



LIEBE LESENDE,

der Berichtszeitraum war geprägt von Veränderungen und neuen Herausforderungen, die wir mit Engagement und Optimismus angegangen sind.

Eine entscheidende Veränderung war der Eintritt unserer Geschäftsführerin Friederike von Borstel in die nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ihre Hingabe und ihr Einsatz haben unseren Verband geprägt. In ihre Fußstapfen zu treten ist für mich eine große Ehre.

In Zeiten des digitalen Wandels ist es unerlässlich, im Bereich der Digitalisierung neue Akzente zu setzen. Wir freuen uns daher sehr, dass Maria Rabenhorst unser Team verstärkt hat und sich den Herausforderungen der Digitalisierung sowie der Personalgewinnung und -bindung mit unermüdlichem Einsatz stellt. Es war die richtige Entscheidung, diesen Schwerpunkten ein eigenes Referat im EVAP zu geben. Mit der Expertise von Maria Rabenhorst sind wir bestens aufgestellt, um uns den Herausforderungen des digitalen Wandels erfolgreich zu stellen.

Ein weiteres Ereignis war der Wechsel unserer geschätzten Kollegin, der Referentin für ambulante Pflege, Anja Remmert, zum Bundesverband. Mit Kirsten Müller haben wir eine Nachfolgerin gefunden, die sich mit Elan und Begeisterung schnell in ihre neuen Aufgaben eingearbeitet hat.

Auch Julia Lorenz hat für sich neue Wege und Schwerpunkte gesetzt, die außerhalb unseres Fachverbandes liegen.

Felsen in der Brandung bleiben Helge Haftenberger, unser Referent für stationäre Pflegeeinrichtungen, sowie Jennifer Kurzhals, unsere Referentin für Qualitätsmanagement, die weiterhin für exzellente Arbeit in ihren Bereichen sorgen und mit hohem fachlichem Know-how unseren Mitgliedern zur Verfügung stehen. Ebenfalls Regine Kütter, die Assistenz der Geschäftsstelle, trägt mit ihrer unterstützenden Arbeit maßgeblich zu einem reibungslosen Ablauf bei und ist oft die unsichtbare Heldin im Hintergrund.

Spannend bleibt es weiterhin, denn die Stelle für das Referat Hospize, Palliativpflege und Angebote für ältere Menschen, ist zu dem Zeitpunkt, an dem ich diese Worte schreibe, gerade ausgeschrieben. Ob sie bis zur Veröffentlichung dieses Berichts besetzt sein wird, ist noch ungewiss. Lassen wir uns überraschen!

Ihnen, liebe Mitglieder, werden weiterhin professionelle, engagierte Mitarbeitende im Team des EVAP zur Verfügung stehen.

Wir freuen uns auf weitere erfolgreiche Zeiten.

Für das Team der EVAP-Geschäftsstelle

Ihr



Andreas Becker



Von links nach rechts (stehend): Andreas Becker, Katja Möhlhenrich-Krüger, Lars Dittner, Ralf Boost, Stefan Lemke, Eva-Maria Dressler; (sitzend): Beate Wolff, Pia Reisert, Michaela Mendel-Kindermann, Sophia Wirtz. Foto: © DWBO/EVAP

EVAP-VORSTAND

Der ehrenamtliche Vorstand vertritt die Interessen der im Verband zusammengeschlossenen Mitgliedseinrichtungen und sorgt durch seine Mitarbeit für die gute Vernetzung aus der Praxis mit der Geschäftsstelle.

In der Mitgliederversammlung 2023 wurde Eva-Maria Dressler als Nachfolgerin von Michael Robisch für die Lafim Diakonie in den Vorstand gewählt.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt sechs Vorstandssitzungen statt. Regelmäßig berichtete die Vorständin des DWBO, Andrea Asch, zu Themen, die das gesamte Diakonische Werk betreffen. Die Geschäftsführung des EVAP legte wesentliche Arbeitsinhalte aus der Geschäftsstelle dar und bei Bedarf erläuterten die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle direkt zu inhaltlichen Schwerpunktthemen.

