Anzeige

sinfonie®
Die Software für Soziale Dienstleister

Pflege Management

Die Zeitung für Führungskräfte
in der mobilen und stationären Pflege

8. Jahrgang
Februar/März 2024

Mehr Zeit für ambulante Pflege

ptimierte Routenführung statt planlosem Kurs

nicht nur die Bundespolitik ohne entscheidenden Durchbruch
otstand und Fachkräftemangel. Große und gewiss notwendige
der die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland werden
chend umgesetzt. Jetzt überraschen wieder einmal Forschung
genderen und pragmatischen Lösungsansätzen. So lassen sich
gen die Zeiten für die Touren ambulanter Pflegekräfte um

▶ Fortsetzung auf Seite 2

ALTEN PFLEGE
Die Leitmesse 2024

Besuchen Sie uns auf der Messe ALTENPFLEGE:
23. – 25. April 2024 in Essen I Halle 005 I Stand H37

Isartal Health Media GmbH & Co. KG • Konradshöhe 1 • 82065 Baierbrunn

Wussten Sie, dass die *PflegeManagement* das **auflagenstärkste Printmedium im Segment Pflege B2B** ist? Mit jeder Ausgabe erreichen Sie **über 27.000 Entscheiderinnen und Entscheider** in der mobilen und stationären Pflege.
(verbreitete Auflage 27.240 Exemplare, IVW 4/2023)

spektiven im Pflegemanagement:

nd Herausforderungen ekompetenzgesetzes

häftsführerin Bundesverband Pflegemanagement e. V.

flegeri-

Die Diskussion um ihre erweiterten Kompetenzen, insbesondere auf Master-Niveau, eröffnet sowohl Chancen als auch Herausforderungen für das Pflegemanagement. In diesem Beitrag werden die verschiedenen Aspekte dieses wegweisenden Gesetzesentwurfs beleuchtet und skizziert, was Pflegefachpersonen benötigen, um sich professionell aufzustellen.

Die Herausforderungen im Pflegemanagement

Pflegefachpersonen in Deutschland verfügen über umfassende Kompetenzen, die jedoch oft untergenutzt bleiben. Dies liegt unter anderem an nicht ausgebauten Stellenprofilen wie zum Beispiel die der Atemtherapeuten oder Ausbildungskoordinatoren usw. Hierfür herrschen eher Gentleman Agreements statt standardisierter Konzepte. Die bisherige Praxis spiegelt nicht die internationalen Standards wider, bei

▶ Fortsetzung auf Seite 2

Anzeige

sinfonie®
Die Software für Soziale Dienstleister

Pflege Management

Die Zeitung für Führungskräfte in der mobilen und stationären Pflege

8. Jahrgang
Februar/März 2024

Aus dem Inhalt

Optimale Route Seite 1–2
Sind die Fahrtwege ambulanter Kräfte gut geplant, bleibt mehr Zeit für die Pflege. So einfach lässt sich ein entscheidender Beitrag zur Minderung des Pflegenotstands leisten. 20 Prozent Zeitersparnis sind im Schnitt realistisch.

Gefährlicher Irrweg Seite 3
Pflege wird immer unbezahlbarer. Zwar wurden die Eigenanteile zum Jahreswechsel weiter begrenzt, doch stiegen die Gesamtkosten gleichzeitig so stark, dass pflegebedürftige Menschen jetzt in absoluten Zahlen sogar mehr zuzahlen müssen.

Weltfremder Holzweg Seite 4
Wer an einer hochschulischen Pflegeausbildung teilnimmt, erhält zukünftig eine Vergütung. Guter Ansatz, doch leider sollen die Kosten auf die Pflegebedürftigen umgelegt werden. Eine weitere vollkommen realitätsfremde Idee des Gesetzgebers.

Eleganter Kurs Seite 7
Vergütungen erfolgen oft zu spät, Liquidität muss her. Zahlreiche Einrichtungen entscheiden sich daher immer häufiger ganz pragmatisch für günstige Leasing-Modelle.

Freie Bahn Seite 14–15
Zum zweiten Mal ist die Stadt Essen Gastgeber der Leitmesse der Pflege-Branche. Vom 23. bis 25. April 2024 warten auf die Besucher hier wegweisende Innovationen und zielführende Konzepte.

Isartal Health Media GmbH & Co. KG • Konradshöhe 1 • 82065 Baierbrunn

Mehr Zeit für ambulante Pflege

Optimierte Routenführung statt planlosem Kurs

Seit Jahren und Jahrzehnten diskutiert nicht nur die Bundespolitik ohne entscheidenden Durchbruch zur Lösung des Problems über Pflegenotstand und Fachkräftemangel. Große und gewiss notwendige Schritte wie eine Entbürokratisierung oder die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland werden immer wieder neu geplant und unzureichend umgesetzt. Jetzt überraschen wieder einmal Forschung und Privatwirtschaft mit viel nahe liegenderen und pragmatischen Lösungsansätzen. So lassen sich etwa durch optimierte Routenplanungen die Zeiten für die Touren ambulanter Pflegekräfte um 20 Prozent verkürzen.

▶ Fortsetzung auf Seite 2

Gastkommentar

Moderne Perspektiven im Pflegemanagement:

Chancen und Herausforderungen des Pflegekompetenzgesetzes

Von Sabrina Roßius, Geschäftsführerin Bundesverband Pflegemanagement e. V.

Die vorläufigen Eckpunkte des Pflegekompetenzgesetzes, diskutiert im Fachgespräch am 19. Dezember 2023, legen den Grundstein für die Weiterentwicklung der Pflege in Deutschland. Pflegefachpersonen sind unbestreitbar Schlüsselfiguren für eine qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung.

Die Diskussion um ihre erweiterten Kompetenzen, insbesondere auf Master-Niveau, eröffnet sowohl Chancen als auch Herausforderungen für das Pflegemanagement. In diesem Beitrag werden die verschiedenen Aspekte dieses wegweisenden Gesetzesentwurfs beleuchtet und skizziert, was Pflegefachpersonen benötigen, um sich professionell aufzustellen.

Die Herausforderungen im Pflegemanagement

Pflegefachpersonen in Deutschland verfügen über umfassende Kompetenzen, die jedoch oft untergenutzt bleiben. Dies liegt unter anderem an nicht ausgebauten Stellenprofilen wie zum Beispiel die der Atemtherapeuten oder Ausbildungskoordinatoren usw. Hierfür herrschen eher Gentleman Agreements statt standardisierter Konzepte. Die bisherige Praxis spiegelt nicht die internationalen Standards wider, bei

▶ Fortsetzung auf Seite 2

▶ Fortsetzung von Seite 1

…Mehr Zeit für ambulante Pflege: Optimierte Routenführung statt planlosem Kurs (Leitartikel)

Sind die Fahrtwege gut geplant, bleibt mehr Zeit für die Pflege. Wie groß das Verbesserungspotential bei der Tourenplanung ist, belegt eine Studie, die Forschende des Fraunhofer-Instituts für Techno- und Wirtschaftsmathematik ITWM gemeinsam mit dem Abrechnungsdienstleister ARZ Haan erstellt haben.
Die Ergebnisse des zweijährigen Projektes „Konzeption von datengetriebenen Geschäftsmodellen im Gesundheitswesen“, kurz KoGGe, können sich sehen lassen: Die Touren sind nach der Optimierung im Schnitt 20 Prozent kürzer, die Routen mit Einsatz von hochqualifizierten Pflegekräften für vergleichsweise einfache Tätigkeiten konnten um mehr als zehn Prozent reduziert werden. Und die Wunschzeiträume, in denen die Pflegebedürftigen versorgt werden wollen, konnten fast alle eingehalten werden – alles deutliche Verbesserungen!
Pflegetourenplaner wissen, worauf es bei einem Hausbesuch ankommt und wie lange er dauert. Brauchen die besuchten Personen Unterstützung beim Essen? Benötigen sie Hilfe bei der Körperpflege? Diese und ähnliche Bedarfe fließen in die Planung der ambulanten Pflegetouren ein.

Lange Fahrten, zu geringe Termintreue

Ausgangslage des Projektes KoGGe waren händisch konzipierte Pläne, die das Pflegepersonal unter hohen Zeitdruck setzen, weil häufig zum Beispiel große Distanzen zwischen den einzelnen Patientinnen und Patienten lagen. Zudem wurden die Mitarbeitenden teilweise nicht immer ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt. Beides verursacht Kosten und wirkt sich schlecht auf die Motivation sowie Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus, besonders gravierend in einem Dienstleistungsbereich, der ohnehin dauerhaft unter Fachkräftemangel und damit zu wenig Personal leidet.
„Wir sehen unsere Aufgabe in der Optimierung und Entscheidungsunterstützung für die Tourenplanung“, sagt Dr. Alexander Scherrer. In seiner Funktion als stellvertretender Leiter der „Optimierung in den Life Sciences“, einem Teil des Institutsbereichs „Optimierung“ im Fraunhofer ITWM ist er verantwortlich für KoGGe.
„Mit unseren Verfahren berechnet die Software schnell optimale Pläne für ambulante Pflegetouren. Und mit Entscheidungsunterstützung vergleichen Tourenplanende dann transparent Planoptionen miteinander, um zielgerichtet die am besten geeignete Tour auszuwählen.“

Automatisierte Nachoptimierung

Projektpartner ist die DM EDV GmbH, eine Tochterfirma der ARZ Haan-Gruppe. Das Unternehmen entwickelt und vertreibt seit 30 Jahren intelligente Softwarelösungen für die Pflege. „Durch die automatisierten Nachoptimierungen sparen ambulante Pflegeeinrichtungen auf der einen Seite Kosten und erhöhen auf der anderen Seite die Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden“, sagt Stephan Pleye, Geschäftsführer der DM EDV GmbH. „In einer Gesellschaft, in der immer mehr Menschen auf Pflegedienstleistungen angewiesen sind, spielen solche Optimierungsansätze eine immer größere Rolle.“ ◆

Weitere Informationen: www.itwm.fraunhofer.de

Über das Fraunhofer-Institut für Techno- und Wirtschaftsmathematik ITWM

Das **Fraunhofer-Institut für Techno- und Wirtschaftsmathematik ITWM** in Kaiserslautern zählt zu den größten Forschungsinstituten für angewandte Mathematik weltweit. Das Institut sieht seine Aufgabe darin, die Mathematik als Schlüsseltechnologie weiterzuentwickeln und innovative Anstöße zu geben. Der Fokus liegt auf der Umsetzung mathematischer Methoden und Technologie in Anwendungsprojekten und ihre Weiterentwicklung in Forschungsprojekten. Das enge Zusammenspiel mit Partnern aus der Wirtschaft garantiert die hohe Praxisnähe der geleisteten Arbeit.
Deren integrale Bausteine sind Beratung, Umsetzung und Unterstützung bei der Anwendung von Hochleistungsrechnertechnologie und Bereitstellung maßgeschneiderter Software-Lösungen. Die verschiedenen Kompetenzen adressieren ein breites Kundenspektrum: Fahrzeugindustrie, Maschinenbau, chemische Industrie, Energie und Finanzwirtschaft. Dieses profitiert auch von einer guten Vernetzung, beispielsweise im Leistungszentrum simulations- und softwarebasierte Innovation.

Über die Fraunhofer-Gesellschaft

Die **Fraunhofer-Gesellschaft** mit Sitz in Deutschland ist die weltweit führende Organisation für anwendungsorientierte Forschung. Mit ihrer Fokussierung auf zukunftsrelevante Schlüsseltechnologien sowie auf die Verwertung der Ergebnisse in Wirtschaft und Industrie spielt sie eine zentrale Rolle im Innovationsprozess. Als Wegweiser und Impulsgeber für innovative Entwicklungen und wissenschaftliche Exzellenz wirkt sie mit an der Gestaltung unserer Gesellschaft und unserer Zukunft. Die 1949 gegründete Organisation betreibt in Deutschland derzeit 76 Institute und Forschungseinrichtungen. Etwa 30.800 Mitarbeitende, überwiegend mit natur- oder ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung, erarbeiten das jährliche Forschungsvolumen von rund 3 Milliarden Euro. Davon fallen 2,6 Milliarden Euro auf den Bereich Vertragsforschung.

▶ Fortsetzung von Seite 1

… Chancen und Herausforderungen des Pflegekompetenzgesetzes (Gastkommentar)

denen Pflegefachpersonen, insbesondere mit akademischem Abschluss, eigenverantwortliche Aufgaben übernehmen.
In Deutschland besteht noch Handlungsbedarf, um den vollen Umfang der Pflegekompetenzen zu entfalten. Eine der zentralen Herausforderungen ist auch die Zurückhaltung der Pflegenden, Verantwortung zu übernehmen, und ihre Tendenz, sich im Zweifel hinter Ärzten und Geschäftsführern zu verstecken.

Chancen für die Pflegenden

Die Implementierung des Pflegekompetenzgesetzes bietet jedoch eine auffordernde und sehr gute Gelegenheit, die Rolle der Pflegefachpersonen zu stärken. Führungskräfte in der Pflege tragen nun ganz besonders die Verantwortung, Pflegende für eigenverantwortliches Handeln zu befähigen.
Die Professionalisierung der Pflege in Deutschland wird durch die Schaffung eines geeigneten organisatorischen Rahmens auf Bundesebene unterstützt. Es ist an der Zeit, die vorhandenen Potenziale der Pflegefachpersonen zu nutzen, insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels, Generationenwechsels und der zahlreichen weiteren Herausforderungen.

Professionelle Aufstellung der Pflegenden in allen Settings

Um sich professionell aufzustellen, benötigen Pflegefachpersonen eine Anpassung ihrer Befugnisse auch im Rahmen der häuslichen Krankenpflege. Dies eröffnet unter anderem neue Möglichkeiten insbesondere in der Versorgung außerhalb traditioneller Settings wie Level 1i-Krankenhäusern und Gesundheitskiosken.
Pflegefachpersonen sollten in der Lage sein, perspektivisch eigenverantwortlich Leistungen der häuslichen Krankenpflege zu verordnen. Die Pflegekompetenz muss sich ebenfalls auf die Langzeitpflege erstrecken, wobei Modellprojekte die Feststellung der Pflegebedürftigkeit durch Pflegefachpersonen ermöglichen sollten.

Blick in die Zukunft

Die Einführung des Berufsbilds der Advanced Practice Nurse nach internationalen Vorbildern bietet die Möglichkeit, die Rolle der Pflegefachpersonen weiter zu differenzieren. Hierbei spielen Master-Ab-

Editorial

Mogelpackung

Von Christian Eckl, Chefredakteur

Endlich. Zum Jahresbeginn traten zahlreiche gesetzliche Änderungen in Kraft, die helfen sollen, die Situation von Einrichtungen, Pflegekräften und Pflegebedürftigen zu verbessern. Sowohl wirtschaftlich als auch im Pflegealltag. Der große Wurf? Wohl kaum.

So übernimmt die Pflegekasse im ersten Jahr der Unterbringung in einem Pflegeheim seit Januar 15 Prozent des pflegebedingten Eigenanteils, im zweiten Jahr 30 Prozent, im dritten Jahr 50 Prozent und ab dem vierten Jahr sogar 75 Prozent. 75 Prozent! Das hört sich nach einem richtigen Pfund an. Sollte man meinen.
Doch denkt man den Vorgang zu Ende, wird schnell bewusst, dass uns der Gesetzgeber hier mit einer Mogelpackung konfrontiert, die nicht mehr anders als zynisch klassifiziert werden kann. Denn laut Statistik erleben nur die wenigsten Bewohner ihr viertes Jahr im Pflegeheim. Der Auszahlungsanspruch wird also nur vergleichswese selten überhaupt wirksam.
Hinzu kommt noch, dass die Beiträge von Pflegebedürftigen um fünf Prozent angehoben wurden. Ebenfalls steigen die Leistungsbeiträge für ambulante Pflegesachleistungen um fünf Prozent.
Ja dann: Danke für nichts! Immerhin war allein die Inflation im vergangenen Jahr deutlich höher als die hier zu einem nur unzureichenden Ausgleich nachgeschossenen fünf Prozent. Und die Inflationswerte geben nur die Steigerung der Durchschnittskosten an. Die Energiekosten, die gerade Pflegeeinrichtungen besonders belasten, sind noch einmal deutlich stärker gestiegen.
Kein Wunder, dass die Verbände der Pflegebranche diese Änderung als völlig unzureichend bezeichnen und jetzt auf die nächste Pflegereform hoffen. Der Nachholbedarf ist groß und die Schere klafft immer weiter auseinander.
Viel zu lange ist nichts oder zumindest deutlich zu wenig geschehen. Außerdem galoppieren die Kosten immer weiter davon. Zwar soll sich die Inflation laut Prognosen der Wirtschaftsweisen in diesem Jahr abschwächen, aber gegen null wird sie auch nicht gehen.
Hinzu kommt, dass die Zahl der Pflegebedürftigen kontinuierlich weiter steigt. Was nun wirklich kein Geheimnis ist und niemanden überraschen sollte.
Also: Beherztes Handeln ist jetzt angesagt. Wir warten nach wie vor auf den großen Wurf in der Pflege. ◆

Ihr
Christian Eckl

schlüsse eine entscheidende Rolle und entsprechende Studiengänge müssen etabliert werden. Die Schaffung einer zentralen berufsständischen Vertretung der Profession Pflege auf Bundesebene ist ein weiterer Schritt zur Weiterentwicklung des Berufsverständnisses und der Berufsrollen.

Pflegeberuf im Wandel

Die Pflege in Deutschland muss sich den neuen Herausforderungen stellen und am Ball bleiben. Die Umsetzung des Pflegekompetenzgesetzes darf nun nicht in der Art verwässern, dass lediglich ein Skelett des Entwurfs umgesetzt wird. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung, auch auf politischer Ebene, ist erforderlich, um die Pflege in Deutschland auf internationalem Niveau zu etablieren.
Insgesamt birgt das Pflegekompetenzgesetz das Potenzial, die Pflege in Deutschland nachhaltig zu verbessern. Es ist an der Zeit, mutig die Chancen anzunehmen, die dieses Gesetz bietet, und die Pflegefachpersonen in ihrer zentralen Rolle zu stärken.
Das Pflegekompetenzgesetz markiert einen bedeutsamen Schritt in Richtung einer zeitgemäßen Pflegepraxis in Deutschland. Die Herausforderungen werden konsequent angegangen, um die Chancen für Pflegefachpersonen zu maximieren.
Die Pflege in Deutschland muss sich im Aufbruch zu einer professionellen und eigenverantwortlichen Zukunft bewegen, in der die Pflegenden die Schlüsselrolle in der Versorgung einnehmen. Es liegt an allen Beteiligten, diese Entwicklung aktiv mitzugestalten und die Pflege zu einer international anerkannten und vor allem selbstbewussten und zufriedenen Profession zu formen.
(Aktuelle Gesetzgebung und ressortabgestimmte Maßnahmen können zu Änderungen führen. Die vorgestellten Perspektiven basieren auf den vorläufigen Eckpunkten des Pflegekompetenzgesetzes vom 19. Dezember 2023.) ◆

Weitere Informationen:
www.bv-pflegemanagement.de

Nachrichten

Gesetzgebung:

Das ändert sich 2024 in der Pflege

Zum Jahreswechsel 2023/2024 wurden im Bereich des Bundesgesundheitsministeriums zahlreiche Änderungen in der Pflege wirksam. Hier die wichtigsten Neuerungen:

• Eigenanteile in der Pflege werden weiter begrenzt
Vollstationär versorgte Pflegebedürftige werden seit 1. Januar 2024 noch stärker entlastet. Im ersten Jahr der Heimunterbringung übernimmt die Pflegekasse nun bereits 15 Prozent des pflegebedingten Eigenanteils, den Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 für Pflege, einschließlich Betreuung und medizinischer Behandlungspflege, im Heim aufbringen müssen. Im zweiten Jahr übernimmt die Pflegeversicherung künftig 30 Prozent, im dritten Jahr 50 Prozent und bei einer Verweildauer von vier und mehr Jahren 75 Prozent des monatlich zu zahlenden pflegebedingten Eigenanteils. Damit reduzieren sich die Kosten, die Heimbewohner zu tragen haben, spürbar.

