

LUST AUF ZUKUNFT – So kann das Image der Pflege in der Gesellschaft nachhaltig verbessert werden!

Unter dem Motto „Lust auf Zukunft – Wie kann das Image der Pflege in der Gesellschaft nachhaltig verbessert werden“ trafen sich auf Initiative von Dr. Albert Weiler, Mitglied des Deutschen Bundestages – in Kooperation mit der WiBU Gruppe – im Juni 2019 rund 40 Geschäftsführer und Vorstände der Pflegewirtschaft, um gemeinsam konkrete Maßnahmen zu definieren, die dazu beitragen, dem hoch gesteckten Ziel der Veranstaltung näher zu kommen. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn besuchte die Veranstaltung auf Einladung von Dr. Albert Weiler und trat in direkte Diskussion mit den Teilnehmern. Das Besondere der „Parkgespräche“ ist, dass die Teilnehmer, die hier zusammen konstruktiv tätig sind, unterschiedlichen Trägergesellschaften angehören – frei gemeinnützig, privat und kommunal. Die Ergebnisse der Veranstaltung wurden als konkrete Maßnahmen und Anforderungen definiert. Die nachfolgende Zusammenfassung wurde für die offizielle Übergabe an die Politik erstellt.

An den Bundesminister für Gesundheit Jens Spahn: Ergebnis der Parkgespräche 2019

Unsere Initiative geht weiter: die Lobby für die Pflege stärken, Grenzen überwinden, Zukunft erfinden!
Aus Mitbewerbern werden Verbündete für eine gemeinsame Sache!

Unsere Intention

Wir sind trägerübergreifend aktiv, um das Image der Pflege in der Gesellschaft nachhaltig aufzuwerten. Als Verantwortliche der Altenhilfe sehen wir uns mit einem immensen Pflegenotstand konfrontiert. Unser Ziel ist, die Pflegebranche auf gesellschaftlicher Ebene gemeinsam positiv zu gestalten! Wir wollen Achtung und Respekt für die professionell Pflegenden sowie für die sinnvolle Arbeit, die in Einrichtungen und Diensten geleistet wird.

Unser Ziel:

Wir schaffen neue Werte in der Gesellschaft, indem wir

- unsere Durchsetzungskraft als Vertreter der Pflegewirtschaft stärken, zusammenwachsen zu einer starken, gemeinsamen Stimme. Unser Dialog und unsere Diskussion stützen unsere gemeinsamen Positionen und Forderungen.
- die Professionalität der Pflegenden unterstützen. Die gemeinsame generalistische Ausbildung verknüpft mit vielfältigen ergänzenden spezialisierten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Förderung der Lebensqualität von Senioren ist unser Weg.
- den Dialog der Verbände fördern und fordern, Spaltung und falsch verstandenen Wettbewerb überwinden.
- die Sinnhaftigkeit der Arbeit in der Pflege betonen. Das unterscheidet uns positiv von anderen Arbeitsfeldern.
- Transparenz herstellen und Missstände öffentlich machen.

Dafür muss Politik sorgen

Folgende Rahmenbedingungen / Unterstützung seitens der Politik brauchen wir u. a., um die Zukunft der Pflege weiter zu sichern:

- Umsetzung des „Sofortprogramms Pflege“ und der „Konzertierten Aktion Pflege“.
- Realisierung der konkreten Reformen für Pflegebedürftige, Angehörige und Pflegepersonal.
- Konsequente und zeitnahe Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens (Rothgang-Ergebnisse) mit flexiblen Stellenkonzepten und angemessenen Personal- und Organisationskonzepten inkl. der Befähigung zur flächendeckenden Umsetzung.
- Konsequente Umsetzung des Pflegepersonalstärkungsgesetzes, d. h. Arbeitsbedingungen und Bezahlung der Pflege im Krankenhaus und in der Altenpflege konsequent verbessern und angleichen. Gleiches, angemessenes Lohnniveau in Krankenhaus und Langzeitpflege.
- Konsequente Überwachung der Umsetzung der zusätzlichen 13.000 Pflege(fach)stellen in den Altenheimen, ggf. neue Anreize setzen.

