen zahlt man in der Regel selbst, Gesundheit ist damit an Wohlstand gebunden. Ich finde es bemerkenswert, dass dies in Deutschland solidarisch geregelt ist und prinzipiell ja auch funktioniert.

Wichtige Praxiserfahrung sammeln:
Nach dem Uniabschluss folgt die
verkürzte Ausbildung zum
Gesundheits- und Krankenpfleger.

Fotos: Privat



Juli 2024: Abschlussfeier mit Hut, Schal und Kleid, denn eine Ausbildung verdient nicht weniger Wertschätzung als ein Studium.

Erstaunt hat mich ebenfalls, dass viele alte Menschen, auch wenn sie Angehörige haben, in Altenpflegeheimen wohnen und so selten Besuch bekommen. In meiner Heimat ist es völlig klar, dass die Großväter und Großmütter bei der Familie wohnen und auch sehr geschätzt werden. Das ist ein kultureller Unterschied, den ich nicht bewerten will. Aber bei meinen Einsätzen in Heimen haben mir Bewohner und Bewohnerinnen oft erzählt, dass sie sich einsam fühlen. Das gibt mir zu denken.

Aufbruch in neue Welten

Das Studium erschloss mir neue Welten. Mein Alltag allerdings war eng getaktet. Ich wohnte bei meiner Schwester in Ludwigshafen, eine Wohnung in Darmstadt konnte ich mir nicht leisten. Morgens stand ich um 6 Uhr auf, um pünktlich zur ersten Vorlesung um 9 Uhr da zu sein. Am Nachmittag musste ich zum Bahnhof rennen, um den Zug um 16,58 zu kriegen – diese Uhrzeit hat sich mir richtig eingebraunt. Ich betreute abends behinderte Menschen oder half in einem Förderzentrum für Menschen mit Multipler Sklerose aus.

in mir der Gedanke, dies auch in Kamerun umzusetzen. Außerdem stieg bei mir die Unruhe – wie bei allen ausländischen Kommilitonen, die nicht aus der EU kamen. Nach dem Studium müssten wir bald eine Arbeit finden. Sonst kann es passieren, dass der Aufenthaltstitel nicht verlängert oder sogar entzogen wird. Es musste auch eine Tätigkeit sein, die zum Abschluss passt. Pflegemanagement studieren und dann als Betreuer in der Lebenshilfe arbeiten – das geht nicht, geschweige denn als Koch oder Auto-mechaniker. Ich kann das nachvollziehen, der deutsche Staat hat uns ja nicht umsonst qualifiziert. Aber die Leitungsstellen im Gesundheitsbereich sind rar, und ich ahnte: Meine Chancen als Pflegeeuling und Nichtmuttersprachler sind gering. Eine weitere Qualifikation könnte diese vielleicht erhöhen.

Plötzlich wieder ganz unten

Das nützte leider nicht viel. Im September 2021 hatte ich meinen Abschluss in der Tasche: „Bachelor of Art Pflegemanagement.“ Ein Jahr stand ich immer noch ohne Stelle da. Absagen, Absagen, Absagen ... Meist stehen ja keine Begründungen dabei. Aber in den Vorstellungsgesprächen wurde schon klar, dass meine mangelnde Praxiserfahrung von Nachteil ist. Ich entschied mich deshalb, eine Ausbildung zum Pflegefachmann dranzuhängen. Im August 2022 begann ich diese in Ludwigshafen. Als Studienabsolvent konnte ich meine Ausbildung um ein Jahr verkürzen und direkt in das zweite Ausbildungsjahr einsteigen.

So saß ich ein knappes Jahr nach meinem Uniabschluss wieder auf der Schulbank – und war der Theorie-Crack der Klasse. Manchmal fragten mich

PFLEGE MANAGEMENT STUDIEREN UND DANN ALS BETREUER IN DER LEBENSHILFE ARBEITEN – DAS GEHT NICHT.