• Leistungen für die häusliche Pflege steigen
Auch das Pflegegeld wurde zum 1. Januar 2024 angehoben. Die Beträge, die Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 für die eigenständige Sicherstellung der Pflege einsetzen – und in der Regel als Anerkennung an pflegende Angehörige weitergeben –, steigen um fünf Prozent. Gleichzeitig werden auch die Leistungsbeträge für ambulante Pflegesachleistungen, also häusliche Pflegehilfen durch ambulante Pflege- und Betreuungsdienste, um fünf Prozent angehoben.

• Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Tage
Wer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen unterstützen muss, hat seit 1. Januar 2024 pro Kalenderjahr Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person. Bislang war der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person begrenzt.

• Vereinfachungen für Schwerstpflegebedürftige unter 25 Jahren
Für pflegebedürftige Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene der Pflegegrade 4 und 5, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, traten zum 1. Januar 2024 verschiedene Verbesserungen bei der Verhinderungspflege in Kraft: u.a. wird die Höchstdauer auf bis zu acht Wochen pro Kalenderjahr verlängert und die Möglichkeit eröffnet, dass die Mittel der Kurzzeitpflege auch vollständig für die Verhinderungspflege umgewidmet werden können. Außerdem setzt der Anspruch auf Verhinderungspflege früher ein und die Voraussetzung einer sechsmonatigen Vorpflegezeit entfällt.

• Auskunftsansprüche von Pflegebedürftigen werden gestärkt
Versicherte können seit 1. Januar 2024 von ihrer Pflegekasse verlangen, halbjährlich eine Übersicht über die von ihnen in Anspruch genommenen Leistungen und deren Kosten zu erhalten. Die Informationen sind dabei so aufzubereiten, dass Laien sie verstehen können. Damit wird es für die Versicherten einfacher, die Leistungen transparent im Blick zu behalten.

Ausbildung

• Dual und bezahlt in der Pflege studieren
Um das Pflegestudium attraktiver zu gestalten, erhalten Studierende in der Pflege für die gesamte Dauer ihres Studiums eine angemessene Vergütung. Dabei wird die hochschulische Pflegeausbildung als duales Studium ausgestaltet. Künftig ist auch ein Ausbildungsvertrag vorgesehen. Daneben wird die Finanzierung des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung in das bestehende Finanzierungssystem der beruflichen Ausbildung integriert. Mit Übergangsvorschriften wird zugleich sichergestellt, dass diejenigen, die auf Grundlage der bisherigen Regelungen eine hochschulische Pflegeausbildung begonnen haben, für die verbleibende Studienzeit ebenfalls eine Ausbildungsvergütung erhalten, ohne dass ihr Studium neu organisiert werden muss. Diese Regelungen traten zum 1. Januar 2024 in Kraft.

• Einfachere und schnellere Anerkennung
Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte werden bundesweit vereinheitlicht und vereinfacht, insbesondere werden der Umfang und die erforderliche Form der vorzulegenden Unterlagen bundesrechtlich geregelt. Zudem wird die Möglichkeit geschaffen, auf eine umfassende Gleichwertigkeitsprüfung – zugunsten einer Kenntnisprüfung oder eines Anpassungslehrgangs – zu verzichten. Dies gilt seit 16. Dezember 2023. ◆

Weitere Informationen:
www.bundesgesundheitsministerium.de

Anzeige

Einfach und schnell vorfinanzieren

Sichern Sie sich Ihre Liquidität – unbürokratisch und papierlos

✓ Volle Liquidität durch 100 % Auszahlungsquote
✓ Hohe Planungssicherheit
✓ Keine zusätzlichen Gebühren
✓ Digitale Abwicklung
✓ Persönliche Kundenbetreuung

Profitieren Sie von unserer langjährigen Expertise: Als Tochtergesellschaft der SozialBank bieten wir seit mehr als 20 Jahren moderne Factoring-Lösungen für Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

BFS Service GmbH

0221.98817.0 | info@bfs-service.de | www.bfs-service.de

Nachrichten

Anhörung zum Pflegestudiumstärkungsgesetz:

„Entlastung versprochen. Belastung beschlossen."

bpa fordert finanzielle Entlastung von Pflegebedürftigen und Vorrang für die grundständige Pflegeausbildung

Durch das Pflegestudiumstärkungsgesetz werden Pflegebedürftige mit weiteren Kosten belastet. Davor warnte anlässlich der Expertenanhörung im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages der Präsident des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa), Bernd Meurer. Noch im Koalitionsvertrag hatten die Ampelparteien ganz im Gegenteil in Aussicht gestellt, die Pflegebedürftigen von Ausbildungskosten zu befreien.

„Entlastung versprochen. Belastung beschlossen. Anstatt Pflegebedürftige durch eine Herausnahme der Ausbildungskosten aus den Eigenanteilen finanziell zu entlasten wie im Koalitionsvertrag versprochen, beschließen die Parteien ein teures Gesetz zur Stärkung des Pflegestudiums, das wieder von den Pflegebedürftigen bezahlt werden muss." Meurer sagt deshalb einen weiteren Anstieg der Kosten für Betroffene voraus.

„Für die Versorgung einer steigenden Zahl von Pflegebedürftigen brauchen wir jede Kraft. Deshalb darf der Ausbau des Pflegestudiums auf keinen Fall zu Lasten der grundständigen Ausbildung gehen. Die dreijährige Fachkraftausbildung muss Vorrang haben. Wenn also Kapazitäten an den Universitäten, die ebenfalls über einen zunehmenden Mangel an Hochschullehrenden klagen, ausgebaut werden sollen, dann müssen dort zuerst einmal die dringend benötigten Pflegepädagoginnen und -pädagogen ausgebildet werden, um den Unterricht in den Pflegeschulen zu sichern."

Dass eine im Pflegestudiumstärkungsgesetz eigentlich geplante bundesweite Harmonisierung der Anerkennungsverfahren für internationale Pflegekräfte am Widerstand der Länder gescheitert ist, bezeichnet Meurer als Dämpfer für die Zuwanderung in den Pflegeberuf. „Hier lag die Chance, die Anerkennungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen. Jetzt bleibt ein Flickenteppich, der die Anwerbung internationaler Kräfte erheblich ausbremst." ◆

Weitere Informationen:
www.bpa.de

Der bpa

Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) bildet mit mehr als 13.000 aktiven Mitgliedseinrichtungen die größte Interessenvertretung privater Anbieter sozialer Dienstleistungen in Deutschland. Einrichtungen der ambulanten und (teil-)stationären Pflege, der Behindertenhilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe in privater Trägerschaft sind systemrelevanter Teil der Daseinsvorsorge. Als gutes Beispiel für Public-private-Partnership tragen die Mitglieder des bpa die Verantwortung für rund 395.000 Arbeitsplätze und circa 29.000 Ausbildungsplätze (siehe www.youngpropflege.de oder auch www.facebook.com/Youngpropflege). Die Investitionen in die soziale Infrastruktur liegen bei etwa 31 Milliarden Euro.

Nachrichten

Reform der Pflegeausbildung:

Studierende erhalten künftig Vergütung

Der Bundestag hat im Oktober den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften (Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG) in 2./3. Lesung beschlossen.

Danach erhalten Studierende in der Pflege künftig für die gesamte Dauer ihres Studiums eine angemessene Vergütung. Zudem werden Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte vereinheitlicht und vereinfacht.

„In einer älter werdenden Gesellschaft müssen wir nicht nur die Pflegeversicherung neu ordnen, wir brauchen auch mehr junge Menschen, die in der Pflege arbeiten. Um sie für den Pflegeberuf zu begeistern, brauchen wir bereits in der hochschulischen Pflegeausbildung attraktive Bedingungen. Wir geben Studierenden nun auch den finanziellen Freiraum, um sich ganz auf das Studium konzentrieren zu können", erklärte dazu Bundesgesundheitsminister Prof. Karl Lauterbach.

Das Gesetz sieht im Einzelnen folgende Regelungen vor:

- Studierende in der Pflege erhalten für die gesamte Dauer ihres Studiums eine angemessene Vergütung. Mit Übergangsvorschriften soll zugleich sichergestellt werden, dass diejenigen, die auf Grundlage der bisherigen Regelungen eine hochschulische Pflegeausbildung begonnen haben, für die verbleibende Studienzeit ebenfalls eine Ausbildungsvergütung erhalten, ohne dass ihr Studium neu organisiert werden muss.
- Die Finanzierung des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung soll in das bestehende Finanzierungssystem der beruflichen Pflegeausbildung integriert werden. Dabei wird die hochschulische Pflegeausbildung als duales Studium ausgestaltet und künftig auch ein Ausbildungsvertrag vorgesehen.
- Digitalisierung, gendermedizinische Aspekte und die Möglichkeit von Auslandsaufenthalten sollen in der Pflegeausbildung stärker berücksichtigt werden.
- Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte werden vereinheitlicht und vereinfacht, insbesondere werden der Umfang und die erforderliche Form der vorzulegenden Unterlagen bundesrechtlich geregelt. Zudem soll die Möglichkeit geschaffen werden, auf eine umfassende Gleichwertigkeitsprüfung – zugunsten einer Kenntnisprüfung oder eines Anpassungslehrgangs – zu verzichten.
- Erhöhung der Kinderkrankentage: Durch den Gesetzentwurf werden die Kinderkrankentage (pro Kind und Elternteil) für 2024/2025 von regulär 10 auf 15 erhöht.
- Vereinfachte Austauschregeln für Apothekerinnen und Apotheker: Apotheken sollen ohne Rücksprache mit den Krankenkassen Medikamente auf der Engpassliste austauschen können. Dafür soll es keine Wirtschaftlichkeitsprüfung geben.
- Daneben werden durch den Gesetzentwurf die rechtlichen Rahmenbedingungen der beruflichen Pflegeausbildung weiter verbessert und an aktuelle Entwicklungen zum Beispiel im Bereich der Digitalisierung angepasst.
- Neben den bisherigen Berufsbezeichnungen „Pflegefachfrau" bzw. „Pflegefachmann" kann zukünftig eine geschlechtsneutrale Berufsbezeichnung „Pflegefachperson" gewählt werden. Dies gilt auch für Personen, die bereits über eine Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung verfügen. ◆

Weitere Informationen:
www.bundesgesundheitsministerium.de

Anzeige

Nachrichten

Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e. V.:

Mitglieder sehen skeptisch in die Zukunft

Mit Skepsis schauen die Einrichtungsinhaber und -leiter der im Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e. V. organisierten Pflegeeinrichtungen auf das Jahr 2024. Sie betonten deutlich, dass die unzureichende Refinanzierung der gestiegenen Personal- und Sachkosten in der Pflege neben dem Fachkräftemangel weiterhin das drängendste Problem der Branche ist.

Im Mittelpunkt der Diskussion stehen die Änderungen, mit denen sich die Pflegebranche in diesem Jahr konfrontiert sieht. Zwar kommt es seit Jahresanfang zu einer fünfprozentigen Erhöhung der ambulanten Pflege-Sachleistungsbeträge. Dem stehen jedoch die deutlich stärker gestiegenen und weiter steigenden Kosten für die Pflege entgegen. Für die Pflegebedürftigen bedeutet dies, weniger Leistungen in Anspruch nehmen zu können, und für die Pflegebetriebe, weiterhin Umsatzeinbußen hinnehmen zu müssen.

Gerade im Energiesektor ist in diesem Jahr mit noch höheren Ausgaben infolge des Wegfallens der Energiepreisbremse zu rechnen, die, das ist schon jetzt abzusehen, mit der nächsten Anpassung der Sachleistungsbeträge Anfang 2025 um 4,5 Prozent nicht kompensiert werden können. Die Einrichtungsleiter und -inhaber des bad e. V. fordern, dass endlich eine prospektive Dynamisierung der Sachleistungsanpassungen zu erfolgen hat, die die Kostensteigerungen vollständig kompensieren, um den steigenden Sach- und Personalkosten nicht ständig hinterherzurennen.

Kritisch betrachten die bad-Mitglieder auch das erhöhte Pflegegeld. Die dortigen Zuschläge wären sinnvoller bei den sich durch fachliche Kompetenz auszeichnenden Pflegebetrieben aufgehoben gewesen. So werden Finanzmittel der Solidargemeinschaft vermehrt für qualitätsungesicherte Systeme bereitgestellt. Im vollstationären Bereich sind seit dem 01. Januar 2024 die Zuschüsse für den Eigenanteil der Bewohnerinnen und Bewohner gestiegen. Die Einrichtungsleiter und -inhaber des bad e. V. begrüßen dies grundsätzlich, halten aber die Verteilung der Quoten für problematisch. Hier wünscht man sich vor allem eine stärkere Entlastung für die Bewohnenden mit kurzer Verweildauer, da die höhere Aufenthaltsdauer nur von einem geringen Teil der Bewohnenden erreicht wird.

Besonderes Augenmerk richten die dem bad e. V. angeschlossenen Pflegedienste und -einrichtungen auf die von Bundesgesundheitsminister Lauterbach für dieses Jahr angekündigte „echte" Pflegereform. Die bad-Mitglieder hoffen nach der Enttäuschung des letzten Jahres, die das PUEG ihnen bereitet hat, dass bei diesem Vorhaben endlich für eine vollumfängliche Refinanzierung gesorgt wird, um die qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung von pflegebedürftigen Menschen nicht weiter zu gefährden. ◆

Weitere Informationen:
www.bad-ev.de

Nachrichten

Mehr Forschung und Innovationen für die Pflege

Das DIP hat noch nie so viele Innovationen für die Pflege vorantreiben können wie 2022. Dieser Trend soll sich in diesem Jahr fortsetzen.

Die bundesweite Pflegeforschung nimmt Fahrt auf. Innerhalb eines Jahres haben das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP-Institut) und die eng kooperierende Dienstleistung, Innovation, Pflegeforschung GmbH (DIP-GmbH) noch nie so viele Projekte umsetzen und damit Innovationen für die Pflege betreiben können wie 2022.
Diese Tendenz setze sich fort, resümierten beide Organisationen anlässlich der Jahresabschlüsse für das genannte Jahr. Für 2022 wiesen die Institutionen mehr als 25 bearbeitete Pflegeforschungsprojekte im Volumen von nahezu 1,6 Millionen Euro aus.

Evidenzbasierte Zahlen für die Pflege

Zu den bundesweit bekannten Projekten des DIP-Instituts im Jahr 2022 gehörten zum Beispiel

- das **Projekt 360 Grad Pflege Qualifikationsmix**
  Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung haben sieben Gesundheitseinrichtungen aus vier Versorgungssektoren Konzepte zur erweiterten pflegerischen Versorgungspraxis unter Einbezug akademisch qualifizierten Pflegefachpersonals entwickelt und erprobt.
- die **Studie HQGplus**
  Im Auftrag des Wissenschaftsrats erstellte das DIP eine Studie zur Situation der hochschulischen Qualifizierung von Gesundheitsfachpersonen.

Ebenso zählten 2022 mehrere Berichterstattungen für Pflegeberufe sowie Pflegemonitorings im Auftrag und mit Förderung verschiedener Bundesländer zu den DIP-Projekten, so etwa für NRW, Bayern, Baden-Württemberg und das Saarland.

Bedeutung von Pflegeforschung

In Zusammenarbeit mit dem Krankenkassenverband vdek in Rheinland-Pfalz und im Saarland wird zudem ein großangelegtes Projekt zur Präventionsarbeit und Resilienzförderung in der stationären Langzeitpflege erprobt (Resi Saluto).
Der Vorstandsvorsitzende des DIP-Instituts und geschäftsführende Gesellschafter der DIP-GmbH, Frank Weidner, sagte dazu:
„Das DIP-Institut steht seit nunmehr 24 Jahren für die Entwicklung, Erprobung und Auswertung von zukunftsweisenden Ansätzen und Wegen in der Pflege. Und das ist weiter bitter nötig, denn wir müssen uns in puncto hochschulischer Qualifikationen, Beschäftigungsbedingungen, Versorgungskonzepten und Digitalität in der Pflege einfach mehr einfallen lassen, um die Herausforderungen von heute und morgen besser meistern zu können." ◆

Weitere Informationen:
www.dip.de

Nachrichten

Therapie und Reha digital – eHealth-Kongress für Gesundheitsfachberufe und -handwerke

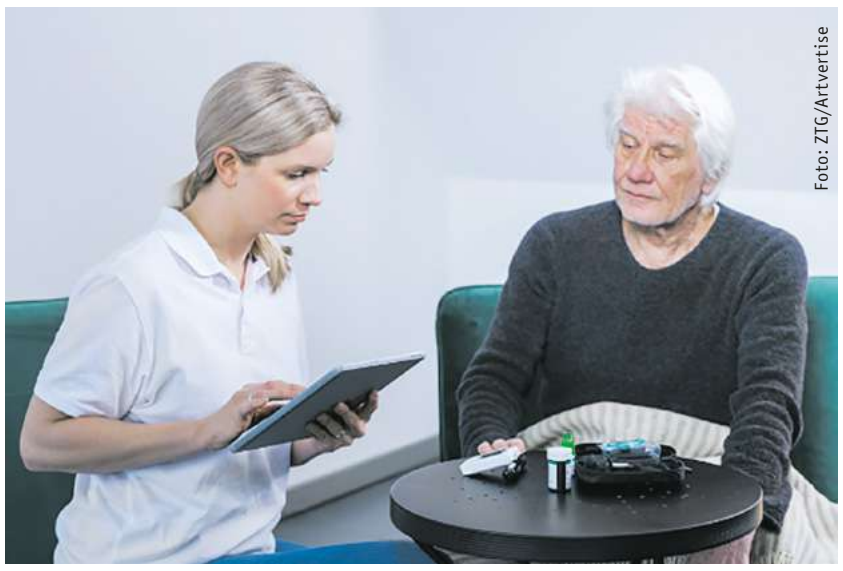


Foto: ZTG/Artvertise

Elektronische Dokumentation in der Pflege.

Ständig in aller Munde und doch oftmals noch ein Buch mit sieben Siegeln: die Telematikinfrastruktur – kurz TI. Bisher hat die Berufsgruppe der Ärztinnen und Ärzte das Stimmungsbild beherrscht. Im neuen Kongressformat „Therapie und Reha digital" steht nun eine andere Perspektive im Fokus: Im Mittelpunkt stehen die Anforderungen der Gesundheitsfachberufe und -handwerke, unter anderem der Pflegefachberufe.

