

Resilienz als Erfolgsfaktor
Forschungsprojekt in der Langzeitpflege

Advanced Practice Nurse
Ein langer, aber lohnender Weg

„EINE ECHTE CHANCE FÜR DIE PFLEGE“

Alles Wichtige zur Fortbildungsordnung

Unsere
Mitglieder auf
dem Cover

Katja Schares
Expertin Fort- und
Weiterbildung



FACHTAG

DIGITALISIERUNG IN DER PFLEGE 2025

BESUCHEN SIE UNSEREN FACHTAG AM 8. MAI IM GUTENBERG DIGITAL HUB IN MAINZ!
MIT FACHVORTRÄGEN UND BEST-PRACTICE-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 zukunftssicher 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
PFLEGE 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 KRAUSE



HIER ANMELDEN
UND KOSTENLOS TICKET
RESERVIEREN

IN KOOPERATION MIT



Foto: Lisa Treusch



Christoph Becker
Mitglied des Vorstandes

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 1. Juli 2025 ist es soweit: Die bundesweit erste Fortbildungsordnung (FBO) für Pflegefachpersonen tritt in Kraft – und Rheinland-Pfalz geht damit einmal mehr als Vorreiter voran. Der Bildungsausschuss und die AG Fortbildungsordnung haben mit großer Sorgfalt und Fachkompetenz Pionierarbeit geleistet, und die Vertreter der Pflegekammer haben mit ihrem Votum dafür gesorgt, dass dieses absolute Novum Realität wird. Was für viele andere Berufsgruppen im Gesundheitswesen eine Selbstverständlichkeit ist, gilt jetzt auch für die professionell Pflegenden. Ein Recht und eine (selbstverständliche) Pflicht, sich zum Erhalt einer bestmöglichen Pflegequalität regelmäßig und in einem vorgegebenen Umfang fortzubilden. Die FBO legt klar fest, wie viele Fortbildungspunkte in welchem Zeitraum gesammelt werden müssen und welche Themen und Formate anerkannt werden – von Fachfortbildungen und Präsenzseminaren über Online-Schulungen und Workshops bis hin zu Abonnements von Fachzeitschriften und Mitgliedschaften in z.B. Berufs- oder Interessensverbänden. So wird die berufliche Weiterentwicklung strukturiert und nachvollziehbar gestaltet.

In diesem Heft erfahren Sie alles Wichtige rund um die neue Fortbildungsordnung: Welche Fortbildungen anerkannt werden, wie die Punktesystematik funktioniert und welche Schritte Sie unternehmen müssen, um Ihre Fortbildungspflicht zu erfüllen. Ein umfassender FAQ-Bereich beantwortet die wichtigsten Fragen und gibt Ihnen praktische Tipps für die Umsetzung im Arbeitsalltag.

Darüber hinaus informieren wir Sie über die letzte Vertreterversammlung im März und die Infoveranstaltung „Kammer vor Ort“, bei der wir mit Auszubildenden ins Gespräch kommen. Lesen Sie außerdem mehr über den Workshop „Vision Pflege 2030“, in dem die Mitglieder der Vertreterversammlung an der Zukunft der Pflege arbeiten. Ein weiteres Highlight: Ein Beitrag zu Emotionen im Berufsalltag – darüber, wie die Pflege nachwirkt und warum Resilienz zum Erfolgsfaktor wird.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre und viel Erfolg bei der Umsetzung der neuen Fortbildungsordnung!

Ihr

PFLEGEKAMMER

DAS MAGAZIN DER LANDESPFLEGEKAMMER RHEINLAND-PFALZ

pfllegekammer-rlp.de

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@pfllegekammer-rlp.de, www.pfllegekammer-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

Brigitte Teigeler (bt)
Gunnar Römer (gr)
Thomas Riehm (thr)
Alexandra Heeser (ach)

ERSCHEINUNGSWEISE

Vier Ausgaben pro Jahr
ISSN 2569-2763

LAYOUT

Marietta Dorn

COVERFOTO

Studio Klawier

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@pfllegekammer-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.



Gemeinsam gestalten

Im November 2024 trafen sich Mitglieder der Vertreterversammlung zu einem Workshop,
um die „Vision Pflege 2030“ weiter zu konkretisieren.



Emotionen ziehen lassen — wenn Pflege nachwirkt

Nah am Menschen heißt nah an Emotionen. Umso wichtiger ist es, die Arbeit nicht mit
nach Hause zu nehmen. Tipps für eine bessere Abgrenzung.

Fortbildungsvorweg

EIN MEILENSTEIN FÜR DIE PFLEGE, EINZIGARTIG IN DEUTSCHLAND!

Stichtag:
1. Juli 2025

So funktioniert:
→ 45 Minuten Fortbildung = 1 Fortbildungspunkt (FBP)
→ Sammeln Sie 40 Fortbildungspunkte in zwei Jahren
→ Die Punktzahl variiert je nach Fortbildungsformat

Ende: 30.6.2027 Start: 1.7.2025

ZWEIJAHRES- ZYKLUS

Beispielrechnung:
25 Tagesseminare = 20 FBP
1 Kongressstag = 6 FBP
1 Abo = 1 FBP
Teilnahme an Arbeitsgruppe = 4 FBP
1 Tag E-Learning = 7 FBP
2 Fortbildungen im Präsenzfeld = 2 FBP
= 40 Punkte

Formate und Punkte

- 1. Seminar/Workshop Max. 8 FBP/Tag
- 2. Kongress/Tagung Max. 6 FBP/Tag
- 3. Fortbildung im eigenen Praxisfeld Max. 1 FBP/Tag
- 4. Arbeitsgruppe/Supervision* Max. 10 FBP/Zyklus*

Fortbildungsklassen

1. Pflegekennlinie, z. B. Mundgesundheitsmanagement, Selbstverknüpfung
2. Pflegefelder, z. B. ambulante psychiatrische Tagespflege, gerontopsychiatrische Akutpflege, ambulante palliative Pflege
3. Zielgruppe, z. B. Jugendliche, Familien mit besonderen Problemlagen, Familien mit besonderen Problemlagen
4. Spezifische Pflegekennlinie, z. B. mentale komplexe Pflege, Ernährung, Anleitung für Pflege, Beratung
5. Akteurenbezug, z. B. zum Selbst, zum Team, zur Organisation
6. System- bzw. Einzelebene, z. B. Bildung, Management, Forschung, Praxisanwendung
7. Berufsrollen, z. B. zur Professions- und Berufsentwicklung, zu interdisziplinären Aspekten, Berufsethik
8. Globale Gesundheit, z. B. Ernährung, Klimawandel, Pandemien

12

empfangen

Bitte Details zu Themenfeldern, Fortbildungstypen, Formaten und anderen Punkten bei der Anmeldung in der Regel der FBP beschreiben.

Bitte bei der Anmeldung für den Zyklus eine verbindliche Anzahl angeben.

Aktuelles & Politik

Pflege braucht eine starke Vertretung auf Bundesebene 4

Politischer Kommentar

Kurz & Knapp 5

| Alarmierende Zustände in britischen Kliniken

| Ihre Meinung zählt: Fortsetzung der Mitgliederbefragung startet in Kürze

„Kammer vor Ort“ überzeugt Pflegeschulen 6

Ausbildung stärken

Kurz & Knapp 7

| Führung in der Pflege im Fokus

| Internationale Vernetzung in der Pflegebildung

Gemeinsam gestalten: 8

Workshop „Vision Pflege 2030“

Neues aus der Vertreterversammlung 9

Sitzung vom 12. März 2025

Schwerpunkt

Ein Meilenstein für die Pflege, 12

einzigartig in Deutschland!

Fortbildungsordnung



Die Fortbildungsordnung auf einen Blick

Was ab 1. Juli 2025 gilt, was Sie dazu wissen und wo Sie aktiv werden müssen.



„Eine echte Chance für die Pflege“

Unser „Mitglied auf dem Cover“, Katja Schares, war von Anfang an in die Entwicklung der Fortbildungsordnung involviert. Hier spricht sie über Herausforderungen und Chancen.

Schwerpunkt

„Eine echte Chance für die Pflege“ 14

Fragen und Antworten zur Fortbildungsordnung 17

Mehr zur Fortbildungsordnung 20

Rückblick

2024 — Stark für die Pflege 21

Exklusiv für Mitglieder 22

Beruf & Praxis

Emotionen ziehen lassen — wenn Pflege nachwirkt 24
 Abgrenzung

Resilienz als Erfolgsfaktor in der Pflege 26
 Resi Saluto

Wissen & Lernen

Ein langer, aber lohnender Weg 28
 Advanced Practice Nurse

Service

Mitglieder fragen — Kammer antwortet 30

Nachrufe Marie Manthey | Erwin Rüddel 32

Dr. Markus Mai
Präsident der
Landespflegekammer
Rheinland-Pfalz



Foto: Lisa Treusch

Politischer Kommentar

PFLEGE BRAUCHT EINE STARKE VERTRETUNG AUF BUNDESEBENE

Die Pflege in Deutschland steht vor erheblichen Herausforderungen: Fachkräftemangel, steigende Versorgungsanforderungen und die notwendige Professionalisierung des Berufs. Während Ärzte und Apotheker durch mächtige Bundesorganisationen vertreten sind, fehlt in der Pflege eine solche zentrale Instanz. Eine starke Berufsvertretung auf Bundesebene könnte diese Lücke schließen.

Ein Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages bestätigt, dass der Bund die Kompetenz hat, eine Bundespflegekammer als Körperschaft des öffentlichen Rechts einzurichten. Das Gutachten, beauftragt durch den gesundheitspolitischen Sprecher der Grünen, Janosch Dahmen, zeigt, dass der Bund Zulassungsregelungen, arbeitsrechtliche Vorgaben für die Fort- und Weiterbildung und ein verpflichtendes Beruferegister einführen könnte, wenn dies dem Schutz vor unsachgemäßer Pflege dient.

Die Pflegekammer Rheinland-Pfalz hat gezeigt, wie wichtig eine starke berufliche Selbstverwaltung ist. Mit einer Berufsordnung hat sie klare Standards für die Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten von Pflegefachpersonen geschaffen. Zudem setzt sie Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung. Darüber hinaus nimmt sie Stellung zu Gesetzesvorhaben und bringt die pflegerische Perspektive aktiv in die politischen Entscheidungsprozesse ein.

Die Bundespflegekammer existiert bereits als eingetragener Verein und setzt sich seit Jahren für die Interessen der beruflich Pflegenden ein. Daneben vertritt der Deutsche Pflegerat die berufsverbandlichen Interessen der Pflege. Eine gesetzlich verankerte Bundespflegekammer würde die Position der Pflege in der politischen Landschaft erheblich stärken, verbindliche Standards setzen und die berufliche Selbstverwaltung für alle beruflich Pflegenden in Deutschland voranbringen.

Andere Heilberufe haben längst solche Strukturen. Die Bundesärzte- und die Bundesapothekerkammer haben seit Jahrzehnten Einfluss auf die Gesundheitspolitik. Die Pflege bleibt dagegen strukturell benachteiligt. Ohne starke zentrale Vertretung bleiben die Interessen der Pflege untergeordnet. Für deren Einrichtung ist es jedoch ganz entscheidend, dass berufsständische und berufsverbandliche Interessen im besten Fall gemeinsam abgewogen und vertreten werden.

Die Aufnahme einer staatlichen Interessensvertretung für die Pflege in den Koalitionsvertrag wäre ein wichtiger Schritt, um die Interessen der Pflegefachpersonen auf Bundesebene zu stärken. Die Pflegekammern Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen sollten mit ihrer Expertise aktiv in den Aufbau einer staatlichen Bundespflegekammer eingebunden werden.