Schwerpunktmäßig hat sich der Vorstand unter anderem mit folgenden Themen beschäftigt:

- Finanzierung der Pflege
- Personalgewinnung und -bindung

- Vergütung von Pflegekräften mit Qualifikation Pflegeassistent
- Leiharbeit
- DWBO-Zukunftswerkstatt
- ForuM Studie
- Kampagne zum Tag der Pflege 2024

Die Entscheidungen über die Vergabe von Kollektenmitteln für Hospiz- und Trauerarbeit, sowie für die Offene Altenarbeit, sind ebenfalls feste Bestandteile der Vorstandssitzungen.

Der Vorstand hat im Berichtszeitraum über Aufnahmeanträge von acht neuen Mitgliedseinrichtungen entschieden.

Zudem fanden zwei Austauschtreffen mit dem Vorstand des Verbandes Evangelischer Krankenhäuser statt, in den gemeinsamen Themen wie Gewinnung von Arbeitskräften, Personalbindung und Ausbildung diskutiert wurden.

M. Mendel-Kindermann
Michaela Mendel-Kindermann



Demonstration zum Tag der Pflegenden 2023 vor dem Berliner Hauptbahnhof. Foto: © DWBO/EVAP

DIE EVAP-MITGLIEDER-STRUKTUR

Mitgliederstruktur des EVAP Juli 2024:

EVAP-Mitgliedseinrichtungen Berlin & Brandenburg	Anzahl
Altenpflegeschulen	7
Ambulante Hospizdienste	14
ambulante Pflegedienste	94
Anbieter eingestreuter Kurzzeitpflege	51
Angebote zur Unterstützung im Alltag	20
Beratungsstellen	4
Kirchengemeinden	42
Kurzzeitpflegeeinrichtungen (solitär)	6
Mobilitätshilfsdienste	2
Seniorenwohnhäuser	14
stationäre Pflegeeinrichtungen	115
stationäre Hospize	13
Tagespflegeeinrichtungen	78
Wohnstifte	2

ASSISTENZ GESCHÄFTSSTELLE

Veranstaltungsplanung und Mitgliederpflege

Die Organisation unserer Veranstaltungen erfordert eine genaue Planung und effiziente Durchführung. Den Mitgliedern des EVAP bleibt oft verborgen, wie viel Arbeit im Hintergrund steckt. Mit über 70 Veranstaltungen, die sowohl als Präsenz- als auch als Hybridformate durchgeführt werden, bieten wir eine Plattform für Austausch und zielgerichtete Informationen. Die EVAP-Mitarbeiter*innen arbeiten dabei eng mit externen Expert*innen zusammen, um den Mitgliedern ein zielgerichtetes Programm zu bieten. Neben Vorstandssitzungen, Mitgliederversammlungen, Fachtagen und Klausurtagungen ist auch die kontinuierliche Pflege der Mitgliederdaten essenziell. Neue Mitglieder werden aufgenommen, und bestehende Daten werden aktualisiert, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder zeitnah mit aktuellen Informationen versorgt werden.

Beitragserhebung

Die Beitragserhebung ist ein wesentlicher Pfeiler unserer finanziellen Stabilität und Effektivität. Im Spätherbst wird dieser Prozess sorgfältig vorbereitet und umgesetzt, um eine reibungslose Abwicklung zu gewährleisten. Die Mitgliedsbeiträge sind essenziell für die Handlungsfähigkeit des Verbandes und ermöglichen, hochwertige Dienstleistungen und Veranstaltungen anzubieten, die auf die Bedürfnisse unserer Mitglieder abgestimmt sind.

Mitgliederversammlung

Die Vorbereitung und Durchführung unserer jährlichen Mitgliederversammlung zählen zu den wesentlichen organisatorischen Aufgaben. Dieses Ereignis muss sorgfältig geplant werden, um eine erfolgreiche Durchführung zu gewährleisten. Alle Mitglieder werden im Vorfeld umfassend informiert und die relevanten Materialien rechtzeitig bereitgestellt. Während der Versammlung bieten wir eine Plattform für den Austausch von Ideen und den Diskurs über wichtige Themen.