Wie erhalte ich Zugang zur Telematikinfrastruktur? Was habe ich eigentlich davon? Und was ändert sich dadurch konkret in meinem Berufsalltag?
Der Kongress liefert Antworten auf diese Fragen und möchte darüber hinaus wissen: Was muss noch besser werden? Mitdiskutieren werden unter anderem auch Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums für Gesundheit und der gematik aus Berlin. Ein direkter Austausch zwischen Politik und Versorgung, der dazu dient, gemeinsam das Beste aus der Digitalisierung des Gesundheitswesens herauszuholen.
Der Kongress wird veranstaltet vom ZTG Zentrum für Telematik und Telemedizin, gemeinsam mit Partnern aus Pflege (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe), Geburtshilfe, Gesundheitshandwerk, Ergotherapie und Logopädie. Die Veranstaltung findet am 23. Februar 2024 im Haus der Technik in Essen statt.

Die Themen im Überblick:

- How to TI – Wissenswertes rund um die Telematikinfrastruktur
- Sorgen, Wünsche und Visionen – Wie kann man's besser machen?
- Was habe ich eigentlich davon? Wunsch und aktuelle Wirklichkeit bei Telemonitoring, ePA, KIM und TIM
- TI einfach machen – oder doch noch nicht?
  – Einfach sicher mit der TI
  – Wie komme ich dahin? Im Maschinenraum des eGBR
  – Wie kommt die TI zu mir? Was muss ich jetzt WIRKLICH tun?

Anmeldungen sind über die Website *http://tur-digital.de* möglich. Angehörige des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe können sich zu einer reduzierten Teilnahmegebühr registrieren. Für den Besuch des Kongresses werden sechs Fortbildungspunkte vergeben.
Das ZTG hat auch Erklärvideos zum Thema „elektronischer Heilberufeausweis" veröffentlicht, die hier abrufbar sind:

- Anschluss an die Telematikinfrastruktur:
  https://www.youtube.com/watch?v=07g_6znUI00
- Elektronischen Heilberufeausweis beantragen:
  https://www.youtube.com/watch?v=LRbnsgd63A8

Packen wir gemeinsam die Digitalisierung an! ◆

Weitere Informationen:
www.ztg-nrw.de

Anzeige

Korian Stiftung:

Erster Zwischenbericht zum geförderten Modellprojekt Pflege 2030

Die Korian Stiftung für Pflege und würdevolles Altern initiierte das vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention geförderte Projekt „Pflege 2030“ mit Start im Dezember 2022. Das Pflegeheim „Haus Curanum Karlsfeld“ im bayerischen Landkreis Dachau dient dabei als Modelleinrichtung zur Erforschung einer bedarfsorientierten und digitalisierten Pflege.

Fotocredit: Stephan Schöneich

(v.l.n.r.:) Elisabeth Rieber, StMGP, Holger Jantsch, Kati Landgraf, Jan Steffan (Fraunhofer IIS), Viola Baumgärtner, Stephan Schöneich, Dr. Thomas Wittenberg (Fraunhofer IIS), Elisabeth Scharfenberg, Martina Simon (Fraunhofer IIS), CEO Korian Deutschland Remi Boyer, Stiftungsratsvorsitzender Christian Chautard, Monika Meyer, StMGP.

Über drei Jahre wird geforscht und erprobt. Die Ergebnisse werden am Ende als Referenzprojekt dienen und die Auswirkungen auf die Pflegequalität und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden bewerten. Weitere Partner des Projekts sind Professor Rothgang von der Universität Bremen mit seinem Team sowie das Fraunhofer Institut für Integrierte Schaltungen IIS in Erlangen.

Zwischenbericht nach zwei Phasen des Forschungsprojektes

Im Dezember 2023, ein Jahr nach Start des Projekts, wurde ein erster Zwischenbericht vorgelegt, der die ersten zwei von insgesamt vier Phasen des Forschungsprojektes beschreibt.
Im ersten Jahr des Projekts lag der Fokus der Projektgruppe auf „Phase 1 Analyse und Konzept". In diesem Zeitraum wurde zuerst eine Bestandsaufnahme gemacht. Ein zentraler Punkt waren Workshops des Fraunhofer Institutes IIS mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen wie Pflege, Betreuung, Verwaltung, Technik und Küche. Das Ziel war, gemeinsam subjektive Einschätzungen und Wünsche bezüglich des Einsatzes neuer digitaler Technologien zu erarbeiten. Die Beschäftigten sind aktiver und maßgeblicher Partner im Projekt Pflege 2030. Darum wird immer wieder mit ihnen und nicht über sie gesprochen.

Veränderungen des Personalschlüssels offen diskutiert

Das Team der Universität Bremen diskutierte die anstehenden Veränderungen des Personalschlüssels mit der Belegschaft, um Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen. Außerdem wurde schrittweise Mehrpersonal im Haus Curanum eingestellt. Mehrpersonal bietet die Möglichkeit, die Arbeitsverdichtung zu reduzieren und die Pflegetätigkeiten entsprechend den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen neu zu organisieren. Dazu gehört eine individuelle, bedarfsorientierte Pflege, die dem Leitbild des aktuellen Pflegebedürftigkeitsbegriffs entspricht.

In „Phase 2 Implementierung", die am Ende des ersten Projektjahrs eingeleitet wurde, wurden die technischen Voraussetzungen im „Haus Curanum Karlsfeld“ für den anstehenden Einsatz der digitalen Innovationen geschaffen. Die Einrichtung wurde dafür erfolgreich an das Glasfasernetz angebunden und die WLAN-Ausleuchtung im gesamten Gebäude an die technischen Bedürfnisse der künftig einzusetzenden Technologien angepasst. In den kommenden beiden Förderjahren werden neue Organisationsstrukturen und -prozesse erprobt, verschiedene, mit der Belegschaft ausgewählte Technologien in die Arbeitsabläufe eingeführt und integriert und abschließend die erhobenen Daten zu verschiedenen Zeitpunkten bewertet.
Nach der dreijährigen Projektzeit werden in einem Abschlussbericht die Erkenntnisse zusammengefasst. Ziel ist es, ein modulares Handbuch zu erstellen, das darüber hinaus Empfehlungen für andere Einrichtungen bereitstellt, um die Herausforderungen im Bereich Personalbemessung, Arbeitsorganisation und Digitalisierung in der Pflege erfolgreich zu bewältigen. ◆

Weitere Informationen:
www.korian-stiftung.de

Anzeige

Partner der Sozialwirtschaft

Seit über 30 Jahren: Nachhaltig erfolgreiche Finanzierungslösungen für Sozialverbände, soziale Dienste, Krankenhäuser, Kliniken, Kirchen, kommunalnahe Unternehmen sowie niedergelassene Ärztinnen und Ärzte.

- Leasing / Sale-and-lease-back
- Mietkauf / Sale-and-Mietkauf-back
- Brutto- & Einkaufsfinanzierung
- bundesweite Niederlassungen
- branchenerfahrene Ansprechpartner

Besuchen Sie uns auf **www.hw-leasing.de/sozialbranche** und erfahren Sie mehr über eine erfolgreiche Partnerschaft mit uns.

HW Leasing GmbH · Spiegelberg 57 · 23966 Hansestadt Wismar
03841 / 711111 · info@hw-leasing.de

hw-leasing.de

Liquiditätsmanagement

Leasing: Die attraktive Alternative zur klassischen Finanzierung

Leasing ist ideal für alle, die schnell und unkompliziert finanzieren möchten, ohne dabei ihr Eigenkapital zu belasten.

Die meisten Unternehmen nutzen Leasing für Fahrzeuge, Maschinen und Einrichtungsgegenstände. Aber auch Hausnotrufgeräte und Pflegebetten, Küchen- und Kantinenausstattung, Telefonanlagen, Hard- und Software oder Energie- und Umwelttechnik lassen sich leasen, und zwar sowohl neu als auch gebraucht. Selbst Güter, die ein Unternehmen bereits angeschafft und bezahlt hat, kann es noch über Leasing refinanzieren.

Beim Leasing wird ein Objekt nicht direkt gekauft, sondern von einem Leasinggeber beschafft, finanziert und dem Kunden gegen Zahlung eines vereinbarten Entgelts zur Nutzung überlassen. Leasing ist besonders attraktiv, weil es eine Investition ohne Eigenkapital oder Kredite ermöglicht. Das schont nicht nur die Liquidität, es gibt auch den Freiraum, das Geld für andere Zwecke zu nutzen.

Zudem ist Leasing bilanzneutral, denn die Leasinggesellschaft bleibt Eigentümerin des Objekts. Damit bleiben Bilanzkennzahlen wie die Eigenkapitalquote unberührt. Die Leasingraten sind für steuerpflichtige Unternehmen als Aufwendungen absetzbar.

Eine Alternative zu Leasing ist der Mietkauf. Hierbei geht das Mietkaufobjekt nach einem vorher vertraglich vereinbarten Mietzeitraum mit Zahlung der letzten Rate in das juristische Eigentum des Mietkäufers über.

Dabei bietet Mietkauf im Vergleich zum Leasing noch mehr Flexibilität in der Laufzeiten- und Ratengestaltung. Mietkauf wird auch genutzt, um staatliche Investitionszulagen oder Fördermittel zu erhalten, die für Leasinginvestitionen ausgeschlossen sind.

Als Sozialunternehmen investieren und die eigene Sicherheit im Blick behalten

Die HW Leasing GmbH steht seit 30 Jahren an der Seite der Sozial- und Pflegebranche.

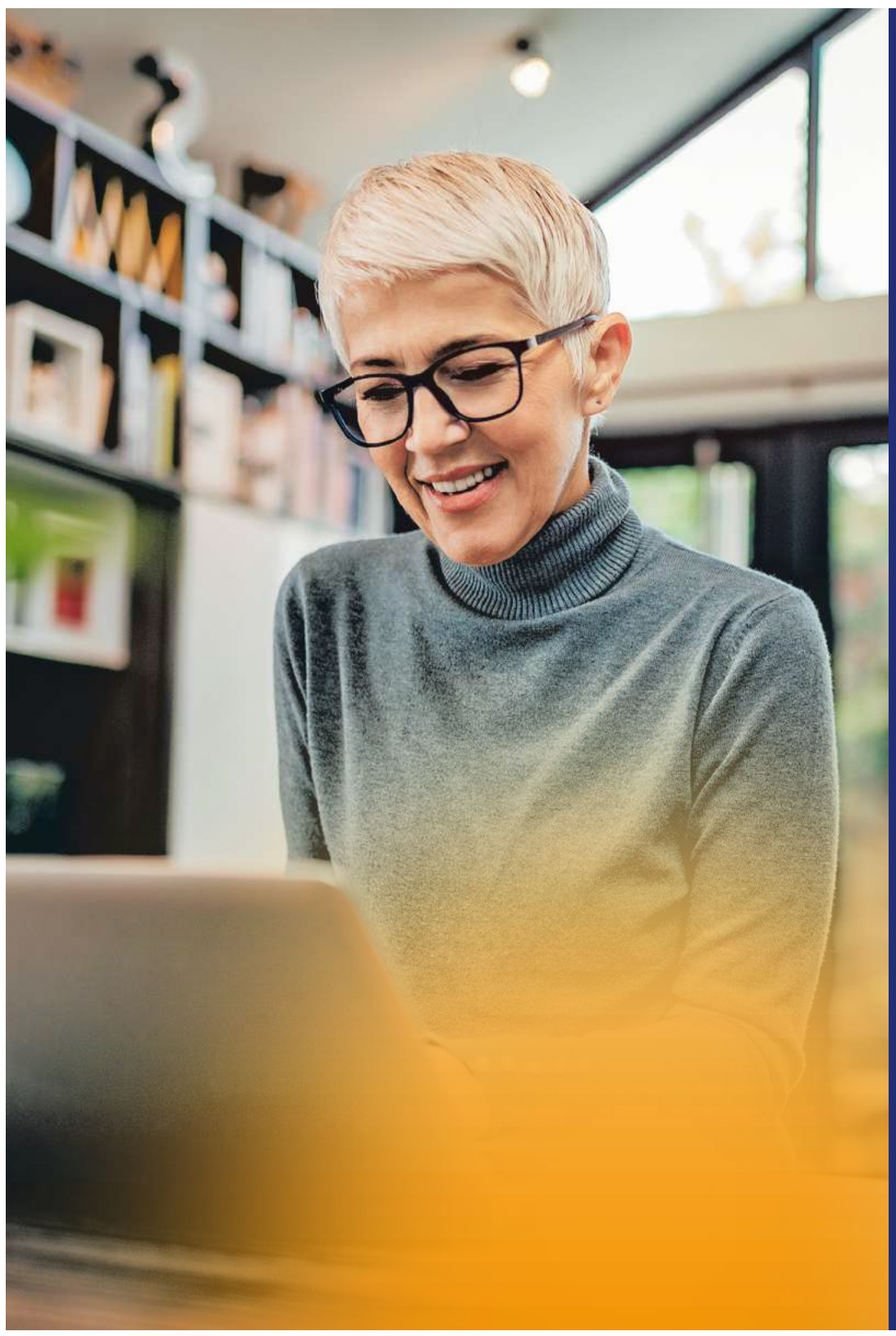
Faire, soziale und nachhaltig erfolgreiche, zukunftsfähige Finanzierungs- und Investitionskonzepte für Pflege-, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen gehören seit über drei Jahrzehnten zur Kernkompetenz der HW Leasing GmbH mit Hauptsitz in Wismar. Mit einem Vermietvolumen von über einer halben Milliarde Euro gehört sie in Deutschland zu den größten banken- und herstellerunabhängigen Leasinggesellschaften. Gerade soziale Dienste in privater Trägerschaft, Krankenhäuser und Kliniken, Verbände der freien Wohlfahrtspflege und gesundheitsorientierte kommunalnahe Unternehmen brauchen einen starken, erfahrenen Partner bei Investitionen. Das Fachteam um Vertriebsgeschäftsführer Sebastian Schwanbeck besitzt über 120 Jahre Erfahrung in den Bereichen Bruttofinanzierung, Mietkauf, Leasing und Einkaufsfinanzierung.

Die Konzepte der HW Leasing GmbH ermöglichen die nötige Flexibilität, ohne Eigenkapital zu binden und erlauben es, Investitionen zu tätigen, um den wachsenden Ansprüchen des sozialen Marktes gerecht zu werden.

Die HW Leasing GmbH weiß um die Probleme und Sorgen, die es zu lösen gilt, welche Besonderheiten zu beachten sind und welche Erwartungen an Finanzierungskonzepte gestellt werden. Sieben Niederlassungen im Bundesgebiet mit über 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sorgen für Planbarkeit, feste Ansprechpartner und reibungslose Geschäftsabläufe. ◆

Weitere Informationen:
www.hw-leasing.de
www.sozialbank.de/produkte/finanzierung/leasing

Anzeige



SozialBank

Fragen Sie Ihren Kredit direkt online an

Ob Sie einen Kindergarten, eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen, eine stationäre Altenpflegeeinrichtung oder einen ambulanten Pflegedienst planen, bauen oder erweitern wollen – wir helfen Ihnen, damit Sie und Ihre Organisation liquide bleiben.

Sie möchten mehr über unser Angebot erfahren? Folgen Sie uns auf https://kreditanfrage.sozialbank.de oder scannen Sie den QR-Code.

Wir sind für Sie da:
Bank für Sozialwirtschaft AG | 0800 375 205 00 | support-digital@sozialbank.de

Wirtschaftsprüfung, Recht und Beratung

Factoring – finanzielle Sicherheit in turbulenten Zeiten

Von Mirco Salomon, Senior-Firmenkundenbetreuer der BFS Service GmbH

Auch 2024 stehen Pflegedienste und -einrichtungen wieder vor großen Herausforderungen: Durch die Inflation sind die Kosten für Energie und Betriebsmittel stark gestiegen, außerdem führen Tariflohnbindung, Mindestlohn und Fachkräftemangel zu steigenden Personalkosten. Hinzu kommen die teils langen Zahlungszeiträume der Kranken- und Pflegekassen. Und trotz alledem müssen die Leistungserbringer der ambulanten und stationären Pflege ihren Zahlungsverpflichtungen nachkommen. Eine schnelle und einfache Lösung ist in diesem Zusammenhang Factoring.

Mirco Salomon.

Denn mit einer passgenauen Vorfinanzierung können sie sich gegen steigende Ausgaben und Unvorhersehbares in der ambulanten und stationären Pflege absichern. Dazu verkaufen die Leistungserbringer ihre offenen Forderungen gegenüber den Kranken- oder Pflegekassen an den Factoring-Anbieter. Dieser überweist die offenen Rechnungsbeträge für die Pflegeleistungen nach einer Prüfung zu einem gewünschten Zeitpunkt. Damit schützen sich Unternehmen und Einrichtungen vor Zahlungsausfällen und bleiben finanziell flexibel.

Was technisch klingt, ist in der Praxis ganz einfach. So funktioniert etwa Factoring für alle, die selbst abrechnen, bei der BFS Service GmbH in drei übersichtlichen Schritten:

1. Die Rechnungen werden mit den üblichen Nachweisen an die zuständigen Kostenträger der Pflegeleistungen geschickt.
2. Die Rechnungsausgangsdateien aus der Branchen-Software laden Kunden im BFS-Service-Kundenportal hoch.
3. Die Leistungserbringer erhalten den Gegenwert der Forderung zum gewünschten Zeitpunkt auf ihrem Geschäftskonto gutgeschrieben, zum Beispiel am nächsten Werktag.

Selbst abrechnen schafft Transparenz und spart Geld

Viele Pflegedienste und -einrichtungen binden sich wegen der Vorfinanzierung an ein Abrechnungsunternehmen und müssen für Leistungen bezahlen, die sie selbst wesentlich günstiger erbringen könnten – zumal die relevanten Abrechnungsdaten bereits in der eigenen Branchensoftware vorhanden sind.

Außerdem sparen sie Zeit beim Mahnwesen, denn der Abrechnungsdienstleister hat keine Kenntnis von der tatsächlichen Patientensituation: Er kann daher nur ein standardisiertes Mahnschreiben erstellen, das sich in der Praxis oft als wenig sinnvoll erweist.

Mit Reklamationen und Korrekturen der Kranken- und Pflegekassen müssen sich die Leistungserbringer selbst auseinandersetzen. Das Selbstabrechnen erhöht also die Effizienz im Arbeitsalltag. ◆

Weitere Informationen:
https://www.bfs-service.de/Factoring/

Wirtschaftsprüfung, Recht und Beratung

Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung (6. Pflege-ArbbV)

Von Rechtsanwalt Frank Dickmann, Solidaris

Seit dem 1. Februar 2024 gilt die (mittlerweile sechste) Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche. Am 4. Dezember 2023 wurde sie im Bundesanzeiger veröffentlicht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales folgt mit dem Erlass der Verordnung der Empfehlung der Pflegekommission. Die Verordnung gilt bis zum 30. Juni 2026. Wie schon die vorherigen Verordnungen befasst sich die „Sechste" mit Mindestentgelten, der Fälligkeit der Entgelte, dem branchenspezifischen Urlaubsanspruch und mit Ausschlussfristen, im Einzelnen:

Mindestentgelt
Die Verordnung sieht Erhöhungen in zwei Schritten vor, zum 1. Mai 2024 und zum 1. Juli 2025. Die Erhöhungsschritte sehen sehen Sie in der unten stehenden Tabelle.

Fälligkeit des Entgelts
Die Regelungen zur Fälligkeit des Entgelts sind gegenüber der 5. PflegeArbbV unverändert geblieben. Nach § 3 der Verordnung ist das Mindestentgelt für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit spätestens am letzten Bankarbeitstag des Kalendermonats fällig, in dem die Arbeitsleistung zu erbringen war.