KURZ & KNAPP

ALARMIERENDE ZUSTÄNDE IN BRITISCHEN KLINIKEN

Patientenversorgung im Wartezimmer oder auf Parkplätzen, fehlende Ausrüstung, kaum Privatsphäre: Ein Bericht der Gewerkschaft Royal College of Nursing (RCN) beschreibt Anfang des Jahres dramatische Zustände an britischen Krankenhäusern. Darin enthaltene Aussagen von Tausenden von Pflegenden zeigen, wie weitverbreitet die sogenannte „Korridorpflege“ im Vereinigten Königreich ist. Der Bericht beruht auf einer Befragung des RCN im Dezember 2024 unter mehr als 5.000 Pflegefachpersonen und stellt dem britischen Gesundheitssystem NHS ein katastrophales Zeugnis aus.

Angesichts dieser dramatischen Lage betont die britische Pflegekammer Nursing and Midwifery Council (NMC), dass „Korridorpflege“ inakzeptabel ist und fordert die Arbeitgeber auf, dabei mitzuwirken die Missstände zu beenden und zum Pflegekodex zurückzukehren.

Auch der Deutsche Pflegerat nannte die geschilderten Zustände „absolut alarmierend“. Denn aus dem Bericht geht hervor, dass die

Versorgung von Patienten an dafür ungeeigneten Orten nicht die Ausnahme, sondern die Regel ist. Sieben von zehn Teilnehmenden gaben in der Umfrage des RCN an, dass sie täglich in überfüllten und ungeeigneten Räumen wie Fluren, umgebauten Schränken oder sogar Parkplätzen Pflege leisten. Knapp 91 Prozent der Befragten sehen durch diese Versorgungssituation die Patientensicherheit beeinträchtigt.

Nachdem das RCN bereits im Juni 2024 wegen der Überbelegung von Krankenhäusern und der Pflege an ungeeigneten Orten den nationalen Notstand ausgerufen hatte, hat sich trotz Versprechen der Regierung wenig geändert. Auch ein offener Brief von 15 Organisationen, darunter das RCN, scheint keine Wirkung zu zeigen. In diesem wurden Staatssekretär Wes Streeting und die britische Regierung aufgefordert, Transparenz bezüglich des Ausmaßes des Problems zu schaffen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen, etwa eine Meldepflicht im Falle von „Korridorpflege“.

IHRE MEINUNG ZÄHLT: FORTSETZUNG DER MITGLIEDERBEFRAGUNG STARTET IN KÜRZE

Hohe Arbeitsbelastung, Nachwuchsmangel und herausfordernde Arbeitsbedingungen — die professionelle Pflege steht vor großen Aufgaben. Doch wie erleben die Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz ihren Berufsalltag? Welche Herausforderungen beschäftigen sie und wo gibt es Verbesserungspotenzial?

Um genau diese Fragen zu beantworten, startet die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz in den kommenden Wochen die nächste Runde der Mitgliederbefragung. Die Befragung wird — wie in den vergangenen Jahren — erneut vom Institut für Demoskopie Allensbach durchgeführt. Diese Erhebung findet in regelmäßigen Abständen statt, um Veränderungen im Berufsalltag und in den Einschätzungen der Pflegefachpersonen über die Jahre hinweg sichtbar zu machen. So lassen sich Entwicklungen nachvollziehen und gezielt Maßnahmen ableiten.

Die Online-Umfrage beleuchtet unter anderem Themen wie individuelle Belastungen oder auch Gewalt gegen Pflegefachpersonen.

Neu hinzugekommen ist die Frage zur Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, um Pendelzeiten und deren Auswirkungen beispielsweise bei Krankenhausschließungen besser bewerten zu können. Die Teilnahme ist anonym, sodass keine personenbezogenen Daten erhoben werden.



Machen Sie mit und helfen Sie dabei, die Stimme der Pflege in Rheinland-Pfalz weiter zu stärken!



Wer sich an der Befragung beteiligen möchte, kann sich per E-Mail an: kommunikation@pflegekammer-rlp.de registrieren oder den nebenstehenden QR-Code nutzen.

Ausbildung stärken

„KAMMER VOR ORT“ ÜBERZEUGT PFLEGESCHULEN



Fragen und Antworten aus den Vor-Ort-Besuchen greifen wir auch in unserer Rubrik „Mitglieder fragen – Kammer antwortet“ auf (siehe S. 30).

Die Pflegekammer Rheinland-Pfalz setzt ein starkes Zeichen für die Pflegeausbildung: Mit dem bewährten Veranstaltungsformat „Kammer vor Ort“ bringt sie ihre Arbeit direkt in die Pflegeschulen und ermöglicht Auszubildenden sowie Lehrenden damit einen direkten Einblick in ihre Aufgaben und Unterstützungsangebote.

Der Erfolg spricht für sich: Bereits im ersten Quartal 2025 konnte die Hälfte aller Pflegeschulen in Rheinland-Pfalz besucht werden – ein eindrucksvoller Beleg für das große Interesse an der Arbeit der Kammer und den Bedarf an direktem Austausch. Denn die Pflegeausbildung ist der Schlüssel für eine zukunftsfähige Gesundheitsversorgung. Gerade in einer Zeit, in der sich der Pflegeberuf stetig weiterentwickelt, ist es entscheidend, dass Auszubildende gut informiert sind und wissen, welche Möglichkeiten ihnen offenstehen.

Seit ihrer Gründung bietet die Pflegekammer dieses Format an, um frühzeitig mit den zukünftigen Pflegefachpersonen in den Dialog zu treten. Die Veranstaltungen sind dabei weit mehr als reine Informationsangebote – sie schaffen Raum für Austausch, Diskussion und Klarheit.

- Wie entwickelt sich der Pflegeberuf?
- Welche Rechte und Möglichkeiten haben Pflegefachpersonen?
- Wie können sie aktiv an der Gestaltung ihres Berufsstandes mitwirken?

Diese und viele weitere Fragen stehen im Mittelpunkt der Veranstaltungen.

Mit „Kammer vor Ort“ zeigt die Pflegekammer, dass sie eine verlässliche Partnerin für die Berufsgruppe ist – von der Ausbildung bis zur Weiterentwicklung im Beruf. Der 90-minütige Austausch findet entweder direkt an den Schulen oder in der Geschäftsstelle in Mainz statt und bietet sowohl fachlichen Input als auch individuelle Beratungsmöglichkeiten.

Interessierte Schulen können sich jederzeit für eine Veranstaltung anmelden. Die Terminvereinbarung ist flexibel, sodass das Angebot optimal in den Schulalltag integriert werden kann.



Kontakt für weitere Informationen oder zur Terminabsprache:
Telefon: 06131.32 73 881
oder per E-Mail:
pflegeberufsentwicklung@pflegekammer-rlp.de

KURZ & KNAPP

FÜHRUNG IN DER PFLEGE IM FOKUS

Mit einer feierlichen Veranstaltung endete am 17. Januar 2025 die Funktionsweiterbildung „Führen und Leiten einer Pflege- oder Funktionseinheit in der Akut- und Langzeitpflege“ des DiCV Trier e. V. Die zweijährige Weiterbildung, die Pflegefachpersonen auf leitende Aufgaben vorbereitet, wurde mit einer Zertifikatsverleihung und Fachvorträgen gewürdigt.

Zu den Gästen zählten Vertreterinnen und Vertreter aus Pflegepraxis und -organisationen, die die Bedeutung qualifizierter Führung in der Pflegebranche betonten. In ihrem Grußwort unterstrich Nina Benz, Vorstandsmitglied der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, die besondere Verantwortung von Führungskräften im Pflegealltag: „Führung bedeutet nicht nur, Entscheidungen zu treffen, sondern auch Vertrauen zu schaffen, andere zu inspirieren und eine Kultur des Miteinanders zu fördern — besonders in der Pflege!“

Neben inspirierenden Projektpräsentationen standen der Austausch über zukünftige Herausforderungen im Pflegebereich sowie die



persönliche und fachliche Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen im Mittelpunkt. Die feierliche Übergabe der Zertifikate markierte den erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung und den Beginn eines neuen Kapitels für die frisch ausgebildeten Führungskräfte.

INTERNATIONALE VERNETZUNG IN DER PFLEGEEDUKATION

Prof. Dr. Sandra Bensch, RN und Prodekanin des Fachbereichs Gesundheit und Pflege an der Katholischen Hochschule Mainz, tauschte sich an der Universität Malta mit Prof. Dr. Maria Cassar, RN und Vizepräsidentin des europäischen Netzwerks FINE, aus. FINE (European Federation of Nurse Educators) ist ein europäisches Netzwerk von Pflegepädagoginnen und -pädagogen, das sich der Förderung und Verbesserung der Pflegeausbildung in Europa widmet. Cassar sieht Deutschland als „weißen Fleck“ innerhalb von FINE und mutmaßt als Grund die noch niedrige Akademisierungsrate von Pflege, im Gegensatz zu Malta.

Der Inselstaat mit 550.000 Einwohnerinnen und Einwohnern setzt auf eine zentrale Registrierung der Pflegefachpersonen, die zugleich als Grundlage für die Berufserlaubnis dient. Dies ermöglicht eine genaue Erfassung des Fachkräftebestands für eine bestmögliche Gesundheitsversorgung der Bevölkerung. Herausforderungen bestehen jedoch in der fehlenden Fortbildungsordnung, wodurch Wissen und Kompetenzen nicht zwingend auf dem neuesten Stand bleiben.

Bensch verwies auf Fortschritte in Deutschland: Ab dem 1. Juli 2025 führt die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz die erste Fort-

bildungsordnung für registrierte Pflegefachpersonen ein. Als Leiterin der entsprechenden Arbeitsgruppe hat sie maßgeblich an deren Entwicklung mitgewirkt.



Prof. Dr. Sandra Bensch (li.), Prof. Dr. Maria Cassar

GEMEINSAM GESTALTEN: WORKSHOP „VISION PFLEGE 2030“

Im November 2024 trafen sich die Mitglieder der Vertreterversammlung der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz in Mainz, um die „Vision Pflege 2030“ im Rahmen eines Workshops weiter zu konkretisieren. Pflegekammerpräsident Dr. Markus Mai und weitere Mitglieder des Kammervorstands moderierten die Veranstaltung. Im Fokus stand der intensive Austausch der Pflegefachleute zur Frage,

wie die **5 Themenfelder der „Vision Pflege 2030“** konkret weiter umgesetzt werden können.

Insgesamt wurde der Workshop als produktiv bewertet. Viele Teilnehmende wünschen eine regelmäßige Wiederholung, um die Umsetzung der „Vision Pflege 2030“ aktiv zu begleiten. Die Vertreterversammlung setzt damit ein klares Zeichen für die Zukunft der Pflege. *thr*

1 „Keine Entscheidung ohne uns!“ – Integration von Pflegeexpertise in alle gesundheits- und pflegepolitischen Entscheidungen

Die Arbeitsgruppe zu diesem Themenfeld betonte unter anderem die Notwendigkeit, Pflegende stärker in politische Entscheidungsprozesse einzubinden. Dazu sollen gezielte Schulungen für Vertreter angeboten und bestehende Netzwerke ausgebaut werden. Zudem gelte es, die Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken, um die Bedeutung der Pflegeberufe deutlicher sichtbar zu machen.

2 „Gesundheit im Fokus!“ – Umsetzung eines präventiv wirksamen öffentlichen Gesundheitswesens

In diesem Themenfeld forderte die Gruppe etwa eine stärkere Verankerung von Prävention in der pflegerischen Arbeit. Dies soll durch Kampagnen zur Gesundheitsförderung, die Integration der Pflege in kommunale Gesundheitsstrategien und gezielte Fortbildungen für Pflegende erreicht werden. Ebenso wurde die Bedeutung interdisziplinärer Zusammenarbeit betont.

3 „Weiterentwicklung statt Stillstand!“ – Qualitativ hochwertige, evidenzbasierte Weiterentwicklung der Profession Pflege

Hier stand die Attraktivität des Pflegeberufs im Fokus. Dazu sollen gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um die Sichtbarkeit der Pflege in politischen Debatten zu erhöhen, und bessere Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

4 „Ran an das Gesundheitssystem!“ – Grundsätzliche Neuausrichtung des Sozial- und Gesundheitssystems

Die Teilnehmer in diesem Themenfeld setzten sich für eine klare Abgrenzung zwischen professioneller und Laienpflege ein. Eine zentrale Forderung war die bessere Finanzierung von Pflegeleistungen, um die Qualität und Verfügbarkeit professioneller Pflege zu sichern. Gleichzeitig sollen neue Finanzierungsmodelle geprüft werden.