Unterstützung der Referent*innen

Ein zentraler Aspekt meiner Aufgaben ist die umfassende Unterstützung unserer Referent*innen und der Geschäftsführung. Neben der Bereitstellung arbeitsrelevanter Materialien, ist vor allem die Organisation und Koordination von Veranstaltungen eine wichtige Zuarbeit, damit sich die Kolleg*innen auf die fachlichen Inhalte konzentrieren können, um unsere Mitglieder in guter Qualität beraten und begleiten zu können.

REGINE KÜTTER

AUS DEM REFERAT STATIONÄRE PFLEGE

UMSETZUNG BESONDERER GESETZLICHER VERÄNDERUNGEN:

Energiehilfen

Auch im vergangenen Geschäftsjahr beriet der EVAP seine Mitglieder im Hinblick auf Entgeltverhandlungen und setzte sich auf Landesebene gegenüber den Pflegekassen und Sozialhilfeträgern für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen der Entgeltverhandlungen ein. Er nutzte dabei den stetigen Austausch mit der Praxis auch dazu, um bei neuen gesetzlichen Regelungen auf eine Nachjustierung auf Bundesebene hinzuwirken.

Festlegungen nach §113c

Im SGB XI wurde ab dem 1. Juli 2023 der Beginn der Umsetzung einer bundesweiten einheitlichen Personalbemessung festgelegt. In Berlin und Brandenburg ist es uns gelungen, anhand von vereinbarten Festlegungen einerseits die bisherige Personalmindestausstattung und andererseits den möglichen Personalaufwuchs flexibel und unter Beachtung der einrichtungsspezifischen Ressourcen in den stationären Pflegeeinrichtungen zu sichern. Inzwischen nutzen viele Einrichtungen die Möglichkeit, zusätzliches Personal zu beschäftigen und über die Vergütungsvereinbarungen zu finanzieren.

Tarfmeldungen und Meldungen an den Ausbildungsfonds

Träger von Pflegeeinrichtungen sind verpflichtet, stetig besondere Meldefristen zu beachten. Besonderen Beratungsaufwand betreffen zum Beispiel die Meldungen zur Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus, wie auch die Meldungen und Abrechnungen gegenüber der generalistischen Pflegeausbildung verwaltenden zuständigen Stellen in Berlin und Brandenburg.

Verhandlung der Rahmenverträge

Die Gesetzesanpassungen und die Weiterentwicklung der Ansprüche an die Pflege erfordern eine Anpassung der Rahmenverträge. In beiden Bundesländern verhandeln wir mit Nachdruck die Rahmenverträge der vollstationären Pflege mit dem Ziel, spätestens im Jahr 2025 Einigungen der Inhalte in den Verhandlungen, ggf. auch im Rahmen von Schiedsstellenverhandlungen, zu erreichen.

Begleitung der Vergütungsverhandlungen

Der Aufwand von Verhandlungen für auskömmliche Vergütungen hat sich in den letzten Jahren in der stationären Pflege erheblich erhöht. Aufgrund unzureichender Personalausstattung und Organisationsstrukturen bei den Kostenträgern, sind erhebliche Verzögerungen bei der Antragsbearbeitung üblich. Über die Liga Brandenburg konnten wir auf dieses Problem gegenüber dem Ministerium und der Landespolitik hinweisen. Veränderungen sind jedoch nur in geringem Umfang feststellbar.