Mehrurlaub
Der Anspruch auf Mehrurlaub (im Vergleich zum BUrlG) ist auf dem Niveau der 5. PflegeArbbV geblieben. § 4 der Verordnung sieht je Kalenderjahr neun Tage Mehrurlaub gegenüber dem BUrlG vor (bezogen auf die durchschnittliche Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage).

Ausschlussfrist für das Mindestentgelt
Der Anspruch auf Mindestentgelt verfällt, wenn er nicht innerhalb von zwölf Monaten nach seiner Fälligkeit in Textform geltend gemacht wird.

Zwei ergänzende Hinweise:
Allgemeiner Mindestlohn nach MiloG: Die 6. PflegeArbbV gilt für Pflegebetriebe. Welche Betriebe darunter fallen, ist in § 10 AEntG geregelt, § 1 Abs. 16. PflegeArbbV wiederholt die Definition. Innerhalb des sachlichen Anwendungsbereichs „Pflegebetrieb" ist der persönliche Anwendungsbereich zu beachten. Hier gelten zahlreiche persönliche Ausnahmen: Nicht anwendbar ist die Verordnung für Auszubildende (§ 1 Abs. 2 Satz 2), Studierende nach dem PflegeBG sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht im engeren Sinn mit der Pflege und Betreuung befasst sind (katalogartige Aufzählung in § 1 Abs. 3 der Verordnung). Achtung: Auch wenn für die ausgenommenen Berufsgruppen der Mindestlohn nach PflegeArbbV nicht gilt, muss natürlich der allgemeine Mindestlohn nach MiLoG beachtet werden (seit 01.01.2024 12,41 €/h).

Regional durchschnittliches Entgelt: Die PflegeArbbV setzt Mindeststandards. Zugelassene Pflegeeinrichtungen müssen ergänzend das regional durchschnittliche Entgelt zahlen (§ 72 SGB XI). ◆

Mindestentgelt

	01.12.2023	**01.05.2024**	**01.07.2025**
Ungelernte Pflegehilfskräfte	14,15 €	**15,50 €**	**16,10 €**
Einjährig ausgebildete Pflegehilfskräfte	15,25 €	**16,50 €**	**17,35 €**
Pflegefachkräfte	18,25 €	**19,50 €**	**20,50 €**
	5. PflegeArbbV	**6. PflegeArbbV**	

Autor:
Frank Dickmann
Rechtsanwalt
Tel. +49 2203 8997-385
f.dickmann@solidaris.de

Weitere Informationen:
www.solidaris.de

Anzeige

Solidaris

Solidaris ist der Branchenexperte für maßgeschneiderte Prüfung und Beratung von Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Als Partner auf Augenhöhe teilen wir die Werte unserer Mandantschaft, die Menschen in den Mittelpunkt stellt. Bei unserer werteorientierten Beratung verbinden wir ethische Verpflichtung mit wirtschaftlichem Erfolg. Dieses Verständnis verknüpfen wir mit unserem branchenspezifischen Know-how. Dabei erkennen wir dank unserer langen Branchenexpertise früher als andere, worauf es ankommt. Und eröffnen unserer Mandantschaft so neue Wege.

T +49 2203 8997-0 . info@solidaris.de . www.solidaris.de

_Wirtschaftsprüfung _Steuerberatung _Rechtsberatung _Unternehmensberatung _IT-Beratung

Personal Management

Abbrecherquoten in der Pflegeausbildung:

„Direkte Folge von Laumanns Politik“

bpa fordert Vereinfachung der Pflegeausbildung, um Abbrecherzahlen zu reduzieren

„Die hohe Zahl von Ausbildungsabbrechern in der Pflege ist eine direkte Folge der Politik von Minister Laumann.“ So reagiert der Landesvorsitzende NRW des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa), Bernhard Rappenhöner, auf die alarmierenden Abbrecherzahlen in der Pflege. „Die dramatische Abbrecherquote von 46 Prozent ist ein Ergebnis der generalistischen Pflegeausbildung.“

NRW-Sozialminister Karl-Josef Laumann hatte sich als Minister sowie als Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung für die Zusammenlegung von Alten- und Krankenpflegeausbildung eingesetzt. Nachdem die Azubizahlen im Land zuvor jahrelang deutlich gestiegen waren, führt dies nun zu einem generellen Rückgang der Ausbildungszahlen und einer deutlich höheren Abbrecherquote, während der Bedarf an Pflegekräften zeitgleich massiv steigt. „Minister Laumann muss erklären, warum er dazu beigetragen hat, diese Erfolgsgeschichte in NRW zu beenden.“

Die Ausbildung sei für die Einrichtungen erheblich komplizierter geworden. Viele Praxiseinsätze in Kliniken und im Bereich der Kinderpflege machten es gerade für kleine Pflegedienste oder Einrichtungen in ländlichen Gebieten schwer, diese Praxisstellen zu finden und die Ausbildung zu organisieren, analysiert Rappenhöner. Dazu kommt eine Reduzierung der Anwesenheiten des Azubis beim ausbildenden Betrieb. „Viele junge Menschen, die früher bewusst in die Altenpflege gegangen sind, werden von den zusätzlichen medizinischen Inhalten aus dem Krankenhausbereich abgeschreckt.“

Der bpa-Landesvorsitzende fordert Minister Laumann auf, den Schaden der damaligen Fehlentscheidung zu begrenzen und sich auf Bundesebene für Vereinfachungen der Ausbildungsabläufe einzusetzen. „Die gezielte Vorbereitung auf die Arbeit in der Altenpflege muss wieder im Mittelpunkt stehen. Praxiseinsätze, bei denen die Azubis wochenlang kilometerweit ins nächste Krankenhaus pendeln müssen, sind nicht praxistauglich. Das gesamte Pflegeberufegesetz muss auf den Prüfstand, weil es erkennbar nicht zur Absicherung und Weiterentwicklung der Ausbildung in der Pflege beigetragen hat.“ ◆

Weitere Informationen:
www.bpa.de

Nachrichten

Pflegekompetenzgesetz:

bad e. V. sieht ein positives Signal

Die von Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach vorgestellten vorläufigen Eckpunkte eines Gesetzes zur Reform der Pflegekompetenz treffen beim Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e. V. auf Wohlwollen. „Es ist höchste Zeit, dass eine strukturelle Änderung vorgenommen wird, die die Pflegekräfte in ihren Kompetenzen stärkt und zur Attraktivitätssteigerung des Berufes beiträgt“, kommentiert Andrea Kapp, Bundesgeschäftsführerin des bad e. V., die Pläne des Bundesgesundheitsministeriums.

Seit Langem weise der Bundesverband auf die nicht genutzten Potenziale der in der Pflege arbeitenden Fachkräfte hin. „Pflegefachkräfte sind hochkompetent. Ihre fachlichen Empfehlungen bilden heute bereits vielfach die Basis für ärztliche Verordnungen“, erläutert Kapp. Die vorgesehene gesetzliche Verankerung dieser Fachkompetenz bedeute eine begrüßenswerte Stärkung der Pflegefachkräfte und eine wertschätzende Anerkennung ihrer durch Ausbildung und Praxis erworbenen Fähigkeiten.

Die vom Bundesgesundheitsminister vorgelegten Eckpunkte beinhalten neben der auf bestimmte Leistungen beschränkten Verordnungsbefugnis in der häuslichen Krankenpflege (zum Beispiel bei Wundversorgung, Salben oder Katheter) auch eine stärkere Einbindung der Pflegekräfte bei der Feststellung der Pflegebedürftigkeit und bei der Versorgung mit Pflegehilfsmitteln. ◆

Weitere Informationen:
www.bad-ev.de

Anzeige

Das ISMS der Hospitalgemeinschaft Hosp.Do.IT und die Erarbeitung eines Mustermandanten

Von Prof. Dr. Pierre-Michael Meier, CHCIO[1] – Generalbevollmächtigter, Hospitalgemeinschaft Hosp.Do.IT

Problemstellung / Herausforderungen

Die zentralen Herausforderungen in der Digitalisierung liegen nicht im Vorhandensein von Tools und Instrumenten wie etwa einer formulierten IT-Betriebsstrategie zum sicheren Betrieb von Hard- und Software, da Informationssicherheit noch zu kurz kommt (Meier 2023) oder aber in der Auflösung des digitalen Investitionsstaus, sondern vor allem in der Bewusstwerdung, dass bei der digitalen Transformation etablierte und funktionale Geschäftsprozesse, ob analog oder elektronisch, dekonstruiert werden.

Hinsichtlich der Informationssicherheit muss nicht nur mehr investiert, sondern der Managementfokus muss mehr in den Mittelpunkt rücken – Stichwort ist hier nicht nur die Einführung von IT-Sicherheitsbeauftragten, sondern an die Spitze von IT-Bereichen muss ein CIO, der das Management im Blick hat (Meier 2023) und in Vereinbarung mit der DSGVO – Datenschutzgrundverordnung und dem B3S - Branchenspezifischer Sicherheitsstandard für die Gesundheitsversorgung im Krankenhaus mit dem Datenschutzbeauftragten (DSB), dem Qualitätsmanagement, dem Risikomanagement und dem Informationssicherheitsbeauftragten (ISB) ein Informationssicherheit Managementsystem (ISMS) aufbaut und diese durch den regelmäßigen Austausch untereinander und mit den Verantwortlichen für die Patientenversorgung institutionalisiert. Dieser Zusammenschluss sollte am Anfang in der Leitlinie zur Informationssicherheit verdeutlicht werden, um für das weitere Vorgehen eine solide Basis zu bieten.

Zielsetzungen

Die Gestaltung einer digitalen Agenda als weitere Dimension der Unternehmensstrategie mit den Fokusbereichen Digitalstrategie, Digital Business, Digital Patient Relationship Management und „last but not least“ den Mitarbeitendenfokus Digital Work (Meier 2022) führte bislang 37 Krankenhausträger mit 78 IK Nrn. zur Mitgliedschaft in der Hospitalgemeinschaft Hosp.Do.IT (Hosp). Zu Beginn wurden alle Fokusbereiche mit gleicher Wichtigkeit und Dringlichkeit entwickelt.

Das Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) und die Krankenhausstrukturfondsverordnung (KHSFV) legten die Dringlichkeit sodann auf das Mapping der Digitalstrategie und die KHZG Fördertatbestände (BAS Q 3). Da auch das KHZG der Informationssicherheit einen hohen Stellenwert beimisst, u. a. müssen in den sanktionsbewährten Fördertatbeständen (FTB) § 19 (1) Nr. 2 – 6 mind. 15 Prozent für Informationssicherheit ausgegeben werden, bleibt die Digitale Agenda ein Bestandteil der Gesamtausrichtung der Mitglieder der Hosp.Do.IT.

Beschreibung von Konzept und Lösung

Das Informationssicherheit Management(informations)system auf einen Blick entnehmen Sie bitte der Abbildung 2.

Die Bestandteile des Managementsystems im Bereich der Informationssicherheit in Umsetzung des B3S und somit in Anlehnung an die ISO 27001 sind mindestens

- eine Beschreibung des Kernprozesses der Wertschöpfung, d.h. der Patientenversorgung
- sämtliche Assets nach akt. B3S, d.h. aus den Bereichen kritische branchenspezifische Anwendungssysteme, Informationstechnik, Medizintechnik/-produkte, Kommunikationstechnik und Versorgungstechnik – kurz IKMVT (Informations-, Kommunikations-, Medizin- und Versorgungstechnik)
- eine Matrix der Schutzbedarfsfeststellungen der Assets mit Auswirkungswert bezogen auf die Bereiche Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit, Behandlungseffektivität und Patientensicherheit
- ein Datenschutzkonzept
- Ein IT-Betriebsführungs-/Notfallhandbuch.

Nutzen/Mehrwerte und Defizite der Lösung

Die Umsetzung der Leitlinie zur Informationssicherheit findet sich im ISMS wieder und der Nutzen liegt nicht nur darin, dass sich die Organisation mit der Informationssicherheit regelmäßig nach innen beschäftigt. Auch, mit Blick auf die KDL, nach außen zu Vertragspartnern wie Software- und Hardwarelieferanten. Ebenso Versicherungen, die sich beispielsweise nur in der Verantwortung sehen, wenn eben ein ISMS institutionalisiert ist und für die größten Risiken Notfallpläne vorliegen, die auch institutionalisiert sind, wie zum Beispiel für Hackerangriffe.

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend sind zur Vermeidung einer Störung der Informationssicherheit vom Geschäftsbereich IKMVT ohne Anspruch auf Vollständigkeit folgende elementar anzusehende Maßnahmen vorzunehmen:

- Es wird eine strukturierte sichere Datensicherungsstrategie angewandt.
- Form und Struktur der Daten auf dem Sicherungsträger sind so beschaffen, dass deren Rücksicherung technisch möglich ist.
- Es wird mindestens einmal täglich eine Datensicherung durchgeführt.
- Firewalls und Virenscanner werden stets durch Updates aktuell gehalten.
- Das Patch-Management gewährleistet zeitnah Sicherheitsupdates und –patches.
- Es werden überall Betriebssysteme und Programme einschließlich Antivirensoftware und Firewalls verwendet, für die vom Hersteller auch Updates bereitgestellt werden.
- Die Updates werden auf den IT-Systemen installiert, sobald diese vorliegen.
- Es existiert eine solide Zugriffsstruktur, besonders für die Administratoren.
- Zugriff auf personenbezogene und andere sensible Daten werden mit Zugangsberechtigungen, Verschlüsselung und/oder Passwörtern gesichert.
- Von Vertragspartnern vorgegebene Prozesse zur Schadenmeldung und -bewältigung werden befolgt. ◆

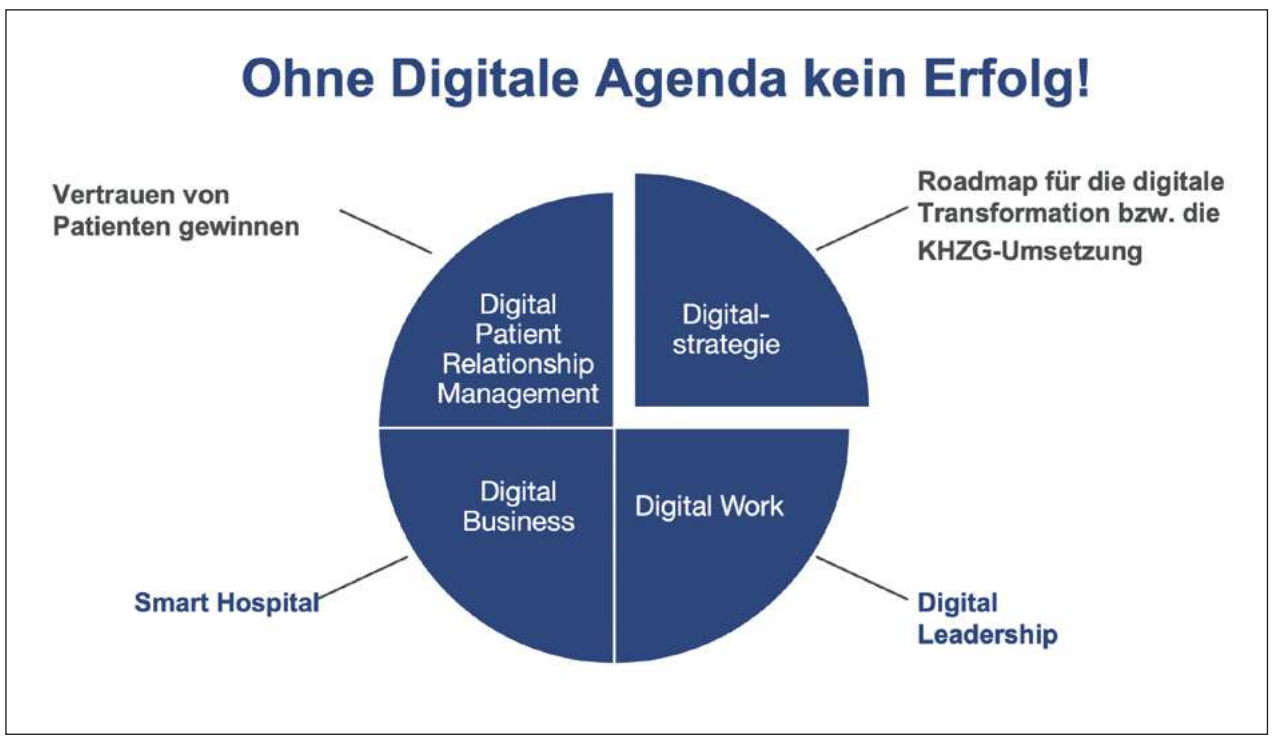


Abb. 1: Ohne eine strukturierte Digitale Agenda kein Erfolg.

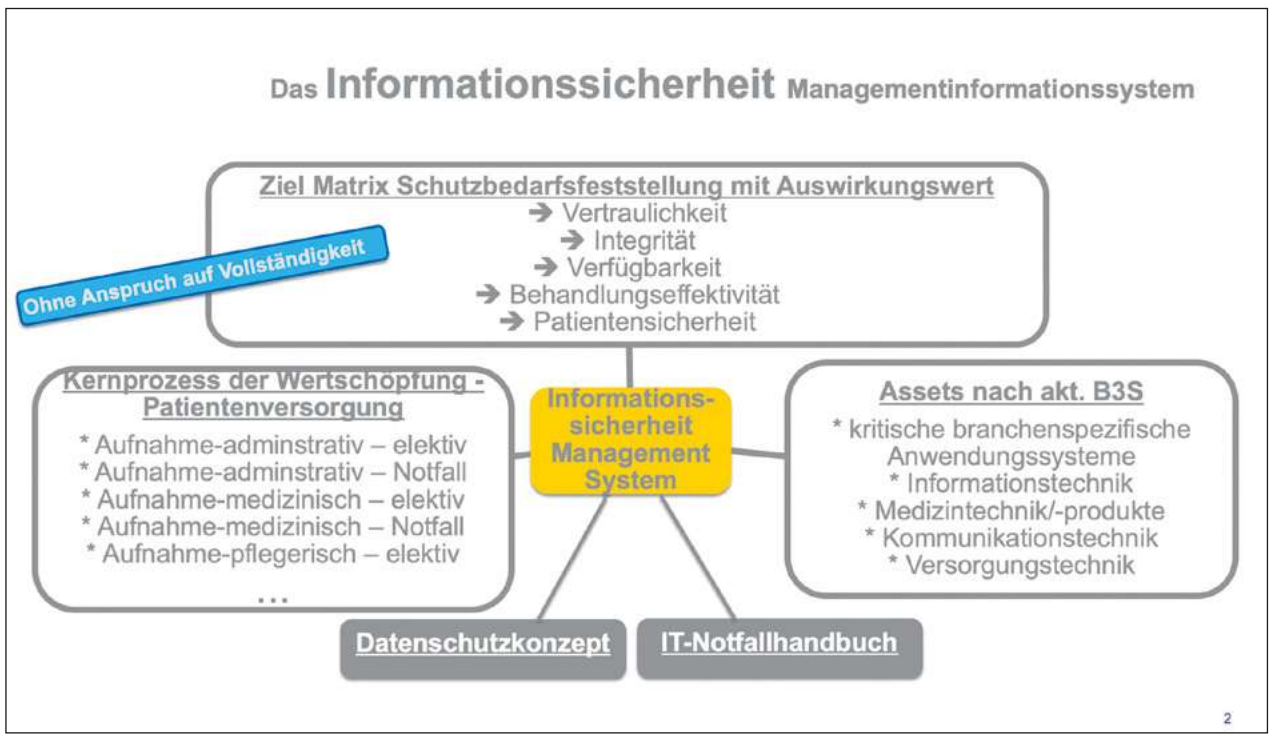


Abb. 2: Das Informationssicherheit Managementinformationssystem.