Gegen Studienende begann ich nebenher eine Ausbildung zum Rettungssanitäter. Warum? An der Uni hatte ich erkannt, wie wichtig es ist, dass die Bevölkerung in Notfällen reagieren kann, und Erste-Hilfe-Kurse für Studierende mit entwickelt. Seitdem reift

die Lehrer nach meiner Meinung. Ich kam ja frisch von der Uni und war auf dem neuesten Forschungsstand. Wo ich nicht weiterkam, unterstützte mich meine Klasse, in die ich mich gut und schnell integrieren konnte. Dafür war ich sehr dankbar. An den Schultagen fühlte ich mich wohl. Aber in den Praxis-einsätzen hatte ich Schwierigkeiten, meinen Platz zu finden. Plötzlich war ich wieder ganz unten in der Hierarchie, und einige ließen mich das auch spüren. An manchen Tagen musste ich überwiegend Wäsche sortieren oder Kaffee kochen. Wenn ich um andere Aufgaben bat oder etwas nachfragte, hieß es: „Du weißt doch sowieso schon alles“ oder „Das darfst du noch nicht“. Aber ich war ja auch schwer einzuordnen: Neuling – und im dritten Semester. Anfänger – und Pflegemanager. Es gab aber auch Leitungskräfte, die an mich glaubten und mich förderten. Vor allem unsere Praxisanleiterin war großartig und machte uns Schülern immer wieder Mut, uns im Stationsalltag zu behaupten. Sie betonte: „Ihr seid wichtig, ihr seid die Zukunft!“ Darin war sie mir ein echtes Vorbild. Sollte ich später mal eine Einrichtung leiten, werde ich mich bewusst um die Azubis und Praktikanten kümmern. Insbesondere die Nachwuchskräfte aus dem Ausland brauchen mehr Hilfe, etwa bei der Wohnungssuche und im Umgang mit der Ausländerbehörde, oder Informationen, welche Hilfen ihnen zustehen. Ich begleite auch jetzt schon junge Leute in der Pflege, damit sie von meinen Erfahrungen lernen können. Ich glaube, es braucht mehr Vorbilder: Menschen, die Ähnliches erlebten und dennoch Karriere machen in der Pflege. Auch dafür erzähle ich hier meine Geschichte, zu der eben auch schwierige Situationen gehören.

Wieso fragt niemand, wie es uns damit geht?

Ich erinnere mich sehr gut an meinen ersten Einsatz in einem Altenpflegeheim, das war noch während des Studiums. Es war in der Frühschicht. Ich ging zu einer Dame ins Zimmer, wünschte einen „Guten Morgen“ und sagte, dass ich ihr beim Anziehen helfen wollte. Da fing sie an zu schreien: „Nein! Nicht der!“ Sie zeigte mit dem Finger zur Tür: „Raus! Raus!“ Ich war wie vor den Kopf gestoßen, ging geschockt wieder raus und fragte mich: „Was ist mit mir? Was habe ich falsch gemacht?“ Dabei wusste ich doch: Es ging um meine Hautfarbe. Die Frau war mir vorher schon ein paarmal aufgefallen. Wenn ich ihr im Frühstücksraum oder im Flur begegnete, hatte sie mich skeptisch angeschaut und war immer sehr abweisend. Für mich

war es dennoch ein Schock, so offen und vehement abgelehnt zu werden. Meine Kollegen sagten nur: „Ach, die ist immer so“ und schickten jemand anderen in das Zimmer. Damit war die Sache für sie erledigt. Mir aber ging das noch lange nach. Muss man das wirklich so hinnehmen? Natürlich ist es zu akzeptieren, wenn eine Bewohnerin Maßnahmen ablehnt. Aber was ist, wenn sie dies nur bei einer schwarzen Pflegekraft tut? Und wieso fragt niemand, wie es uns damit geht?

