

PFLEGEKAMMER

Das Magazin der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

AUSGABE 32 | MÄRZ 2023

KAMMERGESCHÄFTSFÜHRER

David Dietz: „Ich verstehe uns als Dienstleister“ | 14

ADVANCED NURSING PRACTICE

Für alle, die nach dem Studium praktisch arbeiten wollen | 26

BERUFSPFLICHTVERLETZUNG

Pflegekammer erreichen mehr Meldungen | 28

*Unsere
Mitglieder
auf dem
Cover*

Dieses Mal:

**Éberton Gomes
da Silva**

Altenpfleger aus
Kempenich

**Aufbruchstimmung!
Was uns jetzt Kraft gibt**

Foto: Bernhard Risse



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ

PFLEGE//GEMEINSAM//GESTALTEN
PFLEGETAG RHEINLAND-PFALZ



AUCH IN DIESEM JAHR
GILT WIEDER:
PFLEGE GEMEINSAM GESTALTEN!



29. NOVEMBER 2023
RHEINGOLDHALLE MAINZ

- >> 1500 PFLEGEFACHPERSONEN
- >> ÜBER 60 AUSSTELLER AUF DER FACHMESSE
- >> EIN HOCHKARÄTIGES PROGRAMM
- >> VERLEIHUNG DES PFLEGEPREISES RHEINLAND-PFALZ

ALLE INFOS
HIER >>



*Wissen Sie noch,
wie es Ihnen vor drei
Jahren ging, also
Ende März 2020?
Es war der Beginn der
Pandemie.*



Marcel Schäfer
Vorstandsmitglied der
Landespflegekammer

Das Prinzip Hoffnung

Es gab keine Schutzkleidung, keine Masken, keine Impfungen. Aber es gab Urlaubssperren und Einrichtungen, die die Arbeitszeit auf zehn Stunden angehoben haben, und Pflegefachpersonen, die in Arbeitsquarantäne mussten. Es gab unzählige Kranke, viele Sterbende und eine damit verbundene extreme Belastung der beruflich Pflegenden in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen.

Wir haben drei Jahre lang die Zähne zusammengebissen, denn es galt, die Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen. Wir haben durchgehalten. Wir haben unser Bestes gegeben und unsere Berufsgruppe hat ihren Anteil daran, dass es nicht noch mehr Tote gab.

Jetzt geht die WHO davon aus, dass sich die Pandemie einem Wendepunkt nähert. Alle Begrenzungen fallen, lediglich die Maskenpflicht für Besucher in Krankenhäusern und Pflegeheimen bleibt noch bis zum 7. April bestehen.

Und jetzt? Business as usual? Rückkehr zur Normalität? Aber wie kann das nach drei Jahren Ausnahmezustand gelingen? Und vor allem: eine Rückkehr zu welcher Normalität?

Aus unterschiedlichen Gründen fehlen Kolleginnen und Kollegen in Wohnbereichen und auf den Stationen: Einige haben sich eine neue Stelle gesucht, andere haben ihre Arbeitszeit reduziert, manch einer möchte gar nicht mehr oder nur noch in Leiharbeit in der Pflege arbeiten. Und viele sind aus unterschiedlichen Gründen krank. Landauf, landab liegen die krankheitsbedingten Ausfallzeiten bei bis zu zehn Prozent. Vor der Pandemie lag die Quote bei fünf bis ca. sechs Prozent.

Auf das Beste hoffen

Das ist keine komfortable Situation für die Pflege. Wir haben jedes Recht, anzuklagen und zu fordern. Auch für uns als Kammer ist dies umso mehr Ansporn, sich bei der Politik für die Pflege starkzumachen. Aber es gibt noch einen Umstand, der unsere Berufsgruppe auszeichnet: Grundsätzlich hoffen wir auf das Beste. So wie wir die Gesundung unserer Patienten anstreben und alles daransetzen, das Bestmögliche für die uns anvertrauten Personen zu erreichen, hoffen wir auch für uns selbst als Berufsgruppe auf Verbesserung.

Davon handelt unser Schwerpunktthema. Es geht um Zuversicht, Mut und Hoffnung und um die unserer Berufsgruppe eigene Widerstandsfähigkeit. Wir stellen Projekte und Menschen vor, die den Blick nach vorn richten und versuchen, aus der (beinahe) überstandenen Pandemie zu lernen. Darüber lesen Sie mehr in dieser Ausgabe ab Seite 20.

Wir sind belastbar, das können wir als Lehre aus der Pandemie ziehen. Unser Beruf ist herausfordernd, aber er gibt uns auch viele Erfolgserlebnisse. Damit wir als Berufsgruppe aber dauerhaft die Versorgung der Bevölkerung sicherstellen und unsere eigene Resilienz erhalten können, muss bei Ausstattung und Vergütung nachgesteuert werden – dazu benötigen wir die Unterstützung der Politik. Aber auch in diesem Punkt gilt für mich das Prinzip Hoffnung.

Ihr Marcel Schäfer
Vorstandsmitglied der Landespflegekammer

PFLEGEKAMMER

www.pflegemagazin-rlp.de



Inhalt

06

Aktuelles & Politik

- 6 Kommentar Dr. Markus Mai**
Berufliche Pflege kommt nicht zur Ruhe
- 7 Interessenvertretung**
Gemeinsam mehr
- 8 Sachverständigenrat**
Melanie Messer (Uni Trier) berät in Berlin
- 10 Vertreterversammlung**
Noch viel vor in 2023
- 13 Porträt des Covermodels**
Für Éberton Gomes da Silva zählt die Nähe
- 14 Neuer Geschäftsführer**
David Dietz: „Ich verstehe uns als Dienstleister“
- 15 Pflegepolitik**
Neuer Schwung für die Kammerbewegung

20

Schwerpunktthema Was uns jetzt Kraft gibt

- 21 Teamgeist**
Fünf Tipps für einen besseren Zusammenhalt
- 22 Wertschätzung**
Wie Führungskräfte für gute Stimmung sorgen
- 23 Teaming Board**
Hier steht Wertschätzung täglich auf der Agenda
- 24 Selbstbewusstsein**
Das positive Bild des Pflegeberufs

Aufbruchstimmung

Die Pandemie hat uns enorm belastet. Doch sie hat auch gezeigt, wie wichtig Teamgeist und Wertschätzung für uns sind. Lasst uns darauf jetzt bauen!

20



ADVANCED NURSING PRACTICE

Das Studium „Advanced Nursing Practice“ nimmt Fahrt auf, auch die Betätigungsfelder nehmen zu.



35

MITGLIEDER FRAGEN, KAMMER ANTWORTET

Fixierungen und Videoüberwachung.
Was gibt es zu beachten?

28

Beruf & Praxis

28 Berufspflichtverletzung

Kammer wird immer häufiger informiert

34 Das eheliche Notvertretungsrecht

Was Pflegefachpersonen jetzt wissen müssen

REFORMIERTES BETREUUNGSRECHT

Der Wille des Patienten wiegt künftig
noch stärker.

32



Foto: wayhomesstudio / freepik



Illustration: Daniel Bergs

IMPRESSUM

PFLEGEKAMMER

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

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

VERLAG

Schlütersche Fachmedien GmbH
Ein Unternehmen der Schlüterschen
Mediengruppe
Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover
Tel. 0511.85 50–0, Fax 0511.85 50–24 03
info@schluetersche.de, www.schluetersche.de

REDAKTION

Kirsten Gaede (kig) (V.i.S.d.P.)
Tel. 0511.85 50–24 26, gaede@schluetersche.de

Kerstin Werner (kw) (Projektmanagement)
Tel. 0511.85 50–24 57, werner@schluetersche.de

MITARBEITER DIESER AUSGABE

Alexandra Heeser (ah)
Nicole Lindgens (lin)
Hans-Georg Sausse (hgs)
Melanie Thalheim (mt)

ANZEIGENVERKAUF

Maren Simon
Tel. 0511. 85 50–54 43,
maren.simon@schluetersche.de

DRUCKUNTERLAGEN

anzeigendaten-pfl@schluetersche.de
Tel. 0511.85 50–26 25, Fax 0511.85 50–24 01
Derzeit gültige Anzeigenpreisliste: Nr. 7 vom 1.1.2023

ERSCHEINUNGSWEISE

Vier Ausgaben pro Jahr
ISSN 2569–2763

LAYOUT

Annemieke Gieseke / Daniel Bergs, Berlin

DRUCK

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG, Kassel

HINWEIS

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

GESCHÄFTSSTELLE

Geschäftsstelle der Landespflegekammer
Rheinland-Pfalz (KdöR)
Große Bleiche 14–16
55116 Mainz

Öffnungszeiten

09:00 bis 17:00 Uhr
Tel. 06131.32 73 80, erreichbar von 08:00 bis 17:00 Uhr
Fax: 06131.32 73 899
info@pflegekammer-rlp.de

ONLINE-TERMINVEREINBARUNG GESCHÄFTSSTELLE

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

KOMMENTAR

Die berufliche Pflege kommt nicht zur Ruhe

Schon vor der Corona-Pandemie ging es den Krankenhäusern bundesweit und auch in Rheinland-Pfalz schlecht. Das Kernproblem der Krankenhäuser damals wie heute ist ganz klar: Die Politik gesteht den Kliniken seit Jahren immer weniger Geld zu.

Ein Fachkräftemangel wie auch eine desolante Ausfinanzierung stellen derzeit für viele Kliniken in Rheinland-Pfalz eine große Bedrohung dar. Wenn dann auch noch Gewinnmaximierungsphantasien hinzukommen, entsteht ein teuflischer Mix. Daher muss dringend geprüft werden, welche Perspektiven der jeweilige Standort hat und wie die Versorgung der Region ausreichend gesichert wird. Wenn eine Einrichtung nach Ansicht der Politik vor Ort zwingend erforderlich ist, muss notfalls auch die Kommune bzw. der Kreis hier finanziell und trägerbezogen Verantwortung übernehmen. Sonst ist nicht auszuschließen, dass die Versorgungsrisiken für Patienten weiter zunehmen.

Ökonomisierungsdruck ist falsch

Wir können nicht oft genug betonen, dass der Ökonomisierungsdruck falsch und giftig für das gesamte Gesundheitswesen ist. Bei der Gesundheitsversorgung wie auch bei der Pflegeversorgung handelt es sich nach unserer Auffassung um staatliche Hoheitsaufgaben. Gewinne sollte man zukünftig nur noch ganz begrenzt aus dem System herausnehmen dürfen. Stattdessen müssen diese vor allem in die jeweiligen Einrichtungen reinvestiert werden, bevor andere Unterstützungsmaßnahmen zum Tragen kommen. Dabei muss es selbstverständlich auch Instrumente geben, die eine Verschwendung vermeiden, damit nicht unnötig öffentliche Gelder genutzt werden. Die anstehende Krankenhausreform muss auch eine umfassende Finanzierungsreform werden. Daneben muss auch im deutschen Gesundheitswesen die Rolle von institutionellen Kapitalinvestoren kritisch bewertet werden.

Einrichtungen von Inflation betroffen

Es ist offensichtlich, dass Krankenhäuser, Pflegeheime und die weiteren Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens in hohem Maße

von der Inflation betroffen sind. Die Bundesregierung agiert hier viel zu langsam und das geht auch zu Lasten des betroffenen Pflegepersonals und letztlich der Versorgungsqualität.

Weiterhin müssen neben den gestiegenen Energiepreisen auch die inflationsbedingten Kosten aller Einrichtungstypen des Gesundheits- und Sozialwesens ausgeglichen werden. Ansonsten sind Insolvenzen verbunden mit einer großen Verunsicherung und Vertrauensverlust innerhalb der Belegschaft vorprogrammiert!

Das Problem ist nicht neu. Schon vor der Corona-Pandemie ging es den Krankenhäusern bundesweit und auch in Rheinland-Pfalz schlecht. Das Kernproblem der Krankenhäuser, damals wie heute, ist ganz klar, dass die Politik den Kliniken seit Jahren immer weniger Geld zugesteht. Sollte sich dies nicht schnellstmöglich ändern, braucht es künftig keine Pandemie mehr, um das gesamte Gesundheitswesen in den Ruin zu treiben!



Leiharbeit ist problematisch

Auch beim Thema Leiharbeit muss sich einiges tun. Denn die Leiharbeit in der beruflichen Pflege ist sicher mehr als problematisch. Allerdings sollte man hier seitens der Einrichtungen klar Verantwortung übernehmen. **Denn wer keine Leiharbeit möchte, der sollte sie auch nicht nutzen.** Die Leiharbeitsproblematik wurde von den Einrichtungen selbst generiert, deshalb stehen diese nun auch in der Verantwortung.

Jetzt geht es darum, die Arbeitsbedingungen vor Ort schnell und einrichtungsindividuell in allen Sektoren, die Pflege anbieten, zu verbessern und nicht auf die Politik zu warten. Anderenfalls wird die Leiharbeit weiter Aufwind bekommen und das bestehende Chaos wird nur größer!

Dr. Markus Mai

Präsident der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

AKTUELLE TARIFVERHANDLUNGEN

Gemeinsam mehr

Im Schulterschluss für die Verbesserung der Situation der beruflich Pflegenden: Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz stärkt die Forderungen der Gewerkschaften in der aktuellen Tarifrunde.

„Für fairer Löhne einzustehen und für diese zu kämpfen, ist eine zentrale, äußerst wichtige, Aufgabe einer Gewerkschaft“, sagt Vizepräsidentin Andrea Bergsträßer.

Bei einem Arbeitstreffen mit ver.di machte sie deutlich, dass auch zukünftig die Gewerkschaften den Rückhalt der Landespflegekammer haben, da nur eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Berufsstandsvertretung, den Gewerkschaften und den Berufsverbänden eine effektive Weiterentwicklung des Pflegeberufs auf allen Ebenen ermöglicht. Sowohl ver.di als auch Komba handeln seit Wochen, bisher ergebnislos, einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten aus. Dabei sind die Forderungen, die gleichen wie der Kammer. Eine deutlich bessere Bezahlung, eine bedarfsgerechte und gesetzlich verbindliche Personalbemessung und damit verbunden eine deutliche Entlastung des Pflegepersonals. Diese Formel ist

für Frank Hutmacher, ver.di-Landesbezirksfachbereichsleiter für den Bereich Gesundheit, essenziell, um der massiven Personalnot in der Pflege entgegenzuwirken und das Gesundheitssystem vor dem drohenden Kollaps zu bewahren.

Für die Durchsetzung von Tariferhöhungen braucht es aber eine hohe gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht. Das gilt auch für die aktuell laufenden Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), der unter anderem die Vergütung aller Pflegefachpersonen in Einrichtungen regelt, die sich in kommunaler oder Bundesträgerschaft befinden und an den sich viele weitere (auch kirchliche) Einrichtungen in ihrer Vergütung anlehnen. Die Gewerkschaft ver.di fordert in der aktuellen Tarifrunde für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) 10,5 Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 500 Euro. •



Frank Hutmacher von ver.di

Foto: ver.di

kurz & knapp

5.000 Euro Preisgeld

Ab sofort sucht der Verband der Privaten Krankenversicherung Deutschlands beliebteste Pflegeprofis. Bis 30. April können Pflegefachpersonen, die eine dreijährige Ausbildung oder ein Studium absolvieren oder abgeschlossen haben, für den Wettbewerb vorgeschlagen werden. Schirmherrin des Wettbewerbs ist die Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, Claudia Moll. Vorschläge an: www.deutschlands-pflegeprofis.de



Es gibt immer mehr ältere Pflegenden.