5 „Kompetent auf den Wandel reagieren!“ – Ausrichtung des Pflegesystems auf demografische Entwicklungen

Diese Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit der Anpassung der Pflege an sich verändernde Rahmenbedingungen. Vorgeschlagen wurden unter anderem der Ausbau telemedizinischer Angebote, die Einführung eines Entlastungskatalogs für pflegende Angehörige sowie eine engere interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsberufen.



Sitzung vom 12. März 2025

NEUES AUS DER VERTRETERVERSAMMLUNG

Die Weiterbildung onkologische Pflege und das Berufsbild Advanced Practice Nursing waren zwei zentrale Themen der Vertreterversammlung am 12. März. Ein wichtiger Punkt war zudem die Verabschiedung der Schlichtungsordnung. Auch wurde vorgestellt, was die Landespflegekammer bereits auf den Weg gebracht hat, um ihre „Vision Pflege 2030“ für eine zukunftsfähige Pflege weiter umzusetzen.

Foto: Brigitte Teigeler

Die Welt ist im Wandel – aber damit rücken die Themen Pflege und Gesundheit auf Bundesebene in den Hintergrund, so das ernüchternde Resümee nach der Bundestagswahl. „Wir haben im Wahlkampf nicht erlebt, dass diese Themen auch nur irgendeine Rolle gespielt hätten – und dass trotz der

Tatsache, dass Millionen von Beschäftigten im Gesundheitswesen, allen voran die Pflegenden, täglich ihr Bestes geben, um die Versorgung sicherzustellen“, sagte Kammerpräsident Dr. Markus Mai in seinem politischen Überblick zu Beginn der Vertreterversammlung.



Wie immer auf der Vertreterversammlung stimmten die Kammervorteiler demokratisch über mehrere Themen ab.

Damit wird die Bundespflegekammer umso bedeutsamer, um mit gebündelter Stimme für die Pflege sprechen und auf bundespolitischer Ebene Einfluss nehmen zu können. Die Satzung der Bundespflegekammer wurde daher angepasst, berichtete Mai. Künftig soll neben Landespflegekammern – unter bestimmten Voraussetzungen – auch weiteren Pflegeorganisationen Zutritt gewährt werden, zum Beispiel der Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB).

Kampagne wirbt für Ausbildung und Studium in der Pflege

Auf Landesebene berichtete Mai von der Auftaktveranstaltung zur Werbekampagne für die Pflegeausbildung und das Pflegestudium, die die Landesregierung am 23. Januar gestartet hat. Unter dem Motto #WerPflegetBewegt soll die aktualisierte Kampagne die vielfältigen Einsatz- und Karrieremöglichkeiten in der Pflege aufzeigen und dazu beitragen, mehr Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen. Die Landespflegekammer ist dazu seit mehreren Jahren mit dem Ministerium im Austausch und unterstützt die Kampagne als Projektpartner. Politisch wie auch vonseiten der Kammer bestand der gemeinsame Wille, diese Kampagne zu initiieren. Die Kosten der Kampagne übernimmt das Land.

Foto: Brigitte Teigeler

Es gab zudem ein Treffen mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung, bei dem es unter anderem um die Weiterentwicklung des Landesgesetzes über Wohnformen und Teilhabe ging. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Qualität der Einrichtungen für volljährige Menschen mit Behinderungen sowie pflegebedürftige Menschen zu verbessern und selbstbestimmte, gemeinschaftliche Wohnformen zu fördern.

Eckpunkte für die Rahmenvorgaben der Fachweiterbildung onkologische Pflege

Pflegefachpersonen in der Onkologie arbeiten in einem hochkomplexen und herausfordernden Bereich. Die Fachweiterbildung onkologische Pflege soll optimal auf diese anspruchsvolle Aufgabe vorbereiten. Die Arbeitsgruppe „onkologische Pflege“ der Landespflegekammer hat dazu Eckpunkte für die Rahmenvorgabe erarbeitet – in einem einjährigen Prozess mit mehreren Treffen. Die Sprecherin der AG, Anja Hofmann, und Guido Helfert präsentierten die Ergebnisse auf der Vertreterversammlung.

Eine Besonderheit: Die Arbeitsgruppe hat sich bei ihren Vorgaben am Level 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) orientiert. Dieser ordnet Qualifikationen in acht Kompetenzniveaus ein und ermöglicht so eine transparente Vergleichbarkeit unterschiedlicher Abschlüsse und Kompetenzen.

In einem weiteren Antrag, den einige Mitglieder der Vertreterversammlung einbrachten, spielte die Einordnung von Fachweiterbildungen im DQR eine zentrale Rolle. Gefordert wurde, bei der Bundesländer-Koordinierungsstelle DQR zu beantragen, zweijährige Weiterbildungen – beginnend mit Intensivpflege und Pflege in der Anästhesie – dem DQR-Niveau 6 zuzuordnen. Ihre Begründung: Um die Zukunft dieser Weiterbildungen zu sichern, sei eine Einstufung auf diesem Niveau erforderlich. Für kürzere Fachweiterbildungen wie die Praxisanleitung sollte hingegen eine Zuordnung zu DQR-Niveau 5 erfolgen. Beide Anträge wurden mit großer Mehrheit angenommen.

Verabschiedung der Schlichtungsordnung und Fachsprachprüfungen

Ein zentraler Tagesordnungspunkt war die zweite und dritte Lesung der Schlichtungsordnung. Die Schlichtungsstelle soll berufsbezogene Streitigkeiten zwischen Kammermitgliedern, bei ihnen Beschäftigten oder Dritten außergerichtlich klären.

Hans-Josef Börsch, Vorsitzender des Kammer-Satzungsausschusses, stellte die nach der ersten Lesung überarbeiteten Passagen vor und betonte dabei die notwendige Anpassung der Gebührenordnung: Eine Schlichtung kostet 1.000 Euro, was bislang nicht aufgeführt war. Die neue Schlichtungsordnung wurde einstimmig beschlossen.

Allensbach-Studie zur Pflegesituation: Ihre Meinung zählt!

Auch 2025 führt das renommierte Institut für Demoskopie (IfD) Allensbach in Zusammenarbeit mit der Landespflegekammer wieder eine Online-Umfrage zur Situation in der Pflege durch. Mitglieder der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz und der Pflegekammer NRW sind eingeladen, teilzunehmen. Die Einladung mit weiteren Informationen erhalten sie in den kommenden Wochen per Post vom IfD Allensbach.

Seit 2024 bietet die Landespflegekammer 2024 die Fachsprachprüfung „Deutsch B2 Pflege Fachsprachprüfung Rheinland-Pfalz“ für internationale Pflegefachpersonen an. Diese bildet nicht nur die Deutschkenntnisse auf dem Sprachniveau B2 ab, sondern dient auch als Nachweis über die Fähigkeit zur fachlichen Verständigung im Pflegeberuf. In der Vertreterversammlung wurde eine Verfahrensordnung für diese Prüfung vorgestellt und beschlossen.

Neues Tätigkeitsprofil „Primärversorgung“ für Advanced Practice Nurses

Vorstandsmitglied Prof. Dr. Brigitte Anderl-Doliwa stellte vor, wie Advanced Practice Nurses (APN) zur Entlastung von Hausarztpraxen beitragen können. Grundlage war das FAMOUS-Projekt der Katholischen Hochschule Mainz, das die Versorgung chronisch erkrankter Menschen in ländlichen und strukturschwachen Regionen verbessern soll. Die Landespflegekammer begleitete das Projekt aus berufspolitischer Perspektive und veröffentlichte Ende Januar eine Broschüre mit einem detaillierten Aufgabenprofil auf ihrer Website (unter dem Stichwort APN abrufbar).

Eine Expertengruppe – bestehend aus rheinlandpfälzischen, aber auch bundesweiten APN – entwickelte die Broschüre unter Leitung von Anderl-Doliwa. Die Broschüre stellt die Rahmenbedingungen für APN vor – von gesetzlichen Grundlagen und Qualifikationen bis hin zu Anstellungsmöglichkeiten und einer empfohlenen LohnEinstufung. Ein zentraler Schwerpunkt der Broschüre ist

das Aufgabenprofil. APN planen und steuern komplexe Versorgungsprozesse, schulen Patienten und Angehörige, begleiten psychosozial und sind in der Prävention und Gesundheitsförderung sowie in der Alltagsbegleitung aktiv. Ein wichtiger Schwerpunkt ist zudem die interprofessionelle Zusammenarbeit. APN beraten und schulen andere Fachkräfte, forschen und entwickeln das Berufsfeld weiter.

Das Aufgabenprofil einer APN kann je nach Setting variieren. Diese erste Broschüre dient als Vorlage für weitere Arbeitsfelder, die künftig in gleicher Struktur und kompakter Form aufbereitet werden. Als Nächstes ist eine Broschüre zum Aufgabenprofil einer APN in der Psychiatrie geplant, mögliche weitere Settings sind die Kardiologie oder Neurologie.

Vision 2030:

Umsetzung der Workshop-Ergebnisse

Damit Pflege zukunftsfähig bleibt und Wirkung entfaltet, braucht es eine klare Vision. Die Landespflegekammer hat dazu fünf zentrale Forderungen definiert. Beim Workshop der Vertreterversammlung am 23. November 2024 wurden diese weiter konkretisiert. Vorstandsmitglied Marcel Schäfer zeigte beim Treffen im März auf, welche Erfolge bereits erzielt werden konnten. Einige Beispiele:

- **„Keine Entscheidung ohne uns!“:** Die Landespflegekammer hat Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl an Parteien geschickt und steht im Austausch mit pflegepolitischen Sprechern der Landtagsfraktionen.
- **„Gesundheit im Fokus!“:** Prävention ist ein fester Bestandteil aller Kammerweiterbildungen. Neu hinzu kommen digitale Informationsangebote in Form von Webinaren. Auch die Einbindung von Pflegefachpersonen in den Katastrophenschutz wird weiter vorangetrieben.
- **„Weiterentwicklung statt Stillstand!“:** Eine Werbekampagne des Landes zum Pflegeberuf ist gestartet. Die Kammer wird die Zuordnung der pflegerischen Fachweiterbildungen im DQR prüfen lassen.
- **„Ran an das Gesundheitssystem!“:** Es finden kontinuierlich Gespräche mit politischen Vertretern auf Landes- und Bundesebene statt.
- **„Kompetent auf den Wandel reagieren!“:** Die Kammer bezieht regelmäßig öffentlich Stellung zu aktuellen Themen. In diesem Jahr wird unter anderem eine Positionierung zur Frage eines verpflichtenden sozialen Jahres diskutiert. *bt*



Nächste Vertreterversammlung am 12. Juni 2025

Die Vertreterversammlungen sind für alle Mitglieder der Landespflegekammer öffentlich. Die nächste Sitzung findet am Donnerstag, den 12. Juni 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).

EIN MEILENSTEIN FÜR DIE PFLEGE, EINZIGARTIG IN DEUTSCHLAND!