Abkürzungsverzeichnis

B3S – Branchenspezifischer Sicherheitsstandard für die Gesundheitsversorgung im Krankenhaus
DSB – Datenschutzbeauftragte (DSB)
DSGVO - Datenschutzgrundverordnung
FTB – Fördertatbestand
HDM – Health Data Management
Hosp – Hospitalgemeinschaft Hosp.Do.IT
HIM – Health Information Management
IKMVT – Informations-, Kommunikations-, Medizin- und Versorgungstechnik
ISB – Informationssicherheitsbeauftragte
ISO – International Organization for Standardization
ISMS – Informationssicherheit Managementsystem
KDL – Kritische Dienstleistungen
KHZG – Krankenhauszukunftsgesetz
KHSFV – Krankenhausstrukturfondsverordnung
KPI – Key Performance Indicators

Literaturangaben

BAS (o.J), Richtlinie zur Förderung von Vorhaben zur Digitalisierung der Prozesse und Strukturen im Verlauf eines Krankenhausaufenthaltes von Patientinnen und Patienten nach § 21 Absatz 2 KHSFV. https://www.bundesamtsozialesicherung.de/fileadmin/redaktion/Krankenhauszukunftsfonds/20210503Foerderrichtlinie_V03.pdf. Zugegriffen: 26. Januar 2023.

Meier (2019) Meier, P.-M. (2019). Die Dekonstruktion von Geschäftsprozessen und die Disruption von Geschäftsmodellen – der neue Dreiklang. In P.-M. Meier, J. Dülling, A. Henkel & G. Nolte (Hrsg.), Digitale Transformation der Gesundheitswirtschaft (S. 23 – 37). Kohlhammer.

Selfapy (o.J.a), Online-Kurse bei psychischen Störungen. https://https://www.selfapy.com. Zugegriffen: 23. Februar 2023

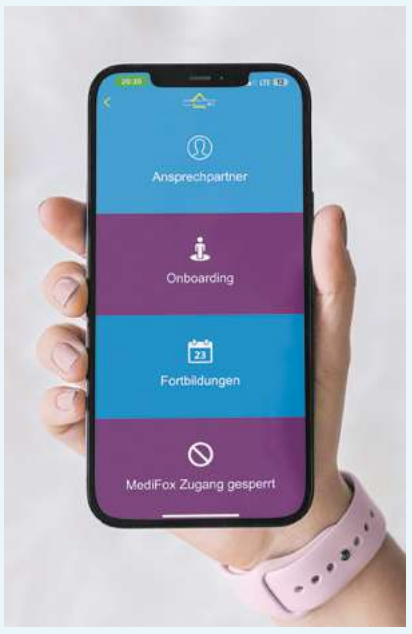
Meier (2022) Meier, P.-M. (2022). Krankenhausführung und Digitalisierungsstrategie. In P.-M. Meier, G. Hülsken & B. Maier (Hrsg.), Healthcare CIO (S. 21 – 61). Kohlhammer.

Meier (2023) Meier, P.-M., G. Hülsken und B. Maier (2022). Vorwort. In P.-M. Meier, G. Hülsken & B. Maier (Hrsg.), Digitaler Reifegrad von deutschen Kliniken im internationalen Vergleich. Wege zur Erreichung einer besseren Bewertungsstufe (S. 5 - 21). Holzmann.

Personal Management

Was muss eine Mitarbeiter-App können?

Es ist Zeit, sich in der internen Kommunikation von Mail-Kommunikation und älteren Methoden zu lösen. Ein populärer Weg ist die Implementierung von Mitarbeiter-Apps. Ein mobiles Intranet informiert alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Standort, bezieht sie in Entscheidungen ein und schafft Teilhabe. So wird die Bindung an den Arbeitgeber gestärkt.



Ein mobiles Intranet schafft Teilhabe und verstärkt die Mitarbeiterbindung.

Welche Grundfunktionen sind wichtig?

Eine Mitarbeiter-App wird meist individuell ins Leben gerufen. Es sollten Funktionen gewählt werden, die für Mitarbeitende einen Mehrwert bieten.
Dazu gehören:

Interne Kommunikation:
- Newsletter
- Team-Magazin
- Unternehmensinterne Infos

Mitarbeiterinteraktion und -engagement:
- 1:1 Chats
- Blog- und Newsbereich
- Umfrage-Funktion
- Bonussystem und Treuekarten
- Push-Nachrichten

Personalmanagement und Karriereentwicklung:
- Interne Stellenbörse
- OnBoarding-Begleitung
- Übersicht zu Fort- und Weiterbildungen

Wissensmanagement und Ressourcenzugriff:
- Wiki, Formulare
- Geschützte Bereiche

Technische Integrationen von Drittanbietern:
- zum Beispiel MediFox, DATEV, e-Learning

Mitarbeiter-Apps bieten eine flexible Zugänglichkeit über Computer, Handy und Tablet. Oft können sie auch ohne aktive Internetverbindung genutzt werden. Der Kostenpunkt variiert abhängig von Funktionsumfang und Unternehmensgröße zwischen 5.000 und 30.000 Euro.

Wie erstellt man eine Mitarbeiter-App?

Die Entwicklung einer Mitarbeiter-App ist ein mehrstufiger Prozess, der auf die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens und der Mitarbeiterkommunikation zugeschnitten wird. Im ersten Schritt werden die erforderlichen Funktionen definiert. Anschließend lassen sich Logo, Farben und Inhalte an das individuelle Branding anpassen.
Die App wird für iOS und Android entwickelt und kann optional auch in den App-Stores veröffentlicht werden. Nach dem Launch können die Inhalte eigenständig bearbeitet werden – Programmierkenntnisse sind meist nicht nötig.

Fazit

Eine Mitarbeiter-App ist ein praktisches Kommunikationsinstrument in der modernen Pflege, insbesondere für die interne Kommunikation und Mitarbeiterbindung vonseiten der Arbeitgeber. Sie ermöglicht eine schnelle und lückenlose Verteilung von Informationen, erleichtert den Austausch und verbessert die betrieblichen Organisationsstrukturen. ◆

Weitere Informationen:
https://www.fokus-d.de/mitarbeiter-apps

Messen

Innovationen, Networking und Inspiration

INTERNORGA macht Hamburg erneut zum Erlebnis-Hotspot für den gesamten Außer-Haus-Markt

Im Frühjahr 2024 begrüßt Hamburg wieder die ganze Branche: Vom 08. bis 12. März 2024 findet die INTERNORGA, die internationalen Leitmesse für Hotellerie, Gastronomie, Bäckereien und Konditoreien, statt. Bereits jetzt dürfen Besuchende auf spannende Themen auf der INTERNORGA Open Stage, außergewöhnliches Networking in der Afterwork-Lounge OFF THE RECORD, viele neue und alte Key-Player sowie Innovationen aus allen Branchen gespannt sein.

Die INTERNORGA erfreut sich regen Zuspruchs.

Im März freut sich Hamburg nicht nur über den beginnenden Frühling, erste Sonnenstrahlen werfen ihr Licht auch auf eine Fülle von Trends, Neuigkeiten und Networking-Möglichkeiten: „Ganz nach dem INTERNORGA Motto „Alle zusammen." vereinen wir auch 2024 wieder die gesamte Branche für fünf unvergessliche Tage, die geprägt sind von Innovationsgeist, brandaktuellen Nachrichten, spannenden Gesprächen und nicht zuletzt natürlich auch einer ordentlichen Portion Spaß", betont Claudia Johannsen, Geschäftsbereichsleiterin bei der Hamburg Messe und Congress.

Am Puls der Zeit: Newcomer, KI und Nachhaltigkeit

Auf der INTERNORGA finden sich die neuesten Trends und Innovationen für den gesamten Außer-Haus-Markt, sei es in Bezug auf Speisen und Getränke, die Optimierung von Prozessen oder die aktuellsten Einrichtungsideen. Maßgeblich dafür ist seit vielen Jahren unter anderem die Newcomers Area, die jungen Konzepten eine Plattform bietet, um ihre neu entwickelten Produkte und Dienstleistungen erstmals einem breiten Publikum zu präsentieren.
Auch 2024 wird Künstliche Intelligenz eine herausragende Rolle spielen: Das KI CENTER zeigt Lösungen und Anwendungen, um den Betrieb zu optimieren und zu gestalten.
Das Thema Nachhaltigkeit und die damit verbundene Mehrwegpflicht bleiben ebenfalls hochaktuell. Im Trendbereich Packaging & Delivery finden sich alle Komponenten für ein erfolgreiches Take-away- und Liefergeschäft. All diese brandneuen Trends und Themen sind nicht nur in den Ausstellungsbereichen vertreten, sondern werden auch auf den Bühnen wie der INTERNORGA Open Stage und der Plattform What the Food – by foodlab von Branchenexpertinnen und -experten mit wertvollen Insights und Tipps präsentiert und diskutiert.

Hochkarätiges Programm

Das vielfältige Messeprogramm der INTERNORGA 2024 wird durch die beliebten Awards und Kongresse abgerundet. Den Auftakt am Vortag der Leitmesse bildet erneut das Branchentreffen der Extraklasse: das Internationale Foodservice-Forum.
Am ersten Messetag folgt das Finale des deutschen Gastro-Gründer-Preises, bei dem zusammen mit dem Leaders Club und orderbird innovative Gastro-Konzepte prämiert werden, sowie der INTERNORGA Zukunftspreis. Dieser kürt bereits seit 2011 Unternehmen, die sich durch besonderen Mut, Engagement für Innovationen und mehr Nachhaltigkeit im Außer-Haus-Markt auszeichnen. An den darauf folgenden Tagen stehen sowohl der Next Chef Award, der gemeinsam mit Starkoch Johann Lafer die besten Nachwuchstalente sucht, als auch der Branchentag der Gemeinschaftsgastronomie auf dem Programm.
Save the Date! Die INTERNORGA findet vom 08. bis 12. März 2024 auf dem Gelände der Hamburg Messe und Congress statt und begrüßt Besuchende aus ganz Europa. ◆

Über die INTERNORGA

Die INTERNORGA ist die internationale Leitmesse für Hotellerie, Gastronomie, Bäckereien und Konditoreien. Als jährlicher Treffpunkt für diese Branchen findet sie vom 08. bis 12. März 2024 auf dem Gelände der Hamburg Messe und Congress statt. Nationale und internationale Ausstellende präsentieren Fachbesuchenden ihre Produkte, Trends und Innovationen für den gesamten Außer-Haus-Markt. Begleitet wird die Fachmesse durch international besetzte Kongresse, ein umfassendes Rahmenprogramm und innovative Branchenwettbewerbe.

Weitere Informationen:
www.internorga.com

Einrichtung mit WiBU:

Arbeitsräume, die glücklich machen

Wertschätzung für das Mitarbeiterteam

Vieles hat sich in Senioren- und Pflegeheimen getan, um die Erwartungen der Bewohnenden an modernen Komfort und Atmosphäre zu erfüllen. Doch wie sieht es in den Mitarbeiterräumen aus? Ein angenehmes Arbeitsumfeld erhöht die Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden – und die Reputation als Arbeitgeber – ein entscheidender Faktor in Zeiten von Personalmangel und neuen Arbeitsformen.

Fotos: WiBU Gruppe

Das WiBU Einrichtungsteam bindet bei der Planung der Mitarbeiterräume Fachkräfte aktiv ein.

Nur weniges macht die Wertschätzung des Arbeitgebers für sein Mitarbeiterteam so deutlich spürbar und sichtbar wie eine gute Ausstattung ihres Arbeitsumfeldes. Dazu zählen ablaufoptimierende Einrichtungen ebenso wie eine Raumgestaltung, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiterschaft orientiert.

Klar ist, dass sich diese Bedürfnisse derzeit rasant wandeln. Besonders der berufliche Nachwuchs hat große Erwartungen an Teilhabe, Entfaltung und Wertschätzung. Hinzu kommt der Trend hin zu agileren Teamstrukturen und flexiblen Arbeitskonzepten, die ein größeres Maß an Austausch und Kommunikation erfordern.

Attraktive Mitarbeiterräume für Kommunikation und Entspannung gestalten

WiBU gestaltet moderne Mitarbeiterräume, die die Kommunikation und Kreativität fördern.

Ein angenehmer Platz zum Regenerieren in der Pause und sich schnell mal zusammenzusetzen und auszutauschen: Dafür reichen oft schon kleine Veränderungen in bestehenden Mitarbeiterräumen – und entsprechend überschaubare Investitionen. Ein freundliches Farbkonzept, eine Fenster- oder Wanddekoration, eine gemütliche Sitzecke oder ein Sofa und vielleicht eine kleine integrierte Teeküche – und schon werden Mitarbeiterzimmer zu Räumen, die geliebt werden und die zu einem guten Miteinander von Teams beitragen. Dies gelingt mit einer planerischen Erfahrung und Kreativität der Einrichtungsteams, selbst bei sehr eingeschränkten räumlichen Möglichkeiten.

Ablaufoptimierte Einrichtungen für Arbeits- und Funktionsräume

Ob Dienstzimmer oder Büros, Hygieneräume oder Umkleiden: Eine unterstützende Einrichtung und Gestaltung ist die Voraussetzung für effizientes, ergonomisches und angenehmes Arbeiten. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind der zentrale Ansatzpunkt, wenn sie in ihren täglichen Abläufen optimal unterstützt werden sollen. Hier setzt das WiBU Einrichtungsteam auf eine Planung, in der auch die Fachkräfte mit eingebunden werden. Im Zentrum der WiBU Planungen stehen dabei stets eine professionelle Ergonomie und Lichtführung in Kombination mit einer hochwertigen Einrichtung und Optik.

Bei der Planung von Arbeitsräumen achtet das Einrichtungsteam auf eine funktionale Ausstattung für Entlastung, Ordnung und Organisation. Wie zum Beispiel der richtige Medikamentenschrank für das Dienstzimmer, der den aktuellen Anforderungen an die Arzneimitteltherapiesicherheit entspricht und ein sicheres Medikamentenmanagement unterstützt. Oder die bedarfsgerechte Einrichtung von Funktionsbereichen wie Hygiene- oder Lagerräume für die dort arbeitenden Teams. Entscheidend ist stets eine Planung, die die räumlichen Gegebenheiten ebenso berücksichtigt wie bestehende oder geplante Arbeitsabläufe.

Vom modernen Büroarbeitsplatz bis zu New-Work-Konzepten

Auch wenn „New Work“ aktuell in aller Munde ist – und damit neue Arbeitsformen wie Homeoffice, mobile Arbeitsplätze und agile Teamstrukturen –, was am Ende entscheiden sollte, ist der tatsächliche Bedarf und die Umsetzbarkeit solcher Konzepte in der Arbeitspraxis. Vor allem in Verwaltungsbereichen eröffnen diese Formen an Flexibilität eine große Vielfalt an Gestaltungsmöglichkeiten für die

Anzeige

SANET extreme

Der leistungsstärkste nachhaltige Sanitärreiniger*

✔ Höchste Kalklösekraft
✔ Schnellste Kalkseifenentfernung
✔ Easy-to-Clean Effekt

EU Ecolabel: DE/020/382

* getestet von einem unabhängigen Prüfinstitut. Prüfberichtsnr. 6476718-01 vom 02.02.2023, Kalklösevermögen nach IKW-Testmethode. 10 min Einwirkzeit.

A circular future | www.green-care-professional.com

Tana-Chemie GmbH

WiBU schafft Wohlfühlräume für Mitarbeiter – ein gemütlicher Rückzugsort in der Mitarbeiterpause.

Von WiBU eingerichtete Räume schaffen ein positives "Wir-Gefühl" am Arbeitsplatz und stärken die Bindung der Mitarbeiter.

Räume für das positive „Wir-Gefühl“

modernen Arbeits- und Kommunikationsanforderungen. Diese reichen von individuell zugeschnittenen, ergonomischen Arbeitsplätzen im Einzelbüro über Shared Offices und Co-Working-Spaces bis hin zu großzügigen, offenen Arbeitsplatzlandschaften, die Arbeits- und Kommunikationsbereiche sowie Rückzugsmöglichkeiten integrieren.

Der wachsende Bedarf nach Kommunikation und Austausch in den Teams kann in vielerlei Hinsicht unterstützt werden. Zum Beispiel mit modern ausgestatteten Besprechungsräumen, aber auch mit unterschiedlich gestalteten Räumen und Treffpunkten für spontane, kreative Gespräche oder Besprechungen. Hier sorgen die erfahrenen WiBU Einrichtungsteams für ein abwechslungsreiches, kommunikationsförderndes Ambiente. Zum Beispiel mit Lounge-Möbeln, Stehtischen und – nicht zu vergessen – kleinen, auch privat nutzbaren Internetplätzen.

Jede Vereinfachung des täglichen Arbeitsablaufs und jeder Raum, in dem man sich in der Pause gut regenerieren kann, sind ein Gewinn für das positive Wir-Gefühl am Arbeitsplatz. Manchmal machen sie auch den entscheidenden Unterschied bei der Entscheidung für den neuen Arbeitgeber. Erfahrung und Expertise sind für die Umsetzung gut funktionierender Mitarbeiterräume notwendig. Als Ideengeber und Planer, aber auch als Experte für angenehme Raumerlebnisse, präsentiert WiBU eine große Vielfalt an Möglichkeiten für Mitarbeiterräume, Dienstzimmer usw. Dabei zeigt die Erfahrung, dass schon kleine, gezielte Veränderungen die Arbeitsbedingungen und Atmosphäre deutlich verändern und für mehr Zufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sorgen können. ◆

Weitere Informationen:
www.wibu.care

Nachrichten

Wie können Wischbezüge sicher und nachhaltig aufbereitet werden?

Um Wischbezüge hygienisch zu reinigen, sollte vor der Wäsche der Grobschmutz entfernt werden. Sortenrein getrennt nach Farbe und Material entfernt die Vorwäsche mit klarem Wasser Reinigungs- und Desinfektionsmittelrückstände.

Nach dem Waschen die Wischbezüge sofort verwenden oder maschinell sortenrein trocknen, um eine Verkeimung zu vermeiden. Für mehr Nachhaltigkeit sorgt das EU-Ecolabel zertifizierte ECOMPLETE System von Green Care Professional. Bestehend aus einem flüssigen Vollwaschmittel, einem alkalischen Waschkraftverstärker, einem Bleichmittelzusatz und einem Weichspüler entspricht es höchsten ökologischen Anforderungen mit hervorragender Materialverträglichkeit bereits ab 30°C. ◆

Weitere Informationen:
https://www.green-care-professional.com/de/systeme/ecomplete-system/

Anzeige

Vom 23. – 25. April in Essen

ALTENPFLEGE 2024

Die Leitmesse der Pflegebranche

Vom 23. bis 25. April 2024 wird das Essener Messegelände zum zweiten Mal zum Zentrum der nationalen Pflegebranche und wichtigster Treffpunkt des Jahres! Erleben Sie täglich von 09.00 bis 17.00 Uhr aktuelle Entwicklungen, Produkte und Dienstleistungen rund um die stationäre und ambulante Pflege. Themen wie Nachhaltigkeit, Energie, Digitalisierung, vernetztes Wohnen und Innovationen stehen bei der diesjährigen Leitmesse im Mittelpunkt.