Ein Leben lang in der Pflege

In Deutschland ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen binnen zehn Jahren deutlich gestiegen: von 62 Prozent im Jahr 2012 auf knapp 72 Prozent im Jahr 2021. Laut Statistischem Bundesamt stieg der Anteil der Pflegefachpersonen in der Altersgruppe 55plus binnen zehn

Jahren von 15 Prozent auf 23 Prozent. Die Berufsgenossenschaft BGW untersuchte jetzt, welche Faktoren aus der Perspektive älterer Pflegefachpersonen zu einem gesunden und langen Berufsleben in der Pflege beitragen können, und befragte dafür 61 Pflegenden der Altersgruppe 50plus. Der Projektbericht mit dem Titel „Ein Leben lang in der Pflege“ wurde auf der BGW-Webseite veröffentlicht: shorturl.at/iwz57



Klimaschutz jetzt

„Jetzt oder nie: Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen“ heißt ein Buch des Autorentrios Jürgen Graalmann (Die Brückenköpfe), Eckart von Hirschhausen und Kerstin Blum (beide Stiftung Gesunde Erde – Gesunde Menschen). Aus Autorensicht wurden in der Diskussion um den Klimaschutz weder die Gesundheitsfolgen ausreichend betrachtet noch die wichtige Rolle des Gesundheitswesens als Verursacher analysiert. Das Buch fasst in Beiträgen, Interviews und Steckbriefen Beispiele zusammen, mit denen das Gesundheitswesen zum Treiber für die gesamte Klima- und Transformationsdebatte werden könnte. ISBN 3954667800, 9783954667802



Demenzparcours in fünf Sprachen

Bereits seit Anfang 2016 organisiert das Landes-Netz-Werk Demenz der Landeszentrale für Gesundheitsförderung einen Demenzparcours, jetzt steht er in fünf Sprachen zur Verfügung: neben Deutsch in Türkisch, Englisch, Französisch und Italienisch. An 13 Stationen macht er für Auszubildende in der Pflege sowie für Pflegefachpersonen, Ehrenamtliche und Angehörige erfahrbar, wie sich die Beeinträchtigungen einer Demenz in alltäglichen Situationen auswirken können. Anfragen richten Sie bitte an Beate Layh, Layh.Beate@lsjv.rlp.de.

Foto: Tyler Olson / Adobe Stock

Preis Berufsstolz in der Pflege

Um preiswürdige Ideen und Projekte zum Thema Berufsstolz geht es der Pflegewissenschaftlerin Angelika Zegelin, dem Pflegepädagogen German Quernheim und dem Rechtswissenschaftler Volker Großkopf. Sie verleihen in diesem Jahr erstmals den Berufsstolz-Preis in der Pflege. Der Preis ist insgesamt mit 3.000 Euro dotiert und staffelt sich in drei Stufen: 1.600 Euro, 800 Euro und 600 Euro für die Erst-, Zweit- und Drittplatzierten. Einsendungen bitte bis 31. Oktober an: verlag@rechtsdepesche.de. Die Preisverleihung findet am 30. November 2023 im Rahmen des Interdisziplinären WundCongresses (IWC) in den Kölner Sartorysälen statt.

Studie Bevölkerungsgesundheit

Im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit (MWG) Rheinland-Pfalz führt die Universitätsmedizin Mainz eine als „SentiSurv-RLP“ bezeichnete Beobachtungsstudie der Bevölkerungsgesundheit in Rheinland-Pfalz durch, aktuell hinsichtlich der Lage der SARS-CoV-2 Pandemie. Das Studienkonzept sieht bis Mai 2023 eine systematische, kontinuierliche, epidemiologische Überwachung des Infektionsgeschehens vor. Ziel ist es, zum Schutz vor zukünftigen, nicht nur pandemiebedingten Gefährdungen der Bevölkerungsgesundheit ein Frühwarnsystem zu entwickeln. Dieses kann dann dazu dienen, bei Bedarf frühzeitig zielgerichtete Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

Tätigkeitsbericht 2022

Der jetzt erschienene Tätigkeitsbericht berichtet über die Arbeit der Landespflegekammer im Jahr 2022. Er zeigt Erreichtes auf, beschreibt Entwicklungen und macht Entscheidungen nachvollziehbar. Der Tätigkeitsbericht richtet sich in erster Linie an alle Mitglieder und Repräsentantinnen der Landespflegekammer, er ist aber auch für politische und verbandliche Akteure gedacht, um die inhaltliche Arbeit und die Erfolge der Kammer transparent darzustellen. Den Tätigkeitsbericht 2022 finden Sie ab sofort online unter: www.pflegekammer-rlp.de, ein digitales oder gedrucktes Exemplar können Sie aber auch per E-Mail in der Geschäftsstelle anfordern: info@pflegekammer-rlp.de

Gutachterinnen und Gutachter tagen

Falsche Medikamentengabe, mangelnde Hygiene, Stürze – Pflegefehler oder Pflegemängel sind im Regelfall kein Vorsatz. Pflegefachliche Gutachten, die von der Landespflegekammer vermittelte Gutachterinnen und Gutachter erstellen, bringen Klarheit. Die Gutachterinnen und Gutachter klären, ob die notwendige Pflege optimal erbracht wurde, und begründen ihre Einschätzung am aktuellen Stand pflegefachlichen Wissens. Inhaltlich geht es häufig um Unstimmigkeiten rund um Pflegeleistungen: Ist ein Bettgitter als freiheitseinschränkende Maßnahme fachlich zu begründen?

Oder auch um die Nachvollziehbarkeit der Entstehung eines Dekubitus sowie den Umgang mit dessen Behandlung.

Gerichte, Staatsanwaltschaft, Rechtsanwälte, aber auch Behörden oder Privatpersonen können die Erstellung eines pflegefachlichen Gutachtens in Auftrag geben. Der Bedarf ist steigend: 2021 gab es acht Anfragen, 2022 vermittelte die Kammer bereits 15 Fälle. Um bisherige und künftige Gutachterinnen und Gutachter noch besser vorzubereiten, findet am 18. April in der Geschäftsstelle in Mainz ein Austausch statt. Wer sich kurzfristig für die Veranstaltung interessiert oder mehr über diese Arbeit erfahren möchte, kann sich per E-Mail an den Geschäftsbereich Pflegeberufsentwicklung wenden: GutachterRegister@pflegekammer-rlp.de

Foto: Polina Tankievitch



Sachverständige aus Trier berät in Berlin

Prof. Dr. Melanie Messer von der Uni Trier wurde von Gesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) als eines der sieben neuen Mitglieder des Sachverständigenrats Gesundheit und Pflege benannt. Erst zum zweiten Mal in der 38-jährigen Geschichte des Gremiums ist die Pflegewissenschaft überhaupt



Prof. Dr. Melanie Messer

dabei. Die erste Pflegewissenschaftlerin war Gabriele Mayer von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, auf die nun Melanie Messer folgt, die als W2-Professorin an der Universität Trier die Abteilung Pflegewissenschaft II leitet

und zu den Folgen der Covid-19-Pandemie auf Versorgungssituationen und evidenzbasiertes Handeln forscht. Ihr Fokus liegt auf Aspekten der Versorgungsqualität, Patientenzentrierung und Gesundheitskompetenz.

Empfehlung zur Patientenversorgung

Die Mechanismen der Selbstverwaltung, die das deutsche Gesundheitswesen prägen, sind der Pflegewissenschaftlerin bekannt: Sie hat unter anderem im Institut für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen den Stabsbereich Patientenbelange geleitet und im Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen im Ressort Nichtmedikamentöse Verfahren gearbeitet. Beides sind Institute des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA), dem mächtigsten Gremium der Selbstverwaltung (hier wird beispielsweise entschieden, welche Therapien und Medikamente von den Krankenkassen finanziert werden). Dass nun wieder eine Pflegewissenschaftlerin zum Sachverständigenrat gehört, deutet darauf hin, dass der Pflegeberuf im Rahmen der Patientenversorgung auf politischer Ebene ernster genommen wird als bisher. Auch die Umbenennung in „Sachverständigenrat für Gesundheit & Pflege“ spricht dafür; bis Ende 2022 hieß er „Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen“.

Aufgabe des Sachverständigenrats ist es, die Entwicklung der gesundheitlichen Versorgung mit ihren medizinischen und wirtschaftlichen Auswirkungen zu analysieren und „daraus Empfehlungen für eine bedarfsgerechte Versorgung von Patientinnen und Patienten abzuleiten sowie Möglichkeiten und Wege zur Weiterentwicklung des Gesundheitswesens aufzuzeigen“.

Foto: Universität Trier

Pflege macht Politik

Die Kammer plant die Krankenhausversorgung mit

Der Krankenhausplanungsausschuss ist eines der vielen Gremien, das von Vertretern der Pflegekammer genutzt wird. Was macht der Ausschuss und was kann die Kammer bewirken?

Für ein Flächenland wie Rheinland-Pfalz ist die Krankenhausplanung eine besondere Herausforderung, denn die Versorgung muss gleichermaßen in den Ballungszentren wie auch in den ländlichen Regionen sichergestellt sein. Dabei hilft der sogenannte Landeskrankenhausplan. Aktuell gilt der von der Landesregierung verabschiedete Plan für den Zeitraum 2019 bis 2025.

Der Ausschuss für Krankenhausplanung entwickelt Bedarfsprognosen, plant Kapazitäten und fördert Qualität und Patientensicherheit. Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz hat eine gesetzlich festgelegte Mitgliedschaft im Landeskrankenhausplanungsausschuss, um die Position der Pflegefachpersonen vertreten zu können. Aktuelle Schwerpunkte sind unter anderem die Sicherstellung der medizinischen Versorgung im ländlichen Raum, die Verbesserung der Versorgung von geriatrischen Patientinnen und Patienten, Erprobung interdisziplinärer Versorgungsstrukturen und die Verbesserung des gefäßchirurgischen Angebots.

Thematisiert wird derzeit auch die von Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach angedachte Krankenhausreform, die auch eine stärkere Spezialisierung der Krankenhäuser vorsieht.

„Die regionale Planung der pflegerischen Versorgung ist immens wichtig“, sagt Präsident Dr. Markus Mai, der die Kammer gemeinsam

mit Vizepräsidentin Andrea Bergsträsser im Ausschuss vertritt. „Wir als Kammervorteiler wissen durch unsere registrierten Mitglieder, wie sich die Pflegebedarfe und das Pflegeangebot in den unterschiedlichen Regionen in Rheinland-Pfalz entwickeln.“

Festgeschriebene Mitgliedschaft der Kammer

Der Planungsausschuss trifft sich aktuell rund fünfmal im Jahr, bei kurzfristig zu klärenden Fragen und in der Hochphase der Ausarbeitung eines neuen Krankenhausplans wesentlich häufiger.

An der Krankenhausversorgung in Rheinland-Pfalz sind neben der Landespflegekammer die Krankenhausgesellschaft sowie die Verbände der Krankenhausträger, die Landesverbände der gesetzlichen Krankenkassen, der Landesausschuss des Verbandes der privaten Krankenversicherung, die Landesärztekammer, der Land- und der Städtetag, die Landespsychotherapeutenkammer, die Landesapothekerkammer und die Arbeitsgemeinschaft der Patientenorganisationen beteiligt.

Hier geht es zum Krankenhausplan 2019–2025:
<https://tinyurl.com/yckhkaad>



Prof. Dr. Jan Kottner

Neuer Expertenstandard zur Hautintegrität

Die Konsensuskonferenz des Deutschen Netzwerks für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP) befasste sich am 17. Februar mit einem neuen Expertenstandard: Erhaltung und Förderung der Hautintegrität in der Pflege.

Der Fokus dieses neuen Expertenstandards liegt auf dem Erhalt einer intakten Haut und hat damit einen deutlich präventiven Charakter. Neben allgemeinen Maßnahmen zur Förderung der Hautintegrität geht es um den Schutz vor äußeren Einflüssen sowie die Vermeidung von Wunden und Infektionen.

Mit einer Veröffentlichung eines Sonderdrucks des neuen Expertenstandards ist laut DNQP im Sommer 2023 zu rechnen. Die modellhafte Implementierung ist für den Zeitraum von Mai bis November geplant.

Ein kostenfreier Newsletter, den Sie auf der Webseite des DNQP abonnieren können (www.dnqp.de) informiert Sie über alle Neuigkeiten rund um den aktuellen und alle bisherigen Expertenstandards. Auf der Webseite finden Sie unter anderem auch den Hauptvortrag, der im Rahmen der Konsensuskonferenz vom wissenschaftlichen Leiter der Arbeitsgruppe, Prof. Dr. Jan Kottner von der Charité Universitätsmedizin Berlin, gehalten wurde.

Neues aus der
Vertreterversammlung

Noch viel vor in 2023

Vor der Pflege liegen politisch sportliche Monate, fasste Kammerpräsident Dr. Markus Mai bei der Eröffnung der ersten Vertreterversammlung des Jahres 2023 zusammen: bundespolitisch, landespolitisch, aber auch kammerintern.

„Die Fortbildungsordnung ist ein umfassendes und wichtiges Thema für uns als Kammer, da werden wir in diesem Jahr und im nächsten Jahr erste Ergebnisse erreichen“, sagte Dr. Markus Mai in seinem Bericht des Vorstands. Um die Entwicklung der Fortbildungsordnung voranzutreiben und schultern zu können, wurden Umstrukturierungen in der Geschäftsstelle vorgenommen.

Weiter investiert wird auch in den Ausbau des Mitgliederservice. „Wir sind noch nicht ganz zufrieden, aber die Rückmeldungen negativer Art sind nachweislich weniger geworden“, erklärte der Präsident. „Das Thema hat weiterhin Prio 1“, machte Dr. Markus Mai gegenüber der Vertreterversammlung deutlich. Er verwies darauf, dass mit den von der Kammerversammlung Ende 2022 zusätzlich beschlossenen Investitionen unter anderem neue Stellen für den Mitgliederservice in der Geschäftsstelle geschaffen werden.

Politische Entwicklungen

Politisch werden die Kammer perspektivisch die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, das Thema Leiharbeit in der Pflege, das Pflegeentlastungsgesetz und die geplante Krankenhausreform beschäftigen. Irritiert waren Vorstand und Vertreterversammlung darüber, dass die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz nicht vom Gesetzgeber aufgefordert wurde, eine Stellungnahme zum Referentenentwurf des Pflegeentlastungsgesetzes abzugeben.

Dies wird die Kammer nun im Nachgang vornehmen und dabei deutlich herausstellen, dass die Pflegefachpersonen im vorliegenden Referentenentwurf noch nicht ausreichend unterstützt werden. „Skandalös“ nannte der Delegierte Raphael Baumann den Entwurf, da unter anderem die Expertenstandards zur Disposition stehen würden.

Transparenz

Zu den Aufgaben des Vorstands und der gewählten Vertreter gehört es auch, Satzungen und Ordnungen so anzupassen, dass beispielsweise neue Ausrichtungen wie die von der Kammerversammlung beschlossene Transparenzoffensive satzungskonform umgesetzt werden können. Außerdem machten kammerinterne Modifikationen und Änderungen des Heilberufsgesetzes Anpassungen der Hauptsatzung, der Meldeordnung, der Beitragsordnung, der Entschädigungsordnung und der Geschäftsordnung erforderlich. Alle Anträge des Vorstands wurden von der Vertreterversammlung angenommen.

Austausch Arbeitgeber und Kammer

Eine Änderung des Heilberufsgesetzes betrifft die Kommunikation zwischen Arbeitgebern von Pflegefachpersonen und der Pflegekammer. Das Heilberufsgesetz sieht nun vor, dass Arbeitgeber über die bei ihnen beschäftigten Pflegefachpersonen die Kammer bei entsprechender Anfrage informieren müssen. Die Mehrheit der Kammermitglieder registrierte sich seit Gründung der Kammer im Jahr 2016 aus eigenem Antrieb. Mit dieser Gesetzesänderung kann nun schrittweise, in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern, für eine gerechte und solidarische Registrierung aller Pflegefachpersonen gesorgt werden.

Ideenkonferenz

Beruflich Pflegende wissen am besten, wie die professionelle Pflege weiterentwickelt, wie sie gestärkt werden kann und wo sie noch nicht stark genug ist. Daher hat die Vertreterversammlung beschlossen, eine Ideenkonferenz durchzuführen. Professionell Pflegende sollen im Rahmen des Pfl egetags am 29. November 2023 in Mainz in einem

Workshop die Möglichkeit erhalten, ihre persönlichen Erfahrungen, Ideen und Anregungen zum Thema Entlastung und Aufwertung des Pflegeberufs einzubringen und miteinander zu diskutieren.