Klausurtagung der Verantwortlichen stationärer Pflegeeinrichtungen. Foto: © DWBO/EVAP

Pauschale Fortschreibung

Zur Vereinfachung von Entgeltverhandlungen haben wir im Land Brandenburg neben der Option einer Einzelsatzverhandlung auch eine pauschale AVR-DWBO bezogene Steigerung der Vergütungen erreicht. Im Land Berlin wird diese Option, zum Teil von den gleichen Kassen, abgelehnt. Für die optionale Vereinbarung einer Vergütung nach 132g SGB V (Versorgungsplanung), konnten wir in beiden Bundesländern eine pauschale Steigerung vereinbaren.

Leistungsdynamisierung ab 2025

Die Leistungsbeträge der Pflegeversicherung werden ab 1. Januar 2025 um 4,5 % erhöht. Wir haben frühzeitig bei den Kostenträgern eingefordert, diese absehbare Veränderung des Eigenanteils als auch der Pflegesätze in den Vereinbarungen zu berücksichtigen und haben ferner die Mitglieder sensibilisiert, diese Veränderungen bei anstehenden Mitteilungen an die Pflegebedürftigen zu berücksichtigen. Der von Bewohnenden in vollstationären Pflegeeinrichtungen zu tragende Eigenanteil steigt weiterhin und liegt im Berliner Durchschnitt allein bezogen auf die pflegebedingten Kosten bei 1.974 Euro/Monat inklusive weiterer Kosten beträgt der Eigenanteil im Durchschnitt 3.191Euro/Monat (Stand 1. Juli 2024). Dies zeigt den weiterhin bestehenden Bedarf einer massiven Veränderung der Finanzierung (Sockel-Spitze-Tausch) auf.

Anpassung von Antragsformularen

Aufgrund aktueller rechtlicher Bewertung und Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes gibt es einen ständigen Austauschbedarf über die Anpassung der Antragsunterlagen. So konnten wir kurzfristig die zusätzliche Berücksichtigung des Unternehmensrisikos, neben der Pflegevergütung für weitere Entgeltbestandteile erwirken.

§113c SGB XI/Pflegefachassistenten-Ausbildung Berlin

Für die Umsetzung einer besseren Personalbemessung nach 113c SGB XI, ist die sichere Finanzierung der Ausbildung von Pflegeassistenten notwendig. Mit Befremden mussten wir feststellen, dass die Refinanzierung dieser Kosten nicht passend durch ein Landesgesetz geregelt war und eine, seit Juni 2024 vorliegende, Anpassung von den Pflegekassen noch nicht in Entgeltverhandlungen berücksichtigt wird.

Erhalt des Angebots

Stationäre Pflegeeinrichtungen sind zunehmend schwieriger wirtschaftlich zu betreiben. Der allgemeine Mangel an Pflegekräften und der an vielen Standorten zu verzeichnende Nachfragerückgang, haben bundesweit zu Schließungen von Tagespflegen geführt. Zur Vermeidung dieser Risiken konnten wir in Berlin für die vollstationäre Pflege eine Absenkung der, in Vergütungsvereinbarungen zu berücksichtigenden, Auslastungsquote erreichen. In Brandenburg konnten wir die Option erzielen, dass unter bestimmten Voraussetzungen, eine andere Auslastung bei der Kalkulation der Finanzierung zugrunde gelegt werden kann.

Kurzzeitpflege

In beiden Bundesländern besteht ein akuter Bedarf an weiteren Plätzen der Kurzzeitpflege. Durch den gesetzlichen Auftrag nach §88a SGB XI liegen seit Jahresbeginn 2023 Empfehlungen zur besseren wirtschaftlichen Vergütung vor. Als eines der ersten Bundesländer konnten wir in Berlin diese Empfehlungen in Abstimmung mit den Kostenträgern umsetzen und die Vergütungsbedingungen erheblich verbessern. Für Brandenburg wird seitens der Pflegekassen eine vergleichbare Verhandlung unterstützt.

Mitgliederkommunikation

Aktuelle Themen der vollstationären Pflegeeinrichtungen und Tagespflegen wurden intensiv mit den Mitgliedern bewertet. Die Treffen der Geschäftsführenden, die Workshops- Tagespflege und treffen der AG Wirtschaft und Finanzen SGB XI wurden sehr gut besucht.