Fotos: Messe Altenpflege

Innovationen, Konzepte, Geschäftsideen und ein starkes Netzwerk warten auf die Besuchenden der ALTENPFLEGE 2024 in Essen.

Gute Gründe für Ihren Besuch:

- Entdecken Sie Trends und Produktneuheiten: Erkunden Sie die vielfältige Ausstellung in den Messehallen
- Stärken Sie Ihr Netzwerk: Treffen Sie Kolleginnen und Kollegen, Experten und Expertinnen sowie Entscheiderinnen und Entscheider aus der Pflegebranche
- Erleben Sie Innovationen, Geschäftsideen und Start-ups: Besuchen Sie die AVENEO und die START-UP Challenge 2024

Wissenstransfer

Auf der ALTENPFLEGE warten auf die Besucher 2024 wieder zahlreiche Bühnen und ein umfassendes Vortragsprogramm mit Expertinnen und Experten aus der Branche.
Aktuell steckt die Messe mitten in den Vorbereitungen des begleitenden Messekongresses. Im Fokus stehen hier Themen wie Telematikinfrastrukttur, Personal, Nachhaltigkeit oder Tarif – geballtes Fachwissen an allen drei Messetagen.
Zudem arbeitet man momentan daran, ein vielfältiges Foren- und Hauptbühnenprogramm zu erstellen, das für alle Besucherinnen und Besucher in den Messehallen frei zugänglich sein wird.

Marktüberblick

Die ALTENPFLEGE ist für Deutschland und die Anrainerstaaten der wichtigste Treffpunkt der Pflegebranche.
2023 waren wieder über 550 Ausstellende dabei, die ihre neuesten

Anzeige

Entwicklungen, Trends, Dienstleistungen und Produkte sowohl für die stationäre als auch ambulante Pflegewirtschaft gezeigt haben. Die Ausstellung der ALTENPFLEGE umfasst die Bereiche Pflege & Therapie, Beruf & Bildung, IT & Management, Verpflegung & Hauswirtschaft sowie Raum & Technik.
Nutzen Sie die interdisziplinäre Messe ALTENPFLEGE als Plattform, um Ihre Produkte und Dienstleistungen in einem attraktiven Umfeld zu präsentieren!

Pro on the Go: ein praxisnahes E-Learning-Format für die Pflege

Stellen Sie sich vor, eine Pflegefachperson kommt morgens zum Dienst und muss überraschend eine Pflegehandlung durchführen, die sie schon sehr lange nicht mehr ausgeführt hat. Dabei können Unsicherheit, Stress und Fehler entstehen.
Hier kann die Lernvideo-Staffel "Pro on the Go" von Relias ihr volles Potenzial entfalten, indem sie praktisches Wissen schnell, kompakt und effektiv vermittelt. Frei übersetzt bedeutet Pro on the Go „Profi unterwegs".
Die Lerneinheiten dauern in der Regel nur zwischen 5 – 15 Minuten und können jederzeit und überall angeschaut werden. Oft sind sie außerdem durch Videos ergänzt, in denen Lernende einer erfahrenen Pflegeperson über die Schulter schauen können.
Die "Pro on the Go"-Staffel umfasst derzeit mehr als 30 Lerneinheiten, zum Beispiel Schmerzbeurteilung, Transdermale Pflaster, Blutzuckermessung, Insulininjektion u. v. m.

brainLight sorgt mit einem speziellen Massagesessel für Entspannung in den Pausenzeiten.

Ausschnitt aus dem Relias E-Learning-Modul „Pro on the Go – Applikation von transdermalen Pflastern".

Frischer Wind für Pflegeeinrichtungen

Duft, Gefühle, Leben. Seit 2006 sorgt „das Dufte Team" der Firma senkonzept aus Stuttgart für frischen Wind in Alten- und Pflegeheimen, denn eine Pflegeeinrichtung muss nicht nach Pflege riechen.
Mit einem genialen Verfahren werden schlechte Gerüche effektiv neutralisiert. Dank eines Rund-um-Sorglos-Pakets brauchen sich die Kunden um nichts zu kümmern und sparen Zeit und Geld. Die Düfte werden bis zu viermal im Jahr automatisch gewechselt und den Jahreszeiten angepasst. Auch um die Wartung der Geräte kümmert man sich.
Egal, ob es sich um eine große oder kleine Einrichtung handelt, die Firma senkonzept hat eine individuelle Lösung für alle Kunden. Die Düfte sorgen für eine dezente und angenehme Atmosphäre, in der sich Bewohnende wohlfühlen und Mitarbeitende gerne arbeiten. Denn auch so gewinnt man neue Pflegekräfte. Empfangen auch Sie Angehörige mit einem angenehmen Duft, denn für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance!

Entspannung auf Knopfdruck kann Stress minimieren

Die Intensität der Arbeit ist in der Pflege herausfordernd. Alle Beteiligten wünschen sich einen ausgeglichenen Workflow. Regulierend kann hierfür Entspannung wirken, die auf Knopfdruck und quasi ohne eigene Anstrengung geschieht.
Scannen Sie bitte den abgebildeten QR-Code - Sie erfahren so mehr zu einem awardprämierten Projekt, das Qualitätspausen ermöglicht. Das brainLight-Komplettsystem harmonisiert mit Licht- und Tonimpulsen über eine Visualisierungsbrille und einen Kopfhörer die Anwendenden.
Körperlich entspannt ein Shiatsu-Massagesessel und sorgt für einen wohltuenden Ausgleich. Vorgesehen ist die Entspannung in den Pausenzeiten bzw. vor oder nach der Arbeit. Die vierwöchige Projektdauer ist kostenfrei. Es fallen nur Anlieferungs- und Abholkosten an. ◆

Weitere Informationen:
www.altenpflege-messe.de
https://www.relias.de/blog/pro-on-the-go-das-neue-e-learning-format-fuer-die-pflege
www.senkonzept.de
www.brainlight.de

MESSE- UND KONGRESS-TERMINE

23. – 25. April 2024
ALTENPFLEGE
Die Leitmesse der Pflegewirtschaft, Essen

28. April 2024
GESUNDHEITSMESSE
Die Messe rund um die Gesundheit für Jung und Alt, Holzminden

14. – 16. Mai 2024
PFLEGE PLUS
Fachmesse für Altenpflege, Krankenpflege und Rehabilitation mit begleitendem Kongress, Stuttgart

28. – 29. Mai 2024
EXPO LIVING & CARE
(bisher Altenheim EXPO) Strategiekongress für Betreiber, Planer und Investoren der Pflegebranche, Berlin

20. – 22. Juni 2024
IRMA
Internationale Reha-, Pflege- und Mobilitätsmesse, Hamburg

03. – 04. September 2024
MEDCARE
Kongress mit Fachausstellung für klinische und außerklinische Patientenversorgung, Leipzig

10. – 12. September 2024
PFLEGEMESSE
Fach- und Kongressmesse für Reha, Therapie und Pflege, Rostock

25. – 28. September 2024
REHACARE
Internationale Fachmesse für Rehabilitation, Pflege, Prävention und Inklusion, Düsseldorf

26. – 27. September 2024
DFK DOP
Deutscher Fachpflegekongress & Deutscher OP-Tag 2024, Münster

16. – 17. Oktober 2024
CONSOZIAL
Leitveranstaltung der Sozialwirtschaft in Deutschland, Nürnberg

07. – 08. November 2024
DEUTSCHER PFLEGETAG
Berlin

11. – 14. November 2024
MEDICA
Weltforum der Medizin Internationale Fachmesse mit Kongress, Düsseldorf

Änderungen vorbehalten.

Anzeige

Organisieren Sie effektive Fortbildungen im Handumdrehen

Mit der E-Learning-Lösung von Relias kein Problem. Die Lernplattform nimmt Ihnen zeitaufwendige Tätigkeiten ab: Online-Kurse werden den entsprechenden Lernenden automatisch zugewiesen und stehen jederzeit zur Verfügung. Das Berichtswesen liefert zuverlässig, insbesondere vor externen Qualitätsprüfungen, alle benötigten Informationen.

Mit unseren abwechslungsreich gestalteten E-Learning-Kursen lernen Ihre Mitarbeitenden praxisnah, nachhaltig und mit Spaß.

Unsere Lösungen bieten noch sehr viel mehr.

Kontaktieren Sie uns, wir überzeugen Sie gern!

Viele Webinare zu spannenden Themen, z. B. Personalbemessung, SIS® und mehr.

Schauen Sie sich um auf www.relias.de/veranstaltungen

RELIAS

Ihr Partner für E-Learning im Gesundheitswesen
Pflichtfortbildungen, Expertenstandards und Fachfortbildungen online schulen
030 166 358 14 | kontakt@relias.de | www.relias.de

Messen

PFLEGE PLUS 2024:

Plattform für Updates aus der Branche

Messe zeigt neue Produkte und Dienstleistungen aus allen Pflegebereichen

Süddeutschlands Pflegebranche trifft sich wieder: Vom 14. bis 16. Mai 2024 kommen Entscheiderinnen und Entscheider sowie Mitarbeitende aus allen Bereichen der ambulanten und stationären Alten- und Krankenpflege nach Stuttgart, um sich auf der PFLEGE PLUS über Trends und Entwicklungen zu informieren und sich fachlich auszutauschen.

Fotos: Landesmesse Stuttgart GmbH

Die PFLEGE PLUS zeigt 2024 wieder neue Produkte und Dienstleistungen aus allen Pflegebereichen.

Im Ausstellungsbereich der beliebten Fachmesse für den süddeutschen Raum erwartet die Besuchenden eine große Bandbreite an neuen Produkten und Dienstleistungen aus den Bereichen Management und Bildung, stationäre und ambulante Pflege, Rehabilitation und Therapie sowie Wohnen, Einrichten und Hauswirtschaft. Wer sich im Pflegeberuf orientieren oder weiterbilden möchte, findet im Sonderbereich PFLEGEberuf die passenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.
Mit newcome@PFLEGEPLUS gibt es zudem eine eigene Plattform für Gründerinnen und Gründer in der Pflegebranche. Hier erhalten junge, innovative Start-ups die Gelegenheit, sich und ihre Ideen für den Pflegemarkt einem breiten Fachpublikum vorzustellen. Die PFLEGE PLUS gehört zu den etabliertesten Fachmessen für die Pflege. Bereits seit 1995 werden hier Netzwerke gestärkt und Investitionen geplant und entschieden.

Der begleitende Kongress der PFLEGE PLUS 2024 ist mit seinen beiden Programmsträngen „Management“ und „Fachpersonal“ klar strukturiert.

Hochaktuelle Themen, zertifizierte Fortbildungen

Der begleitende Kongress der PFLEGE PLUS 2024 ist mit seinen beiden Programmsträngen „Management“ und „Fachpersonal“ klar strukturiert. An den drei Messetagen finden insgesamt 24 zielgruppenspezifische Veranstaltungen zu den Bereichen Strategie, Organisation und Planung (Strang „Management“) bzw. Pflege und Therapie in der Praxis (Strang „Fachpersonal“) statt.
Ein besonderer Fokus liegt auf dem Thema Personalbemessung, zu dem hochkarätige Referentinnen und Referenten sprechen und zu Diskussionen anregen werden. Hintergrund ist der seit Mitte November vorliegende Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) für die Pflegepersonalbemessungsverordnung (PPBV).

Auch die anderen Veranstaltungen des PFLEGE PLUS Kongresses beschäftigen sich mit Themen, welche die Branche bewegen, darunter Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Palliative Pflege und der Umgang mit Demenz. Bei zertifizierten Seminaren und Vorträgen können Interessierte Fortbildungspunkte sammeln.
Mit dem „Junge Pflege Kongress“ ergänzt der DBfK das Kongressprogramm. Der Fachtag des Kooperationsgremiums Baden-Württemberg reflektiert nach zehn Jahren Praxiserfahrung zum Strukturmodell und den damit verbundenen Erfolgen, Erfahrungen und Perspektiven für die Zukunft. Tickets für den Kongress der PFLEGE PLUS können seit Januar online erworben werden.

Ein besonderer Fokus liegt auf dem Thema Personalbemessung, zu dem hochkarätige Referentinnen und Referenten sprechen und zu Diskussionen anregen werden.

Eigene Plattformen für Nachwuchs sowie Gründerinnen und Gründer

Nicht nur auf dem Kongress, auch direkt in der Messehalle wird Besuchenden einiges geboten. Unter anderem gestalten Referentinnen und Referenten im PFLEGE PLUS Forum ein attraktives Vortragsprogramm.
Der Kursraum PFLEGEaktiv bietet eine Aktionsfläche für interaktive Workshops, bei denen Teilnehmende wertvolles Know-how gewinnen und Anregungen für ihre tägliche Arbeit mitnehmen können. Alle Angebote des Hallenprogramms sind im Messeticket enthalten, eine Anmeldung ist nicht erforderlich. ◆

Weitere Informationen: https://www.messe-stuttgart.de/pflege/

Auf dem PFLEGE PLUS Forum gestalten Referentinnen und Referenten ein attraktives Vortragsprogramm.

Anzeige

Schaffen Sie für Ihre Bewohner und Mitarbeitenden eine Atmosphäre, in der man sich wohlfühlt!
Mit einem Duftkonzept, das auf Sie zugeschnitten ist.

Für den ersten Eindruck hat man keine zweite Chance, daher begrüßen auch Sie Angehörige und neue Mitarbeitende mit einem angenehmen Duft in Ihrem Alten- und Pflegeheim.

Mit einem ausgeklügelten Verfahren werden unangenehme Gerüche neutralisiert und somit eine angenehme Atmosphäre geschaffen.

Dank einer großen Auswahl an Geräten und Düften haben wir auch eine individuelle Lösung für Sie und mit unserem rundum sorglos Paket sparen Sie Zeit und Geld.

Besuchen Sie uns unter www.senkonzept.de und lassen sich beraten, oder besuchen Sie uns auf der Altenpflege 2024: Halle 5, Stand G50

Berufsbekleidung

Textile Trends – was sich Pflegekräfte wünschen

Berufskleidung sollte besonders in der Pflege praktisch und bequem sein. Aber sie muss inzwischen viel mehr können, zum Beispiel dem Träger optisch gefallen. Und hier wären wir wieder beim Thema Fachkräftemangel.

Gefragt sind 2024 individuelle Farben – die DBL Pflegekollektionen machen das mit ihrer breiten Farbauswahl möglich.

Maren Gewand, Verkaufsleiterin bei DBL Ahrens, einem regionalen Partner der DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH.

Wie moderne Pflegekleidung aussieht? Maren Gewand vom textilen Mietdienstleister DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH erklärt: „Der Trend 2024 geht deutlich hin zur farblich individuellen Ausstattung der Träger."
Damit kommen die Pflegeeinrichtungen ihren Mitarbeitern maximal entgegen. Sie müssen als Arbeitgeber attraktiv sein, ihren Mitarbeitern etwas bieten. Und das fängt schon bei den Farben der Berufskleidung an. „Jemand mag Grün überhaupt nicht – soll darin aber seinen Arbeitsalltag bestreiten. Wer möchte das schon? Fazit: Man geht lieber dahin, wo man das tragen kann, was einem eher zusagt."
Eher zusagen dürfte potenziellen Bewerbern wohl außerdem der Umstand, sich mit den Outfits nicht nach Feierabend noch beschäftigen zu müssen. „Niemand möchte verschmutzte, kontaminierte Arbeitskleidung mit nach Hause mitnehmen müssen. Diese Zeiten sind vorbei, das spiegelt sich für uns auch in der ansteigenden Nachfrage aus der Pflegebranche wider", so die Expertin.
Die passende Ausstattung mit individueller Pflegekleidung und deren hygienische Aufbereitung durch einen erfahrenen, textilen Mietdienstleister kann also eine entscheidende Entlastung sein. „Zum einen für die Geschäftsleitung, zum anderen ganz klar für das Team", betont Maren Gewand. Und Entlastungen in der Pflege – davon kann es nicht genug geben.

Kostenersparnis durch clevere Lösungen

pflegebekleidung.de ist spezialisiert auf Berufsbekleidung für die stationäre und ambulante Pflege. Das Unternehmen zeichnet sich dabei durch innovative Lösungen für die Bedürfnisse und Wünsche seiner Kunden aus.
So wurde festgestellt, dass die Vielfalt der Menschen in der Pflege größer ist als in anderen Branchen, wodurch der Aufwand für die Lagerhaltung von Berufsbekleidung entsprechend hoch ist. Als Reaktion wurde ein System ausgearbeitet, mit dem bereits ab einem Teil bedruckte oder bestickte Bekleidung geliefert wird, so dass Kosten für die eigene Bevorratung entfallen.
Neben der kleinen Bestellmenge wurde auch der Nachkaufprozess optimiert. Das Unternehmen richtet für seine Kunden einen eigenen Bereich im Webshop ein, in dem Berufsbekleidung komplett mit Stick oder Druck nachbestellt werden kann. Die Einrichtung sowie der vorausgehende Musterservice sind komplett unverbindlich und kostenfrei. ◆

Weitere Informationen:
www.dbl.de
www.pflegebekleidung.de

Anzeigen

Nachrichten

Verpflichtende Lohnsteigerungen in der Pflege:

Politik und Kostenträger sind nun gefordert

Die neuesten Zahlen zur Lohnentwicklung bei den Pflegekräften bestätigen die Erwartungen der Branche: Die Gehälter befinden sich weiterhin im Steigflug. Das „regional übliche Entlohnungsniveau", das die Lohnentwicklung für sehr viele nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen verbindlich vorgibt, ist in allen Bundesländern zum 01.01.2024 gestiegen.

In manchen Regionen liegen die Löhne für die Pflege- und Betreuungskräfte um bis zu fast sieben Prozent über den Vorjahreswerten. Diese Mehrkosten werden in vielen Fällen nur durch erhebliche Preissteigerungen zu refinanzieren sein. Damit ist spätestens jetzt abzusehen, dass die zum 01.01.2024 durch das Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG) in Kraft getretenen Erhöhungen der Budgetleistungen keinesfalls ausreichen.

Preiserhöhungen zehren Beitrags-Plus auf

So sieht das PUEG seit 01.01.2024 u.a. eine Anhebung der ambulanten Pflegesachleistungsbeträge, also der Beträge, die die Pflegeversicherung den Pflegebedürftigen für ihre pflegerische Versorgung zur Verfügung stellt, um fünf Prozent vor. Dieses Mehr wird jedoch aufgezehrt durch die Preiserhöhungen, die die Pflegeeinrichtungen gezwungenermaßen aufgrund der Personalkostensteigerungen vornehmen müssen. Besonders prekär dürfte sich die Lage in Hamburg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein gestalten, wo ein Anstieg der Lohnkosten von über sechs Prozent zu verzeichnen ist.