Die Landespflegekammer plant die Beteiligung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, von Berufsverbänden und Gewerkschaften. Für die Planung ist der Programmbeirat unter der Leitung von Liesa Bach zuständig. Sollte die Ideenkonferenz aus organisatorischen Gründen nicht beim Pfl egetag platziert werden können, wird es einen Ausweichtermin geben.

Anschlussqualifizierung Generalistik

Generalistisch Ausgebildete werden aufgrund ihrer Ausbildung in der Lage sein, in allen Bereichen der Pflege (etwa Akut- und Kinderkrankenpflege, stationäre oder ambulante Langzeitpflege sowie allgemeine- und geriatrische Pflege, kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung) tätig zu werden, erläutert Bernd Geiermann als Vorsitzender des Bildungsausschusses. Aber wie sieht es mit der Weiterbildung aus? Aktuell gäbe es Tendenzen unterschiedlicher Verbände und Unternehmen, hierfür Bildungsangebote auf dem Markt zu bringen. „Und zwar ohne die Bildungsbedarfe der neuen Absolventen systematisch zu erfassen“, erklärte Geiermann.

Auch der Ausschuss Bildung hat sich mit diesem Thema befasst. Das Fazit: „Mit heutigem Wissensstand ist es nicht möglich, ein eindeutiges Konzept für die Anschlussqualifizierung nach der generalistischen Pflegeausbildung zu entwickeln.“ Der Bildungsausschuss hält es daher für richtig, dass die Landespflegekammer vor der Entwicklung neuer Angebote die Begleitforschung abwartet, parallel Expertengespräche führt und engen Kontakt mit den Praxisfeldern pflegt, um den Bildungsbedarf systematisch zu ermitteln. Dazu gehöre auch eine enge Abstimmung der beiden bestehenden Pflegekammern und anderer Verbände, um eine Harmonisierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung auf Bundesebene zu ermöglichen.

Unberührt von der Entscheidung, die Ergebnisse der Begleitforschung und Befragung zur Generalistik abzuwarten und in die Strategieplanungen 2024 aufzunehmen, bleibt die bereits beschlossene Entwicklung der Rahmenvorgaben „Fachweiterbildung für neurologische Pflege“ und „Fachweiterbildung für onkologische Pflege“. Hierfür wurden nun von der Kammerversammlung die Mitglieder der Arbeitsgruppen offiziell gewählt:

„Fachweiterbildung für neurologische Pflege“

- Rüdiger Bohn
- Holger Brich
- Katrin Debus
- Christian Gröschel-Dübon
- Sonja Habscheid
- Frédéric Kordon
- Celine Schmitt

„Fachweiterbildung für onkologische Pflege“

- Jessica Fröhner
- Christine Grünewald
- Guido Helfert
- Anja Hofmann
- Anke Kordon
- Karin Reicherz
- Daniela Selvaggio

Neue Ombudsstelle

Auf der Tagesordnung stand auch das Thema Ombudspersonen der Landespflegekammer. Die neue Beratungs- und Vermittlungsstelle, die bei etwaigen Differenzen zwischen Mitgliedern und der Pflegekammer berät und begleitet, wird auf Anregung des Vorstands bis zum Ende der Legislaturperiode paritätisch mit einer Frau und

einem Mann besetzt. Aus sechs Kandidatinnen und Kandidaten wählte die Vertreterversammlung nun die Ombudsleute Kirsten Rasmussen-Radszuweit und Karl-Heinz Stolz. Sie werden die Mitglieder künftig ehrenamtlich, unabhängig und kostenfrei beraten. Kirsten Rasmussen-Radszuweit ist seit 1983 in der Pflege tätig, sie ist Vorstandsmitglied der Alice Schwesternschaft Mainz und Fachkraft für Leitungsaufgaben im Landesverband Rheinland-Pfalz des Deutschen Roten Kreuzes. Karl-Heinz Stolz hat mehr als 50 Jahre in unterschiedlichen Positionen in der Pflege gearbeitet, zuletzt im BBT-Krankenhaus in Trier. Er hat Erfahrung als Stations- und Pflegedienstleitung sowie im Pflege- und Qualitätsmanagement, außerdem als Lehrer für Pflegeberufe und Weiterbildung sowie als Organisationsberater und Supervisor.

Einmal jährlich wird das Ombudsteam in der Vertreterversammlung in anonymisierter Form über die Anzahl und Art der an sie herangetragenen Fälle berichten.

Abläufe verschlanken

Bereits im November 2022 hat die Vertreterversammlung diskutiert, wie das Beitragsverfahren insgesamt angepasst werden könnte, um es sowohl für die Mitglieder als auch in der Bearbeitung schlanker zu machen. Jetzt beschlossen die Delegierten, dass die jährliche Zahlung des Mitgliedsbeitrags mittels SEPA-Lastschriftverfahren favorisiert werden soll. Weitere Informationen zur genauen Umsetzung wird es im Kammermagazin und im Newsletter geben.

Kommission Berufspflichtverletzung

In ihrer Funktion als Vorsitzende der Kommission Berufspflichtverletzung stellte Andrea Bergsträßer den aktuellen Jahresbericht vor: „Während des Jahres 2022 wurden der Landespflegekammer insgesamt 33 Verdachtsfälle einer Berufspflichtverletzung gemeldet“, sagte sie. Das sei eine herausfordernde Aufgabe, da viele Fälle unter anderem wegen Fristenregelungen und formalen Wegen sehr viel Zeit beanspruchen würden. Der vollständige Bericht der Kommission wurde auf der Webseite www.pflegekammer-rlp.de veröffentlicht. Mehr zum Thema Berufspflichtverletzung lesen Sie auf **Seite 28 in dieser Ausgabe.** ●



Silke Präfke, Vorstandsmitglied

FREIE GESTALTUNG

Feierliches Versprechen — das geht auch vor Ort!

Die Landespflegekammer verschickt in diesen Tagen, verbunden mit Glückwünschen zum abgelegten Examen, die gestaltete und gedruckte „Deklaration – das Feierliche Versprechen“ an alle Pflegeschulen in Rheinland-Pfalz.

Damit können die Pflegeschulen das Ablegen des feierlichen Versprechens eigenständig organisieren und im Kontext der Examensfeiern sprechen. Denn jetzt ist ein idealer Zeitpunkt: Die ersten Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner schließen in Kürze ihre Ausbildung ab.

Auf dem rheinland-pfälzischen Pfllegetag 2022 hatte die gemeinsam abgelegte Deklaration Premiere: Im Gutenberg-Saal der Rheingoldhalle in Mainz sind die am Pfllegetag Teilnehmenden nach einleitenden Worten von Vizepräsidentin Andrea Bergsträsser sowie musikalischer Begleitung aufgestanden und haben gemeinsam die Deklaration gesprochen: „Ich verspreche, meinen Beruf gewissenhaft unter Einsatz meiner pflegerischen Fähigkeiten auszuüben ...“ Die erste Veranstaltung dieser Art fand bereits im September 2020 im Rheinischen Bildungszentrum (RBZ) in Neuwied statt, wo acht



„... In allen Situationen werde ich die Ehre und das Ansehen des Berufsstandes wahren.“

Foto: AdobeStock YDI Studio

Auszubildende nach bestandenem Examen das feierliche Versprechen ablegen. Genau wie in Neuwied können es alle Pflegeschulen und Einrichtungen in Rheinland-Pfalz handhaben. Die Absolventen können im Rahmen der Examensfeier eingeladen werden und ihnen kann die gestaltete Deklaration ausgehändigt werden. Gemeinsam können die Worte des feierlichen Versprechens gesprochen werden. Dazu kann wie auf dem Pfllegetag Rheinland-Pfalz 2022 das feierliche Versprechen an die Wand projiziert werden.

Aber auch bereits ausgebildete Pflegefachpersonen können das feierliche Versprechen vor Ort ablegen. „Die Einrichtungen sind dabei ganz frei in der Gestaltung: Es kann nach einem Teammeeting stattfinden oder auch in einem größeren Rahmen. Und warum nicht am 12. Mai? Der Internationale Tag der Pflegenden kann ein guter Anlass sein, das feierliche Versprechen abzulegen oder auch aufzufrischen“, sagt Andrea Bergsträsser, Vizepräsidentin der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz. Wer Fragen hat oder Dokumente bestellen möchte, erreicht den zuständigen Geschäftsbereich der Landespflegekammer RLP unter:

pflegeberufsentwicklung@pflegekammer-rlp.de

Anzeige



MARIENHAUS-GRUPPE



FACH- ODER FÜHRUNGSKARRIERE: NEUES TRAINEEPROGRAMM FÜR PFLEGEFACHKRÄFTE

Sie sind examinierte Pflegekraft und überlegen eine Fach- oder Führungskarriere einzuschlagen? Dann sind Sie genau richtig beim neuen Traineeprogramm für Pflegefachkräfte der Marienhaus-Gruppe. Innerhalb von 14 Monaten begleiten Sie Fachspezialisten und Führungspersonen, durchlaufen unterschiedliche pflegerische Arbeitsfelder und erhalten Einblicke in Schnittstellenbereiche wie Personalwesen, Controlling und Einkauf/Logistik. Hinzu kommen umfangreiche Soft-Skill-Trainings.

Klingt spannend? Dann bewerben Sie sich direkt hier:
www.marienhaus.de/pflegetrainee



PORTRÄT

„Emotionale Nähe ist, was für mich zählt“

Krankenpflege oder Altenpflege? Darüber musste der Brasilianer Éberton Gomes da Silva nicht lange nachdenken, als er vor drei Jahren seine Pflegeausbildung in Rheinland-Pfalz abschloss.

Éberton Gomes da Silva weiß, wie sich Aufbruchstimmung anfühlt. 2011 flog der Brasilianer zum ersten Mal nach Deutschland, für einen Urlaub und einen Besuch bei seiner Tante im Westerwald. Noch während der Reise wurde ihm klar: Hier will ich leben. Er zog ins rheinland-pfälzische Altenkirchen, absolvierte einen Intensivsprachkurs und begann ein Jahr später die Ausbildung zum Pflegehelfer. „Natürlich war es am Anfang nicht ganz so leicht, wie es heute vielleicht klingt. Ich sprach kein Wort Deutsch und hatte häufig starkes Heimweh“, sagt Gomes da Silva. „Dennoch war es richtig, meinem Gefühl zu folgen. Inzwischen bin ich hier wirklich zu Hause, habe mir ein neues Leben aufgebaut, mit einer glücklichen Beziehung und einem schönen Freundeskreis.“

Und auch beruflich ist der 35-Jährige angekommen. Seit 2021 arbeitet er als Altenpfleger im Seniorenheim Marienburg in Kempenich, einer Einrichtung des kirchlichen Trägers ctt. Dort betreut er auf seiner Etage 31 der insgesamt 61 Bewohner. Menschen, um die er in den Hochphasen der Corona-Pandemie mehr Sorge hatte als um sich selbst. „Gerade zu Beginn wusste doch niemand, welche Krankheit da auf uns zukam. Keiner konnte sagen, wie wir die Menschen, für die wir verantwortlich sind, schützen oder behandeln sollten. Damals spürte ich viel mehr Angst vor dem Unbekannten als bei meiner Auswanderung“, so Gomes da Silva.

Die Großmutter brachte Éberton Gomes da Silva auf den Pflegeberuf

Die Befürchtung, etwas falsch zu machen, wog für Éberton Gomes da Silva schwer, er fühlt sich den Bewohnern sehr verbunden. Diese emotionale Nähe ist auch der Grund, warum er sich nach einem Klinik-Praktikum für die Altenpflege entschieden hat. „Mir tut die Beziehung zu den Menschen gut. Zu uns kommen sie, um zu bleiben. Anders als im Krankenhaus kann ich jeden Einzelnen wirklich kennenlernen und verstehen, was er auch in seinem Alltag braucht.“

Kraft gaben dem Südamerikaner in dieser Zeit die Gespräche mit seiner Großmutter. **„Sie ist meine Inspiration, stärkt mich und hilft mir, auch in schwierigen Phasen durchzuhalten.“** Dass sie in seinem Heimatland als Krankenschwester arbeitete, habe ihn überhaupt erst auf den Beruf neugierig werden lassen. „In Brasilien wohnten wir zusammen, sie erzählte mir immer viel von ihren Diensten. Heute macht es meine Großmutter stolz, dass ich wie sie in die Pflege gegangen bin.“

Er freut sich auf die Weiterbildung zur Wohnbereichsleitung im Mai

Rückhalt findet Gomes da Silva auch bei seinen Kollegen und Vorgesetzten: Dass er auf sein Team vertrauen kann, erfüllt ihn immer wieder mit Zuversicht. Die Lage ist zwar noch nicht entspannt, da sich weiterhin Bewohner mit dem Coronavirus infizieren. Doch die Angst aus der Anfangszeit begleitet seinen Alltag nicht länger.

„Durch die Erfahrungen der vergangenen Jahre sind alle ruhiger geworden, auch die Angehörigen.“ Zeit also für einen hoffnungsfrohen Blick in die Zukunft? Ja, und da schwingt dann auch wieder ein bisschen Aufbruchstimmung mit, denn beruflich will Gomes da Silva bald den nächsten Schritt nach vorn machen: Im Mai geht es für ihn los mit der Weiterbildung zur Wohnbereichs-/Pflegedienstleitung. (lin) •



Neuer Geschäftsführer



„Ich verstehe uns als Dienstleister“

David Dietz ist seit Mitte Februar neuer Geschäftsführer der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz. Zuvor war er Geschäftsführer der Lebenshilfe Mainz-Bingen. In den Jahren 2016 bis 2018 war Dietz Pressesprecher der Landespflegekammer.

Wichtige Entscheidungen oder große Veränderungen bereiten David Dietz keine schlaflosen Nächte. „Es ist derzeit vor allem meine sieben Monate alte Tochter, die mich wach hält“, sagt der neue Geschäftsführer. „Neue Aufgaben und Herausforderungen spornen mich an, daher freue ich mich sehr auf die vor mir liegende Arbeit.“ Im Rahmen seiner vorherigen Station galt es insbesondere die Herausforderungen der Pandemie zu meistern. „Im Team haben wir es geschafft, keinen der uns anvertrauten Menschen an das Virus zu verlieren und auch für keine Mitarbeiterin oder keinen Mitarbeiter Kurzarbeit anzumelden.“ Ein Kraftakt, der ihn mit Stolz erfüllt.

Auch jetzt weiß Dietz, was vor ihm liegt. Nicht nur, dass er von 2016 bis 2018 Pressesprecher der Landespflegekammer war: Der Mainzer war maßgeblich am Aufbau der ersten berufsständischen Selbstverwaltung für Pflegefachpersonen in Deutschland beteiligt.

„Die Pflegekammer ist unverzichtbar geworden!“

Nach einer ersten beruflichen Station im rheinland-pfälzischen Landtag war Dietz im Gesundheitsministerium beschäftigt. „Die allererste Akte, die auf meinem Schreibtisch lag, war mit ‚Aufbau Pflegekammer‘ beschriftet“, erinnert sich der bisherige Geschäftsführer der Lebenshilfe Mainz-Bingen GmbH. Es galt die Voraussetzungen zu schaffen, um die ersten Wahlen der Landespflegekammer vorzubereiten und die Grundlagen für die erste Sitzung der Kammerversammlung Anfang 2016 zu ermöglichen. „Mit der Rückkehr zur Kammer schließt sich ein Kreis“, freut sich Dietz heute. Der 41-Jährige kennt also nicht nur jeden einzelnen Stein, der notwendig ist, um eine Kammer aufzubauen, sondern im Prinzip sogar

den Mörtel, denn Dietz ist mit den rechtlichen Grundlagen, die er zum Teil sogar mitgestalten durfte, von Grund auf vertraut. „Die Herausforderungen für die Berufsgruppe der professionell Pflegenden sind auch durch die Pandemie noch drängender geworden. Als starke Stimme und Interessenvertretung ist die Kammer deshalb unverzichtbar“, weiß Dietz.