Stichtag:
1. Juli 2025

So funktioniert:

- 45 Minuten Fortbildung = 1 Fortbildungspunkt (FBP)
- Sammeln Sie 40 Fortbildungspunkte in zwei Jahren
- Die Punktzahl variiert je nach Fortbildungsformat

Formate und Punkte



Seminar/Workshop
Max. 8 FBP/Tag



Kongress/Tagung
Max. 6 FBP/Tag



Fortbildung im eigenen Praxisfeld
Max. 1 FBP/Tag



Arbeitsgruppe/Supervision*
Max. 10 FBP/Zyklus*



Abo Fachzeitschrift oder Mitgliedschaft
Berufs-/Interessenverband**
Max. 3 FBP/Zyklus



E-Learning über nachweisbare Lernplattform
Max. 10 FBP/Zyklus

Fortbildungsklassen

1. **Pflegephänomene**, z. B. Mundgesundheit, Verwirrtheit, Selbstwirksamkeit
2. **Pflegfelder**, z. B. ambulante psychiatrische Tagespflege, gerontopsychiatrische Akutpflege, ambulante palliative Pflege
3. **Zielgruppe**, z. B. Jugendliche, Familien mit besonderen Problemkonstellationen, Menschen mit Demenz
4. **spezifische Pflegesituation**, z. B. instabile komplexe Pflege, Edukation, Anleitung (in der Pflege), Beratung
5. **Akteurinnenbezug**, z. B. zum Selbst, zum Team, zur Organisation
6. **System- bzw. Funktionsebene**, z. B. Bildung, Management, Forschung, Praxisanleitung
7. **Berufssituation**, z. B. zur Professions- und Berufsfeldentwicklung, zu interdisziplinären Aspekten, Berufspolitik
8. **Globale Gesundheit**, z. B. Ernährung, Klimawandel, Pandemien



Alle Details zu Themenfeldern, Fortbildungstypen, Formaten und genauen Punktwerten ist detailliert in Anlage 1 der FBO beschrieben.

* Eine Maßnahme ist anerkannt, wenn das Treffen des Gremiums mindestens 1x im Quartal für die Dauer von mindestens einem Jahr erfolgt.

** Die Mitgliedschaft in einer KdöR, z. B. der Pflegekammer, gilt nicht.



„EINE ECHTE CHANCE FÜR DIE PFLEGE“

Fortbildungsordnung

Katja Schares ist Pflegefachperson und Leitung der Fort- und Weiterbildungsstätte am Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder Trier. Sie war von Anfang an in die Entwicklung der Fortbildungsordnung involviert. Sie erzählt, worin sie die Herausforderungen, aber auch die Chancen der Fortbildungsordnung sieht.

Frau Schares, Sie sind eine Pionierin der ersten Stunde. Wie hat sich die Arbeit an der Fortbildungsordnung für Sie dargestellt?

Ich habe mich mit Beginn der Legislatur 2020 für den Bildungsausschuss aufstellen und mich dann auch von der Vertreterversammlung in die AG wählen lassen, die die Ordnung dann erarbeitet hat. Wir waren dort breit aufgestellt und hatten aus allen Bereichen der Pflege – nicht nur aus der Bildung – Frei-

willige mit an Bord, die sich in ihrer Freizeit dem Thema gewidmet haben. Mit Prof. Sandra Bensch hatten wir eine kompetente Vorsitzende, die noch dazu ihre Erfahrungen aus dem Bereich Fortbildung in Amerika eingebracht und damit unseren Horizont erweitert hat. Sie hat uns auch maßgeblich auf dem Weg unterstützt, dass die Fortbildungsordnung ein wichtiger Schritt ist, uns als Profession weiterzuentwickeln.

Warum ist es so wichtig, dass die Profession Pflege sich selbst eine Fortbildungsordnung gibt?

Das bisherige Fortbildungsprogramm ist träger- und organisationsabhängig und sehr uneinheitlich. Wir haben mit der neuen Fortbildungsordnung als Profession erstmals die Chance, Fortbildungen an unseren wirklichen Bedarfen auszurichten und diese auch inhaltlich mitzugestalten. Es geht nicht mehr nur darum, wie Zytostatika verabreicht werden, damit man diese Aufgabe als Pflegefachperson übernehmen und die Medizin entlasten kann. Vielmehr soll künftig das Angebot Ihren speziellen Tätigkeitsbereich als professionell Pflegenden im Blick haben oder aber den kompletten Pflegekontext oder vielleicht sogar das Pflegesetting, in dem Sie unterwegs sind.

Gerade die in Anlage 1 benannten Klassifikationen bieten mannigfaltige Möglichkeiten. Wir können Themenfelder, aber auch die Art und Weise der Fortbildung selbst mitgestalten und so die Pflege insgesamt weiterentwickeln. Fortbildungen können künftig nicht nur an speziellen Fort- und Weiterbildungsstätten erfolgen, das geht auch inhouse mit ganz neuen Formaten. Hier haben wir bewusst die Hürden im ersten Schritt sehr niedrig angesetzt, damit sich die Profession auch ausprobieren kann und die Chance hat, über ihre Bedarfe nachzudenken und diese selbst zu entwickeln.

Sie skizzieren neue Themenfelder.

Wie sieht es mit den Pflichtfortbildungen aus, die ich als Pflegefachperson bislang absolvieren musste?

Die bislang klassischen Pflichtfortbildungen wie Brandschutz oder Geräteeinweisungen beruhen auf anderen gesetzlichen

Verpflichtungen und haben nicht viel mit pflegerischer Fortbildung im eigentlichen beruflichen Sinn zu tun. Daher werden sie künftig auch nicht anerkennungswürdig sein. Sie werden diese aber auch weiterhin absolvieren müssen.

Das Thema Fortbildungspflicht ist dadurch leider oft negativ konnotiert worden. Ich bin mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus der AG angetreten, um zu zeigen, wie viel mehr sich hinter dem Thema Fortbildung verbergen kann. Allem voran die Chance, sich neben der fachlichen Seite auch umfassende Kompetenzen anzueignen, die darüber hinausgehen.

Da nennen Sie einen interessanten Punkt. Wie darf ich mir das vorstellen?

Wir in der AG waren und sind uns der Verantwortung gegenüber unserer Profession bewusst, die wir mit Übernahme der Entwicklung einer Fortbildungsordnung eingegangen sind. Wir wollten für die Berufsgruppe etwas entwickeln, was weit weg von der klassischen Fortbildungspflicht ist – quasi eine echte Perspektive für die Berufsgruppe. Für uns lag daher der Fokus nicht auf der Fortbildungspflicht, sondern auf dem Recht, sich lebenslang zu bilden.

Es ging uns bei der Entwicklung auch immer darum, Ihnen, den Pflegefachpersonen, ein breites Spektrum an spezifischen pflegefachlichen Themen aufzutun, in dem Sie sich weiterbilden können. Für uns waren aber auch der Austausch und die Reflexion wichtig. Unser Ziel war es, eine Fortbildungsordnung zu entwickeln, die Sie mit entsprechenden Handlungskompetenzen ausstattet, damit Sie Ihren Beruf best-


Foto: Studio Klawer

DAS THEMA FORTBILDUNGSPFLICHT IST LEIDER OFT NEGATIV KONNOTIERT WORDEN. ICH BIN ANGETRETEN, UM ZU ZEIGEN, WIE VIEL MEHR SICH HINTER DEM THEMA FORTBILDUNG VERBERGEN KANN. ALLEM VORAN DIE CHANCE, SICH NEBEN DER FACHLICHEN SEITE AUCH UMFASSENDE KOMPETENZEN ANZUEIGNEN, DIE DARÜBER HINAUSGEHEN.

möglich nachgehen und Ihrem eigenen Horizont erweitern können. Dazu gehört Resilienz oder Stressmanagement genauso wie das Anlegen eines Katheters.

Welchen Vorteil bringt die Fortbildungsordnung für mich genau?

Das ist aus meiner Sicht ganz klar das Recht auf Fortbildung. Dieses Recht darf im Alltagsstress nicht untergehen. Mit der Fortbildungsordnung bekommen Sie als Pflegefachperson nun ein Instrument an die Hand, um für Ihr Recht eintreten zu können. Sie haben mit der Pflegekammer einen konkreten Ansprechpartner, bei dem Sie dieses Recht geltend machen können. So kann auch gegenüber dem Arbeitgeber ganz anders argumentiert werden.



**MIT DER FORTBILDUNGSORDNUNG
BEKOMMEN SIE ALS PFLEGEFACH-
PERSON NUN EIN INSTRUMENT
AN DIE HAND, UM FÜR IHR RECHT
EINSTEHEN ZU KÖNNEN.**

Sie können so also am Ende etwas für die Professionalisierung Ihres Berufes tun. Denn Fortbildung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Berufstätigkeit. Indem Sie Ihr Recht auf Fortbildung annehmen und einfordern, tun Sie nicht nur etwas für sich und Ihre Berufsgruppe, sondern auch für die Menschen mit Pflegebedarf. Denn eines ist mir in Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen klar geworden: Sie wollen Ihre Patienten bestmöglich pflegerisch versorgen – auch in Zeiten von Personalknappheit. Genau hier sehe ich eine Chance der Fortbildungsordnung: Wir können Ihnen Instrumente an die Hand geben, wie Sie den alltäglichen Herausforderungen besser begegnen können.

Frau Schares, Sie haben vorhin angesprochen, dass die Fortbildungsordnung in einem ersten Schritt jetzt eingeführt wird. Was bedeutet das genau?

Die Fortbildungsordnung gilt ab dem 1. Juli 2025. Dann beginnt der erste Zweijahresrhythmus, in dem Sie 40 Fortbildungspunkte sammeln – erst einmal für sich. Nach diesem ersten Zyklus werden stichprobenartige Prüfungen erfolgen. Nur wer in eine solche Prüfung kommt, muss seine gesammelten Zertifikate einreichen.

Die systematische Erfassung wird momentan noch entwickelt. Uns war es wichtig, dass das Fortbildungsregister erst scharfgeschaltet wird, wenn alles reibungslos funktioniert. Wir führen die Fortbildungsordnung also schrittweise in mehreren Stufen ein. Die Stufe 1, die bis Juli 2027 geht, dient also als sanfter Einstieg und bietet Ihnen jetzt auch noch die Möglichkeit, viel selbst mitzugestalten und Erfahrungen sammeln zu können. Es wird gerade jetzt zu Beginn auch noch sehr viel anerkannt werden. Wir geben Ihnen damit erst einmal den Vertrauensvorschuss, dass Sie verantwortungsvoll für sich selbst Fortbildungsangebote entwickeln können.

Welche Rolle spielt die Fortbildungsordnung, wenn das Pflegekompetenzgesetz verabschiedet wird?

Eine neue und immens wichtige Rolle. Denn mit dem Gesetz wird die Handlungskompetenz der Pflege erweitert und diese muss durch Fort- und Weiterbildung nachgewiesen werden.

Das Interview führte Alexandra Heeser.



FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR FORTBILDUNGSORDNUNG

Die Fortbildungsordnung ist ein Meilenstein für die Pflege in Rheinland-Pfalz.
Aber was bedeutet sie für die einzelne Pflegefachperson?



Nice to know

Die erste Fortbildungsordnung von und für die Pflege in Deutschland!

🔗 Warum gibt es eine Fortbildungsordnung?

Die Pflicht und das Recht zur Fortbildung sind im Heilberufsgesetz festgelegt. Die Regelung der Fortbildung der eigenen Berufsgruppe ist eine originäre Kammeraufgabe. Daher hat sich die Landespflegekammer RLP in ihrer zweiten Legislaturperiode die Erarbeitung einer Fortbildungsordnung auf die Fahne geschrieben. Durch sie hat die Berufsgruppe unter anderem die Chance, Art und Umfang von pflegerischer Fortbildung selbst auszugestalten und zu entwickeln. Die Fortbildungsordnung dient dazu, eine qualitativ hochwertige Pflege sicherzustellen – auf dem neuesten Stand (pflege)wissenschaftlicher Erkenntnisse.

🔗 Für wen gilt die Fortbildungsordnung?

Die Fortbildungsordnung gilt für alle Mitglieder der Landespflegekammer RLP. Auszubildende und Personen, die den Beruf nicht mehr ausüben, wie Rentner oder Pflegefachpersonen, bei denen eine Berufsunfähigkeit vorliegt, müssen keine Fortbildungen nachweisen.

🔗 Was regelt die Fortbildungsordnung?

Im Zeitraum zwischen dem 1. Juli 2025 und dem

30. Juni 2027 müssen Mitglieder der Landespflegekammer RLP mindestens 40 Fortbildungspunkte sammeln und diese Nachweise aufheben.