Ich habe mich damals nicht getraut, etwas zu sagen. Als Praktikant oder Azubi hast du immer Angst, dich zu beschweren und anzuecken. Für Ausländer gilt das besonders, denn ein Verlust der Stelle könnte in letzter Konsequenz dazu führen, dass du zurückgeschickt wirst. Dieser Druck ist latent immer vorhanden.

AUCH DAFÜR ERZÄHLE ICH HIER MEINE GESCHICHTE, ZU DER EBEN AUCH SCHWIERIGE SITUATIONEN GEHÖREN.

Ein paar Jahre später aber hat mich die Angst nicht gelähmt. Eine Kollegin in der Klinik bat mich, ihr bei einer schwergewichtigen Patientin beim Transfer zu helfen. Wir betraten zusammen das Zimmer, die Patientin zeigte auf mich und sagte: „Den will ich nicht!“ Später ging ich noch einmal zu ihr. Ich habe ihr gesagt, dass das für mich beleidigend ist, und dass ich nicht möchte, dass sie so über mich spricht. Das war sehr befreiend. Ich war da eben auch erfahrener und sicherer, außerdem konnte ich schon viel besser Deutsch.

Bis man so weit ist, ist es ein langer Weg. Heute habe ich eine interessante und wichtige Arbeit, in die ich einbringen kann, was ich gelernt habe – fachlich und menschlich. Ich möchte mich bei allen Dozenten, Lehrern und Arbeitgebern bedanken, die hinter mir standen und die Chance gaben, meine Ziele zu erreichen.

Als ich an jenem Morgen an dem Mann an der Pforte vorbeiging, entschied ich mich, mich nicht ärgern zu lassen. Ich sagte mir: Er weiß es ja nicht besser und viele andere auch nicht. Umso wichtiger, dass ich jetzt hier bin. Ich erklärte ihm freundlich, dass ich Pflegemanager sei und heute mein erster Tag wäre. Dann bestieg ich den Aufzug und drückte einen der Knöpfe. Die Türen schlossen sich, ein Pfeil leuchtete auf. Er zeigte nach oben.

Aufgezeichnet von Hanna Lucassen.

Mitgliedsbeiträge

ERSTE ANPASSUNG SEIT ACHT JAHREN

Kosten für Strom, Gas und Gehälter erhöhen sich laufend. Dies kann nun nicht mehr folgenlos für die Kammerbeiträge bleiben. Die Mitgliederversammlung hat jetzt seit Beginn der Kammer eine erste Beitragsanpassung beschlossen. Ein Interview mit Raphaël Baumann, Vorsitzender und Sprecher des Finanzausschusses, erklärt, warum und wie die Beiträge steigen.

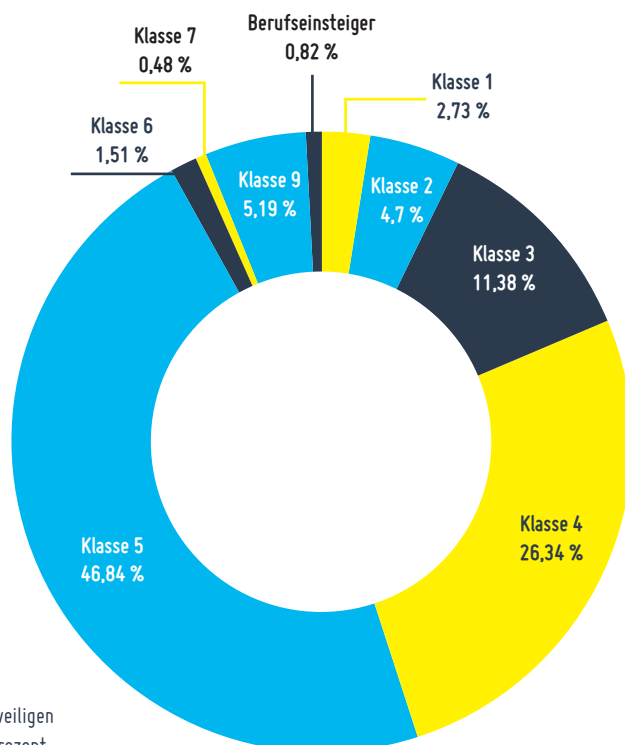
Herr Baumann, Sie sind seit Beginn der Landespflegekammer Vorsitzender und Sprecher des Finanzausschusses und haben Diskussionen um Leistungen der Kammer und Beitragsnotwendigkeiten in jedweder Couleur miterlebt. Die Beitragshöhe konnte bislang gehalten werden. Nun ist eine erste Anpassung unumgänglich. Warum?