Politische Debatten mitbestimmen

Dabei ist dem zweifachen Vater, der aus dem Westerwald stammt, klar, dass nicht immer alles nur schwarz oder weiß ist, sondern die Grautöne das Gesamtbild ergeben.

Die Aufgaben der Geschäftsführung einer Heilberufekammer seien klassisch: Mitgliederverwaltung, Finanzbuchhaltung, Controlling und Teil der Öffentlichkeitsarbeit und es gehe darum, den ehrenamtlichen Vorstand und die ehrenamtlich arbeitenden Mitglieder der Vertreterversammlung so zu unterstützen, dass sie bestmöglich ihren gesetzlich festgelegten Aufgaben im Interesse der Mitglieder nachkommen können. Das ist für Dietz der Kern der Kammerarbeit: „Wir sind die größte Heilberufskammer in Rheinland-Pfalz, das darf man, das muss man immer wieder betonen. Deshalb können wir noch stärker zum Taktgeber in der gesundheitspolitischen Debatte werden. Den gewählten Vorstand und die gewählten Vertreterinnen und Vertreter auch dabei zu unterstützen, ist natürlich auch Aufgabe der Geschäftsstelle.“

Gleichzeitig ist es David Dietz ein Anliegen, den Dienstleistungscharakter der Pflegekammer stärker ins Gedächtnis und in das Bewusstsein der Mitglieder zu bringen. Der Impuls sollte sein: Ich habe ein Problem, ich rufe mal meine Kammer an.

„Dafür sind wir da!“, betont Dietz.

ENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND

Neuer Schwung für die Kammerbewegung

Die Pflegekammer Nordrhein-Westfalen ist komplett und handlungsfähig: Die seit Dezember bestehende Kammerversammlung hat am 24. Februar ihre Vorstandsspitze gewählt. Damit gibt es in Deutschland in zwei Bundesländern handlungsfähige Pflegekammern – und weitere könnten folgen.

Zur Präsidentin der Pflegekammer im bevölkerungsreichsten Bundesland NRW wurde Sandra Postel, Pflegepädagogin und Leiterin des Bildungsbereichs der Marienhaus Holding, gewählt. Von 2016 bis 2020 war die 48-Jährige bereits Vize-Präsidentin der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz. Vizepräsident ist Jens Albrecht. Der 59-jährige Pflegepädagoge leitet ein Bildungszentrum „im Gesundheitswesen“. Beide gehörten in NRW bereits dem Vorstand des Errichtungsausschusses an.

Bis 2027 müssen die in der Pflegekammer registrierten Pflegekräfte in NRW keine Mitgliedsbeiträge zahlen. Das Land unterstützt die Pflegekammer in der Etablierungsphase. Zur Gründung der Pflegekammer sagte Sozialminister Karl-Josef Laumann (CDU), der sich seit Jahren für die Pflegekammer starkmacht: „Ich freue mich, dass die Pflege nun endlich auf Augenhöhe mit den anderen Professionen des Gesundheitswesens steht. Die Pflegekräfte sind nun politisch unabhängig und haben es selbst in der Hand, die Pflege zu verändern. Dies ist eine enorme Chance.“

Baden-Württemberg ab 2024?

Der Landespflegerat Baden-Württemberg konnte sich über ein vorzeitiges Weihnachtsgeschenk freuen: Das Kabinett hatte am 21. Dezember 2022 endlich die Anhörung des Pflegekammer-Gesetzesentwurfes freigegeben. Bis Ende Januar 2022 hatten Interessierte die Chance, auf dem Beteiligungsportal des Baden-Württembergischen Sozialministeriums Stellung zu beziehen. Selbstverständlich hatten auch die Fachverbände der Pflege und Trägerverbände die Möglichkeit eingeräumt bekommen, sich in dem Zeitraum schrift-

lich zu dem Gesetzentwurf zu äußern. Der weitere Zeitplan des Gesetzesentwurfes (Stand zum Redaktionsschluss Ende Februar) sieht im Ländle vor, dass im Sommer der Gründungsausschuss seine Arbeit aufnehmen soll und dann 18 Monate Zeit hat, die Pflegekräfte zu registrieren. Demnach wird, sofern das Quorum von 60 Prozent erreicht wird, die Kammergründung wahrscheinlich Ende 2024 erfolgen.

Kritik an dem Gesetzesentwurf ist bereits nach Veröffentlichung laut geworden. So sieht der Entwurf vor, dass die Wahl zur Vertreterversammlung nur stattfindet, wenn mindestens 60 Prozent der Pflegefachkräfte in Baden-Württemberg registriert wurden. Bei geschätzt 110.000 Personen in einem Flächenland eine Mammutaufgabe. Weitere Kritik hagelt es an der zu kurzen Registrierungszeit von 18 Monaten und an der Tatsache, dass es ein extra Gesetz geben soll, in dem die Pflegekammer verankert ist – nicht wie üblich im Heilberufekammergesetz.

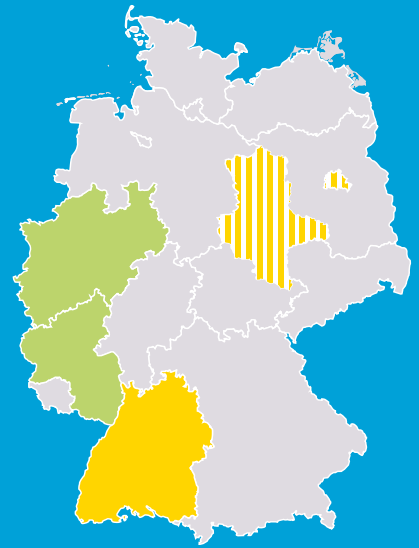
Noch eine Chance in Berlin?

Und auch in der Hauptstadt sind leise Töne zu vernehmen, die hoffnungsvoll in die Zukunft blicken lassen. Zum einen von CDU-Generalsekretär Mario Czaja, der jüngst betonte, dass Deutschland eine Bundespflegekammer brauche. Zum anderen hat die Berliner CDU im November vergangenen Jahres einen Gesetzesentwurf für die Errichtung einer Pflegekammer eingereicht. Dieser ist zwar kurz vor der Neuwahl im Februar vom Senat abgelehnt worden. Dennoch ist noch nichts verloren. Denn im Ausschuss für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung und im Hauptausschuss wird der Gesetzesentwurf noch behandelt. Je nachdem, wie die Koalitionsverhandlungen ausgehen, kann hier auch noch einmal Schwung in die Thematik kommen.

Petition in Sachsen-Anhalt

Etwas weiter südlich, in Sachsen-Anhalt, hat der Gesundheits- und Krankenpfleger Martin Bendler eine Petition an den Landtag gestartet, in der er die Errichtung einer Pflegekammer fordert. Interessierte können die Petition zeichnen:

<https://t1p.de/vlxq5>



DIE CHANCEN STEHEN GUT, DASS BADEN-WÜRTTEMBERG BALD MIT EINER PFLEGEKAMMER FOLGEN WIRD.

Ich bin aktiv

FÜR MEINE GESUNDHEIT

Nutzen Sie unsere kostenfreien Seminare und Vorträge. Einfach QR-Code scannen und anmelden.



Werden auch Sie AKTIV! Wir unterstützen Sie dabei, die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten und Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich zu etablieren.

Jetzt informieren und profitieren:
www.ikk-jobaktiv.de


Südwest

JOBaktiv
Gesund arbeiten



Vizepräsidentin Andrea Bergsträßer in der Pressekonferenz:
Bei der Verbesserung der Personalausstattung ist keine Zeit
mehr zu verlieren.

TERMINE DES VORSTANDS

Pflege und Politik im Gespräch

Austausch und Vernetzung haben für die Vertreter des Vorstands intern und extern einen hohen Stellenwert, um sich proaktiv in den gesundheitspolitischen Diskurs einzubringen, um sich so an vielen Stellen für die Belange der beruflich Pflegenden in Rheinland-Pfalz starkzumachen.

24. Februar 2023

PRESSEKONFERENZ MIT DER BARMER ERSATZKASSE

Gemeinsam mit der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz präsentierte die Landesvertretung Rheinland-Pfalz/Saarland der Barmer Ersatzkasse ihren neuen „Pflegerreport 2022“ mit einem besonderen Fokus auf die Ergebnisse aus Rheinland-Pfalz. Themenschwerpunkte des Reports sind die Lage der stationären Versorgung und die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie im Jahr 2022. Vizepräsidentin Andrea Bergsträßer sagte: „Bereits vor der Corona-Pandemie hatten Pflegefachpersonen in ihrem beruflichen Alltag mit einigen großen Herausforderungen zu kämpfen. Die letzten drei Jahre haben die Situation in Altenheimen sowie auch in Krankenhäusern und im ambulanten Dienst nur weiter verschärft. Der aktuelle BARMER-Pflegerreport bestätigt durch die ermittelte Zahl der Ausfälle in der Pflege deutlich, dass wir vor allem bei der Verbesserung der Personalausstattung keine Zeit mehr verlieren dürfen. Auch bei der Vergütung und den gesetzlichen Rahmenbedingungen von Pflegefachpersonen ist noch sehr viel Luft nach oben. Diese beiden Themen sind essenziell für die Personalgewinnung und damit auch für die dauerhafte Sicherstellung der pflegerischen Versorgung.“

9. März 2023

ERSTE SITZUNG DER VERTRETER-VERSAMMLUNG IM JAHR 2023

Das 81-köpfige Parlament der rund 43.000 Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz tagte bereits zum siebten Mal in der seit September 2021 laufenden Legislaturperiode. Zentrale Themen der ganztägigen Sitzungen waren unter anderem das angepasste Heilberufegesetz Rheinland-Pfalz, die auf Bundesebene geplante Krankenhausreform, die Entwicklung von Rahmenvorgaben für die Fachweiterbildungen in den Bereichen neurologischer und onkologischer Pflege sowie die Wahlen zur neuen Ombudsstelle der Landespflegekammer. Die Vertreterinnen und Vertreter trafen sich erneut in Mainz.

20. April 2023

Vorstandssitzung Landespflegekammer

24. April 2023

Bildungsausschuss Landespflegekammer

3. Mai 2023

Satzungsausschuss Landespflegekammer

12. Mai 2023

Internationaler Tag der Pflegenden

22. Mai 2023

Bildungsausschuss Landespflegekammer

23. Mai 2023

Vorstandssitzung Landespflegekammer

24. Mai 2023

Finanzausschuss Landespflegekammer

30. Mai 2023

Ausschuss für Krankenhausplanung Rheinland-Pfalz, Mainz

21. Juni 2023

Vorstandssitzung Landespflegekammer

22. Juni 2023

Vertreterversammlung Landespflegekammer

DAS SIND
DIE NÄCHSTEN
TERMINE:



Aufbruchstimmung!

Was uns jetzt Auftrieb gibt



Pflegende sind nach wie vor stark belastet. Doch in der Pandemie haben viele deutlicher als sonst gespürt, was ihre Stärken und Bedürfnisse sind. Dieses Bewusstsein gilt es nun lebendig zu halten. Weil es Stolz und Zuversicht erzeugt – und Energie, Neues anzupacken.



Susanne Vathke, Coach und Trainerin, hat zurzeit zahlreiche Einsätze in Pflegeheimen. Sie kommt selbst nicht aus der Pflege – das erklärt vielleicht ihr Erstaunen über etwas, was Pflegende meistens nur noch mit einem Schulterzucken quittieren: die defizitorientierte Arbeitsatmosphäre in vielen Einrichtungen. „Die Pflegenden sind am Röheln und Röheln, aber leider sprechen das nur die wenigsten Leitungskräfte aus. Stattdessen reden sie über das, was noch alles zu erledigen ist. Ich finde es schade, dass gar nicht auf das geschaut wird, was man schon alles gemeinsam gestemmt hat – gerade während der Pandemie.“

Und was sie alles in den vergangenen drei Jahren gestemmt haben! Darauf hat Ende Februar die Vize-Präsidentin der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz hingewiesen. „Für Pflegende wurde mancherorts die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden hochgesetzt, es gab Urlaubssperren und einige mussten sogar trotz positiven Testergebnisses arbeiten. Alles, um die Versorgung sicherzustellen“, sagte Andrea Bergsträßler bei der Präsentation des aktuellen BARMER-Pflegereports in Mainz. „Hinzu kommt, dass Pflegenden leider nicht immer die nötige Achtung entgegengebracht wurde: Die Diskussion um die Impfpflicht war wenig feinfühlig gegenüber einer Berufsgruppe, die ohnehin gerade stark unter Druck stand und eine eigentlich gute Impfquote von 90 Prozent aufwies.“

Noch schlimmer aber war, dass einige von uns aus Angst vor Ansteckung immer mal wieder gemieden wurden. „Natürlich hatten Pflegende auch ein viel höheres Infektionsrisiko als die Gesamtbevölkerung. Denn der Anteil der Covid-Fälle unter Pflegebedürftigen war extrem: Im November 2020 etwa wurde bei 8,3 Prozent der Pflegebedürftigen in vollstationärer Dauerpflege Covid-19 diagnostiziert – in der Gesamtbevölkerung waren es nur 1,2 Prozent.“

Die vielen Infektionen unter Pflegebedürftigen (und auch Patienten) zogen viel Leid und Ausnahmesituationen nach sich: Zehntausende starben, nicht wenige davon fürchterlich einsam. Denn Pflegende waren vielerorts gezwungen, Angehörigen den Zutritt zu verwehren. So ist in dieser Zeit erstmals häufiger von „moralischer Verletzung“ die Rede gewesen: Pflegende waren gezwungen, etwas zu tun, was eigentlich ihrer moralischen Überzeugung widersprach.

Niemand weiß bisher, wie diese Erlebnisse bei Pflegenden nachwirken, und niemand weiß, was es für Auszubildende bedeutet, wenn sie in einer Ausnahmesituation wie der Pandemie in den Beruf starten. Fest steht aber: Sie haben viel ausgehalten, sie haben viel geleistet. Gerade das ist aber vielen Pflegenden nicht bewusst, hat Susanne Vathke beobachtet. „Dass sie unglaublich gut zusammengehalten haben und sehr willensstark waren – das muss ich in den Sitzungen herauskitzeln. Erst wenn ich das tue, entfaltet sich der Stolz“, sagt die Trainerin, die auch als Coach für wertorientiertes Führen arbeitet und das Buch „Mitarbeiterführung in der Altenpflege“ geschrieben hat.

Dieser „stolze Blick zurück“, wie Susanne Vathke ihn nennt, ist aber wichtig, um kraftvoll und zuversichtlich nach vorn schauen zu können nach der Pandemie. Wie er sich entwickelt? Durch das, was Pflegende schon immer stark gemacht hat: Teamgeist. – Und das, was alle Menschen stark macht: Zuspruch und Anerkennung. ●

”
PFLENDEN WURDE
IN DER PANDEMIE
LEIDER NICHT IMMER DIE
NÖTIGE ANERKENNUNG
ENTGEGENBRACHT.

”
WAS PFLEGENDE
JETZT STARK MACHT:
TEAMGEIST, ZUSPRUCH
UND ANERKENNUNG.



Lasst uns Teamgeist pflegen

Zusammenhalt und eine angenehme Arbeitsatmosphäre sind ein echter Resilienz-Faktor. Fünf Vorschläge, wie sich Teamgeist fördern lässt.

Pflegedirektor Nils Dehe hat in der Pandemie eine Erfahrung gemacht, die keine pflegerische Leitungskraft kalt lassen dürfte: „Anfangs, als wir noch Covid-Einheiten bilden mussten, haben wir Personal aus verschiedenen Teams zusammengezogen. Doch es zeigte sich, dass es negative Folgen hatte. Das Team ist ein echter Mehrwert, man sollte es nicht auseinanderreißen“, sagt der Pflegedirektor des Sana Klinikums Offenbach.