„Unzureichende Maßnahmen schnellstens korrigieren"

Andrea Kapp, die Bundesgeschäftsführerin des Bundesverbandes Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e. V., mahnt deshalb in Richtung Berlin: „Die Bundesregierung muss die völlig unzureichenden Maßnahmen, die durch das PUEG vorgenommen werden, schnellstens korrigieren. Das dauernde Hinterherrennen hinter den steigenden Kosten muss beendet werden, damit die Pflegebetriebe mehr Planungssicherheit erhalten und die Pflegebedürftigen nicht mit Einschränkungen bei den Pflegeleistungen zu rechnen haben. Daher muss sofort ein PUEG II auf den Weg gebracht werden, das mit Vernunft und kluger Voraussicht prospektiv die auch in Zukunft zu erwartenden Kostensteigerungen mit einer entsprechenden Erhöhung der Leistungsansprüche auffängt."

„Darüber hinaus müssen diese zum Teil erheblichen Personalkostensteigerungen unverzüglich im Rahmen der Vergütungen berücksichtigt werden. Bei den anstehenden Vergütungsverhandlungen ist jetzt keine Zeit mehr für unnötiges Taktieren. Die Pflegekassen, die Sozialhilfeträger und die Krankenkassen müssen sich ihrer Verantwortung als Kostenträger bewusst sein und unverzüglich die erhöhten Lohnkosten in ihren Vergütungsangeboten abbilden, wenn die Versorgung der Pflegebedürftigen weiterhin gewährleistet werden soll. Wenn die ohnehin schon schwer gebeutelten Pflegeeinrichtungen diese Personalmehrkosten nicht vollständig und pünktlich refinanziert bekommen, drohen noch mehr Insolvenzen und Betriebsaufgaben. Die Leidtragenden werden letztendlich die pflegebedürftigen Menschen sein", so Kapp. ◆

Weitere Informationen:
www.bad-ev.de

Über den bad e. V.

Der Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e. V. mit seinem Hauptsitz in Essen wurde 1988 gegründet. Er vertritt die Interessen von bundesweit über 1.500 zumeist privat geführten Pflegediensten und -einrichtungen und stellt damit einen der großen Leistungserbringerverbände in der Wachstumsbranche Pflege und Betreuung dar.

Nachrichten

Erstklassige Hygiene in Senioreneinrichtungen

Foto: Miele

Mit hohen Spül- und Nachspültemperaturen sorgen gewerbliche Frischwasserspüler der Serie MasterLine von Miele für beste Hygienebedingungen – auch in Senioreneinrichtungen.

Wo Hygiene höchsten Stellenwert hat, sind Gewerbegeschirrspüler der Serie MasterLine von Miele erste Wahl: Das bewährte Frischwassersystem nutzt für jede Spülphase frisches Wasser und entfernt mit hohen Temperaturen auch Viren und Bakterien.

Über ein Touch Display sind alle Modelle intuitiv und mit Handschuhen bedienbar – über Klartext, Symbole und in 32 Sprachen. Damit leichte Teile wie Medikamentenbecher nicht verrutschen, gibt es für die Körbe spezielle Einsätze.

Für nachgewiesene und überdurchschnittliche Viruswirksamkeit hat das Institut für integrative Hygiene und Virologie – InFluenc_H diese Baureihe mit dem goldenen Virus-Siegel ausgezeichnet. Zusätzlich erhielt das Modell PFD 407 das schwarze Virus-Siegel, das noch einmal höhere Standards definiert. Dieses Gerät bietet mit dem Programm Vario TD eine thermische Desinfektion, wie man sie nur aus dem Medizinbereich kennt und entfernt mehr als 99,99 Prozent der behüllten und unbehüllten Viren.

Einige Spüler sind mit dem Trocknungssystem Dry+ ausgestattet. Es verlängert die Programme um etwa acht Minuten, macht den Griff zum Geschirrtuch weitgehend überflüssig und entlastet dadurch das Personal.

Alle Geräte lassen sich mit dem Online-Portal Miele MOVE vernetzen. Damit können zum Beispiel Prozessdaten, die für hygienisch sauberes Geschirr entscheidend sind, gespeichert und exportiert werden – für einen Nachweis, dass Hygieneprogramme wie vorgesehen beendet worden sind. ◆

Weitere Informationen:
www.miele.de

Anzeige

Nachrichten

Ein Viertel der Teilzeitkräfte hat Arbeitsumfang zur Betreuung der Angehörigen reduziert:

„Diese Entwicklung wird sich bedrohlich verschärfen“

bpa warnt vor zunehmender Belastung von pflegenden Angehörigen, wenn die professionelle Pflege weiter zusammenbricht

Foto: stock.adobe.com/Viacheslav Yakobchuk

Pflegende Angehörige müssen verstärkt den Ausfall professioneller Leistungen kompensieren.

Zur Erhebung des Statistischen Bundesamts zur Teilzeitarbeit aufgrund der Betreuung von Familienangehörigen sagt der Präsident des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa), Bernd Meurer:

„Die fehlende pflegerische Versorgung in Deutschland ist inzwischen ein Treiber des Personalmangels in anderen Branchen. Jede vierte Teilzeitkraft hat den Arbeitsumfang reduziert, um Angehörige zu betreuen – viele davon leisten eine wichtige Arbeit in der Versorgung von pflegebedürftigen Menschen.
Ein Drittel dieser Menschen ist ungewollt in dieser Situation. Wer keinen ambulanten Dienst oder keinen Heimplatz für die Eltern findet, muss zwangsläufig die eigene Erwerbstätigkeit hintenanstellen. Die Untätigkeit der Bundesregierung bei der Sicherung der pflegerischen Versorgung gefährdet längst den Wohlstand des Landes.

Und diese Entwicklung wird sich bedrohlich verschärfen: Von bundesweit 880.000 vollstationären Pflegeplätzen können aufgrund des Personalmangels nicht einmal mehr 90 Prozent belegt werden und die Kassen selbst sprechen von einem Rückgang der Kapazitäten in Pflegeheimen um 18.000 Plätze. Gleichzeitig verschwinden tausende Tagespflegeplätze, die eine wichtige Unterstützung der pflegenden Angehörigen darstellen. Das ist eine nie dagewesene Trendumkehr hin zu einem Rückbau der Pflegeinfrastruktur in Deutschland, während die Zahl der Pflegebedürftigen und damit der Bedarf weiter massiv wächst.
Wenn Arbeitsminister Hubertus Heil eine Lösung für den Fachkräftemangel in Deutschland sucht, muss er sich an seinen Kollegen Lauterbach wenden. Eine Stärkung der pflegerischen Versorgung setzt sofort immense Kapazitäten bei den jetzt unfreiwillig gebundenen pflegenden Angehörigen frei.“ ◆

Weitere Informationen:
www.bpa.de

Nachrichten

frischli erweitert Produktportfolio um Gastro frischli

Molkereiprodukte im Trend

Das Angebot reicht von wichtigen Basics über fruchtige Varianten bis hin zu Desserts.

Neben einer Vielzahl an haltbaren Molkereiprodukten und Dessertspezialitäten gibt es von frischli seit Oktober 2023 mit dem Gastro frischli Frischesortiment auch eine breite Range an frischen Molkereiprodukten.

Das Angebot an rund 40 Kühlprodukten reicht von wichtigen Basics für jede Großküche über fruchtige Varianten bis hin zu Desserts in der praktischen Becherportion. Einzelportionen, wie beispielsweise das Dessert Typ Rote Grütze ohne Stücke oder aber auch Portionen mit hohem Fettanteil für eine hochkalorische Ernährung, spielen insbesondere im Care-Bereich eine wichtige Rolle.

Basisprodukte sowie diverse Desserts in Einzelportionen

Das Frischesortiment Gastro frischli umfasst verschiedene Basisprodukte wie Naturjoghurt, Quark, Buttermilch und Sauermilchprodukte, Kräuterquark, Fruchtjoghurts und Fruchtquarks sowie diverse Desserts in Einzelportionen. ◆

Weitere Informationen:
www.frischli-foodservice.de

Nachrichten

Energie sparen

„Zum Fenster raus“ heizen war gestern

Heizkosten in öffentlichen Einrichtungen sind kaum unter Kontrolle zu bekommen. Oder doch? Bei 20°C sind die meisten Heizungen außer Betrieb und werden nicht benötigt. Doch wenn Herbst und Winter mit kälteren Temperaturen nahen, werden die Heizungsventile aufgedreht, obwohl die meisten Fenster immer noch gekippt sind oder ganz offen stehen.

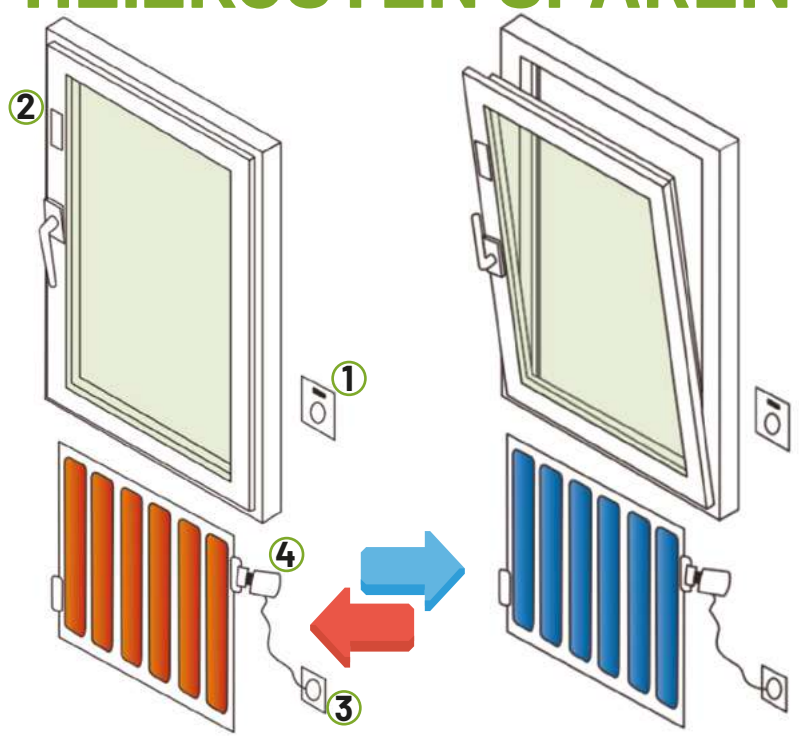
Diese Energie geht nicht nur „zum Fenster raus“ und schadet der Umwelt, sondern treibt auch die Heizkosten maßgeblich in die Höhe. Durch eine innovative Lösung der IQfy GmbH kann man dem jedoch effektiv entgegenwirken und das

Verschwenden von Energie gehört der Vergangenheit an.
Durch lediglich vier Komponenten, die ohne baulichen Aufwand an bestehende Heizsysteme adaptiert werden können, erkennt das System durch einen Hochleistungs-Solar-Fenstersensor (Abb. 2), dass ein Fenster geöffnet ist. Dieser kommuniziert per Funk mit einem intelligenten Aktor (Abb. 3), der das Heizungsventil über den Stellantrieb (Abb. 4) solange schließt und die Heiztemperatur auf Frostschutz reguliert, bis das Fenster geschlossen wird. Zudem lässt sich bei geschlossenem Fenster die Temperatur bequem über das ebenfalls solarbetriebene Thermostat (Abb.1) steuern. ◆

Weitere Informationen:
Telefon (0 23 54) 9 44 99 69
info@iqfy.de
www.iqfy.de

Anzeige

NACHHALTIG
HEIZKOSTEN SPAREN



Jetzt Beratungstermin vereinbaren und in der Heizsaison 2024/25 schon 40% Energie sparen

IQfy GmbH | 58540 Meinerzhagen | 02354 9449969 | www.iqfy.de

Pflege in Not

Eine Information des Bundesverbandes Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e. V., Essen

Die Not der pflegebedürftigen Menschen:

Steigende Kosten

Allseits bekannt ist, dass die Kosten für die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen stetig steigen – sowohl für ambulante Pflegeleistungen als auch für die stationäre Unterbringung.

Die Gründe hierfür sind:

- Personalkostensteigerungen von bis zu 30 % aufgrund der Tariftreuepflicht
- Inflationsrate in Höhe von 7,9 % allein für das Jahr 2022
- Inflationsrate zwischen 6,1 % und 8,7 % im Jahr 2023
- Kostenexplosion, insbesondere im Bereich der Energie- und Kraftstoffversorgung

Unzureichende Leistungserhöhungen

Die Leistungen der Pflegeversicherung sehen keine ausreichende Kompensation für die Kostensteigerungen vor.
Die Pflegesachleistungen der Pflegeversicherung werden im (teil-) stationären Pflegebereich nicht erhöht. Die Zuschüsse zu den pflegebedingten Aufwendungen sind unzureichend. Im ambulanten Bereich ist eine Erhöhung der Leistungen von 5 Prozent vorgesehen.
Das bedeutet, dass ein pflegebedürftiger Mensch weniger Leistungen für das ihm zustehende Budget erhält.
Es findet also eine faktische Absenkung des finanzierten Anteils der Pflegeleistungen statt. Wenn der Pflegebedürftige nicht auf notwendige Leistungen verzichten will, d.h. weiterhin die Leistungen in Anspruch nehmen will, die er in der Vergangenheit zu Lasten der Pflegeversicherung bezogen hat, muss er diese nunmehr selbst zahlen.

Zunahme des Armutsrisikos

Diese allgemeinen Kostensteigerungen betreffen pflegebedürftige Menschen genauso wie die übrige Bevölkerung. Dazu kommen nun – wie dargestellt – vermehrte Kosten, um die erhaltene Pflege auf dem gleichen Niveau zu halten.
Es wird damit mehr Menschen treffen, die nunmehr allein aufgrund ihrer Pflegebedürftigkeit auf Sozialhilfe angewiesen sind.
Die Sozialhilfeträger sind bereits jetzt landauf und landab überfordert! Pflegebedürftige sehen sich aktuell bereits langen Wartezeiten (teilweise mehr als sechs Monate) im Rahmen ihrer Antragsverfahren ausgesetzt.

Verzicht auf notwendige Pflege

Es besteht die akute Gefahr, dass pflegebedürftige Menschen die benötigte Pflege aus finanziellen Gründen nicht mehr in Anspruch nehmen. Die schwerwiegenden Folgen für die Gesundheit und die Würde der Betroffenen liegt auf der Hand.

Forderungen des bad

Die aktuelle Entwicklung, die faktisch eine Abwertung von Pflegeleistungen darstellt und einseitig die pflegebedürftigen Menschen belastet, muss sofort gestoppt werden.
Absehbare Kostensteigerungen dürfen sich nicht zu Lasten der pflegebedürftigen Menschen auswirken, sondern sind unmittelbar durch eine entsprechende Anhebung der gesetzlichen Leistungsbeträge auszugleichen. Hierzu ist ein fachlich fundiertes Verfahren abzustimmen, das eine regelhafte und unmittelbare Dynamisierung der im Gesetz vorgesehenen Sachleistungsbeträge bewirkt.
Die Einführung einer steuerfinanzierten Pflege-Vollversicherung ist unausweichlich.

Die Not der Pflegekräfte:

Steigende Belastung

Rund 40 % der Pflegekräfte denken nach einer Studie darüber nach, dem erlernten Beruf den Rücken zu kehren, obwohl die Gehälter in der Pflege in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen sind.
Die Zahl der Pflegebedürftigen ist in den letzten Jahren stetig angestiegen und steigt laut Statistischem Bundesamt weiter an: von rund fünf Millionen im Jahr 2022 auf rund 6,8 Millionen im Jahr 2055.
Die Anzahl der Pflegekräfte, um den stetig steigenden Bedarf zu decken, wächst bei weitem nicht in ausreichendem Maße. Gleichzeitig arbeiten drei Fünftel der Pflegekräfte nur in Teilzeitbeschäftigungen.
Fast jede zweite Pflegeeinrichtung gibt daher in einer aktuellen bad-Umfrage ein verdichtetes Arbeitsaufkommen durch die Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit an.

Forderungen des bad

Um die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern, fordert der bad e. V. strukturelle Maßnahmen des Gesetzgebers zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familie. So ist Pflegekräften zum Beispiel ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung einzuräumen, der die tatsächlichen Arbeitszeiten in der Pflege (Schichtdienst) auch abdeckt.
Die Pflegeberufe sind ferner durch eine größere Übertragung von Kompetenzen aufzuwerten, zum Beispiel durch eine umfassende Verordnungsbefugnis im Bereich der ambulanten häuslichen Krankenpflege.
Auch die wirtschaftliche Attraktivität der Pflegeberufe muss weiter steigen. Hierzu bedarf es verbindlicher gesetzlicher Vorgaben, dass steigende Pflegelöhne in Gänze rechtssicher und unbürokratisch refinanziert werden müssen.
Die Zuwanderung von Pflegekräften ist notwendig. Dringend erforderlich sind vor allem beschleunigte und entbürokratisierte Verfahren. Insbesondere die zuständigen Stellen im In- und Ausland müssen personell deutlich besser ausgestattet werden.

Die Not der Pflegeeinrichtungen:

Pflegeinfrastruktur in Gefahr

Eine jüngst durchgeführte bad-Umfrage zur wirtschaftlichen Lage der Pflegeeinrichtungen ergab, dass fast 80 % die Zukunftsaussichten ihres Betriebs als negativ einschätzen.
Laut Statistischem Bundesamt gab es bei den Gesundheitseinrichtungen allein von Januar bis April 2023 einen Zuwachs der beantragten Insolvenzverfahren von rund 250 % (von 27 auf 94). Diese zumeist unverschuldete Entwicklung droht sich fortzusetzen und gefährdet die gesamtpflegerische Versorgung in Deutschland.

Fehlende Refinanzierung enormer Kostensteigerungen

Laut bad-Umfrage können 66 % der Pflegeeinrichtungen ihre monatlichen Betriebsausgaben nicht mehr durch ihre Einnahmen decken. Verursacht wurde dies maßgeblich durch **unzureichende Refinanzierung** sehr hoher Personal- und Sachkostensteigerungen (siehe „Die Not der pflegebedürftigen Menschen – Steigende Kosten“).
Ein Drittel der an der bad-Umfrage teilnehmenden Pflegebetriebe hat daher sein Personal reduzieren müssen. Der bad e. V. hatte von Anfang an darauf hingewiesen, dass insbesondere die durch Einführung der Tariftreuepflicht entstandenen Kostensteigerungen über die Preise der Pflegeleistungen refinanziert werden müssen.
Genau diese Refinanzierung ist jedoch wegen des Widerstandes der Kranken- und Pflegekassen oft nicht vollständig bzw. nicht rechtzeitig erfolgt.
Die Bereitschaft, die entstehenden zusätzlichen Kosten schnell, unbürokratisch und vollumfänglich zu refinanzieren, war zumeist nicht vorhanden. Die Problematik unzureichender und verspäteter Kostenrefinanzierung droht sich zudem zukünftig regelmäßig zu wiederholen, da die strukturellen Probleme bei der Refinanzierung von Kosten nicht behoben wurden.

(Fach-)kräftemangel in der Pflege

Schon heute haben wir viel weniger Pflegekräfte in Deutschland als wir tatsächlich brauchen. Diese Situation verschärft sich gerade dadurch, dass viele Pflegekräfte aus der „Baby-Boomer“- Generation in den Ruhestand gehen.
Der Pflegereport der Bertelsmann Stiftung prognostiziert, dass die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2030 um 50 % steigt und so bis zum Jahr 2030 fast 500.000 Vollzeitkräfte in der Pflege fehlen werden. Die Personalsituation wird also immer dramatischer, was weitreichende Auswirkungen hat.
Jedes zweite Pflegeheim hat laut bad-Umfrage in den letzten zwölf Monaten aufgrund von Personalmangel seine Bettenzahl reduziert oder einen Belegungsstopp erfahren. Dass zahlreiche Pflegebedürftige keinen Pflegedienst für ihre Versorgung finden, ist mittlerweile an der Tagesordnung.