Sie sagen es, wir haben seit Beginn der Landespflegekammer im Jahr 2016 die Beiträge bislang stabil gehalten und nicht anpassen müssen. Im Gegensatz zu vielen anderen Organisationen, Verbänden oder auch Versicherern konnten wir bislang mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln wirtschaften.

Die jüngsten Tarifierhöhungen, gepaart mit der allgemeinen Teuerung von Dienstleistungen, Energie und Material sowie der Inflation haben uns jetzt keine andere Wahl gelassen. Die Pflegekammer muss alle ihre Aufgaben, die im Heilberufegesetz definiert sind, erfüllen. Um unseren Mitgliedern auch weiterhin das vollumfängliche Leistungsspektrum, zu dem beispielsweise auch Beratungsleistungen oder dieses Magazin gehört, anbieten zu können, war dieser Schritt unumgänglich.

Die Beitragsanpassung beträgt durchschnittlich 18 Prozent. Das hört sich erst einmal viel an. Warum ist sie so hoch?

Die Höhe der Inflationsrate ist laut Verbraucherpreisindex im Zeitraum 2016 bis heute um 23,8 Prozent gestiegen. Wie bereits geschildert, müssen wir als Kammer allein aus diesem Grund mehr



Mitglieder in den jeweiligen
Beitragsklassen in Prozent

Geld für Waren, beispielsweise für Papier und Briefporto, aber auch für andere Dienstleistungen und Energie zahlen. Zudem werden fortlaufend die Gehälter für Mitarbeitende der Geschäftsstelle dem Tarif entsprechend angepasst. Bereits 2023 und 2024 gab es zwei Erhöhungen über alle Tabellenentgeltstufen. Als Vergleich: Das Lohnsteigerungsniveau in der Altenpflege hat auch dank des Tariftreuegesetzes allein in den vergangenen zwölf Monaten Gehaltsanstiege von 8,8 Prozent bewirkt, das Lohnniveau für Pflegefachpersonen ist – zum Glück – heute deutlich höher als 2016. Die Mitarbeitenden der Kammer haben ein Anrecht, für ihre Arbeit fair entlohnt zu werden. Das macht sich jedoch dann auch im Haushalt bemerkbar. Sie sehen, die Inflation sowie die Kosten für Gehalt, Strom, Gas und vieles mehr sind in den vergangenen Jahren weit über die 18 Prozent gestiegen, um die wir jetzt die Kammerbeiträge anheben.

18 Prozent hören sich dennoch viel an, da gebe ich Ihnen recht. Dennoch muss man sich die Verteilung über die Beitragsklassen ansehen (siehe Tortendiagramm) und dann schauen, wie es sich auswirkt. So kann man erkennen, dass die meisten Beitragszahler in den Klassen 3, 4 und 5 eingestuft sind. Für sie hält sich die monatliche Anpassung in Grenzen.

Da kommen wir gleich zum nächsten Thema.

Wie hoch wird denn die Anpassung ausfallen?