Auch wenn es in nahezu allen Professionen zum guten Ton gehört, die Bedeutung des Teamspirit zu betonen: Im Pflegeberuf spielt der Teamgeist noch einmal eine besondere Rolle. So berichtet Daniel Klinck, der im Westpfalz-Klinikum eine pulmologische Station leitet, die in der Pandemie zur Corona-Station wurde: „Das ständige Anlegen der Schutzausrüstung, die vielen Hygienevorschriften, die anfängliche Angst, Familie und Freunde anzustecken – es war vor allem der Zusammenhalt im Team, der uns das durchhalten lassen hat.“

Die Professorin für Pflegewissenschaft Margit Haas kann die Erfahrung von Daniel Klinck bestätigen: „Dort, wo das Team gut miteinander arbeiten kann, wo es nicht so viele Zwistigkeiten gibt, da sind die Pflegenden hoffnungsvoller, zufriedener und bleiben auch länger. Ein guter Teamgeist scheint tatsächlich ein Resilienz-Faktor zu sein.“ Herausgefunden hat Margit Haas das durch das seit 2017 laufende HoPe-Projekt. In diesem Projekt haben sie und ihr Team von der Universität Trier Pflegefachpersonen, Pflege-Bachelor-Studenten und Pflegebedürftige danach gefragt, was ihnen Hoffnung gibt; seit 2020 läuft ein Schulungsangebot, an dem die Kolleginnen des Projekts Gemeindegeschwester^{plus} geschlossen teilgenommen haben.

Doch wie lässt sich der Teamgeist in Zeiten von Arbeitsverdichtung und Personalnot erhalten und ausbauen? Ausflüge und gemeinsame Feiern sind sicherlich förderlich. Wichtiger aber ist, sich tagtäglich im Alltag direkt im Arbeitsgeschehen um den Teamgeist zu bemühen. Das ist auf ganz unterschiedliche Weise möglich. Fünf häufig genannte Herangehensweisen seien hier aufgeführt.



DORT, WO DAS TEAM GUT
MITEINANDER ARBEITEN KANN, WO
ES NICHT SO VIELE ZWISTIGKEITEN
GIBT, DA SIND DIE PFLEGENDE
HOFFNUNGSVOLLER, ZUFRIEDENER
UND BLEIBEN AUCH LÄNGER.“

5 Tipps, wie sich der Teamgeist stärken lässt



1 Gemeinsame Pausen ermöglichen

Die kurzen Zusammenkünfte im Pflegealltag sind sehr zweckorientiert: Es geht meistens um die Arbeit, um Patienten oder Bewohner oder Organisatorisches. Kein Wunder: Die Schichten überlappen sich meistens nur noch um eine halbe Stunde, die Besetzung ist auch nach der Pandemie extrem knapp (die Krankheitsausfälle sind immer noch hoch, weil inzwischen andere Infektionskrankheiten zu Corona hinzukommen). So gehen heute viele Kolleginnen und Kollegen allein in die Pause. Das beklagen gerade ältere Pflegendе, die noch die Zeiten der gemeinsamen Tasse Kaffee kennen.

„Hier hilft es, ein Gespür für Situationen zu entwickeln“, sagt Susanne Vathke, die als Coach in der Altenpflege arbeitet. „Vielleicht gibt es doch Momente, in denen bei den meisten nichts wirklich Dringendes anliegt. Manchmal ist es doch auch Gewohnheit, immer weiter zu arbeiten, weil man das Viele, das noch zu tun ist, immer vor Augen hat. Da hilft es gelegentlich, sich zu sagen, dass der kurze gemeinsame Plausch mit Kollegen auch seinen Sinn hat, dass er der Atmosphäre guttut. Das wirkt sich letztlich auch positiv auf Patienten oder Bewohner aus. Allerdings gehört dazu auch eine Leitung, die das zulässt, und nicht immer nur auf offenkundige Effizienz dringt.“

Kollegiale Beratung mit Supervisorin

Mit einer strukturierten Gesprächsrunde, einer Mischung aus Supervision, kollegialer Beratung und „einfach mal reden.“ hat das Evangelische Krankenhaus Göttingen-Weende in der Pandemie gute Erfahrungen gemacht. Eine Personalreferentin, ausgebildete Supervisorin und Mediatorin, moderierte die freiwillige Gesprächsrunde, die einmal im Monat während der Arbeitszeit mit bis zu zwölf Teilnehmern stattfand. Gesprochen wurde über Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Selbstfürsorge und teamorientierte Kommunikation. Die Runden hätten eine neue Vertrautheit geschaffen, berichtet die Moderatorin, auch das Verständnis füreinander bei der Arbeit sei gewachsen. Die Teilnehmer seien „mit einem Lächeln auf dem Gesicht“ aus der Beratungsstunde gegangen und hätten „Das tut mir gut“ gesagt.

2 Tägliches Reflektieren zu festen Zeiten

Da hat eine Mitarbeiterin eine gute Idee für den Umgang mit schwierigen Besuchern; die Stationsleitung möchte den Kollegen für ihr Engagement danken. Doch schon schiebt sich eine umfangreichere Übergabe dazwischen. Damit die Dinge, die das gesamte Team eigentlich zufriedener machen könnten, auch gesagt werden, empfiehlt sich eine tägliche kurze und systematische Reflexion (mehr dazu auf Seite 23).

4 Belastende Situationen ansprechen

Wenn die kollegiale Beratung nicht möglich ist: Nora Wehrstedt, die die Weiterbildung „Fachkraft für Leitungsaufgaben in der Pflege“ am Klinikum Braunschweig leitet, rät Leitungskräften, aber auch Kolleginnen und Kollegen, belastende Situationen in einer ruhigen Minute (etwa nach der Übergabe oder der Teamsitzung) zu thematisieren. „Es hilft enorm, wenn wir fragen: Wie wurde die erfolglose Reanimation in der letzten Nacht erlebt? Oder: Wie wurde das aggressive Verhalten des Bewohners mit Demenz empfunden, der einen beschimpft, aber auch beißt und tritt? Solche Dinge werden nur selten strukturiert thematisiert, sodass man einen Mehrwert daraus zieht.“ Hinzu kommt, so Brigitte Gwisdorf-Menanteau, Bereichsleiterin im Krankenhaus Göttingen-Weende: „Man kann besser abschließen, wenn man die Situation hinterher bespricht.“ Das gemeinsame Aufarbeiten entlastete die einzelne Pflegekraft.

5 Teams nicht auseinanderreißen

Nils Dehe sagt, das Management im Sana Klinikum Offenbach habe gelernt: „Wir verändern dort, wo es räumlich möglich und vertretbar ist, eher Stationsgrößen, als Teams auseinanderzureißen. Es ist besser, dann personell zu unterstützen und darüber zu reden, ob das Team nicht lieber vorübergehend mehr Patientinnen und Patienten versorgt.“ ●



Lasst Führungskräfte unsere Arbeit wertschätzen!

In den vielen Online-Befragungen in der Pandemie haben Pflegende immer wieder über mangelnde Wertschätzung geklagt. Doch was bedeutet Wertschätzung überhaupt? Wie sollte eine wertschätzende Leitung agieren?

Wertschätzung ist ein feiner Strauch von Verhaltensweisen, der sich aus Achtung und Empathie nährt. Aber welche Verhaltensweisen sind das genau? Wir haben dazu die Pflegewissenschaftlerin Prof. Margit Haas von der Uni Trier und den Pflegedirektor des Sana Klinikums Offenbach Nils Dehe befragt. Ihre Antworten:

- Eine starke Führungskraft fühlt sich für das Teambuilding verantwortlich, hat ein Gespür für Fehlentwicklungen oder Ausgrenzung. Sie setzt den Maßstab für kommunikative Umgangsformen und hat eine Vorbildfunktion. *Nils Dehe*
- Die Leitung bietet einen geschützten Raum für die Anliegen der Mitarbeitenden. Es muss für Mitarbeitende möglich sein, mit der Führungskraft etwas im geschützten Rahmen zu besprechen und sich darauf zu verlassen, dass Informationen nicht missbraucht werden. *Nils Dehe*
- Nach Auseinandersetzungen ist es für Mitarbeiter wichtig zu wissen, dass die Führungskraft in der Lage ist, die Sachebene im Team wiederherzustellen. *Nils Dehe*
- Sie strahlt Akzeptanz aus, sie tritt ihren Mitarbeitern empathisch und unvoreingenommen gegenüber, sodass ein Klima der Offenheit entstehen kann. Das ist wichtig, damit Mitarbeiter sich einbringen und bereit sind, auch Probleme und Fehler zu kommunizieren. *Margit Haas*
- Eine Führungskraft, die ihre Mitarbeiter motiviert, den Aufbruch zu wagen und Veränderungen mit voranzutreiben, vertraut auf Clinical Leadership. Sie ist kein Manager, sie ist ein Leader. Was der Unterschied ist? Der Manager sagt: Das und das muss umgesetzt werden. Der Leader schaut auf die Ressourcen und Fähigkeiten und sagt: Wir überlegen gemeinsam, wie die Aufgabe zu meistern ist. Der Unterschied lässt sich auch durch ein einfaches Bild gut auf den Punkt bringen: **Wenn fünf Mitarbeiter in einer Schlange stehen, dann schiebt der Manager sie von hinten an – ein Leader geht vorneweg und dreht sich immer wieder um, um zu sehen, ob alle folgen können.** *Margit Haas*
- Wenn ein Mitarbeiter schlechte Stimmung verbreitet, dann wird eine gute Führungskraft das ansprechen. Sie wird dann diesen weniger motivierten Mitarbeiter zum Gespräch bitten oder zunächst mit einer Person sprechen, die diesem schwierigen Kollegen nahesteht, um etwas über die Gründe herauszufinden. *Margit Haas*
- Auch die Hoffnungspflege, an der ich forsche, könnte ein Aufhänger sein. Ich würde zu einer kleinen Zusammenkunft in einem angenehmen Rahmen einladen und fragen: Was können wir tun, um unsere Resilienz zu fördern? Was können wir tun, damit es uns besser geht? In dem Zusammenhang kann man dann die Unzufriedenheit des Mitarbeiters ansprechen.

Doch was immer die Leitung tut: Wichtig ist, dass sie etwas tut, denn sie ist dafür verantwortlich, dass es dem Team gut geht. *Margit Haas* •



Foto: privat

Margit Haas

ist Professorin für Pflegewissenschaft an der Universität Trier und forscht zum Thema Hoffnung in der Pflege. Seit 2017 leitet sie das von ihr initiierte Projekt HoPe, die Abkürzung steht für Hoffnung in der Pflege alter Menschen.

Hier kommt Wertschätzung täglich auf die Agenda

Viele Führungskräfte würden sich vermutlich gern wertschätzend verhalten. Doch vergessen sie es in der Alltagshektik immer wieder. Damit Wertschätzung zur Gewohnheit wird, hat eine Berliner Bachelor-Absolventin ein besonderes Instrument entwickelt.

Rebecca Weikinnis

Mit einer Tafel die Wertschätzung verbessern? Mit einem Teaming Board, das sich an einem „Shopfloorboard“ aus der Autoindustrie orientiert? Ist das nicht ein sehr mechanistischer Ansatz? Nein, das Teaming Board ist ein perfektes Vehikel, um Wertschätzung, Transparenz und gemeinsame Ziele umzusetzen. Davon ist Rebecca Weikinnis, die das Teaming Board in ihrer Bachelor-Arbeit konzipierte, überzeugt. So überzeugt, dass sich die Gesundheits- und Krankenpflegerin mit diesem einfachen und zugleich komplexen Instrument nach fünfjähriger Entwicklungsarbeit gerade selbstständig macht.

Die 33-Jährige hat das Teaming Board im Alexianer St. Joseph-Krankenhaus Berlin-Weißensee, einem psychiatrisch-neurologischen Fachkrankenhaus, entwickelt und von 15 Experten (alles Pflegefachpersonen) beurteilen lassen. Inzwischen steht es auf allen Stationen. Vor den innovativen Boards treffen sich die interdisziplinären Teams täglich für fünf bis 15 Minuten und blicken auf ihr tägliches Tun aus der Vogelperspektive. Damit das Innehalten produktiv ist und das Team voranbringt, hat Rebecca Weikinnis vier zentrale Felder für die täglichen Treffen definiert:

Mission

Der Eintrag in diesem Feld ist statischer als die folgenden drei. Die Mission wird in einem vorangehenden Workshop vom Team erarbeitet. Es geht um ganz zentrale Fragen. Zum Beispiel: Wie wollen wir unsere Patienten versorgen? Was treibt uns an?

Visualisieren

In dieses Feld fallen viele Aspekte: So werden positive Ereignisse notiert, aber etwa auch die Personalbesetzung, am besten mittels Grafiken visualisiert. „Das hilft, um zu objektivieren, beispielsweise, wenn es viele Klagen über Unterbesetzung gibt“, sagt Rebecca Weikinnis.

Mitteilen

Hier geht es vor allem um die Kommunikation von Informationen über Veränderungen im Unternehmen, neue Regeln, Prozesse etc.

Entwickeln

Hier können alle Teammitglieder Ideen äußern und Verbesserungsvorschläge machen. Der Stand der Umsetzung wird für alle sichtbar am Board dokumentiert.

Die Tatsache, dass das Team sich anhand dieser Struktur Tag für Tag austauscht, führt unter anderem dazu, dass wichtige Themen dokumentiert werden und Leistung sichtbar gemacht wird, Informationen – sonst oft nur ausgetauscht zwischen Tür und Angel – nicht mehr untergehen, Informationen, Ideen und Verbesserungsvorschläge nicht in Ablagen verschwinden.

Ein Aspekt, den Rebecca Weikinnis besonders hervorheben möchte: „Abgeleitet von der These, dass Wertschätzung mit der Wahrnehmung der eigenen Leistung beginnt, erhalten die Teammitglieder bewusst Zeit, über ihre Leistung zu berichten. Sie können über Momente in Kontakt mit Patientinnen, Kollegen, Vorgesetzten oder im privaten Bereich berichten. Die positiven Momente werden in der Visualisierung festgehalten und gezählt. Dieses ‚Ritual‘ führt regelmäßig zu einem schönen Abschluss und lässt die Teammitglieder mit einer positiven Grundstimmung zurück an die Arbeit gehen.“ ●



Jede Teaming-Board-Sitzung endet damit, dass die Teilnehmenden der Reihe nach von einem positiven Tagesereignis berichten.

Rebecca Weikinnis

hat ihr Teaming Board im Alexianer St. Joseph-Krankenhaus Berlin-Weißensee entwickelt und bereits in weiteren Krankenhäusern eingeführt.





Lasst uns selbstbewusst über unsere Arbeit sprechen!

Immer mehr Pflegefachpersonen vermitteln auf Instagram und Co. ein positives Bild des Pflegeberufs, ohne dabei die Arbeitsverhältnisse schönzumalen. Dass sie so viel Zuspruch erhalten, stimmt zuversichtlich.

Es kann deprimierend sein, auf Facebook und Co. über den Pflegeberuf zu lesen: Arbeit wie in der Fabrik, reine Satt-und-sauber-Pflege, absoluter Frust – diesen Eindruck vermitteln viele Pflegenden, die hier aktiv sind. Doch was macht das mit ihnen? Was macht das mit dem Pflegeberuf? Kritik an den Arbeitsverhältnissen ist gerechtfertigt und wünschenswert, doch es kommt auf das Wie an: Wenn sie in Verachtung für die Pflegebedürftigen, die Angehörigen und die eigene Profession umschlägt, ist eine Grenze überschritten. Dann haben alle ihre Würde verloren: der Kritiker selbst und die Objekte seiner Kritik.