Anzeige

Finanzielle Reserven weitgehend aufgebraucht

Die teils fehlende und teils unzureichende Refinanzierung der explodierenden Kosten hat dazu geführt, dass viele Pflegeeinrichtungen erstmals seit ihrem Bestehen „rote Zahlen“ geschrieben haben und weiterhin schreiben.

Die bad-Umfrage hatte zum Ergebnis, dass 54 % der Verlust machenden Pflegeeinrichtungen auf betriebliche Rücklagen zurückgreifen müssen. 48 % haben (zusätzlich) ein Darlehen aufnehmen müssen oder greifen auf sonstige Rücklagen wie zum Beispiel Privatvermögen zurück, um die Existenz ihrer Einrichtung vorläufig zu sichern.

Betriebsschließungen von Pflegeeinrichtungen

Laut Statistischem Bundesamt gab es bei den Gesundheitseinrichtungen allein von Januar bis April 2023 einen Zuwachs der beantragten Insolvenzverfahren von rund 250 % (von 27 auf 94).

Laut pflegemarkt.com haben die Schließungen von Tagespflegen im ersten Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 411 % zugenommen (von 18 auf 92). Gleichzeitig sind die Gründungen von Tagespflegen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um mehr als 17 % zurückgegangen (von 173 auf 143).

Forderungen des bad

Den beschriebenen, toxischen Entwicklungen ist schnell und effektiv durch gesetzliche Vorgaben entgegenzuwirken. Es ist sicherzustellen, dass Pflegeeinrichtungen ihre **Kosten vollumfänglich, schnell und rechtssicher refinanziert** bekommen.

Außerdem sind die Sachleistungen der Pflegeversicherung in dem Maße zu erhöhen, in dem die Kosten für die Pflegebedürftigen steigen, damit die zu refinanzierenden Leistungen in gleichem Umfang weiter in Anspruch genommen werden können.

Um günstige Rahmenbedingungen für stationäre Pflegeeinrichtungen zu schaffen, fordert der bad e. V. einen flexibleren Personaleinsatz. Außerdem sind in den Pflegesatzvereinbarungen geringere Auslastungsquoten anzusetzen. ◆

Weitere Informationen:
www.bad-ev.de

Ergebnis der bad-Umfrage zur wirtschaftlichen Lage von Pflegeeinrichtungen

Die Pflege musste in den vergangenen Jahren vielen Herausforderungen trotzen. Immer offensichtlicher wird, dass die immensen Kostensteigerungen durch die Umsetzung der Tariftreuepflicht, die gestiegenen Energiepreise sowie die anhaltende Inflation zu faktischen Existenzgefährdungen führen.

Seit Monaten ist der bad e. V. aktiv, um darauf aufmerksam zu machen, dass immer mehr Pflegeeinrichtungen in wirtschaftliche Schieflagen geraten, die Zahl der Insolvenzen stetig steigt und dass die gesamte Pflegestruktur in Deutschland auf dem Spiel steht. Um seine Forderungen an die politischen Entscheider mit Daten und Fakten zu untermauern, hat der bad e. V. für seine Mitglieder im Juli 2023 eine Umfrage zur wirtschaftlichen Lage initiiert, an der sich mehr als 300 Pflegeeinrichtungen beteiligt haben. Die teils alarmierenden Ergebnisse dieser Umfrage finden Sie hier:

Frage 1

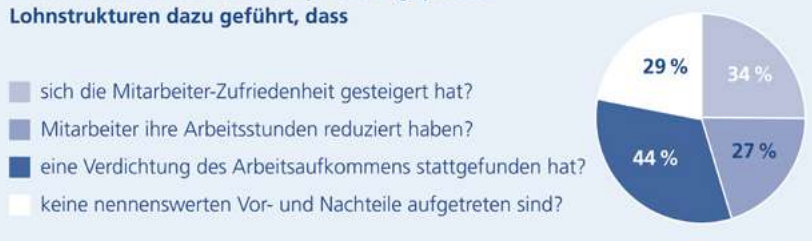
Für welche Entgelt-Variante haben Sie sich im Rahmen der Tariftreuepflicht entschieden?

Frage 2

Ihre personelle Ausstattung im Bereich Pflege und Betreuung ist bezogen auf die letzten 12 Monate

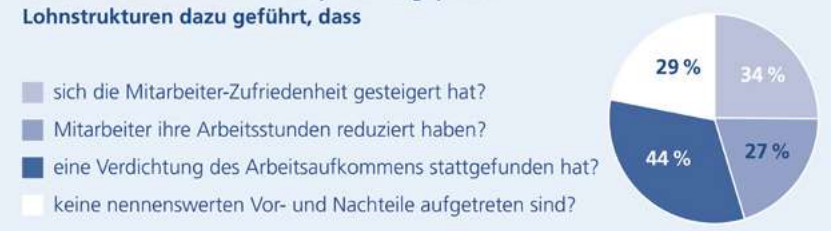
Frage 3

Mehrfachantworten möglich:
Haben die durch die Tariftreuepflicht angepassten Lohnstrukturen dazu geführt, dass



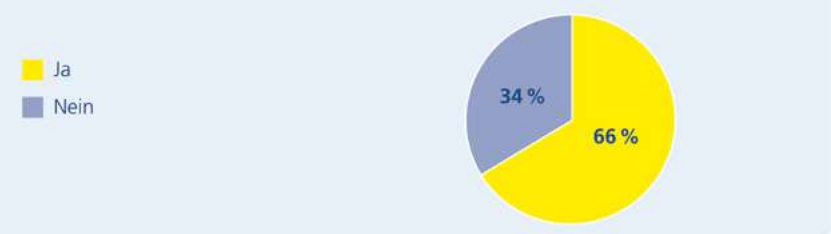
Frage 3

Mehrfachantworten möglich:
Haben die durch die Tariftreuepflicht angepassten Lohnstrukturen dazu geführt, dass



Frage 4

Übersteigen Ihre monatlichen Betriebsausgaben (Personal- und Sachkosten) Ihre monatlichen Einnahmen?

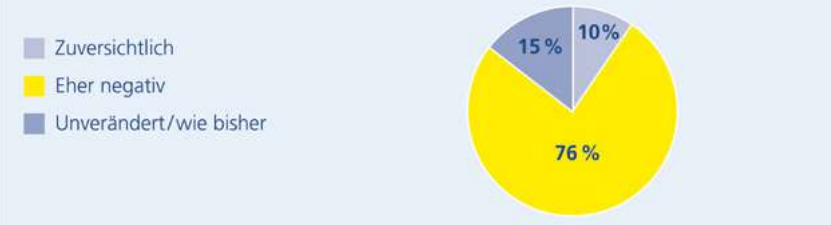


Frage 5

Falls Frage 4 mit ja beantwortet wurde:
Zur Refinanzierung der laufenden monatlichen Kosten wird zurückgegriffen auf:

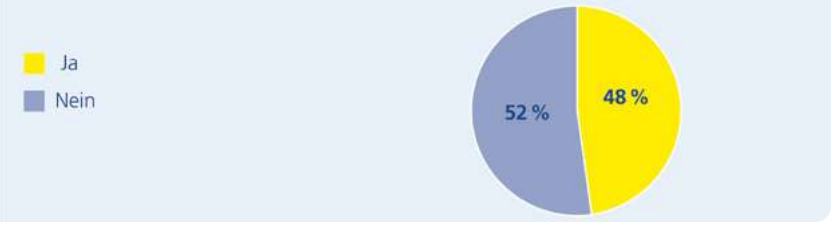
Frage 6

Wie bewerten Sie die Zukunftsaussichten Ihres Betriebes?



Frage 7

Nur für vollstationäre Einrichtungen:
Mussten Sie aufgrund von Personalmangel die Zahl der zur Verfügung stehenden Heimplätze in den letzten 12 Monaten reduzieren oder wurde ein Belegungsstopp aufgrund von Personalmangel ausgesprochen?



Anzeige

Impressum

PflegeManagement ist die Zeitung für Führungskräfte in der stationären und ambulanten Pflege. Ein Exemplar je Unternehmen der Branche ist kostenfrei.

Weitere Exemplare können bestellt werden zum Einzel-/Jahresbezugspreis von 3,80 Euro/22,80 Euro zzgl. Versandkosten.

Die Versandkosten innerhalb Deutschlands für sechs Ausgaben betragen 10,20 Euro. Kündigungsfrist: sechs Wochen zum Jahresende.

Die Zeitung erscheint alle zwei Monate in einer verbreiteten Auflage von 27.240 Exemplaren (IVW Q4/2023)

geprüft

Verlag: Isartal Health Media GmbH & Co. KG
Konradshöhe 1, 82065 Baierbrunn
Telefon: +49 89 7 44 33-44 52
E-Mail: info@isartal-health-media.com
Geschäftsführung:
Andreas Arntzen
Dr. Dennis Ballwieser
Viktor Hettich
Peter Kanzler
Gerichtsstand:
Amtsgericht München
HRA 103472

Artdirector: Tanja Giebel

Druck: DZO Druckzentrum Oberfranken GmbH & Co.KG, Gutenbergstraße 1, 96050 Bamberg

Mediaberatung: Markus Frings
Telefon: 0 22 02 / 81 78 89 1
E-Mail: markus.frings@markomgroup.de

Redaktion:
IVR Industrie Verlag und Agentur Eckl GmbH
Karlstraße 69
50181 Bedburg
Telefon: 0 22 72 / 91 20 0
Telefax: 0 22 72 / 91 20 20
E-Mail: c.eckl@ivr-verlag.de
www.ivr-verlag.de

Chefredakteur (v.i.S.d.P.):
Christian Eckl

Redaktion:
Achim Hermes (hea)

Schlussredaktion:
Hiltrud Eckl

Anzeigenschluss
für die Ausgabe April/Mai:
14.03.2024

Beilage in dieser Ausgabe:

◆ *Fokus digital BMS-Webinar*

Trotz höherer Zuschläge:

Warum Pflege im Heim teurer wird

Die Kosten für die Pflege im Heim sind zum Jahreswechsel weiter gestiegen, obwohl seit Jahresanfang höhere Entlastungszuschläge gelten. Regional gibt es bei den Kosten teils deutliche Unterschiede.

Die Pflege im Heim wird immer teurer. Wie aus einer Auswertung des Verbands der Ersatzkassen hervorgeht, wurden zum 1. Januar 2024 im ersten Jahr im Heim bundesweit im Schnitt etwa 2.576 Euro pro Monat aus eigener Tasche fällig - 165 Euro mehr als Anfang 2023.

Zwar gibt es seit 2022 neben den Zahlungen der Pflegekasse besondere Entlastungszuschläge, die zu Jahresbeginn erhöht wurden: Der Eigenanteil an reiner Pflege liegt damit im ersten Jahr nun bei 15 statt bisher fünf Prozent. Je länger der Heimaufenthalt dauert, desto höher werden diese Entlastungszuschläge. Im zweiten Jahr senkt er den Eigenanteil an der Pflege nun um 30 statt 25 Prozent, im dritten um 50 statt 45 Prozent und ab dem vierten Jahr im Heim um 75 statt 70 Prozent.
Und doch stieg laut der Auswertung auch der Eigenanteil für die reine Pflege weiter – ohne Zuschläge im Schnitt auf 1.377 Euro zum 1. Januar 2024. Das waren 238 Euro im Monat mehr als Anfang 2023. Denn die Pflegeheime geben die gestiegenen Personalkosten für dringend gesuchte Fachkräfte an die Bewohnenden weiter.

Regional deutliche Unterschiede

Neben den Kosten, die für die reine Pflege anfallen, werden auch Zahlungen für Unterkunft und Verpflegung sowie Investitionen in die Einrichtung fällig. Denn die Pflegeversicherung trägt - anders als die Krankenversicherung - nur einen Teil der Kosten. Auch sie sind zuletzt weiter gestiegen: Im bundesweiten Schnitt waren zum 1. Januar 921 Euro pro Monat zu zahlen und damit 64 Euro mehr als Anfang 2023. Die Anteile für Investitionskosten gingen um 13 Euro auf 485 Euro herauf.
Die Chefin des Ersatzkassenverbands, Ulrike Elsner, sagte: „Die Heimplätze sind für die Pflegebedürftigen erneut teurer geworden.“ Dabei gibt es regional deutliche Unterschiede: Am höchsten waren die insgesamt selbst zu tragenden Kosten zum 1. Januar im Saarland mit im Schnitt 2.981 Euro pro Monat im ersten Jahr im Heim. Es folgten Baden-Württemberg (2.907 Euro) und Nordrhein-Westfalen (2.892 Euro). Am günstigsten waren Heimplätze im ersten Jahr im Heim danach in Sachsen-Anhalt mit durchschnittlich 2.017 Euro im Monat.
Hielten die Länder ihr politisches Bekenntnis ein und übernähmen Investitionskosten der Heime, würden Pflegebedürftige um aktuell 485 Euro monatlich entlastet. Der Verband erwartet im Jahr 2024 für die Entlastungszuschläge eine Summe von etwa 5,5 Milliarden Euro. ◆

Sozialverband VdK

Kritik an hohem Eigenanteil bei der Pflege

VdK-Präsidentin Verena Bentele fordert ein nachhaltiges Finanzierungskonzept für die Pflegeversicherung.

Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt, doch die Unterbringung in einem Heim wird immer teurer. Der Sozialverband VdK fordert nun eine grundlegende Reform. Die Pflege werde zunehmend zu einem privaten Risiko.

Der Sozialverband VdK hat die hohen Eigenanteile bei der Unterbringung in einem Pflegeheim kritisiert. „Ein monatlicher Eigenanteil im ersten Jahr von rund 2.500 Euro karikiert den Begriff Versicherung“, erklärte VdK-Präsidentin Verena Bentele. „Das darf eine Gesellschaft, die Pflege als wichtige Aufgabe schätzt, nicht hinnehmen.“
Die Unterbringung im Pflegeheim werde immer teurer, kritisierte Bentele. Immer höhere Personal- und Sachkosten seien die Ursache für diese Preissteigerungen, welche nicht mehr durch die staatlichen Zuschüsse gedeckt werden könnten. Durch die Kostenexplosion werde Pflege immer weiter zu einem privaten Risiko - „und die Politik sieht zu und steuert nicht ausreichend dagegen“, so Bentele.

Nachhaltiges Finanzierungskonzept gefordert

Die VdK-Präsidentin betonte, dass immer weiter ansteigende Eigenanteile unweigerlich wieder auf den Staat zurückfallen würden: wenn die betroffenen Menschen Sozialhilfe und damit eine steuerfinanzierte Leistung beantragten. Sie forderte stattdessen ein nachhaltiges Finanzierungskonzept für die Pflegeversicherung.
Diese müsse sich zu einer Vollversicherung für alle pflegebedingten Kosten entwickeln. „Dabei muss die Pflegeversicherung wieder alle Kosten, die durch die Pflege entstehen, übernehmen und refinanzieren.“

Experten erwarten steigende Pflegebeiträge

Angesichts weiter steigender Ausgaben der gesetzlichen Pflegeversicherung sagen Gesundheitsexpertinnen und Gesundheitsexperten für die nächsten Jahre weitere deutliche Beitragserhöhungen voraus. Der Düsseldorfer Ökonom Jürgen Wasem rechnet bis 2040 mit einem Anstieg der Sätze um deutlich mehr als ein Viertel.
„Die Kostenlawine in der Pflege kommt. Klar ist, dass der Beitragssatz in den nächsten 15 Jahren weiter deutlich steigen wird: auf mehr als fünf Prozent“, sagte Wasem. Grund sei eine Verdoppelung der Pflegekosten auf mehr als 100 Milliarden Euro im Jahr.
Der Münchner Gesundheitsökonom Günter Neubauer rechnet laut Zeitung bis 2040 sogar mit einem Anstieg des Beitragssatzes auf bis zu 6,25 Prozent. Grund sei der starke Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen.

FDP will private Vorsorge für die Pflege stärken

Unterdessen wandte sich die FDP gegen eine Belastung der Arbeitgeber bei neuen Formen privater Vorsorge. Eine paritätische Finanzierung von privaten Pflegebeiträgen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei mit der FDP nicht zu machen, sagte der pflegepolitische Sprecher der Bundestagsfraktion, Jens Teutrine.
„Klar ist, dass es gerade in der aktuellen Situation keine Mehrbelastung für die Wirtschaft und einseitige Lasten für jüngere Generationen geben darf.“ Die FDP wolle die private Vorsorge für die Pflege stärken, aber „zum Beispiel über bessere Absetzbarkeit von Pflegebeiträgen und einer steuerlichen Gleichstellung der Betriebspflege zur Betriebsrente“, sagte Teutrine. Im Koalitionsvertrag hatten sich SPD, Grüne und FDP darauf geeinigt, eine paritätische Finanzierung privater Pflegebeiträge zu prüfen, um eine finanzielle Überbelastung im Alter zu verhindern. Eine Expertenkommission arbeitet derzeit an einem Konzept. Man sei gespannt auf die Ergebnisse der Expertinnen und Experten und die Vorschläge des Gesundheitsministers, sagte Teutrine. ◆

Weitere Informationen:
www.vdk.de

Anzeige

MPG Münchner Pflegeheimgesellschaft

Sie suchen eine Nachfolge für Ihr Pflegeheim?

Die Münchner Pflegeheimgesellschaft (MPG) ist inhabergeführt und spezialisiert auf maßgeschneiderte Nachfolgelösungen für stationäre Pflegeheime, v.a. Familienbetriebe.

Unser Versprechen:

- Wir führen Ihr Pflegeheim verantwortungsvoll in Ihrem Sinn weiter – gerne zusammen mit Ihnen und Ihrem Team
- Sie haben bei uns direkten Kontakt zu den Entscheidern
- Wir garantieren Ihnen ein partnerschaftliches, zuverlässiges Vorgehen und absolute Vertraulichkeit

Mehr Informationen online auf **www.mpg-gruppe.de** oder nehmen Sie persönlich Kontakt auf: Ihre Ansprechpartner sind Herr Jens Kramer und Herr Dieter Pichlbauer.

Münchner Pflegeheimgesellschaft mbH
info@mpg-gruppe.de · T 089 244 156 720

Wer liefert was?

PflegeMarkt

Einfach und schnell vorfinanzieren

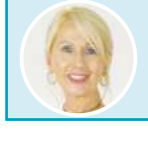
BFS Service GmbH
0221.98817.0
www.bfs-service.de

Wussten Sie, dass die ***PflegeManagement*** das **auflagenstärkste Printmedium im Segment Pflege B2B** ist? Mit jeder Ausgabe erreichen Sie **die Entscheiderinnen und Entscheider** in der mobilen und stationären Pflege. (verbreitete Auflage 27.240 Exemplare, IVW 4/2023)

Anzeigenschluss für die nächste Ausgabe April/Mai 2024: 14. März 2024

Ihr Mediaberatungsteam

Markus Frings
Telefon: 0 22 02 / 81 78 89 1
markus.frings@markomgroup.de



Birgit Stumm
Telefon: 0 22 02 / 81 78 89 2
birgit.stumm@markomgroup.de