De facto fällt die Anpassung im Einzelnen gering aus. Bei der Beitragsklasse 5, das heißt denjenigen, die unter 4.500 Euro brutto im Monat verdienen, steigt der Beitrag beispielsweise ab kommendem Jahr monatlich um 1,78 Euro. Die Auswirkungen auf alle Beitragsklassen können Sie der beigestellten Tabelle entnehmen.

Das ist in der Tat überschaubar. Beiträge für andere Kammern sind in der Regel höher. Dennoch gibt es immer wieder Gegenwind.

Sie sagen es, Beiträge zu anderen Kammern oder auch Berufsverbänden sind höher. Laut Verdi-Satzung beträgt der Mitgliedsbeitrag zum Beispiel dort ein Prozent vom monatlichen Bruttoverdienst. Bei 3.500 Euro brutto im Monat wären das also 35 Euro. Da mutet der Kammerbeitrag von 11,58 Euro monatlich in der entsprechenden Beitragsklasse vergleichsweise moderat an, finde ich.

Ich rate jedem Kammermitglied zudem, den Beitrag steuerlich geltend zu machen; dieser ist

Tabelle Beitragsentwicklung

Beitragsklasse	Beitragshöhe monatlich alt	Beitragshöhe monatlich neu	Differenz monatlich
1	2,50 Euro	2,92 Euro	0,42 Euro
2	4,50 Euro	5,33 Euro	0,83 Euro
3	7,00 Euro	8,25 Euro	1,25 Euro
4	8,50 Euro	10,00 Euro	1,50 Euro
5	9,80 Euro	11,58 Euro	1,78 Euro
6	17,00 Euro	20,00 Euro	3,00 Euro
7	25,00 Euro	29,50 Euro	4,50 Euro

nämlich über die Einkommensteuererklärung absetzbar.

Darüber hinaus ist diese Anpassung nach ausführlichen Beratungen und Sitzungen in die Vertreterversammlung gegangen. Dort haben alle Vertreterinnen und Vertreter in insgesamt drei Lesungen die Möglichkeit, diese noch einmal nachzuvollziehen, zu diskutieren und auch detailliert Nachfragen zu stellen. Transparenz war und ist uns wichtig. Gerade, weil es zu Beginn Schwierigkeiten bei der Beitragsberechnung gegeben hat.

Sie haben die Schwierigkeiten zu Beginn angesprochen.

Hier kam massiver Widerstand gerade aus den Reihen der Kammergegner. Was halten Sie dagegen?

Die Schwierigkeiten wurden bereinigt. Gegner von Mitgliedsbeiträgen und allgemeine Kammerkritiker können die Augen nicht vor der Inflation und der allgemeinen Teuerung verschließen. Es ist kein Geheimnis, dass auch in der Vertreterversammlung der Landespflegekammer nicht nur Kammerbefürworter sitzen. Dies ist in einer funktionierenden Demokratie auch gut so. Diese engagierten Kolleginnen und Kollegen sind in den Gremien bereits an der Diskussion im Vorfeld beteiligt. Die Vertreterversammlung hat am 22. November 2024 mit großer Mehrheit den Haushalt 2025 und die Beitragsanpassung beschlossen.

Ich kann nur immer wieder darauf hinweisen, was die Pflegekammer in der Vergangenheit für Erfolge erzielt hat, wie zum Beispiel den Erlass einer Berufsordnung, einer Weiterbildungsordnung und jüngst einer Fortbildungsordnung. Politische Vertretung gibt es nicht zum Nulltarif. Wir bemühen uns jedoch, die Kosten für die Mitglieder so niedrig wie möglich zu halten und auch der Beitragsgerechtigkeit Rechnung zu tragen.

Das Interview führte Alexandra Heeser.

MITGLIEDER FRAGEN

KAMMER ANTWORTET

Ich benötige Auskunft über die gesetzliche Regelung bei einem Sterbefall eines Bewohners im Nachtdienst. Wann muss die Pflegefachperson einen Arzt informieren?