- Tariflöhne in allen Handlungsfeldern der Pflege, Umsetzung angemessener, nach Qualifikationen differenzierter Mindestlöhne in der Pflege. Mitarbeiter müssen von einer 30- bis 35-Stundenstelle in der Pflege leben können.
- Top-Ausbildungsbedingungen, die unser Arbeitsfeld attraktiv machen. Angesichts häufig defizitärer sozialer Kompetenzen vieler Ausbildungskandidaten in der Langzeitpflege bedarf es einer kontinuierlichen Unterstützung durch Sozialarbeiter im Ausbildungsprozess.
- Ausweitung der Kompetenzen von Pflegefachkräften.
- Sinnvolle Qualifikationsangebote für Mitarbeiter im Helferbereich, um die generalistisch ausgebildeten Pflegefachkräfte optimal zu unterstützen.
- Angemessene Qualifikationsmodule für Mitarbeiter der Hauswirtschaft und der soziokulturellen Dienste, um den Pflegekunden ein bedarfs- und bedürfnisgerechtes, vernetztes und flexibles interdisziplinäres Angebot bieten zu können.
- Gute Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen für Mitarbeiter aller Fachbereiche in der Alten- und Langzeitpflege. Hierzu zählen: verlässliche Dienstpläne, Anerkennung der geleisteten Sorgearbeit, Abbau von Bürokratie.
- Konsequente Unterstützung der Digitalisierung. Sie entlastet mittel- und langfristig die Pflege und macht den Beruf auch für die Generation Z interessant.
- **Eine** Gesetzgebung für Seniorenheime, nicht 16 unterschiedliche Landesregelungen.
- Gleiche Bewertung der Pflegebedürftigkeit bundesweit.
- Externe Qualitätsprüfungen: stärkere Kontrolle der MDKs in Bezug auf angemessene Fachlichkeit, soziale Kompetenz sowie die einheitliche und QPR-gerechte Umsetzung der Prüfkriterien, Schutz vor Machtmissbrauch, vor bürokratischer Willkür, vor Widersprüchen und Doppelprüfungen (MDK / Heimaufsichten).
- Mehr übergreifende Versorgungsstrukturen / konsequente Umsetzung der integrativen Versorgungsstrukturen in den Quartieren.
- Eine Beitragsstabilität, die nicht zu Lasten der pflegebedürftigen Bürger geht.
- Entkopplung der Gehälter vom Heimentgelt.
- Refinanzierung der Gehälter durch den Kostenträger.
- Abbau der bürokratischen Hürden bei Anwerbung, Anerkennung und Integration von Mitarbeitenden aus dem Ausland.
- Verstärkte Unterstützung der Betriebe bei der zeitintensiven Herstellung von beruflicher und kultureller Passung und Handlungsfähigkeit.
- Eindämmung des parasitären Verhaltens von Leasingfirmen (Abwerbung von Fachkräften / Kosten).

Was wir auf unserer Seite tun

Wir gehen gemeinsame Wege, u. a. indem wir

- gute Nachrichten aus unserer Praxis publizieren. Durch gute Beispiele stärken wir das Vertrauen in unseren Sektor.
- unsere Interessen deutlich artikulieren.
- der Zukunft aktiv entgegengehen, mitgestalten, uns einbringen.
- offen sind für unkonventionelle Lösungen.
- von anderen Branchen lernen.
- unsere Einrichtungen ins Quartier öffnen und Handlungsfelder vernetzen, damit Mitarbeitende Vielfalt und Multiprofessionalität erfahren.
- Sektorengrenzen aufbrechen.

Dies wird in gemeinsamen Prozessen erarbeitet und befördert.

Wir sind stolz, denn

- unsere Zuverlässigkeit und Werteorientierung sind unsere Stärke.
- Tradition und Moderne ergänzen sich bei uns.
- wir stellen uns dem grundlegenden Wandel.
- wir haben gute Führungskräfte und großartige Mitarbeiter.

Die Teilnehmer der Parkgespräche im Münsterland

vertreten durch Karla Kämmer Beratungsgesellschaft und den Vorstand der WiBU Gruppe, André Prentkowski

Berlin, 28. Januar 2020