Die Fortbildungsordnung regelt die zeitlichen Einheiten, die absolviert werden müssen, und die Kategorien, in denen Punkte gesammelt werden können: So entspricht ein Punkt einer Fortbildungseinheit von 45 Minuten. Punkte gibt es laut Anlage 1 der Fortbildungsordnung in acht Kategorien, zum Beispiel durch den Besuch von Seminaren, Tagungen oder Kongressen. Aber auch die Mitgliedschaft in einem Berufsverband oder die Mitarbeit in Arbeitsgruppen ist mit Fortbildungseinheiten hinterlegt. Durchschnittlich entsprechen die 40 Fortbildungspunkte bei einer in Vollzeit tätigen Pflegefachperson etwa zwei Fortbildungstagen im Jahr.

🔗 Müssen auch Teilzeitbeschäftigte 40 Fortbildungspunkte erwerben?

Ja, denn Fortbildungen dienen der Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen pflegerischen Versorgung. Gerade die Pflege unterliegt einem ständigen Wandel, der regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht werden muss. Zudem bieten Fort-



Nice to know

Alle Fortbildungen können grundsätzlich auch digital absolviert werden, wenn z. B. in einem Liveseminar mit dem Referenten interagiert werden kann.

bildungen die Chance, weitere Kompetenzen und Sicherheit im Beruf zu erlangen. Deshalb wurde der Umfang von 40 Fortbildungspunkten im Zweijahreszyklus unabhängig vom jeweiligen Beschäftigungsumfang festgelegt.

❓ Was passiert, wenn ich mehr als 40 Fortbildungspunkte sammle?

Ziel soll sein, sich kontinuierlich fortzubilden. Sollten Sie in Ihrem individuellen Fortbildungszyklus mehr als 40 Fortbildungspunkte gesammelt haben, können die zusätzlichen Punkte nicht in den nächsten Zyklus übertragen werden.

❓ Wann muss ich die Fortbildungspunkte nachweisen?

Im ersten Fortbildungszyklus bis Sommer 2027 müssen Sie nichts tun, außer an Fortbildungen teilzunehmen und die Nachweise zu sammeln. Dies betrifft dann auch etwaige Nachweise (z. B. Rechnungen) für beispielsweise Fachzeitschriftenabonnements.

Ab Juli 2027 wird die Landespflegekammer stichprobenartig Pflegefachpersonen anschreiben und die Nachweise des vergangenen Fortbildungszyklus einfordern. Nur wenn Sie zu dieser Gruppe zählen und aufgefordert werden, müssen Sie die Nachweise einreichen.

❓ Was muss ich dann genau tun, wenn ich zum Nachweis aufgefordert werde?

Nach Aufforderung der Landespflegekammer haben Sie drei Wochen Zeit, digital über Ihr Mitgliedskonto ihre Nachweise einzureichen. Dort wird künftig auch Ihr individueller Fortbildungszyklus einsehbar sein.

Generell müssen die Fortbildungen anhand von personalisierten Teilnahmebescheinigungen nachgewiesen werden.

❓ Was heißt individueller Fortbildungszyklus? Beginnt der nicht für jedes Mitglied am 1. Juli 2025?

Der Zyklus für alle bereits registrierten Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz beginnt zum 1. Juli 2025. Für Neumitglieder und für Auszubildende, die ihr Examen in diesem Jahr beispielsweise im September machen, startet der Zyklus individuell mit Beginn der Kammermitgliedschaft.

❓ Muss mein Arbeitgeber mich für Fortbildungen freistellen und diese finanzieren?

Fortbildungen sind nicht allein in Ihrer Verantwortung. Sie haben nicht nur die Pflicht, sondern auch das Recht auf Fortbildung – auch gegenüber Ihrem

Arbeitgeber. Sie können dieses Recht gemäß § 22 Abs. 1 HeilBG oder § 6 Berufsordnung der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz einfordern.

Arbeitgeber sind zudem gesetzlich verpflichtet, die Fortbildung ihrer Beschäftigten sicherzustellen. Viele Einrichtungen stellen daher ihre Mitarbeitenden für Fortbildungen frei und übernehmen die Kosten. Sollte dies bei Ihnen nicht der Fall sein, bietet die derzeitige Arbeitsmarktsituation eine gute Verhandlungsbasis für Sie.

❓ Was passiert, wenn ich meiner Fortbildungspflicht nicht nachkomme?

In einem ersten Schritt wird eine Nachholfrist festgesetzt, in der Sie Ihrer Fortbildungspflicht nachkommen können. Mitglieder, die im geprüften Fortbildungszyklus weniger als 40 Fortbildungspunkte nachweisen können, können die fehlenden Punkte innerhalb eines Jahres nachholen und einreichen.

Generell stellt die Nichterfüllung Ihrer Fortbildungspflicht gemäß § 6 der Berufsordnung eine Berufspflichtverletzung dar. Sie kann als solche gemäß § 12 HeilBG geahndet werden. Die Berufszulassung wird Ihnen jedoch nicht entzogen.

❓ Was passiert, wenn ich meine Berufstätigkeit aufgrund von Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit bzw. Erkrankung unterbreche?

Bei einer beruflichen Unterbrechung von mehr als drei Monaten verlängert sich der Fortbildungszyklus um die nachgewiesene Unterbrechungszeit. Wird ein Fortbildungsnachweis von Ihnen eingefordert, müssen Sie die Unterbrechungszeit belegen.

❓ Werden auch Fortbildungen anerkannt, die ich außerhalb von Rheinland-Pfalz erworben habe?

Ja, Fortbildungen, die außerhalb von Rheinland-Pfalz absolviert werden, können anerkannt werden.

❓ Ich bin Praxisanleitende und habe hier ja bereits eine Fortbildungspflicht. Werden mir meine Praxisanleiter-Fortbildungen anerkannt?

Ja. Fortbildungen für Praxisanleitende, die Auszubildende in der praktischen Pflegeausbildung betreuen, werden von der Landespflegekammer anerkannt.

❓ Ich bin Mitglied der Registrierung beruflich Pflegender und weise dort bereits zertifizierte Fortbildungen nach. Werden diese anerkannt?

Ja, wenn die Fortbildung einer der pflegebezogenen



Nice to know

Fortbildungen von 30 Minuten während der Übergabezeit erhalten auch 1 FBP. So werden Praxisfortbildungen gefördert.

Klassen zugeordnet werden kann. Die Zertifikate können bei einer Überprüfung eingereicht werden.

❓ Kann ich meine Fortbildung überall machen oder gibt es qualitative Vorgaben für Bildungseinrichtungen?

Derzeit können Fortbildungen nahezu überall erworben werden. Sie können diese bei Fort- und Weiterbildungsinstituten erbringen, aber auch Inhouse-Schulungen werden berücksichtigt.

Die Möglichkeit der Landespflegekammer, Veranstaltungen zu zertifizieren, wird vorerst nicht genutzt. Nach Abschluss des ersten Zweijahreszyklus plant die Landespflegekammer RLP eine Evaluation, sodass künftig Anpassungen möglich sind. Wir halten Sie hier dann aber immer auf dem Laufenden, sollten sich Änderungen ergeben.

❓ Gibt es formale Vorgaben für das Ausstellen von Fortbildungsbescheinigungen?

Generell sind Fortbildungsanbieter für die personalisierte Erfassung der Teilnehmenden und der Fortbildungszeit verantwortlich. Das kann auch die Pflegedienstleitung sein, wenn beispielsweise eine Inhouse-Schulung von ihr organisiert wird. Eine Mustervorlage finden Sie auf der Homepage der Landespflegekammer RLP.

Die Mustervorlage für Fortbildungsbescheinigungen finden Sie hier:
<https://pflegekammer-rlp.de/pflegebildung/fortbildung/>



Folgende Angaben sollten auf der Bescheinigung vorhanden sein:

- Name und Vorname des Teilnehmenden
- Mitgliedsnummer
- Thema der Fortbildung
- Fortbildungszeit
- Zugehörige pflegebezogene Klasse (laut Anlage 1 Fortbildungsordnung)
- Format und Anteile der Durchführung

Der Veranstalter muss darauf achten, dass nur die Teilnehmenden eine Bescheinigung erhalten, die die gesamte Fortbildung absolviert haben.

❓ Wie werden Kurzfortbildungen im eigenen Praxisfeld bewertet?

Kurzfortbildungen, etwa während der Übergabezeit, werden mit einer Mindestdauer von 30 Minu-

ten plus 15 Minuten Vor-/Nachbereitung als eine Fortbildungseinheit gewertet. Es wird ein Fortbildungspunkt dafür anerkannt.

❓ Warum gibt es für Kongressbesuche weniger Fortbildungspunkte als für einen Seminarbesuch?

Seminare vermitteln Wissen interaktiv in kleinen Gruppen und ermöglichen eine tiefere Auseinandersetzung mit einem Thema. Bei Kongressen handelt es sich um Großveranstaltungen, bei denen eine Vielfalt an Themen in der Regel oberflächlich behandelt und diskutiert wird. Daher werden Seminarteilnahmen mit mehr Fortbildungspunkten bewertet als Kongressbesuche.

❓ Darf ich eine Fortbildung auch digital absolvieren?

Ja. Fortbildungen können ganz oder teilweise digital erfolgen. Der Großteil muss jedoch in synchronen Formaten mit direkter Interaktionsmöglichkeit stattfinden. Das ist auch mit Online-Seminaren möglich.

❓ Mein Arbeitgeber stellt mir Zugänge zu pflegerischen Fachzeitschriften zur Verfügung. Wie kann ich diese einreichen und nachweisen?

Hierfür ist lediglich ein Nachweis über das Abonnement Ihres Arbeitgebers notwendig.

❓ Mein Berufsverband schickt mir seine Zeitschrift zu. Kann ich dies geltend machen?

Die Mitgliedschaft in einem Berufsverband wird mit einem Fortbildungspunkt angerechnet. Es können aus verschiedenen Mitgliedschaften jedoch maximal drei Fortbildungspunkte pro Zyklus geltend gemacht werden. Kostenfreie Mitgliedszeitungen von Berufsverbänden werden nicht zusätzlich anerkannt.

Pflegerische Fachzeitschriften können mit Nachweis eines entsprechenden Abonnements berücksichtigt werden.

❓ Kann ich meine Teilnahme an einer Arbeitsgruppe einreichen, wenn diese nur zweimal pro Jahr tagt?

Nein, das Gremium muss Minimum einmal pro Quartal tagen; es müssen also mindestens vier Sitzungen pro Jahr stattfinden. Einzelne Treffen werden nicht anteilig angerechnet.



Nice to know

Im Spektrum der Pflegefortbildung kann komplett frei gewählt werden, was für den jeweiligen Berufsalltag wichtig ist.



Alle Fragen und Antworten rund um die Fortbildungsordnung finden Sie auch bei uns auf der Homepage unter: <https://pflegekammer-rlp.de/pflegebildung/fortbildung/>





MEHR ZUR FORTBILDUNGSORDNUNG

... erwartet Sie in der nächsten Ausgabe.

- Wir erklären, was hinter den Themenfeldern steckt.
- Wir stellen innovative Fortbildungsmöglichkeiten vor, z. B. E-Learning und Skills Lab.
- Wir zeigen auf, wie Sie Ihre Karriere mit der FBO planen können und wie Ihre Fortbildungen gefördert und finanziert werden können.
- Wir veröffentlichen erste Stimmen zur FBO.

Brauchen Sie mehr Informationen?

Zum Beispiel ein Webinar oder persönliche Beratung, dann melden Sie sich bei uns.
Sagen Sie uns Ihre Meinung, gerne veröffentlichen wir auch Ihre Zitate zur FBO.
Kontakt: fortbildung@pflegekammer-rlp.de

FREIHEIT, DIE ICH MEINE AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG IN DER PFLEGE

Erleben Sie inspirierende Vorträge, praxisnahe Fallbeispiele und bereichernde Diskussionen. Tauchen Sie ein in die ethischen Herausforderungen der Pflege und diskutieren Sie mit renommierten Expert:innen über Autonomie, Verantwortung und Ethik in der modernen Pflegepraxis.

Melden Sie sich gleich an und freuen Sie sich auf einen Kongress mit attraktivem Rahmenprogramm inklusive Abendveranstaltung.

