

Kurz & knapp ...

DBfK Nordwest unterstützt Job- und Weiterbildungsmesse Let's Care!



www.lets-care.de

Die **Let's Care! Berufsperspektiven Pflege & Gesundheit** geht in die zweite Runde. Am **20. und 21. Januar 2011** sind Schüler, Fachkräfte und Jobsuchende eingeladen, sich über **Ausbildungs- und Studienplätze, Stellenangebote sowie Weiterbildungen in der MesseHalle Hamburg-Schnelsen** zu informieren. Für die Teilnahme am Rahmenprogramm mit Weiterbildungen können Punkte im Rahmen der Registrierung beruflich Pflegenden erlangt werden.

Mehr Öffentlichkeit – Tagung der Pflegenden in KMT/SZT

Im Oktober traf sich die **Arbeitsgruppe Knochenmarktransplantation und Stammzelltherapie (KMT/SZT)** der Pflegenden im Klinikum Oldenburg zu ihrem Jahrestreffen. Das Klinikum Oldenburg verfügt seit Juni 2008 über eine KMT-Station mit acht Betten für die allogene Blutstammzelltransplantation. Seither können Patientinnen und Patienten aus dem gesamten Nordwesten Niedersachsens heimatnah versorgt werden. Bis dato waren weitere Wege in die Transplantationszentren Hamburg, Hannover oder Münster erforderlich. Nicht nur der fachliche Austausch – auch die Zustandsbeschreibung der täglichen Anforderungen durch Personalmangel und Arbeitsverdichtung stehen zur Diskussion. In einer lebhaften Diskussion mit einem Vertreter des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe wünschen die Pflegenden sich mehr Öffentlichkeit. Denn die Anforderungen werden eher zunehmen, wie im begleitenden Vortrag deutlich wurde.

Zuwanderung soll Pflege retten?!

Nach Ansicht des *Arbeitgeberverbandes Pflege* können die Probleme in der Pflege nur noch durch eine offensive Zuwanderungspolitik beherrscht werden.

Unklar bleibt, woher die Pflegenden eigentlich kommen sollen: In den mittel- und osteuropäischen Ländern ist der demografische Wandel bereits jetzt deutlich zu messen. Eine **positive Bevölkerungsentwicklung ist vor allem in Afrika, Teilen Asiens und Südamerika** zu erwarten.

In diesen Ländern ist zugleich aber **auch die Not am größten, eine Abwerbung von qualifiziertem Personal würde die Situation dort verschlimmern**. Zudem sind die **Arbeitsbedingungen für Pflegenden in z.B. Nordamerika oder Skandinavien besser als in Deutschland** – eine Abwanderung ist daher eher dorthin zu erwarten, sofern Arbeitgeber und Gesetzgeber nicht umgehend für bessere Arbeitsbedingungen sorgen.

www.berlin-institut.org



INFOPOST
Ein Service der Deutschen Post

Neues Jahr – neue Termine ...

19. Januar 2011

AG Pflegebildung in NRW

DBfK Regionalvertretung West, Essen

20. und 21. Januar 2011

Job- und Weiterbildungsmesse Let's Care!

MesseHalle Hamburg-Schnelsen

24. Januar 2011

Qualitätsbewertungen von Pflegediensten (mit PflegeImpulse)

Haus der Wissenschaft, Bremen

17. Februar 2011

Fachtagung Pflegerat Schleswig-Holstein

UK-SH, Kiel

05. April 2011

Fachtagung Hamburger Pflegerat

Albertinen-Akademie Hamburg

09. April 2011

Pflegefachtagung Endoskopie

Uni-Klinik Essen

Änderungen vorbehalten



Klimaneutral gedruckt



www.dbfk.de

Impressum: Nordwest-Impulse ist die **Mitgliederinformation des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe**, DBfK Nordwest e.V.
Redaktion: Burkhardt Zieger | Beiträge von Patricia Drube, Michael J. Huneke, Anja Sollmann, B. Zieger und Christina Zink
Fotos: Fotolia emmi_S1, Volker Wierzba_S3, mapoli-photo_S4, philipus_S5, sandra zuerlein_S7u; Photocase real-enrico_S4, b13nd_S7o und über DBfK | **Gestaltung:** Heisterhagen Werbeservice
Druck: agenturdirekt, Hannover

DBfK Nordwest e.V.