„Das ewige Jammern hilft uns nicht“

Doch es ist gerade Gegenwind zu spüren. „Einige Pflegekräfte meinen, dass man mit diesem Anprangern auch Druck auf die Politik machen kann. Dieses ewige Jammern hilft uns aber nicht“, sagt John Victor Lopes, Pflegefachperson bei der Residenz-Gruppe in Hammah (Niedersachsen). Der 35-Jährige wünscht sich einen positiveren Auftritt der Pflege-Profession und ist selbst aktiv geworden: Als er 2021 regionaler Praxisanleiter wurde, hat er seinen Instagram-Account (@johnfit_praxisanleiter), der sich bis dahin vor allem um seine Sportarten Krafttraining und Laufen drehte, neu ausgerichtet: John Victor Lopez präsentiert jetzt seinen beruflichen Alltag auf Instagram, positiv, beschwingt und oft auch witzig. In einer Videosequenz (Reel) holt er zwei Auszubildende, die versunken in einem Lehrbuch lesen, zum Praxis-einsatz ab und lässt sie Blutdruck messen; in einer anderen Sequenz, im Stile einer Autowerbung (Froschperspektive, Sonnenaufgang, dynamische Musik), ist er morgens in seinem Pkw auf dem Weg zur Arbeit zu sehen.



Beiträge, die vor Fachlichkeit strotzen

Auch Florence Harzheim präsentiert auf ihrem Instagram- und TikTok-Account (@frau_praxisanleiter) ein frisches, zukunftsgerichtetes Bild des Pflegeberufs. Ihre Beiträge strotzen vor Fachlichkeit, es geht um Inhalte und Struktur der generalistischen Ausbildung, außerdem postet die 37-Jährige Tipps für Praxisanleiter und erzählt Auszubildenden, worauf es in den Prüfungen ankommt. Das alles macht sie seit rund einem Jahr täglich, ein bis zwei Stunden nach ihrer Arbeit in der Marienborn Fachklinik für Psychiatrie in Zülpich (Nordrhein-Westfalen). Niemand bezahlt sie dafür oder stellt sie von der Arbeit frei. Aber zu sehen, dass ihr Angebot dringend gebraucht wird, das treibt sie an: Auf TikTok hat sie 41.200 Follower, auf Instagram 8.900.

Während Florence Harzheim und John Victor Lopes sowie viele andere, die wie sie eine würdevoll und anspruchsvolle Pflege in den sozialen Medien propagieren, vor allem Insider erreichen, hat Leah Weigand, Pflegefachperson und Poetry Slammerin, mit ihrem Video „Ungepflegt“ mehr als 2,6 Millionen Menschen erreicht. In der NDR-Talkshow „3nach9“ erntete die 26-Jährige Ende Januar frenetischen Applaus, nachdem sie ihr Gedicht über den Pflegeberuf in voller Länge vorgetragen und so manchen der Zuschauer vermutlich mit den Tränen ringen lassen hat.

Sie glauben an eine bessere Zukunft

Leah Weigands Gedicht „Ungepflegt“ ist aufrüttelnde Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Pflege und zugleich eine warmherzige Hommage an den Pflegeberuf. Da heißt es etwa:

„WIR WERDEN GEDUZZT, BELÄSTIGT UND GNADENLOS AUSGENUTZT. NICHT NUR EINMAL HABE ICH MIR GEWÜNSCHT, DASS DER TAG NIE BEGONNEN HÄTTE ...“

Aber auch:

„ABER ICH HAB AUCH SCHON 100 JAHRE ALTE HÄNDE GEHALTEN (...), HAB IN ERLEICHTERTE GESICHTER UND DANKBARE AUGEN GESCHAUT (...). MAL HÖRTE ICH DEN ALLERERSTEN LEBENSSCHREI UND MAL WAR ICH BEIM LETZTEN ATEMZUG DABEI ...“

Pflegefachpersonen wie John Victor Lopes, Florence Harzheim und Leah Weigand kritisieren in ihren Beiträgen auch die Verhältnisse in Krankenhäusern und Pflegeheimen. Aber im Unterschied zu den destruktiven Facebook-Nörglern glauben sie an eine bessere Zukunft. Deshalb engagieren sie sich, deshalb werden sie nie destruktiv. John Victor Lopez: **„Wir wollen doch junge Leute für den Beruf begeistern. Das schaffen wir halt nicht, wenn wir immer nur sagen: „Dieses ist doof und jenes ist doof.““**



Foto: privat

Florence Harzheim

ist Praxisanleiterin in der gemeinnützigen Gesellschaft Marienborn.

Ihr Instagram-Name: @frau_praxisanleiter



Foto: privat

John Victor Lopes

ist Praxisanleiter in der Residenz-Gruppe in Hamma, Niedersachsen.

Sein Instagram-Name: @johnfit_praxisanleiter



Zuversicht stärken – Zertifikatskurs PRO*PFLEGE

Zuversicht und Hoffnung – das zeigt dieser Schwerpunkt – sind nicht leicht zu erlangen. Zumal in Deutschland viel zu wenig auf die psychischen Belastungen im Pflegeberuf geschaut wird. Die Westpfalz-Klinikum GmbH und die cusanus trügerschaft trier wollen das zusammen mit dem Land Rheinland-Pfalz, der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und mit der Franziskus-Stiftung für Pflege im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ändern: mit der Weiterbildung PRO*PFLEGE (Pflegeethik – Gesundheitsförderung – Professionalität) des Forschungsnetzwerkes Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (HWG LU). Sie startet im April, besteht aus fünf Modulen und schließt am 6. November mit einer Abschlussveranstaltung ab. Für dieses Jahr sind bereits alle Plätze ausgebucht, Voranmeldungen für 2024 sind aber jetzt schon möglich.

Die Landespflegekammer, der Dachverband der Pflegeorganisationen e. V. und weitere Berufsorganisationen unterstützen das Projekt. Internationale Kooperationspartnerin ist die Berner Fachhochschule in der Schweiz. Der Zertifikatskurs richtet sich an Pflegefachpersonen, die in der direkten Pflegepraxis tätig sind, sowie an Stations- und Wohnbereichsleitungen. Inhalte sind unter anderem Professionalität, Pflegebeziehung, herausfordernde Situationen, Ethik, Supervision und Gesundheitsförderung.

Mehr Information unter:

<https://forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de/forschung/propflege/konzeption-propflege>

Kontakt: Andrea Kuhn (HWG LU)

pro.pflege@hwg-lu.de oder 0621/5203-244



ADVANCED NURSING PRACTICE

Für alle, die beides wollen: Studium und Patientenkontakt

Ein Pflegestudium hat in Deutschland bisher immer bedeutet: weg vom Patienten. Doch jetzt nimmt das Studium „Advanced Nursing Practice“ Fahrt auf. Auch die Betätigungsfelder nehmen zu – beispielsweise in der Rheinessen-Fachklinik Alzey.



Der demografische Wandel bringt nicht nur immer mehr Patienten mit mehreren chronischen Erkrankungen und damit auch komplexen Pflegebedarfen mit sich. Auch die gesellschaftlichen Ansprüche an die Qualität der Pflege steigen. In Ländern wie Kanada, den USA, Australien und Neuseeland gibt es das Konzept der akademisch ausgebildeten Pflegekräfte schon seit vielen Jahren. Im deutschsprachigen Raum können Pflegekräfte erst seit einiger Zeit das Studium zur Advanced Practice Nurse (kurz APN, zu Deutsch Pflegeexperte APN) absolvieren. Im Gegensatz zu bisherigen Studiengängen im Pflegebereich beinhaltet ihre Tätigkeit auch nach erfolgreichem Studienabschluss die Arbeit mit den Patienten. „In der Pflege brauchen wir akademisch ausgebildete Fachkräfte, die jedoch trotzdem noch praxisbezogen arbeiten können“, erklärt Celine Schmitt, Leiterin der Stabsstelle Pflegeentwicklung in der Rheinessen-Fachklinik Alzey, Landeskrankenhaus (AÖR). Sie ist dort unter anderem für die Betreuung und Einsatzmöglichkeiten der Studierenden zuständig.

WO BACHELOR-ABSOLVENTEN ARBEITEN UND WO MASTER

Es arbeiten auch schon erste Absolventen des Studiengangs im Landeskrankenhaus. Wo sie diese einsetzt, entscheidet Celine Schmitt auch anhand

des erreichten Abschlusses. „Unsere Pflegeexperten mit Bachelor setzen wir auf Stationsebene ein, wo sie für einen festen Bereich zuständig sind, beispielsweise auf einer unserer Stationen für Gerontopsychiatrie. Absolventen mit APN-Master können auch übergreifend arbeiten, also dann auch für zwei oder drei Stationen verantwortlich sein. Zudem übernehmen sie meistens komplexere Aufgaben und sind teilweise weisungsbefugt.“

„DAS IST DAS GUTE AN DIESEM STUDIENGANG. DIE MITARBEITER GEHEN UNS FÜR DEN PFLEGEALLTAG NICHT VERLOREN, SONDERN WERDEN EXPLIZIT DAFÜR WEITERQUALIFIZIERT.“

Künftig soll in jedem Behandlungsbereich des Landeskrankenhauses eine APN arbeiten, um dort die Patientenversorgung zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Vielen von ihnen ist der direkte Kontakt zum Patienten weiterhin sehr wichtig.

EIN VORTEIL: ANP-STUDIUM IST BERUFSBEGLEITEND MÖGLICH

Sie sieht bei den Pflegekräften ein hohes Interesse an Weiterbildung. Zwar strebe nicht jeder ein Studium an, doch viele sehen auch die



Foto: privat

Celine Schmitt

leitet die Stabsstelle Pflegeentwicklung in der Rheinessen-Fachklinik Alzey (Landeskrankenhaus)



Foto: privat

Yvonne Ledtermann

arbeitet als APN im ambulanten Bereich. Ihren Master hat sie an der Katholischen Hochschule in Mainz absolviert.



Chancen einer akademisierten Ausbildung. Ein erweiterter Kompetenzbereich, persönliche und fachliche Weiterentwicklung und nicht zuletzt bessere Verdienstmöglichkeiten sind für die Mehrheit entscheidende Argumente. „Dadurch, dass das Studium zur APN weitestgehend berufsbegleitend möglich ist, müssen die Studierenden während dieser Zeit nicht auf ihr geregeltes Einkommen verzichten. Ein wichtiger Punkt, der in der Vergangenheit bei reinen Vollzeit-Studiengängen doch einige abgeschreckt hat“, erzählt Celine Schmitt. Der Verdienst nach bestandenem Studium orientiert sich hauptsächlich am Aufgabenbereich. Da APN auch weiterhin im Schichtdienst arbeiten können, sind dazugehörige Zulagen weiterhin möglich.

Die meisten Studierenden sind weiblich, doch es gibt verstärkt Zulauf von männlichen Pflegefachpersonen. Die typische Altersklasse liegt zwischen 19 und 25 Jahren. Es gibt aber auch einen beachtenswerten Anteil an Quereinsteigern: „Diese sind dann häufig etwas älter, aber natürlich sehr willkommen, da sie meist auch mehr Berufserfahrung mitbringen.“

APN KÖNNEN AUCH IN DER AMBULANTEN PFLEGE ARBEITEN

Ihre Kollegin Ivonne Ledtermann hat ihren Masterabschluss in Mainz an der Katholischen Hochschule abgelegt und ist als APN im ambulanten

Bereich tätig. „Besonders gefällt mir, wie vielfältig und abwechslungsreich mein jetziger Job ist“, erzählt sie. Neben der Leitung verschiedener Gruppenangebote für Patienten übernimmt sie an der Seite von Ärzten in mehreren Heimen die Pflegevisite. Außerdem entwickelt sie Konzepte für die Pflegepraxis und arbeitet an fachspezifischen und wissenschaftlichen Veröffentlichungen. Dazu kommen gelegentliche Schulungen von Pflegekräften und Kurzvorträge bei Tagungen. Seit Kurzem hat sie zudem einen Lehrauftrag zum Thema „Gesundheitsförderung“ an der Katholischen Hochschule.

An ihre eigene Studienzeit erinnert sich Celine Schmitt gern. „Es hat viel Spaß gemacht, auch wenn es natürlich streckenweise schon anstrengend war.“ Neben Studium und Arbeit durften auch ihre beiden Kinder nicht zu kurz kommen. „Die Absprache mit Kollegen und Vorgesetzten ist dann ganz wichtig. Mir wurden viele Freiräume eingeräumt, wenn beispielsweise Prüfungen anstanden.“ Für sie vereint der Beruf als Advanced Practice Nurse viele Vorteile: „Ich kann mir einen großen Teil meiner Arbeit selbstständig einteilen und es wird durch die vielen Einsatzmöglichkeiten nie langweilig.“ Der Beruf beinhaltet alles, was sie gerne macht: Arbeit am Patienten, konzeptionelle Tätigkeiten und der enge Austausch mit Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen. „Ich kann das Studium nur empfehlen, es lohnt sich!“ (mt) •

Auf einen Blick

Studiengang Advanced Nursing Practice Forschung und Praxis

Studiendauer	Bachelor 5 bis 6 Semester, Master weitere 4 bis 6 Semester
Voraussetzungen	Pflegefachfrau/-mann (Altenpfleger*in/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in/Gesundheits- und Krankenpfleger*in) mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung. Ohne (Fach-)Abitur, akzeptieren viele Hochschulen alternativ eine zusätzliche Prüfung oder eine bestimmte Anzahl weiterer Berufsjahre.
Studienformen	Überwiegend berufsbegleitend mit Vorlesungen und Seminaren an Wochenenden oder in mehrtägigen Blöcken. Vor allem als Masterstudium aber auch in Vollzeit möglich.
Mögliche Arbeitgeber	Krankenhäuser, ambulante Pflegedienste, stationäre Pflegeeinrichtungen, Reha-Kliniken, Sozialdienste, Sozialversicherungsträger, wissenschaftliche Forschungseinrichtungen.
Tätigkeitsfelder	Bedside-Pflege, Unterstützung bei der Diagnostik, Planung und Durchführung von therapeutischen und rehabilitativen Maßnahmen, Teamleitung, Erstellung von Präventions- und Versorgungskonzepten, Mitarbeit an wissenschaftlichen Arbeiten und Forschung, Schulungen und Vorträge für Pflegekräfte und Studenten.
Verwandter Studiengang	„Forschung und Praxis in Gesundheit und Pflege“



Foto: Victor Torres / stocksy

BERUFSPFLICHTVERLETZUNG

Pflegekammer wird immer häufiger informiert

Die Landespflegekammer wacht darüber, dass die Interessen und die Unversehrtheit der Menschen mit Pflegebedarf gewahrt werden. Das scheint sich zunehmend herumsprechen: 2022 sind 33 Verdachtsfälle von Berufspflichtverletzungen gemeldet worden, 2019 waren es nur fünf.

Pflegefehler, BTM-Missbrauch und sexuelle Nötigung – daran denken viele, wenn sie von Berufspflichtverletzungen hören. Aber der Landespflegekammer sind daneben noch ganz anders geartete Verdachtsfälle gemeldet worden, wie aus dem „Jahresbericht 2022 der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz zu Verdachtsfällen von Berufspflichtverletzung“ hervorgeht: So wurden unter anderem unangemessenes Verhalten eines Vorgesetzten und Urkundenfälschung gemeldet.

2021 fanden sich in der Liste der Verdachtsfälle von Berufspflichtverletzung auch das Filmen eines Patienten mit anschließender Veröffentlichung, Verbreitung pornografischer Inhalte, und Trunkenheit am Steuer (immer jeweils ein Fall). So etwas passiert vielleicht eher im privaten Bereich. Trotzdem: Auch wenn eine Pflegefachperson in der Öffentlichkeit in einer Weise auftritt, die dem Ansehen ihrer Profession schadet, handelt es sich um eine Berufspflichtverletzung.

Ob eine Pflegefachperson eine Berufspflichtverletzung eines Kollegen oder einer Vorgesetzten meldet, ist ihr nicht freigestellt: Sie muss in jedem Fall reagieren. In der Berufsordnung gibt es mehrere Passagen, aus denen die Pflicht, einen Verdacht oder einen eindeutigen Verstoß gegen die Berufsordnung zu melden, klar hervorgeht. So heißt es etwa, sie hätte Mitverantwortung für eine hochwertige, qualitätsorientierte gesundheitlich-pflegerische Versorgung (§ 3 Absatz 3).