05.–06. JUNI 2025 SPEYER

2. PFLEGERISCHER
ETHIK-KONGRESS
IN DEUTSCHLAND



Informationen und Anmeldung:
www.franziskus-stiftung-pflege.de



2024

STARK FÜR DIE PFLEGE

Unterstützung der Mitglieder



300
Einzelberatungen

1.200

Teilnehmer auf dem Pflorgetag vernetzt

15.000
telefonische Anfragen bearbeitet

23

Mitgliedermailings

108

Seiten Mitglieder magazin
„Pflegekammer“

14 Stellungnahmen zu Gesetzen, u. a.



- Pflegekompetenzgesetz (PKG)
- Gesundheitsversorgungsstärkungsgesetz (GVSG)
- Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetz (KHVVG)
- Gesundheits-Digitalagentur-Gesetz (GDAG)
- Gesundes-Herz-Gesetz (GHG)
- Brand- und Katastrophenschutzgesetz (LBKG)
- Nationale Suizidprävention (SuizidPrävG)
- Ausführung des Pflegeberufegesetzes (AGPfIBG)

Öffentlichkeitsarbeit



43

Pressemitteilungen

30

Presseanfragen regionaler und
überregionaler Medien beantwortet

Rund **20**
Interviews und Fachbeiträge

Mehr als nur eine Mitgliedschaft — ein echter Vorteil

Die Mitgliedschaft in der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz bietet weit mehr als eine rechtliche Vertretung. Sie schafft finanzielle Vorteile, schützt im Ernstfall und eröffnet Zugänge zu wertvollen Wissensquellen. In einer Branche, die täglich Höchstleistungen erbringt, ist das nicht nur ein Zeichen von Anerkennung — es ist eine dringend notwendige Unterstützung, die Pflegefachpersonen spürbar entlastet und stärkt.



hub27 der Messe Berlin

Ermäßigt am Kongress teilnehmen

Zur Ticketbuchung
www.hauptstadtkongress.de/tickets

Rabattcode
LRP_HSK2025

► Ticket auswählen, Code eingeben,
ermäßigt buchen!



Ermäßigt abonnieren

Zum Magazin
<https://aweto.de/wirksam/>

► Verlag kontaktieren, Rabatt erbitten,
ermäßigt abonnieren!



**DAS Nachschlagewerk
für nur 15 €/Exemplar***

Zum Buch
www.degruyter.com

► Verlag kontaktieren, Rabatt erbitten,
ermäßigt bestellen!

*bei Sammelbestellungen
ab 15 Stück nur 10 €/Exemplar

EXKLUSIV FÜR MITGLIEDER



**20 % Rabatt auf Fachzeitschriften
und E-Learnings von Bibliomed**

Zum Shop
<https://shop.bibliomed.de/>

Rabattcode
LPK20

► Medium auswählen, Code eingeben, ermäßigt bestellen!

Weitere exklusive Angebote

... und ausführliche Informationen finden Sie auf der offiziellen Webseite der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz im Bereich „Mitgliedschaft > Benefits“.

Für Rückfragen steht Vorstandsmitglied Nina Benz zur Verfügung, die das Ressort Mitgliedervorteile verantwortet. E-Mail: nina.benz@pflegekammer-rlp.de.



Abgrenzung

EMOTIONEN ZIEHEN LASSEN — WENN PFLEGE NACHWIRKT

Das eigene Gefühlsleben ab Krankenhauspforte oder Pflegeheimtür an die Freizeit anpassen, das gelingt wohl nur den wenigsten. Viele Menschen nehmen ihre Arbeit gedanklich mit nach Hause. Mit verschiedenen Maßnahmen können Pflegende ihr emotionales Bündel aber leichter gestalten.

Laut einer Umfrage des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe empfinden 84 Prozent der Pflegenden ihren Beruf als sinnstiftend. Aber der „Dienst“ am Menschen hat oft einen emotionalen Preis. Freud und Leid liegen im Pflegealltag eng beieinander, zum Beispiel in der Onkologie, auf der Kinderstation oder im Hospiz.

Menschen in Pflegeberufen sind viele Stunden am Tag auf den Beinen und arbeiten nicht selten

unter Zeitdruck. Hinzu kommen die emotionalen Herausforderungen – was Pflegende als belastend empfinden, ist unterschiedlich. So können der Umgang mit schwer kranken oder sterbenden Personen sowie die Konfrontation mit Leid und Trauer Zugehöriger sich auf dem emotionalen Konto anhäufen – insbesondere dann, wenn durch die Pflegesituation eine enge Bindung besteht. Zudem können Konflikte mit Patienten, Angehörigen oder

Foto: freepik.com

Kollegen zur Kraftprobe werden. Nicht zuletzt hat das Bewusstsein, für das Wohlergehen anderer Menschen in einem hohen Maße verantwortlich zu sein, seinen Anteil am emotionalen Bündel.

Nah am Menschen heißt nah an Emotionen

Untersuchungen zeigen, dass Tätigkeiten, die gefühlsmäßig belasten, ein entscheidender Faktor für psychische Erschöpfung sind. In diesem Zusammenhang gibt es den Begriff der emotionalen Erschöpfung, auch als Compassion Fatigue (CF) oder Mitgefühlser schöpfung bezeichnet. Das Phänomen tritt vor allem in Berufen auf, in denen zwischenmenschliche Unterstützung und Gefühle wie Ungewissheit, Hoffnung, Trauer oder Verlust eine große Rolle spielen. Pflegende sind dabei nicht mehr in der Lage, emotionalen Stress richtig zu verarbeiten, das geschieht meist plötzlich und nicht wie beim Burn-out schleichend.

Wie gefühlbetont jemand ist und wie viel Pflegen von ihrer Arbeit kopfmäßig mit nach Hause nehmen, ist sehr individuell. Darüber entscheiden die Neurobiologie, Persönlichkeitseigenschaften sowie soziale und kulturelle Einflüsse. Für alle Menschen gilt jedoch: Sowohl körperlicher als auch emotionaler, also psychischer, Stress setzt das Wohlbefinden auf lange Sicht herab. Das liegt daran, dass dabei ähnliche Mechanismen im Körper ablaufen, zum Beispiel über die Ausschüttung von Stresshormonen. Am Ende des Arbeitstages empfinden Pflegende das Trocknen von Tränen womöglich als genauso anstrengend wie lange Laufwege.

Wer wiederholt durch emotionale Erlebnisse unter Stress steht, fühlt sich ausgelaugt. Doch nicht nur das: Gefühlsmitbringsel fördern kreisende Gedanken, Schlafmangel und damit eine schlechtere Lebensqualität. Abgrenzung ist also wichtig. Das bedeutet aber nicht, Emotionen grundsätzlich aus dem Pflegealltag zu streichen. Schließlich sind das Erkennen und Verstehen von Emotionen der Schlüssel zur Empathie – eine bereichernde Fähigkeit in der Pflege.

Strategien, um emotionalen Ballast abzuwerfen

Der Umgang mit Emotionen ist nicht immer leicht, er kann aber erlernt werden. Folgende Strategien helfen dabei, sich emotional abzugrenzen.

■ **Reize zur Entkopplung setzen:** Wenn der Arbeitsalltag fließend in das Privatleben übergeht, werden Gedanken häufig mit nach Hause genom-

Affirmationen für mehr emotionales Gleichgewicht

Affirmationen sind stärkende und wohltuende Sätze, mit denen Pflegende Situationen positiv einordnen können. Jede Person kann selbst bestimmen, welcher Satz zu der jeweiligen emotionalen Herausforderung passt und Kraft verleiht. Pflegende können die Affirmation durchlesen, sie laut aufsagen oder gedanklich durchgehen. „Ich schenke anderen Fürsorge, aber achte auch auf mich selbst“ oder „Ich lasse die Arbeit los und gebe mir Zeit zur Erholung“ könnte eine Affirmation für den Pflegealltag sein.

men. Das Hören von Musik auf dem Arbeitsweg und Rituale zum bewussten Abschalten, wie Yogaübungen, schaffen Distanz.

■ **Selbstfürsorge betreiben:** Sport und Hobbys lenken ab, bewusste Pausen und ein Dankbarkeitstagebuch unterstützen hingegen die emotionale Verarbeitung. Erlaubt ist das, was das Wohlbefinden stärkt. Zur Selbstfürsorge gehört auch, ein gesundes Nähe-Distanz-Verhältnis zu Pflegebedürftigen einzuhalten.

■ **Soziale Unterstützung beanspruchen:** Viele Menschen empfinden Gespräche mit Freunden oder der Familie als hilfreich. Laut Forschenden liegt das daran, dass Personen dabei ihre Gefühle beleuchten. Wer sich der eigenen Emotionen bewusst ist, kann Gegenmaßnahmen einleiten, wie etwa Entspannungstechniken.

■ **Im Team zusammenhalten:** Fallbesprechungen sind eine gute Möglichkeit, Krisen gemeinsam zu bewältigen, sich gegenseitig aufzufangen und weiterzubilden. Durch sie erhalten belastete Personen einen neuen Blick auf die Situation und können ihren Gefühlen freien Lauf lassen.

■ **Auf Bedarf hinweisen:** Laut einer Umfrage vom Deutschen Roten Kreuz geben nur 23 Prozent der Pflegepersonen an, in schwierigen Situationen eine Anleitung oder Supervision zu bekommen. Dabei gibt es vieles, dass Arbeitsgebende zur Unterstützung des Teams tun können. Neben professionell begleiteten Reflexionen sind das Schulungen zur Selbstfürsorge und Kurse zur Förderung der Achtsamkeit. Pflegende tragen ihre Vorstellungen am besten an ihre Teamleitung heran und bitten um Unterstützung.

Emotionen gehören zum Leben dazu und machen es lebenswert. Die Freude über eine erfolgreiche Therapie und die Trauer um einen verstorbenen Gepflegten – dazwischen können nur wenige Minuten liegen. Indem Pflegepersonen anerkennen, dass sie sich emotional belastet fühlen, machen sie einen ersten wichtigen Schritt.

Quellen und Literatur auf Anfrage über die Autorin.

Autorin

Jennifer Ann Steinort ist
Diplom-Gesundheitsökonomin
und freie Journalistin.
www.gesundheit-texte.de

Resi Saluto

RESILIENZ ALS ERFOLGS- FAKTOR IN DER PFLEGE

Ein Forschungsprojekt hat in Einrichtungen der Langzeitpflege die Resilienz von Pflegenden sowie Bewohnerinnen und Bewohnern gegen gesundheitsbedrohende Faktoren und Umstände gestärkt. Das Ergebnis: besseres Arbeitserleben, geringere Resignationstendenz und häufigere Erfolgserlebnisse bei den Pflegenden und verbesserte Lebensqualität bei den Bewohnerinnen und Bewohnern.



Der zugrunde liegende Ansatz wirke, sagt Projektleiter Prof. Frank Weidner, wenn man weiß, wie es geht.

Herr Prof. Weidner, wofür steht der Name Resi Saluto und warum braucht es dieses Forschungsprojekt?

Resi Saluto steht für „Resilienz“ und „Salutogenese“. Das sind zwei zentrale Begriffe aus dem Gesundheitsmodell nach Aaron Antonovsky, einem amerikanisch-israelischen Soziologen und Gesundheitswissenschaftler. Während man heute immer noch überwiegend der Frage nachgeht, was den Menschen krank macht, ist Antonovsky der Frage nachgegangen, was den Menschen gesund erhält, und hat die Zusammenhänge mit der „Salutogenese“ beschrieben. Darin wiederum meint „Resilienz“ diejenigen Widerstandsressourcen, die den Menschen befähigen, gesundheitsbedrohende Krisen zu überstehen. Und das Gute daran ist, dass Resilienz über Erfahrungen wächst und man sie daher auch gezielt fördern und stärken kann! Resi Saluto ist somit der konkreten Frage nachgegangen, wie Bewoh-

ner in der stationären Langzeitpflege resilienter werden können, auch indem man das Personal und im Grunde die ganze Einrichtung resilienter macht.

Was sind die wesentlichen Ziele, die bei Projektstart 2022 erreicht werden sollten?