Geschäftsstelle | Lister Kirchweg 45 | 30163 Hannover
Telefon (05 11) 69 68 44 - 0 | Telefax (05 11) 69 68 44 - 176

RV Nord | Am Hochkamp 14 | 23611 Bad Schwartau
Telefon (04 51) 29 23 4 - 0 | Telefax (04 51) 29 23 4 - 44

RV West | Müller-Breslau-Straße 30a | 45130 Essen
Telefon (02 01) 36 55 7 - 0 | Telefax (02 01) 36 55 7 - 11

Stark für
die Pflege



Nordwest-Impulse



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Mitglieder,

an dieser Stelle begrüßt Sie immer unser Vorstand oder die Geschäftsführung. Heute wenden wir uns als Mitarbeiter mal an Sie und sagen „Danke!“:

Danke, dass Sie Ihre Verantwortung für die Entwicklung der Pflege wahrnehmen.

Danke, dass Sie uns fordern.

Danke, dass Sie uns unterstützen.

Danke, dass Sie den DBfK Nordwest zu einem starken Partner der Pflege machen.

Danke, dass Sie mit Ihren Beiträgen helfen, unsere Kompetenzen auszubauen.

Und Danke, dass Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen auf uns hinweisen.

Sie sind der Motor unseres Handelns – das muss ja auch mal gesagt sein.

Das Team des DBfK Nordwest wünscht Ihnen schöne Weihnachten und einen guten Start im neuen Jahr.

Dezember 2010 / Ausgabe 15

Grußwort ... **Junge Pflege Preis 2011** ... **Expertengespräche Expertenstandards** ... **Qualitätsbewertungen von Pflegediensten** ... **AG Pflegebildung in NRW** ... **Personalbemessungssystem in der Altenpflege** ... **Rechtsticker** ... **Bildungsprogramm ... Aktionsprogramm 2020** ... **Kurz & knapp** ... **Termine** ... **Impressum**

Pflege ... Zukunft ...

Der Junge Pflege Preis geht in die vierte Runde

Sie sind Lehrkraft an einer Schule für Altenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder Gesundheits- und Krankenpflege und wollen Ihre Schülerinnen und Schüler für projektbezogenen Unterricht begeistern?

Oder bist du Auszubildende(r) an einer dieser Schulen und möchtest dein Wissen gern durch konzeptionelles Arbeiten erweitern?



Junge Pflege ist engagiert

Wir suchen für den **Junge Pflege Preis 2011** die Ideen und Konzepte von Auszubildenden zum Thema „**Pflege von Menschen, die von Ausgrenzung bedroht sind**“. Gemeint sind damit all jene, denen ein Leben in der Mitte unserer Gesellschaft erschwert wird und deren pflegerische Versorgung uns vor besondere Herausforderungen stellt.

Welcher speziellen Zielgruppe ihr euer Konzept widmen wollt, entscheidet ihr gemeinsam.

Bis zum **15. Januar 2011** können sich Schülerinnen und Schüler der Pflegeberufe zusammen mit einer betreuenden Lehrkraft für eine **Teilnahme am Preis anmelden**, bis zum **15. März 2011** kann das erarbeitete **Konzept beim DBfK Nordwest e.V.** eingereicht werden, um die Chance auf eine Prämierung zu erhalten. Die **Präsentation der Gewinnerbeiträge findet auf dem Junge Pflege Kongress am 4. Mai 2011 in Duisburg** statt.



Christina Zink
Dipl.-Pflegerin
(FH), M.A. Pädagogik
f. Pflege u. Gesundheitsberufe,
Projektleit. AG Junge Pflege

Expertenstandards

DBfK Expertengespräche in der Region Hannover

Am 27.10.2010 fanden die ersten DBfK Expertengespräche in der Region Hannover statt. **Kernthema war der DNQP Expertenstandard „Förderung der Harnkontinenz in der Pflege“**. Die Veranstaltungen sollen Pflegenden motivieren, sich mit der eigenen Professionalität und mit aktuellem Fachwissen auseinanderzusetzen.

Fortsetzung s. nächste Seite

www.junge-pflege.de



Forts. Expertenstandards



Patricia Drube,
Dipl.-Kauffrau und
Altenpflegerin,
Referat Altenpflege

Es geht darum zu erkennen, dass ein **großer Teil des in den Expertenstandards verankerten Wissens geläufig** ist und in der Praxis umgesetzt wird. Als Feedback zu der Veranstaltung in Ronnenberg äußerten die Teilnehmer, dass sie nun einen Zugang zu dem Expertenstandard hätten. Es sei nun nicht mehr nur ein Buch für das Regal, welches man lieber nicht anrührt. Sie hätten erkannt, dass es **nützliche Arbeitsinstrumente** enthalte, die die tägliche Arbeit erleichtern können.

