

# **Zukunftsfähige Pflege - Empfehlungen zur nachhaltigen Entwicklung der Pflege**

**Expertenkommission der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege**

**Eckpunkte  
für den parlamentarischen Abend am 23.11.2016**

**Dr. Thomas Behr; Prof. Bedriska Bethke, Dietmar Erdmeier; Dr. Jürgen Gohde, Rolf Höfert,  
Dr. Sascha Schmidt, Kathrin-Rika Freifrau von Hirschberg**

# 1. Berufsbefähigende Ausbildung (1)

- Schaffung konkreter, an die jeweiligen Bedarfe angepasster Qualitätsstandards auf den inhaltlichen wie strukturellen Ebenen der Pflegeausbildung.
- Stärkere Orientierung der Ausbildungsinhalte an Prävention und Rehabilitation, an den individuellen Teilhabe-, Hilfe- und Pflegebedarfen im sozialräumlichen und lebensweltlichen Zusammenhang und in zukünftigen Versorgungsformen.
- Festlegung von Rahmenbedingungen für berufsfeldspezifische Spezialisierungen, Nachqualifizierungen, beruflichen Wiedereinstieg sowie Fort- und Weiterbildungen.

## 1. Berufsbefähigende Ausbildung (2)

- Theoretische und praktische Integration von Themen der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des lebensphasenorientierten Arbeitens in die zukünftige Pflegeausbildung sowie in die Konzeption von Gesundheitsförderung in Pflegeschulen und Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen zur Förderung der Verhaltens- und Verhältnisprävention.
- Schaffung gesetzlicher Vorgaben zum Umfang der berufspädagogischen Zusatzqualifikation der Praxisanleiter und -anleiterinnen und bundesweite Festschreibung eines bedarfsgerechten, einrichtungsbezogenen Personalschlüssels.

## 1. Berufsbefähigende Ausbildung (3)

- Implementierung eines fortlaufenden Monitorings der Ausbildung und ihrer Auszubildenden und Ergebniseinbindung in eine umfassende Pflegeberichterstattung.

## 2. Aufgaben- und bedarfsgerechte Personalbemessung und Lebensphasenorientierung der Personalentwicklung (1)

- Schaffung verbindlicher Übergangsregelungen und Absicherung der Finanzierung zur Verbesserung der Personalausstattung **mit** Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs 2017.
- Einbezug von Kriterien in das zukünftige Personalbemessungsverfahren, die den veränderten Bedarfen von ergebnisqualitätsorientierten Pflegeabläufen sowohl fachlich wie zwischenmenschlich gerecht werden.

## 2. Aufgaben- und bedarfsgerechte Personalbemessung und Lebensphasenorientierung der Personalentwicklung (2)

- Finanzierung von erforderlichen Zeitkontingenten in der zukünftigen Personalbemessung zur Realisierung einer qualifikationsgerechten Ausübung der Pflege-Aufgaben, zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben, zur Qualitätssicherung, für Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie für Fortbildungen.
- Sicherstellung einer lebensphasengerechten Ausübung des Pflegeberufs.
- Bundeseinheitliches Verfahren zur Umsetzung der Personalbemessung in allen Versorgungsformen und Verpflichtung zur kontinuierlichen Überprüfung der Einhaltung der Personalkapazitäten.

## 2. Aufgaben- und bedarfsgerechte Personalbemessung und Lebensphasenorientierung der Personalentwicklung (3)

- Erhebung der Effekte des neuen Personalbemessungsverfahrens und Ergebnisabbildung in der Pflegeberichterstattung unter anderem zur gezielten Unterstützung der Pflegestrukturplanungen auch auf kommunaler Ebene.

### 3. Nachhaltige Qualitätssicherung und Entbürokratisierung (1)

- Festschreibung von Pflegequalitätsindikatoren unabhängig von Versorgungsformen.
- Vereinfachung der Verfahrensabläufe der Aufsichts- und Prüfinstitutionen in allen Versorgungsformen.
- Implementierung von arbeitssicherheits- und gesundheitsschutzrelevanten Inhalten in die interne Qualitätssicherung. Gemeinsame Steuerung der Qualität der Versorgung und der Qualität der Arbeitsbedingungen.



### 3. Nachhaltige Qualitätssicherung und Entbürokratisierung (2)

- Entwicklung und Implementierung einer umfassenden Pflegeberichterstattung zur langfristigen Qualitätssicherung der Pflege sowie eine entsprechende Anpassung und Erweiterung der Pflegestatistik-Verordnung (PflegeStatV).
- Kontinuierliche Überprüfung von Gesetzen und Regelungen auf Inkonsistenzen und Widersprüche, um Doppelstrukturen und Schnittstellenproblematiken zu reduzieren und zu vermeiden.
- Konsequente Entbürokratisierung zur Schaffung von Freiräumen zur Verbesserung der Pflegequalität in allen Versorgungsformen.

## 4. Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Mitarbeitergesundheit (1)

- Leistungs- und qualifikationsgerechte, tarifliche Entlohnung und Angleichung der Gehaltssituation in den unterschiedlichen Pflegeberufen in allen Versorgungsstrukturen.
- Förderung und Absicherung der Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- Weiterentwicklung von lebensphasenorientierten Arbeitskonzepten und bedarfsspezifischen Arbeitszeitmodellen.

## 4. Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Mitarbeitergesundheit (2)

- Flächendeckende Durchführung von Programmen zum Thema „Gesundheitsförderndes Führen“ für Führungskräfte.
- Einführung und Umsetzung einer (lernenden) Pflegekultur auf Grundlage eines menschengerechten Pflegeverständnisses.