Exemplarisch sollten resilienzfördernde und präventive Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung unerwünschter Ereignisse sowie zur Stärkung und Förderung von psychosozialer Gesundheit, Wohlbefinden und Teilhabe der Bewohnerinnen und Bewohner in den teilnehmenden Einrichtungen eingeführt und umgesetzt werden. Dabei spielen biografische Aspekte genauso eine zentrale Rolle, wie das Identifizieren von individuellen Kraftquellen und das Repertoire an vorhandenen und neuen Bewältigungsstrategien. Es ging also in erster Linie um die Bewohner, darüber hinaus aber auch um das Personal in den Einrichtungen, denn Sicht- und Verhaltensweisen von allen Beteiligten hängen hier eng miteinander zusammen. Und da es sich um ein wissenschaftliches Projekt gehandelt hat, wollten wir auch genau wissen, was wir mit unseren Interventionen erreicht haben.

Wie ist das konkret abgelaufen?

Wir haben dazu direkt mit den Pflegenden in sechs Pflegeeinrichtungen in Rheinland-Pfalz und im Saarland gearbeitet. Und wir haben zuvor die Projekt-Website www.resi-saluto.de eingerichtet mit vielen digitalen Angeboten im geschützten Bereich, die von den Projekteinrichtungen genutzt werden konnte. Insgesamt waren rund 130 Pflegenden und 270 Bewohnerinnen und Bewohner direkt und indi-

Foto: Privat

rekt an Resi Saluto beteiligt. Wir haben im Abstand von je etwa einem Monat drei Workshops mit den Pflegenden in jeder Einrichtung durchgeführt: einmal mit dem Schwerpunkt Resilienzförderung des Personals, dann in Bezug auf die Bewohner und abschließend mit Blick auf die gesamte Organisation. Und wir haben viele Informationen, Material und Übungen auf der Website bereitgestellt, mit denen die Pflegenden zwischen den Workshops intensiv üben und sich fortbilden konnten. Alle Ansätze, Materialien, Videoclips und Übungen haben wir zuvor passend für das Projekt entwickelt und ausgearbeitet. Vor dem Beginn der Workshops und nach deren Ende haben wir das Arbeiterleben bei den Pflegenden und die Lebensqualität bei den Bewohnerinnen und Bewohnern mit eingesetzten Fragebögen gemessen und diese Werte hinterher miteinander verglichen. Und wir haben viele Gespräche in den Einrichtungen geführt und diese auch ausgewertet.

Bevor wir zu den Ergebnissen kommen: Das klingt nach einigem Aufwand. Wie schwer oder leicht war es, Projektpartner zu finden?

Es war nicht leicht, in dieser Zeit Einrichtungen der stationären Langzeitpflege für ein solches Vorhaben zu gewinnen. Allen steckte noch die Coronapandemie in den Knochen und überall ist das Personal knapp. Unter diesen Voraussetzungen an einem anspruchsvollen Projekt teilzunehmen, das heißt schon was! Schließlich konnten wir aber sechs Einrichtungen zur Mitarbeit gewinnen, die alle dabei geblieben sind, das Projekt mit Empathie und Engagement unterstützt und umgesetzt haben und schließlich auch davon profitieren konnten.

Dann also zu den Ergebnissen — wie sehen diese aus und wie zufrieden sind Sie?

Wir sind sehr angetan von den Ergebnissen. Denn wir konnten eindrucksvoll zeigen, dass Resi Saluto nicht nur sehr gut funktioniert, also angenommen und im Alltag der stationären Einrichtungen umgesetzt wird, sondern dass es auch sehr gut wirkt! So haben wir beim Pflegepersonal signifikante Verbesserungen im Arbeiterleben gemessen, etwa eine geringere Resignationstendenz, höhere Bereitschaft zur Problembewältigung und damit einhergehend häufiger Erfolgserlebnisse. Bei der Bewohnerschaft haben wir durchgängig eine verbesserte Lebensqualität gemessen. Die anschließend befragten Leitungen und Projektbeteiligten haben bestätigt, dass sich die Atmosphäre in den Einrichtungen durch die Themen und Prozesse von Resi Saluto deutlich

verbessert hat. Das hängt sicherlich auch damit zusammen, dass die Grundlagen der Salutogenese und Resilienz sehr gut zur Pflege passen, da es eigentlich um ein Kernanliegen der Pflege selbst geht, nämlich dem Leben auch im Alter Sinn und den Bewohnerinnen und Bewohnern das Gefühl der Zugehörigkeit und Teilhabe zu geben. Dazu müssen und können Kräfte der Selbstwirksamkeit sehr gut identifiziert und sozusagen wiederbelebt werden, wenn man weiß, wie das geht.

Das heißt, es profitieren tatsächlich sowohl Bewohnerinnen und Bewohner als auch das Pflegepersonal und die Einrichtungen im Sinne von Strukturen und Prozessen.

Ein Win-win?

Resi Saluto wurde im Auftrag des Verbands der Ersatzkassen vdek in Rheinland-Pfalz und im Saarland entwickelt und umgesetzt. Dabei sind Gelder der Versicherten für Prävention in der stationären Langzeitpflege zum Einsatz gekommen. Insofern ging es in erster Linie um die Verbesserung der Lebensqualität der Bewohnerschaft in den Einrichtungen und die Vermeidung unerwünschter Ereignisse. Da diese aber sehr eng mit dem Verständnis und den Beiträgen der Pflegenden verbunden sind, haben wir intensiv mit dem Pflegepersonal gearbeitet. Was uns freut ist, dass uns beides so überzeugend gelungen ist. Das Pflegepersonal hat durch Resi Saluto deutlich gewonnen und dadurch haben auch die Bewohnerinnen und Bewohner gewonnen.

Abschließend ein Blick in die Zukunft: Wie geht es von hier aus weiter, was kann aufgrund der Erkenntnisse aus Resi Saluto geplant oder umgesetzt werden?

Wir haben auf der Abschlusstagung im November 2024 an der Katholischen Hochschule in Mainz die Ergebnisse präsentiert und auch über die Perspektiven diskutiert. Eigentlich waren sich alle einig, dass es weitergehen muss, weil Resi Saluto so erfolgreich war. Daher sollte es in die Fläche getragen werden und möglichst viele Einrichtungen davon profitieren können. Ob und wie dies gelingen kann, besprechen wir zurzeit mit dem vdek und den Mitgliedschaften. Es würde uns jedenfalls freuen, wenn viele Einrichtungen von diesen ermutigenden Ergebnissen profitieren könnten. Unsere Projekt-Website bleibt auf jeden Fall noch für einige Zeit freigeschaltet. Sobald wir wissen, ob und wie es weitergeht, werden wir auch dort berichten. Vorbeischauen lohnt sich immer!

Das Interview führte Corinne Ludwig.



Mehr zum Projekt
Resi Saluto:
www.resi-saluto.de



Prof. Frank Weidner
ist Geschäftsführer der
Dienstleistung, Innovation,
Pflegeforschung GmbH (DIP) sowie
Gesundheits- und Krankenpfleger.



Advanced Practice Nurse

EIN LANGER, ABER LOHNENDER WEG

Advanced Practice Nurses, kurz APN, haben einen langen Ausbildungsweg, dafür sind sie vielseitig einsetzbar. Sie beraten Patienten, empfehlen Medikamente oder Hilfsmittel, koordinieren komplexe medizinische Fälle und übernehmen die medizinische Nachsorge im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt. Doch in Deutschland gebe es Aufholbedarf, was die Etablierung des Berufsbildes angeht, sagen Experten der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, die sich genau dafür einsetzen.

APN sind hoch qualifizierte Pflegefachkräfte mit spezialisierter Ausbildung, die neben der Berufsausbildung zusätzlich einen Studienabschluss auf Masterniveau erfordert. Sie übernehmen (hoch)komplexe pflegerische Aufgaben, arbeiten eigenständig in der Patientenversorgung und fungieren als Schnittstelle zwischen Pflege, Medizin und Therapie. Dazu sind sie in verschiedenen Fachgebieten tätig, etwa in der Akutversorgung, Onkologie oder Gerontologie. Dabei sind sie hoch spezialisiert, das heißt, sie sind beispielsweise nicht „nur“ auf Gerontologie spezialisiert, sondern gehen in noch detailliertere Teilbereiche hinein. „Wir betrachten Probleme, die in der Versorgung und der Prophylaxe potenzieller Komplikationen insgesamt eine hohe Relevanz haben. Im Rahmen der personenzentrierten ganzheitlichen Betrachtung weisen wir unter anderem auf Stolperfallen im heimischen Umfeld hin oder auf den Aspekt der Barrierefreiheit, der etwa für die Selbst-

Illustration: freepik.com

ständigkeit von Patienten wichtig ist“, erklärt Alexander Heße, APN und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universitätsmedizin Mainz.

APN: mehr als „nur“ Pflege

APN diagnostizieren, planen Behandlungen, führen Interventionen durch und beraten Patienten sowie Angehörige. Zudem engagieren sie sich in Forschung, Qualitätsmanagement, Gesundheitsförderung und auch in der Berufspolitik. Ihr Ziel ist es, die Versorgungslücken zu schließen, die Effizienz im Gesundheitswesen zu steigern und die Patientenergebnisse zu verbessern. Ein weiteres Aufgabenfeld ist die Patientenedukation. APN nehmen sich Zeit, um Patienten und deren Angehörige umfassend über Krankheitsbilder, Therapieoptionen und den Umgang mit Hilfsmitteln zu informieren und aufzuklären. Dies trägt wesentlich dazu bei, die Eigenverantwortung der Patienten zu stärken und eine Verbesserung der Lebensqualität zu erreichen. Für all das werden APN in ihrer langen Ausbildung bestens qualifiziert.

„APN sein, muss man wirklich wollen“

Alexander Heßes Laufbahn als APN startete mit einer dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachkraft, ehe er insgesamt acht Jahre Berufserfahrung in Vollzeit gesammelt hat. Während dieser Zeit hat er eine Fachweiterbildung für psychiatrische Pflege absolviert. Im Anschluss folgte als Quereinsteiger und nebenberuflich ein Bachelorstudium. Daraufhin folgte der Master. Bis dorthin dauert die gesamte Ausbildung schon über zehn Jahre. „APN sein, muss man wirklich wollen“, betont er. Im Rahmen des „INSPIRE PNRM+“-Projektes der Universitätsmedizin Mainz (neue Versorgungsform für Parkinson Patienten von APN und einer telemedizinischen Plattform) folgte eine zusätzliche Ausbildung, in der beispielsweise tiefgreifende Inhalte im Sozialrecht vermittelt wurden, um anschließend die Patienten bedarfsgerecht zu ihren sozialrechtlichen Ansprüchen beraten zu können.

„Auch persönliche Eigenschaften sind von großer Bedeutung“, ergänzt Heße. APN müssen über hohe Eigenverantwortung, analytisches Denken und eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit verfügen. Der Patientenkontakt erfordert zudem Empathie und Durchsetzungsvermögen, insbesondere in komplexen Pflegesituationen.

„Der Bedarf ist riesig“

Zwar gibt es in Deutschland noch relativ wenige APN-Stellen, der Bedarf sei aber riesig, wie Ivonne Ledtermann, Stabsstelle Pflegeentwicklung in der Geriatrischen Fachklinik Rheinhessen-Nahe in Bad Kreuznach und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Katholischen Hochschule Mainz, verrät: „Ei-

gentlich braucht man in jedem Bereich eine APN.“ Das treffe nicht nur auf Kliniken zu, sondern auch in der ambulanten Versorgung, in der Prävention und in Regionen mit Ärztemangel. Wo immer komplexe Versorgungslücken auftreten, sind APN besonders begehrt: in Altenheimen etwa, wo viele multimorbide und demente Patienten betreut werden müssen, oder in Notaufnahmen. Hier könnten sie als erste Ansprechpartner fungieren und dadurch Wartezeiten reduzieren. In Ländern wie den USA übernehmen APN bereits solche Aufgaben. In Deutschland aber gibt es noch gesetzliche Grenzen und Hürden. „Das Pflegekompetenzgesetz könnte hier ein wichtiger Ansatz sein“, betont Ivonne Ledtermann.