Vorher, so eine Teilnehmerin, habe sie gedacht, die Implementierung eines Expertenstandards würde bedeuten, drei neue Formulare einzuführen. Sie habe nun erkannt, dass es viel mehr darum gehe, die Kontinenzförderung im Rahmen des Pflegeprozesses umzusetzen. Alle Teilnehmer sagten, sie würden gestärkt die Veranstaltung verlassen in dem Wissen, dass sie **schon einen Großteil des im Expertenstandard verankerten pflegewissenschaftlichen Wissens kennen und anwenden**. Das Expertengespräch habe ihnen geholfen, im eigenen Arbeitsbereich kursierende vermeintliche fachliche Vorgaben in Frage zu stellen und ihre Fachlichkeit auch im Rahmen von Qualitätsprüfungen selbstbewusst zu vertreten. (DRU) ●

Ambulante Pflege

Qualitätsbewertungen von Pflegediensten – Was in der ambulanten Pflege wirklich zählt

In der ambulanten Pflege leben wir in turbulenten Zeiten. Insbesondere die Qualitätsprüfungen verursachen ein hohes Maß an Unsicherheit und Stress in unserem beruflichen Alltag. Angesichts der Anforderungen, die in den Qualitätsprüfungen gestellt werden, fragen sich viele Führungskräfte und Inhaber ambulanter Pflegedienste: **Welchen Stellenwert sollte das Bedienen von Prüfanforderungen in meinem beruflichen Alltag einnehmen? In welchem Verhältnis stehen die Empfehlungen der Prüfanstalten zu meinem Verständnis von professioneller ambulanter Pflege? Wie kann ich vermeiden, meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zusätzlichen administrativen Tätigkeiten zu belasten, deren Sinn ich ihnen nicht schlüssig erklären kann?**

Um Sie darin zu unterstützen, Ihre persönliche Haltung in diesen Fragen zu finden oder zu festigen, möchten wir mit Ihnen

gemeinsam einen Blick darauf richten, welchen Bereich der Versorgungsqualität die Pflege-transparenzberichte abbilden. Außerdem möchten wir gerne mit Ihnen gemeinsam diskutieren, wie wir der Qualität pflegerischer Beziehungen und die Fähigkeit, situationsgerecht und flexibel zu entscheiden und zu handeln, weiterhin den gebührenden Platz einräumen können. (DRU) ●



- Wann?** 24. Januar 2011, 15:00 Uhr bis 17:30 Uhr
- Wo?** Haus der Wissenschaft, Sandstraße 4/5, 28195 Bremen
- Kosten?** 25,00 Euro (10,00 Euro für Mitglieder des DBfK und Mitarbeiter von PflegeImpulse)
- Anmeldung:** DBfK Nordwest e.V., RV Nord, Am Hochkamp 14, 23611 Bad Schwartau, Fax (0451) 29 234 44, E-Mail: badschwartau@dbfk.de

www.nw-ambulant.de

AG Pflegebildung in NRW

Bildungspolitik und mehr zum Mitmachen

„Da passiert gerade ganz viel!“ – Man kann unseren Mitgliedern in NRW nur Recht geben. In der Bildung wälzt sich einiges um. Ein paar Schlagworte: **Generalistische Ausbildung, Berufsstandssicherung Pflegelehrer, Gesundheitscampus Bochum.** Und viele Fragen: **Wann kommt denn nun das neue Gesetz zur generalistischen Ausbildung? Und wie wird es aussehen? Und welchen Studienabschluss brauchen denn dann die Lehrerinnen und Lehrer? Werden alle nur noch Pflege studieren? Und was geschieht dann mit den Schulen?**



Michael J. Huneke,
Geschäftsführer

Viele Fragen, wenige Antworten. Hier wollen wir mit einer neuen AG ansetzen und interessierte Mitglieder zu einem ersten unverbindlichen Treffen in die Regionalvertretung West, Müller-Breslau-Straße 30a in 45130 Essen einladen. Geplant ist das **Treffen der AG Pflegebildung für den 19. Januar 2011, 16:00 – 19:00 Uhr.**

Wenn Sie Interesse haben mitzumachen, melden Sie sich bitte bis zum 07.01.2011 per E-Mail unter nordwest@dbfk.de oder telefonisch unter **(05 11) 69 68 44 0**. (HU) ●

Personal ... Bedarf ...

Welche Bedeutung haben Personalschlüssel?

Immer wieder taucht die Frage auf: **Wie müssen wir besetzt sein? Wie viele Pflegekräfte müssen in meinem Wohnbereich pro Schicht mindestens anwesend sein?** Um diese Fragen beantworten zu können, müssten wir über ein anerkanntes **Personalbemessungssystem für die Altenpflege** verfügen, aber dies existiert bekanntermaßen nicht.