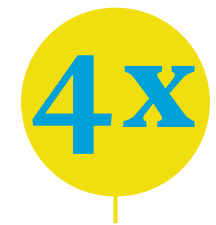
Kammer ist Heilberufsgesetz verpflichtet

Es zeigt sich, dass die Berufsordnung Wirkung entfaltet hat: Im Jahresbericht 2021 heißt es, der Diskurs unter den Pflegenden sei durch sie befördert worden. „Insbesondere die Auseinandersetzung der beruflich Pflegenden mit dem eigenen Berufsverständnis und der eigenen Haltung führten, so die Rückmeldung der Mitglieder, zu einer veränderten Sichtweise auf den Beruf. (...) Die Berufsordnung stellt eine erhebliche Stärkung der Pflegefachpersonen dar, vorausgesetzt, die Mitglieder kennen sie und wissen, wie sie ihre Berufsordnung einsetzen können.“

Es ist das Heilberufsgesetz, das die Landespflegekammer zu einer Berufsordnung verpflichtet und dazu, darüber zu wachen, dass ihre Mitglieder bei der Berufsausübung die Interessen und die Unversehrtheit der Patienten (Bewohner etc.) bewahren. Diese Tatsache scheint immer bekannter zu werden. Im Jahresbericht heißt es, die Steigerung bei den gemeldeten Berufspflichtverletzungen, sei vermutlich darauf zurückzuführen, „dass die Präsenz der Kammer als Organ in der Öffentlichkeit und das Wissen über ihre Zuständigkeiten bei Ämtern und Behörden als ausschlaggebende Faktoren eine Rolle spielen.“ •

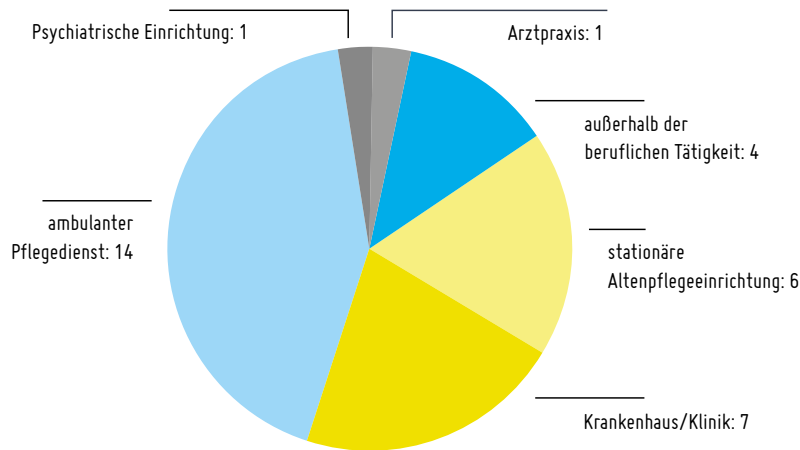


HABEN ANGEHÖRIGE VERDACHTSFÄLLE VON BERUFSPFLICHTVERLETZUNG GEMELDET, WEITERE MELDUNGEN KAMEN UNTER ANDEREM VOM LANDESAMT FÜR SOZIALES, JUGEND UND VERSORGUNG, BETREUERINNEN, ANWÄLTEN UND AUSBILDUNGSSTÄTTEN.



WURDEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN AUF DAS VERHALTEN AUFMERKSAM UND HABEN DER KAMMER IHREN VERDACHT AUF VERLETZUNG DER BERUFSPFLICHT GEMELDET.

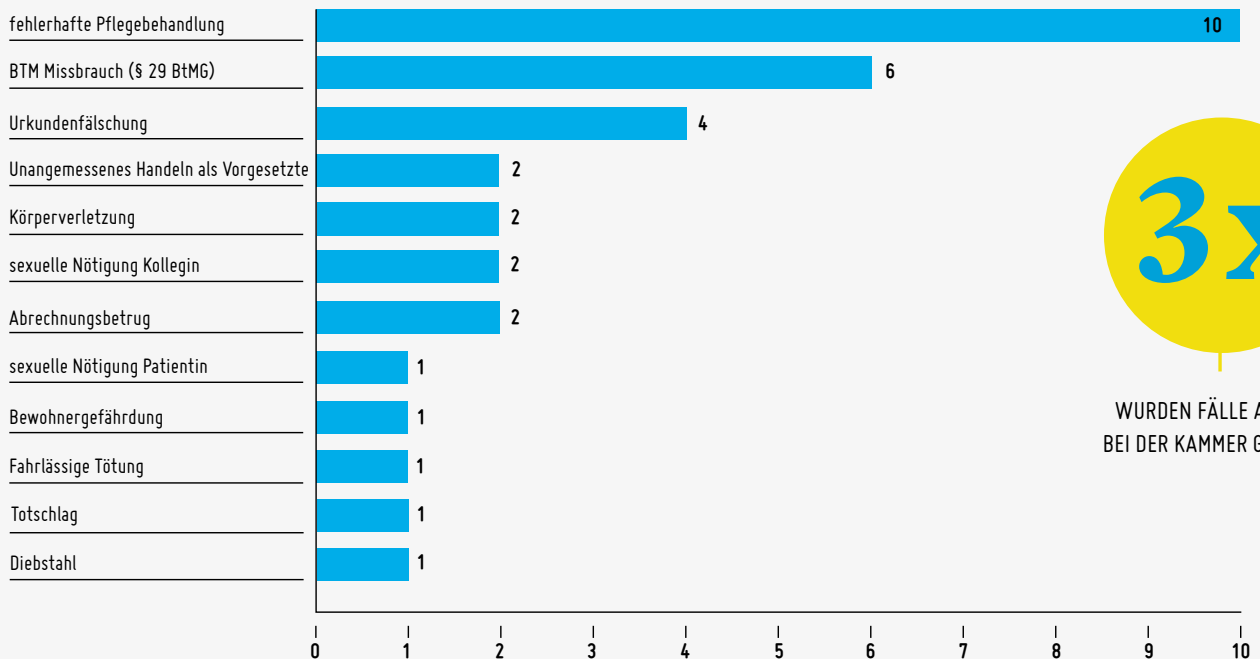
ANZEIGEN BEI VERDACHT AUF BERUFSPFLICHTVERLETZUNG NACH SETTING 2022



10x

HAT DIE STAATSANWALTSCHAFT EINEN VERDACHTSFALL EINGEREICHT

ANLÄSSE FÜR DAS ANZEIGEN EINES VERDACHTS AUF BERUFSPFLICHTVERLETZUNG



3x

WURDEN FÄLLE ANONYM BEI DER KAMMER GEMELDET

Quelle: LPfK

Zeitraum: Jan. bis Dez. 2022

i INFO

WAS MACHT DIE KAMMER MIT DEM GEMELDETEN VERDACHTSFALL?

Die Landespflegekammer prüft wie aussagekräftig der Verdacht oder die Hinweise sind, bewertet sie, fordert Stellungnahmen an und meldet den Fall, falls nötig, den zuständigen Behörden (im äußersten Fall der Staatsanwaltschaft). Der Vorstand hat zur Prüfung von Berufspflichtverletzungen die Kommission Berufspflichtverletzung eingesetzt. Die Kammer konnte voriges Jahr 15 Fälle abschließen. Sie hat sie mit den anzeigenden Parteien geklärt oder an die Staatsanwaltschaft oder an eine andere zuständige Behörde weitergeleitet. Erstmals hat der Vorstand 2022 ein berufsgerichtliche Verfahren beim Berufsgericht für Heilberufe in Mainz beantragt.

SIE HABEN FRAGEN ODER WOLLEN EINEN FALL MELDEN?

Schreiben Sie an berufsordnung@pflegekammer-rlp.de

oder wählen Sie die **06131-327380** (8 bis 17 Uhr).

Gern können Sie auch online einen Telefontermin zum Thema Berufspflichtverletzung vereinbaren unter <https://t1p.de/ujce9>



Vom Land geförderte Pflegeprojekte in Rheinland-Pfalz

Mit einer Reihe von Projekten und Programmen unterstützt das Land Rheinland-Pfalz Ausbildung und Attraktivität des Pflegeberufes, um dem Pflegenotstand entgegenzuwirken.

„Gute Pflege kann nur dort stattfinden, wo gut ausgebildete Fachkräfte arbeiten. Dazu gehören attraktive Arbeitsbedingungen, eine moderne Pflegeausbildung und Entwicklungsmöglichkeiten für Pflegekräfte“, weiß RLP-Arbeits- und Sozialminister Alexander Schweitzer. Aber der Minister weiß auch, dass Pflegekräfte nicht vom Himmel fallen.

Wie prekär die Lage auf dem Pflegekräftemarkt schon ist, belegen einmal mehr die Anfang des Jahres veröffentlichten Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass allein in Rheinland-Pfalz bis 2035 zwischen 22.700 und 31.900 Vollzeitstellen in der Altenpflege neu oder nachzubeseetzen sind. Das Wissenschaftsteam rechnet demografiebedingt in diesem Zeitraum mit einer Zunahme an Pflegebedürftigen, die professionelle Pflege benötigen, von 87.390 (Stand 2020) auf 95.900. Zeitgleich werden zwischen 22.440 und 26.130 der Beschäftigten in der Pflege in Rente gehen. In Rheinland-Pfalz sind nach IAB-Angaben 40,5 Prozent aller sozialver-

sicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege im Jahr 2020 50 Jahre und älter gewesen.

Die Zahlen vor Augen, so Alexander Schweitzer weiter, „wollen wir, dass noch mehr junge Menschen den Weg in die Pflege finden und Pflegekräfte lange und gesund in ihrem Beruf verweilen. Deshalb setzen wir uns für gute Rahmenbedingungen, eine moderne Pflegeausbildung und eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Pflegeberufs ein.“

Daher hat Rheinland-Pfalz einige Programme aufgelegt, um mehr junge Menschen für den Pflegeberuf zu interessieren. „Wir haben die Fördermöglichkeiten zusammengestellt, mit der das Land Rheinland-Pfalz die Ausbildung zur Pflegekraft attraktiver macht.“ Grundlage der Initiativen ist das vor drei Jahren ins Leben gerufene Zukunftsprogramm „Gesundheit und Pflege 2020“. Dort heißt es: „Durch innovative Ansätze, neue Maßnahmen und sektorenübergreifende Konzepte will die Landesregierung eine gute medizinische und pflegerische Versorgung insbesondere auch in den ländlichen Räumen von Rheinland-Pfalz sicherstellen.“

Und das sind die derzeit laufenden Programme:

Schulgeldfreiheit in den Gesundheitsberufen

Seit Juli 2022 setzt Rheinland-Pfalz die Schulgeldfreiheit in den Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen an den 15 Privatschulen im Land um. Die Auszubildenden werden auf Antrag der privaten Schulträger von der Zahlung von Schulgeld befreit. Das Land übernimmt die Kosten der momentan rund 800 Ausbildungsplätze und zahlt den Schulen pro besetzten Ausbildungsplatz eine monatliche Pauschale von 400 Euro. Dafür stehen im Haushalt für dieses Jahr 4,5 Millionen Euro und für das Jahr 2024 insgesamt 4,9 Millionen Euro zur Verfügung.

Mehr dazu unter:
<https://www.werpflegtbewegt.de>



„Assistierte Ausbildung in der Krankenpflegehilfe“

Um den steigenden Bedarf an qualifizierten Hilfs- und Assistenzkräften in der Pflege zu decken und um die Ausbildungszahlen in diesem Bereich zu steigern und der hohen Abbruchquote entgegenzuwirken, wurde das Programm „Assistierte Ausbildung in der Krankenpflegehilfe“ auf den Weg gebracht. Ziel des Förderprogramms ist es, in Realschulen plus und Integrierten Gesamtschulen für die Krankenpflegehilfeausbildung zu werben und interessierte Schülerinnen und Schüler bei der Berufsorientierung, beim Bewerbungstraining und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen, sodass es im besten Fall zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags mit einem Krankenhaus kommt. Außerdem sollen Auszubildende in der Krankenpflegehilfe durch Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogisches Coaching dabei unterstützt werden, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Zur Umsetzung wurde ein Programm aufgelegt, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF+) und RLP-Landesmitteln finanziert wird. Die ersten vier Projekte wurden mit Krankenpflegehilfeschulen aus Alzey-Worms, Neustadt an der Weinstraße-Klingenmünster, Speyer-Ludwigshafen und Mainz im April 2022 gestartet. Die Fördermittel aus dem ESF+ betragen insgesamt 97.222 Euro. Dazu kommen 145.833 Euro Landesmittel. 2023 werden neun weitere Schulen an dem Projekt teilnehmen. Weitere Fördermittel von knapp 450.000 Euro sind dafür reserviert.

„WohnPunkt RLP“

Seit 2014 fördert Rheinland-Pfalz gezielt kleine Kommunen im ländlichen Raum beim Aufbau neuer Wohnformen mit Unterstützungsangeboten, die besonders auch Pflegebedürftigen zugutekommen sollen. Beispiele für dieses „Wohnen mit Teilhabe“ sind barrierefreie Wohnungen in Kombination mit weiteren Angeboten zur Teilhabe

und Unterstützungsleistungen, generationenübergreifende Wohnangebote mit Pflege- oder Unterstützungsangeboten, Wohn-Pflege-Gemeinschaften, Dorfmitteprojekte mit Tagespflege oder Betreuung. 49 Kommunen haben seit 2014 an dem Projekt teilgenommen.

Mehr unter:
<https://t1p.de/4ozc8>



Resilienz-Projekt PRO*PFLEGE

Mit dem Projekt PRO*PFLEGE startete Ende 2022 an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen ein gesundheitliches Bildungsangebot für Pflegefachpersonen. Ziel des Projekts im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Stärkung der Resilienz von Pflegefachpersonen. Die Landesregierung fördert das Resilienz-Projekt des Forschungsnetzwerks Gesundheit und Pflege“. PRO*PFLEGE wird auch von der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz unterstützt. Das Projekt soll erst einmal bis Ende 2023 laufen. (siehe auch Seite 25).

Mehr unter:
<https://forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de/forschung/propflege>



„Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.1“

Auch mit der „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.1“ will das Arbeits- und Sozialministerium Pflegefachpersonen entlasten und einen Beitrag zur Fachpersonalsicherung leisten. In enger Zusammenarbeit mit verschiedenen Projektpartnern aus der Pflegebranche soll die Digitalisierung in der Pflege vorangebracht, die Pflegeausbildung weiter modernisiert sowie das Berufsfeld Pflege durch neue Kompetenzen und Tätigkeiten zukunftsorientiert weiterentwickelt werden.

Auf Basis der vom Land beauftragten Studie „digizcare“ sollen deshalb Potenziale digitaler Technologien in der Pflegeausbildung und im pflegerischen Alltag identifiziert und genutzt werden, etwa bei der Pflegedokumentation oder der Dienstplangestaltung. „Die Digitalisierung bietet uns große Möglichkeiten. Diese müssen wir nutzen, um die Arbeitsbedingungen in der beruflichen Pflege deutlich und dauerhaft zu verbessern. Wenn es um die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung geht, darf keine Option ungenutzt bleiben“, so Markus Mai, Präsident der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, zur Vereinbarung zum Thema „Digitalisierung und neue Technologien in der Pflege.“ (hgs) ●

REFORMIERTES BETREUUNGSRECHT

Patienten werden unabhängiger von Betreuern

Zum 1. Januar 2023 ist das reformierte Betreuungsrecht in Kraft getreten. Davon betroffen ist – mittelbar, teilweise aber auch unmittelbar – die Arbeit der Pflegefachpersonen.