Viele Hürden, aber auch ein Hebel

Es fehlen flächendeckende Standards und einheitliche Berufsbezeichnungen. „Auch die Bezahlung ist nicht stringent geregelt“, sagt Ivonne Ledtermann. Ein weiteres Problem: APN dürfen in Deutschland keine Medikamente oder Hilfsmittel verschreiben, sondern lediglich Empfehlungen aussprechen. Noch schlimmer: In der Öffentlichkeit und selbst in der eigenen Berufsgruppe sind APN noch weitgehend unbekannt. Viele wissen nicht, welche Aufgaben sie übernehmen könnten und welchen Mehrwert sie für das Gesundheitssystem bieten. Das trägt wiederum dazu bei, dass der Beruf nicht die Anerkennung erhält, die er verdient. „Darin liegt ein entscheidender Hebel, der endlich umgelegt werden muss“, wünscht sich Alexander Heße.

Parallel sind gesetzliche Änderungen zwingend. „Die Verordnung von Hilfsmitteln und Medikamenten muss standardmäßig möglich sein, nicht nur in Pilotprojekten“, fordert Ledtermann. Zudem brauche es einen gesellschaftlichen Wandel: „Es müssen bessere Voraussetzungen geschaffen werden – Pflege muss attraktiver gemacht werden, damit sich mehr Menschen für diesen Beruf entscheiden“, so Ledtermann. Heße ergänzt: „Wir brauchen eine echte Debatte über Pflege. Der Pflegemangel wird zwar alle paar Jahre thematisiert, aber es fehlt die nachhaltige politische Priorisierung.“ Entscheidend wird sein, dass APN – wie alle Pflegefachpersonen – auf bessere Voraussetzungen treffen, schließlich ist es ihre Aufgabe, eine bessere Patientenversorgung zu gewährleisten. APN sollen Dinge tun können, die eben auch im Finanzierungssystem mitgedacht werden müssen und abgedeckt werden können. Nur so wird sich dieser innovative Beruf auch in Deutschland nachhaltig durchsetzen. *gr*



Dem Thema APN widmet sich auch eine eigene Expertengruppe der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz.

Kontakt:

Beatrice Habinger

E-Mail: [pflgeberufsentwicklung@](mailto:pflgeberufsentwicklung@pflgekammer-rlp.de)

pflgekammer-rlp.de

MITGLIEDER
FRAGEN

KAMMER
ANTWORTET



Die Pflegekammer besucht regelmäßig Pflegeschulen im Land, um vor Ort zu informieren und zu beraten. Die folgenden Fragen und Antworten wurden im Rahmen eines solchen Vor-Ort-Termins im Dialog mit Auszubildenden gestellt und beantwortet.

Was bringt mir die Kammer als Auszubildende/r und wie kann ich mich einbringen?

Eine der Aufgaben der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz ist es, beratend zu agieren, Fragen zur Generalistik zu beantworten, wie zum Beispiel: „Welche Perspektiven habe ich als Pflegende/r? Welches Berufsbild ist das richtige für mich? Welche Spezialisierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es? Und welche Aufstiegschancen habe ich?“

Auch setzt sich die Pflegekammer auf politischer Ebene für die zukünftigen Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner ein.

Als Auszubildende sind Sie freiwillige Mitglieder, können sich als solche aber etwa in die Vertreterversammlung wählen lassen und sich aktiv mit Ihren Kompetenzen und Überzeugungen einbringen, unter anderem in Arbeitsgruppen. Mitzumachen ist jederzeit möglich!

Wir registriere ich mich bei der Landespflegekammer als Auszubildende/r?

Zunächst können Sie freiwilliges Mitglied werden. Nutzen Sie hierzu unseren Meldebogen beziehungsweise die Online-Registrierung auf unserer Homepage. Der Jahresbeitrag beträgt 30 Euro.

Nach dem Abschluss gilt für Sie die reguläre Mitgliedschaft, auch wenn Sie zuvor schon freiwilliges Mitglied waren. Für die Anmeldung

bei der Kammer ist allerdings jedes Mitglied selbst verantwortlich! Auch hierzu haben wir Ihnen Meldeunterlagen auf der Homepage zur Verfügung gestellt. Notwendig ist dann noch die beglaubigte Kopie Ihrer Berufsurkunde.

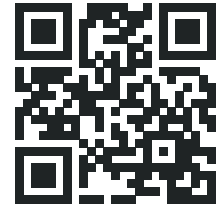
Wenn wir Auszubildenden mit elektronischer Datenerfassung (z. B. Pflegedokumentation) befasst sind, spielt immer mehr ChatGPT und somit KI eine Rolle. Was liegt diesen Datenkonstrukten denn fachlich zugrunde?

In anderen Heilberufen, wie zum Beispiel dem ärztlichen, liegt diesen Datenkonstrukten in der Regel eine einheitliche medizinische Fachsprache, die ICD-10, zugrunde.

Eine gleichwertige und vor allem einheitliche Klassifikation für die Pflege ist nicht konzentriert unter den Pflegenden. Diverse Pflegefachsprachen, Diagnose- und Klassifikationskonstrukte bestehen nebeneinanderher.

Die neuen Technologien bieten an, „alles“ umsetzen und einbinden zu können. „Die“ Pflege muss entscheiden, was sie denn eingebunden haben möchte. Übrigens auch eine Aufgabe, bei der die Pflegekammer sich einbringen kann.





Exklusiv für Mitglieder:
20 % Rabatt auf
E-Learning (s. S. 23)



Den Expertenstandards auf der Spur

E-Learning für die Pflege auf höchstem Niveau

Sie möchten sich schnell in die Expertenstandards einarbeiten? Wir helfen Ihnen. Mit Fallbeispielen, interaktiven Elementen und Zusatzinformationen unterstützen wir den Wissenserwerb. Alle Inhalte sind fachlich geprüft und aktuell.

Noch Fragen?

campus@bibliomed.de | www.campus.bibliomed.de

NACHRUFE



MARIE MANTHEY

Am 12. Dezember 2024 ist Marie Manthey in ihrer Heimatstadt Minneapolis im Alter von 89 Jahren verstorben. Mir ihr verliert die Pflege eine ihrer prägendsten Akteurinnen.

Manthey, 1935 in Chicago geboren, absolvierte zunächst ihre Pflegeausbildung, sammelte dann im University of Chicago Medical Center unter anderem als „Head Nurse“ Berufserfahrung, ehe sie an der University of Minnesota ihren Bachelor und Master in Pflegemanagement erwarb. Ihre bedeutendste Leistung war die Entwicklung und Verbreitung des Primary-Nursing-Modells, das die Bezie-

hung zwischen Pflegefachperson und Patient in den Mittelpunkt stellt. Manthey legte allerdings Wert darauf, dass nicht sie Primary Nursing erfunden habe, sondern ihr Pflegeteam. „Alles, was ich tat, war, dem Team zu erlauben, andere Arbeitsformen auszuprobieren.“

Mantheys Publikation „The Practice of Primary Nursing“ gilt bis heute als Standardwerk. Für ihre Verdienste im Gesundheitswesen erhielt sie zahlreiche Auszeichnungen und Ehrendoktorwürden und wurde von der American Academy of Nursing zur „Living Legend“ ernannt.

ERWIN RÜDDEL

Der langjährige Bundestagsabgeordnete Erwin Rüdgel (CDU) ist unerwartet am 3. Februar verstorben. Mit ihm verliert Rheinland-Pfalz eine prägende Figur in der Gesundheits- und Pflegepolitik.

Rüdgel, der von 2009 bis 2025 den Wahlkreis Neuwied im Deutschen Bundestag vertrat, engagierte sich besonders für die Pflegeberufe und das Gesundheitswesen. Als Vorsitzender des Gesundheitsausschusses (2018–2021) setzte er maßgebliche Impulse für Reformen in der Pflege. Die Einführung der generalistischen Pflegeausbildung, Verbesserungen in der Personalbemessung und die Förderung der Digitalisierung im Gesundheitswesen gehörten zu seinen zentralen Themen.

Seine Stimme hatte Gewicht in Berlin, insbesondere wenn es um die Interessen der Pflege in Rheinland-Pfalz ging. Auch nach seiner Zeit als Ausschussvor-

sitzender blieb er ein wichtiger gesundheitspolitischer Ansprechpartner. Rüdgel forderte immer wieder bessere Arbeitsbedingungen für Pflegefachpersonen und betonte die Notwendigkeit einer nachhaltigen Finanzierung des Pflegesystems.

„Über viele Jahrzehnte hat Erwin Rüdgel als Gesundheitspolitiker das politische Geschehen in der Pflege auf der Bundesebene mitgestaltet. Schon vor der eigentlichen Gründung hat er sich sehr für die berufsständische Selbstverwaltung in der Pflege in Pflegekammern interessiert. Die Pflegekammer Rheinland-Pfalz verliert eine kritische und geschätzte Stimme“, so Kammerpräsident Dr. Markus Mai.

Sein plötzlicher Tod hinterlässt eine Lücke – sowohl in der Bundespolitik als auch für die Pflege in Rheinland-Pfalz.

PFLEGETAG RHEINLAND-PFALZ 2025

SAVE THE DATE
4. DEZEMBER 2025

IHR TERMIN FÜR DIE ZUKUNFT DER PFLEGE

Es erwartet Sie ein Tag voller spannender Vorträge, praxisorientierter Workshops, innovativer Ausstellungen und wertvoller Netzwerkmöglichkeiten.

Erfahren Sie die neuesten Trends, aktuelle Entwicklungen in der Pflegebranche und tauschen Sie sich mit Fachkolleginnen und -kollegen aus.



INFORMATIONEN UND
ANMELDUNG:
www.pflegetag-rlp.de

PFLEGEPREIS RHEINLAND-PFALZ 2025

SAVE THE DATE
3. DEZEMBER 2025

GESTALTEN SIE DIE ZUKUNFT DER PFLEGE AKTIV MIT.

Sie engagieren sich in der Pflege und möchten, dass Ihr Projekt oder Ihre Leistung gewürdigt wird?

Die Bewerbungsphase für den rheinland-pfälzischen Pflegepreis startet bald!
Jetzt schon auf unserer Website registrieren und keine Neuigkeiten verpassen.

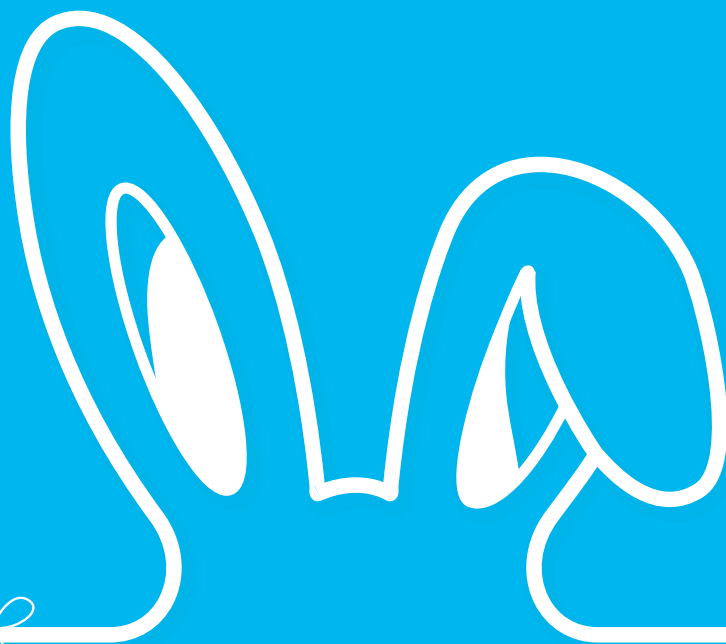


INFORMATIONEN UND
ANMELDUNG:
www.pflegepreis-rlp.de

PFLEGE//GEMEINSAM//GESTALTEN
PFLEGETAG RHEINLAND-PFALZ
WWW.PFLEGETAG-RLP.DE



**FROHE
OSTERN**



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