„Unmittelbar nach dem Eintritt des Todes“ — die Pflicht zur Durchführung der ärztlichen Leichenschau ergibt sich aus den Leichen-, Friedhofs- oder Bestattungsgesetzen der Bundesländer. Die Regelungen unterscheiden sich in den Details, bundeseinheitlich gilt allerdings, dass bei jeder beziehungsweise jedem Verstorbenen zwingend (mindestens) eine ärztliche Leichenschau durchzuführen ist. Dabei sehen die jeweiligen Regelungen vor, dass die Leichenschau „unverzüglich“ zu erfolgen hat. Das bedeutet, dass grundsätzlich nur unaufschiebbare Aufgaben wie etwa Akutbehandlungen oder Reanimationen vor der Leichenschau durchgeführt werden dürfen, während andere ärztliche Tätigkeiten der Leichenschau nachrangig sind. Zu berücksichtigen ist aber, dass nicht alle Todeszeichen unmittelbar nach dem Eintritt des Todes sicher erkennbar sind, deshalb dürfte es im Regelfall ausreichen, die Leichenschau binnen weniger Stunden nach der Benachrichtigung vom Eintritt eines Todesfalls durchzuführen. Der Verstoß gegen die Leichenschaupflicht oder die nicht rechtzeitige oder unzureichende Durchführung kann als Ordnungswidrigkeit geahndet werden. Die Regelungen der Bundesländer sehen dabei Geldbußen vor, die im Extremfall eine Höhe von 25.000 Euro (§ 21 Abs. 2 BRELeichenG) erreichen können.

<https://bit.ly/30f9gz2>



Ist der Hausarzt befugt, dem Personal die Anweisung zu geben, bei Kenntnis eines Todesfalles in der Nacht ausschließlich nur ihn zu informieren?

Ja. Aber er muss die „unverzügliche“ persönliche Inaugenscheinnahme garantieren“.

Sind Heilerziehungspfleger in einer rehabilitativen Wohneinrichtung in der Behindertenpflege den Pflegefachkräften gleichgestellt? Dürfen sie die gleichen Aufgaben in der Grund- und insbesondere in der Behandlungspflege durchführen wie eine PFK? Gibt es da eindeutige rechtliche Bestimmungen und wenn ja, wo kann man diese nachlesen?

Eine völlige Gleichstellung zwischen Pflegefachpersonen und Heilerziehungspfleger*innen gibt es nicht. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass Heilerziehungspfleger Tätigkeiten der sogenannten Grund- und Behandlungspflege (teilweise selbstständig) durchführen. Hierbei muss auch der Einzelfall betrachtet werden. Es ist zu empfehlen, dass die Einrichtung solche Fragen regelt, damit die Mitarbeitenden aller Berufsgruppen und Qualifikationen Rechtssicherheit haben.

?!



Mein Ausweis läuft zum Jahresende aus, wie bekomme ich einen neuen Ausweis?

Um sich als Mitglied der Kammer auszuweisen, reicht Ihre Anmeldebestätigung,
Ihr Bescheid oder Ihre Mitgliedsnummer, die auf allen Schreiben der Pflegekammer steht.
Ab Januar steht Ihnen eine weitere Möglichkeit zur Verfügung:

die Kammer-App.

Kann ich meine Änderungsmitteilungen digital übertragen?

Ab Januar steht Ihnen unsere neue Kammer-App zur Verfügung. Diese ermöglicht
Ihnen eine einfache und schnelle Kommunikation mit uns. Sie können damit Anfragen stellen,
Nachrichten empfangen und übermitteln sowie Bescheide und Dokumente einsehen.
Die App dient außerdem als digitaler Mitgliedsnachweis und macht unsere Services
jederzeit mobil für Sie verfügbar.

Ab Januar können Sie die Kammer-App in Ihrem App-Store herunterladen.



MERRY
CHRISTMAS
AND HAPPY NEW YEAR



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