„Der Wille des Patienten wiegt zukünftig noch stärker“, erklärt Rechtsanwalt Hubert Klein, zu dessen Fachgebieten das Betreuungsrecht zählt. „Eine rechtliche Betreuung soll erst dann zum Einsatz kommen, wenn alle anderen Mittel ausgeschöpft sind.“ Beim reformierten Betreuungsrecht stehen vor allem die Selbstbestimmung und die Qualität der Betreuung im Mittelpunkt. Priorität hat die Unterstützung des selbstbestimmten Handelns, solange und soweit es möglich ist. Rechtsanwalt Thorsten Siefarth aus München kennt viele Pflegerechtsfälle aus der Praxis. Er betont: „Im neuen Betreuungsgesetz wird die Eigenbestimmung deutlich aufgewertet. Das gilt sowohl bei der Einsetzung eines Betreuers als auch bei der Durchführung der Betreuung. So muss der Betreuer den Betreuten so unterstützen, dass dieser selbst handeln kann. Erst wenn das nicht mehr möglich ist, darf er für ihn als sein Stellvertreter tätig werden.“

Auch mit Betreuer kann der Patient Entscheidungen treffen

Das beginnt damit, dass auch weiterhin per Gericht bestimmte Betreuer immer nur für konkrete Aufgabenkreise zuständig sind. Kann ein Patient etwa krankheitsbedingt seine Finanzen nicht mehr organisieren, kann ihm ein Betreuer speziell für die Vermögenssorge zugewiesen werden. In medizinische Belange des Patienten darf dieser sich jedoch nicht einmischen. Hubert Klein: „Der Patient hat mit der Zuteilung eines Betreuers nicht seine eigenen Rechte verloren.“ Der Betreuer solle den Willen des Patienten vertreten, nicht seinen eigenen. Im Gegensatz zu früher dürfe dabei nicht einfach „zum Wohle des Patienten“ entschieden werden, wenn feststeht, dass dieser eine andere Lösung wählen würde.

In vielen Fällen kann der Patient auch Entscheidungen treffen, obwohl es bereits einen Betreuer gibt. „Das hängt immer von der verbliebenen geistigen Kapazität ab“, erklärt Rechtsanwalt Hubert Klein. „Wenn der Arzt zum Zeitpunkt des Aufklärungsgesprächs zu einer Behandlung oder Operation die Überzeugung gewonnen hat, dass der betreute Patient selbst alles verstanden hat, dann zählt der Wille des Patienten.“

Wichtig für Pflegefachpersonen: Ist eine Entscheidung zu treffen, zu der der betreute Pflegebedürftige noch eigene Einwilligungsfähigkeit hat, muss die Pflegefachperson nicht auf die Meinung des Betreuers warten.

Patient kann bei Wahl des Betreuers mitreden

Durch die Reformen im Betreuungsrecht erhalten die Betreuungsbehörden auf Kreisebene weitreichendere Befugnisse. Sie sollen am Anfang einer möglichen Betreuungsbedürftigkeit stärker auf Unterstützungsleistungen hinweisen und Betroffenen und Angehörigen mit Rat und Tat zur Seite stehen. „Eine Betreuung soll dadurch möglichst lange hinausgezögert oder sogar verhindert werden“, erklärt Hubert Klein. „Häufig kann das schon durch kleinere Hilfeleistungen wie beispielsweise einen Essensdienst oder eine Putzhilfe passieren.“

Ist es doch nötig, für einen oder mehrere Lebensbereiche einen Betreuer zu bestimmen, sollen die Patienten künftig stärker in den Ablauf des Betreuungsverfahrens eingebunden sein. Beispielsweise sollen sie sich zur Auswahl des Betreuers äußern können. Im Idealfall hat der Patient bereits in einer Betreuungsverfügung eine oder mehrere mögliche Personen als Betreuer festgelegt oder ausgeschlossen.



Foto: AaronAmat / iStock

Wichtig für Pflegefachpersonen:

Ist eine Entscheidung zu treffen, zu der der betreute Pflegebedürftige noch eigene Einwilligungsfähigkeit hat, muss die Pflegefachperson nicht auf die Meinung des Betreuers warten.

Allgemein steht bei der Prüfung eines Antrags auf Betreuung zukünftig der individuelle Unterstützungsbedarf des Patienten im Vordergrund. Nur weil eine bestimmte medizinische Diagnose vorliegt, benötigen nicht automatisch alle Betroffenen die gleiche Hilfe.

„Die Entscheidungen eines Betreuers unterliegen einer höheren rechtlichen Kontrolle“, fasst Thorsten Siefarth zusammen. „Zieht beispielsweise ein Pflegebedürftiger in eine stationäre Einrichtung, so muss das Betreuungsgericht die Aufgabe der Wohnung genehmigen. Nach der Reform ist das nun bereits bei der ersten Absicht unverzüglich dem Gericht zu melden.“ In bestimmten Fällen sei dann sogar eine gerichtliche Genehmigung erforderlich.

Aufsicht des Betreuungsgerichts ausgeweitet

Berufsbetreuer sind jetzt dazu verpflichtet, sich bei einer Betreuungsbehörde registrieren zu lassen. Sie müssen persönliche und fachliche Eignungsvoraussetzungen nachweisen. Laut Thorsten Siefarth zählen unter anderem dazu: Sachkunde im Betreuungs- und Unterbringungs-

recht, in der Vermögenssorge und dem sozialrechtlichen Unterstützungssystem. Sie sollten zudem kommunikativ und geduldig sein und sich zutrauen, jemanden bei der Entscheidungsfindung zu unterstützen.

Ehrenamtliche Betreuer sollen sich einem Betreuungsverein anschließen und mit diesem eine Vereinbarung über eine Begleitung und Unterstützung abschließen. Alle Betreuer unterliegen der Aufsicht des Betreuungsgerichts, die mit dem neuen Gesetz noch ausgeweitet wurde. Auf eine weitere Änderung macht Thorsten Siefarth aufmerksam: **„Im früheren Betreuungsrecht konnten auch ambulante Pflegekräfte als Betreuer eingesetzt werden. Das ist nach der Reform nun nicht mehr möglich.“**

Übrigens: Hat die Pflegeeinrichtung Zweifel an der Arbeit des bestellten Betreuers, kann sie sich auch künftig an das zuständige Betreuungsgericht wenden. Das Gericht muss zur Klärung des Sachverhaltes dann auch den Pflegebedürftigen anhören. Thorsten Siefarth ergänzt: „Post vom Gericht muss zukünftig, neben dem Betreuer auch dem Betreuten persönlich zugesandt werden.“ ●

Das eheliche Notvertretungsrecht

Ist ein Patient nicht mehr in der Lage, selbst eine Entscheidung zu treffen, kann das jetzt unter Umständen der Ehepartner übernehmen.

„Bisher durften auch Verheiratete für den anderen nur dann bestimmen, wenn eine Vorsorgevollmacht vorlag oder der Partner zum rechtlichen Betreuer bestellt wurde“, sagt Hubert Klein. Das neue Notvertretungsrecht für Ehegatten (§ 1358 BGB) sieht nun für eine Dauer von sechs Monaten eine Vertretung auch ohne diese Formalien vor. Sollte sich der Patient nicht bereits zuvor mündlich oder schriftlich zu seinen Behandlungsvorstellungen geäußert haben, muss der Ehepartner seine Entscheidungen nach dessen mutmaßlichen Wünschen treffen.

Im Zuge des ehelichen Vertretungsrechts kann der Partner:

- **in medizinische Untersuchungen, Heilbehandlungen und ärztliche Eingriffe einwilligen oder sie ablehnen.** Die Ablehnung wichtiger Behandlungen ist nur mit Genehmigung des Betreuungsgerichts möglich.
- sich über den Gesundheitszustand des Ehepartners mit Ärzten austauschen (Ärzte sind dann von der Schweigepflicht entbunden).
- erforderliche Verträge wie beispielsweise Behandlungs- oder Pflegeverträge abschließen.
- bei der Pflegekasse einen Antrag auf einen Pflegegrad oder eine Erhöhung des bestehenden Pflegegrades stellen.
- für die Höchstdauer von sechs Wochen in unterbringungsähnliche Maßnahmen einwilligen (mit zusätzlicher Genehmigung des Betreuungsgerichts).
- finanzielle Ansprüche des Patienten geltend machen, die aufgrund der Erkrankung bestehen.
- für den Ehepartner Pflegeleistungen bezahlen.

Ist der Patient länger als ein halbes Jahr entscheidungsunfähig, muss das Betreuungsgericht einen gesetzlichen Betreuer bestellen. Diese Funktion kann dann auch der Ehepartner übernehmen. Dafür sollte er den Antrag bereits frühzeitig während der sechsmonatigen Notbetreuung einreichen.

Nach sechs Monaten wird neu entschieden

„Das eheliche Vertretungsrecht kommt als Erstes bei dem Arzt zur Anwendung, der den Patienten im akuten Fall behandelt“, erklärt Hubert Klein. „Der Arzt muss gemäß § 1358 Absatz 4 BGB schriftlich dokumentieren, ab welchem Zeitpunkt das Vertretungsrecht anläuft.“ In der Bestätigung müssten zudem die Voraussetzungen (§ 1358 Absatz 1 BGB) festgehalten werden, die es zum Tragen bringen. Der Ehepartner müsse zuvor schriftlich versichern, dass er die Voraussetzungen erfüllt, dass er sein Vertretungsrecht für die vorliegende Erkrankung bislang noch nicht ausgeübt hat und dass keine Ausschlussgründe (§ 1358 Absatz 3 BGB) vorliegen. „Das maximal sechsmonatige Vertretungsrecht beginnt nicht bei jedem Arzt wieder neu“, führt Hubert Klein aus. „Lag die Entscheidungsunfähigkeit aufgrund der aktuellen Erkrankung schon früher vor und hat sich der Ehegatte bereits zu diesem früheren Zeitpunkt das Vertretungsrecht ärztlich für ein halbes Jahr feststellen und dokumentieren lassen, ist dies nicht noch einmal möglich.“ Es brauche dann die Einleitung einer rechtlichen Betreuung.

Weitere Ausschlussgründe sind:

- Das Ehepaar lebt getrennt.
- Der Patient hat in einer Vollmacht jemand anderen beauftragt.
- Der Ehepartner ist gesundheitlich ebenfalls nicht entscheidungsfähig.
- Es gibt einen gerichtlich bestellten Betreuer.

Achtung: Das Notbetreuungsrecht gilt ausschließlich für Ehepartner beziehungsweise eingetragene Lebenspartner. Kinder oder sonstige nahe Verwandte können es nicht in Anspruch nehmen. Sie müssen dafür mit einer Vorsorgevollmacht ausgestattet sein oder vom Betreuungsgericht zum Betreuer bestellt werden. (mt) •



INFO

Achtung: neue Struktur im Bürgerlichen Gesetzbuch

Teilweise hat sich nach der Reform die Einteilung der Paragraphen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geändert. Bisher trug das Betreuungsrecht die Paragraphen 1896 – 1908i BGB, jetzt ist es unter § 1814 – 1881 BGB zu finden.



Mitglieder fragen, Kammer antwortet

Frage

Stimmt es, dass freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) nur noch für 30 Minuten durchgeführt werden dürfen? Auf unserer Intensivstation wird teilweise länger fixiert, gelten da die gleichen Regeln?

Grundsätzlich stellt jede freiheitsentziehende Maßnahme einen Eingriff in die grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte der betreffenden Person dar. Eine Freiheitsberaubung nach § 239 StGB liegt vor, wenn ein Mensch ohne Einwilligung in seiner Bewegungsfreiheit eingeschränkt wird. Wenn keine Einwilligung vorliegt, muss ein rechtfertigender Notstand nach § 34 StGB vorliegen, das heißt, eine akute Gefahr für Leib und Leben der betroffenen Person, die durch die Freiheitsbeschränkung als angemessene und notwendige Maßnahme abgewendet wird. Eine freiheitsentziehende Maßnahme muss also angemessen, notwendig und geeignet sein und darf selbst nicht zur Gefährdung führen (muss also fach- und sachgerecht erfolgen und die Person muss dabei engmaschig überwacht werden).

Grundsätzlich hat der behandelnde Arzt oder Ärztin die medizinische Indikation festzustellen sowie Art und Dauer der Maßnahme anzuordnen. Das Bundesverfassungsgericht stellte 2018 klar, dass ab einer Dauer von 30 Minuten eine richterliche Genehmigung einzuholen ist. Hierzu müssen die Gerichte an Wochenenden einen Bereitschaftsdienst zwischen 6 und 21 Uhr sicherstellen.

Wir wissen aus der Praxis, dass auf Intensivstationen sogenannte „leichte Fixierungen“ vorgenommen werden, bei denen nur die Arme festgebunden werden, um ein versehentliches Entfernen von Zu- und Ableitungen zu verhindern (etwa bei Endotrachealtubus). Auch gibt es immer wieder Berichte darüber, dass Gerichte über diese „leichten“ Fixierungen nicht informiert werden müssten. An dieser Stelle empfehlen wir eine entsprechende Abklärung zwischen der jeweiligen Einrichtung und dem zuständigen Amtsgericht, in welchen Situationen eine Information an das Gericht bzw. eine richterliche Genehmigung einer freiheitsentziehenden Maßnahme erforderlich ist.

Empfehlenswert ist auch eine fachlich und juristisch abgestimmte Verfahrensanweisung zur Indikationsstellung und Durchführung von freiheitsentziehenden Maßnahmen, in der diese Information für alle zugänglich festgehalten wird. Dies dient der Rechtssicherheit des behandelnden Teams. Darüber hinaus sollte die Einrichtung sicherstellen, dass die Beschäftigten sowohl in der Durchführung von freiheitsentziehenden Maßnahmen als auch in der konkreten Rechtslage geschult sind.

Frage

Angehörige haben im Zimmer der zu versorgenden Person mit Pflegebedarf eine Videokamera zur Überwachung aufgestellt. Ist das erlaubt?

Grundsätzlich besteht das Recht auf die sogenannte informationelle Selbstbestimmung. Es beschreibt das Recht jeder einzelnen Person, selbst über die Preisgabe und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten zu bestimmen. Dieses Recht gilt grundsätzlich auch für Menschen, die diese Entscheidung nicht äußern können. Auch bei Videoaufnahmen von Personen oder ihres höchstpersönlichen Lebensbereiches handelt es sich um eine Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten.

Einschränkungen sind in der Regel nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, etwa wenn die betreffende Person einer Videoüberwachung zugestimmt hat, sie der Erfüllung von Vertragspflichten dient oder wenn damit ein lebenswichtiges Interesse der betreffenden Person oder eines Dritten geschützt wird. Die Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten

durch Bildaufnahmen ist eine Straftat (§ 201a StGB). Darüber hinaus legt die Berufsordnung der Landespflegekammer RLP in § 15 fest, dass die Kammermitglieder das informationelle Selbstbestimmungsrecht der ihnen anvertrauten Menschen mit Pflegebedarf zu wahren haben. Wenn Sie also von einer Videoüberwachung einer Ihnen anvertrauten Person mit Pflegebedarf Kenntnis erlangen, ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen hierzu erfüllt sind.

Dies kann zum Beispiel gemeinsam zwischen der Einrichtung und der betreffenden Person mit Pflegebedarf und dessen Familie geklärt werden. Gegebenenfalls muss der betriebseigene Datenschutzbeauftragte oder übergeordnet der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit in Rheinland-Pfalz hinzugezogen werden: <https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/kontakt/>





Westfal-Klinikum
GmbH

Pflegedienstleitung (m/w/d)



Standort
Kaiserslautern



Arbeitszeit
Vollzeit



Eintrittsdatum
schnellstmöglich

Weitere Informationen zur gesuchten Stelle erhalten Sie online unter www.karriere-wkk.de



SIE HABEN FRAGEN?

Jessica Ulrich

Recruiterin

T 0631 203-2052 **E** jessicaulrich@westfalz-klinikum.de



Bitte senden Sie Ihre Bewerbung digital an bewerbung@westfalz-klinikum.de oder per Post an folgende Anschrift:
Westfalz-Klinikum GmbH, Referat Personalmanagement, Hellmut-Hartert-Straße 1, 67655 Kaiserslautern