Alle bisher diskutierten und erprobten Systeme wie zum Beispiel das RAI oder PLAISIR wurden als ungeeignet verworfen. Das NBA (neues Pflegebedürftigkeitsassessment) findet in der Fachöffentlichkeit große Zustimmung und könnte eine gute Grundlage für die Entwicklung eines Personalbemessungssystems bilden, welches sich an den tatsächlichen Bedarfen der pflegebedürftigen Menschen orientiert. Wie allerdings die jüngst veröffentlichte Antwort der Bundesregierung auf eine große Anfrage der Fraktion DIE LINKE deutlich macht, ist eine gesetzliche Umsetzung nicht absehbar. **Auf welcher Grundlage werden der Personalbedarf und der Stellenschlüssel derzeit festgelegt?**

In Landesrahmenverträgen sind **Richtwerte für Personalschlüssel in Abhängigkeit von der Pflegestufe** festgelegt. Allerdings ist zu beachten, dass ein Personalschlüssel von 1:4 nicht bedeutet, dass tatsächlich für jeweils 4 Heimbewohner eine Pflegekraft anwesend ist. Da eine Pflegekraft wöchentlich in der Regel 38,5 Std. anwesend ist und mit Ausfallzeiten wegen Krankheit, Urlaub und Fortbildungen zu rechnen ist, werden mehr als 5 Vollzeitstellen benötigt, um eine 24-Stunden-Anwesenheit sicherzustellen. Geht man von einer Pflegeeinrichtung mit 90 belegten Plätzen (31 Bewohner PS1, 39 Bewohner PS2, 20 Bewohner PS3) aus, kann aus den Richtwerten für die Personalschlüssel eine maximale Besetzung im Tagdienst von einer Pflege-/Betreuungskraft (ohne § 87b-Kräfte) für 10–12 Bewohner und im Nachtdienst von einer Pflegekraft für 33 Bewohner abgeleitet werden. Gemäß den gültigen Mindestpersonalverordnungen müssen 50% der Pflege- und Betreuungskräfte Fachkräfte sein.

Über die vertraglich gebotene personelle Besetzung einer stationären Pflegeeinrichtung gibt die **Leistungs- und Qualitätsvereinbarung** Auskunft. Sie wird in der Regel in Zusammenhang mit der Vergütungsvereinbarung abgeschlossen und gibt Auskunft über die vereinbarten Personalschlüssel pro Pflegestufe. Da die **Personaleinsatzplanung in den Verantwortungsbereich der Pflegedienstleitung gehört, sollte diese unbedingt die vereinbarten Personalschlüssel kennen**. Der DBfK steht seinen Mitgliedern gerne für Beratungen bezüglich der Anwendung dieser Empfehlungen zur Verfügung. (DRU) ●

Rechtsticker ...

Ihr Arbeitsrecht im Alltag: Bei Personalnotstand dürfen Pflegende aus dem Urlaub zurückgerufen werden

Es gibt keinen Personal-mangel, der es rechtfertigen würde, Pflegende aus ihrem Urlaub zurückzurufen. Personal-mangel gehört zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers und ist somit von diesem zu tragen. In ganz seltenen Ausnahmefällen kann der Arbeitnehmer aufgrund vertraglicher Rücksichtnahme verpflichtet sein, bei unvorhersehbaren Ereignissen oder echten Notfällen den Urlaub abzubrechen oder rückgängig zu machen. Das ist jedoch bei einer stets hausgemachten chronischen Unterbesetzung nicht der Fall.

Wer innerhalb der Probezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, kann auch keine Urlaubsabgeltung bekommen

Bei dieser irrigen Annahme wird die Wartezeit mit dem Urlaubsanspruch verwechselt. Innerhalb der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch noch nicht verwirklichen. Scheidet der Arbeitnehmer jedoch vor Ablauf der ersten 6 Monate aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er einen Teilurlaubsanspruch von einem Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs je vollem Beschäftigungsmonat. Kann dieser Urlaub nicht mehr vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses genommen werden, ist er abzugelten.

Haben Sie es gewusst? Mitglieder des DBfK haben Anspruch auf eine qualifizierte Rechtsauskunft. (SO) ●



Anja Sollmann,
Rechtsanwältin, Referat Rechts- u. Versicherungsfragen

Aktuelle Programme

Lust auf Bildung? Fordern Sie unser Bildungsprogramm an

... einfach per E-Mail nordwest@dbfk.de oder als PDF auf <http://dbfk.de/regionalverbaende/nw/rvnw.php>

DBfK Aktionsprogramm 2020 jetzt anfordern

Der DBfK erfüllt seinen Verbandszweck durch breit gefächerte Aktivitäten. Rahmen hierfür ist das Aktionsprogramm 2020, in dem verschiedene Ziele und Strategien entwickelt wurden. Sie werden bei Bedarf ergänzt bzw. aktualisiert und der Zielerreichungsgrad regelmäßig evaluiert. Fordern Sie unser Aktionsprogramm an: nordwest@dbfk.de, per Telefon (05 11) 69 68 44 0 oder Download auf www.dbfk.de/download/index.php

E-Mail: nordwest@dbfk.de