HELGE HAFTENBERGER

AUS DEM REFERAT AMBULANTE PFLEGE

Das Referat ambulante Pflege wurde Mitte Oktober 2023 neu besetzt, daher bezieht sich dieser Berichtsteil auf den Zeitraum ab November 2023.

Die ambulante Pflege in Berlin und Brandenburg spielt eine entscheidende Rolle bei der Versorgung von pflegebedürftigen Menschen. In den Jahren 2023 und 2024 haben sich einige wichtige Entwicklungen ergeben, die an dieser Stelle nicht vollständig aufgeführt werden können.

Reformbedarf

Unter anderem Berlins Gesundheits-senatorin Dr. Ina Czyborra betont die Notwendigkeit einer grundlegenden Pflegereform auf Bundesebene. Angesichts der steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen, Personalengpässe und explodierender Kosten in der Pflegeversicherung, müssen veraltete Konzepte überdacht werden. Die Pflege muss sich an die heutige demografische Realität anpassen. Dem entgegen stehen die stetigen Verzögerungen im Verhandlungs-geschehen.

In Berlin und Brandenburg ist deutlich spürbar, dass die Kostenträger für das vorhandene Arbeitsvolumen und vielfältigen Themen in der Pflege nicht ausreichend Verhandler*innen zur Verfügung stellen. So kommt es immer wieder zu sehr langen Verzögerungen und am Ende Kompensationszahlungen über Monate hinweg, unter denen vor allem die Pflegebedürftigen leiden. Die teilweise schlechte wirtschaftliche Situation von Diakonie Stationen spiegelt unter anderem eine Studie der Diakonie Deutschland wider, die im November 2023 veröffentlicht wurde.

In beiden Bundesländern laufen regelmäßig und ausdauernd Gespräche zwischen Leistungserbringerverbänden und den Vorständen der Kassen, um die Situation für die kommende Verhandlungsperiode zu verbessern.

Es liegen derzeit konkrete Ideen, Maßnahmen- und Zeitpläne auf dem Tisch. Im Sinne aller ist es dringend notwendig, zurückzukehren zu einer Verhandlungskultur, die auf Vertrauen und nicht auf Misstrauen beruht, auf Einhaltung von Fristen und Terminen und auf das Wiedererlangen der »gemeinsamen Augenhöhe«.

Einzelverhandlungen SGBXI, SGB V

Die Einzelverhandlungen sind weiterhin herausfordernd. Bürokratische Hürden und Pflegekassenentscheidungen machen die Dienste in Teilen abhängig von einem Gesamtsystem, dass die gesetzlichen Anforderungen, Personalmangel und zunehmende Multimorbidität der Pflegebedürftigen nicht ausreichend berücksichtigt. Dennoch konnten für die Vergütungsperiode 2024 in beiden Bundesländern diverse erfolgreiche Abschlüsse verzeichnet werden, ebenso die Schiedsstelle zur Stundensatzvergütung ist inhaltlich vorangeschritten.

Inflationsausgleichsprämie (IAP) – Gut gemeint, Probleme bei der Umsetzung

Im AVR DWBO wurde frühzeitig verankert, dass den Mitarbeitenden eine Inflationsausgleichsprämie zu bezahlen ist. Den Anwendern vom regional üblichen Entgelt ermöglichten die Kostenträger ebenso eine Refinanzierung.



Klausurtagung der Geschäftsführenden ambulanter Pflegeeinrichtungen in Berlin. Foto: © DWBO/EVAP

Dieses positive Signal in Richtung der Pflegekräfte zeigte sich am Verhandlungstisch als eine echte Herausforderung. Viele Stunden haben die Leistungserbringerverbände und Kostenträger damit verbracht, eine Berechnung der IAP im SGB XI und SGB V vorzunehmen, so dass alle Pflegekräfte gleichermaßen bedacht werden konnten. Die Kostenträger haben sich vorbehalten, die tatsächliche Bezahlung der IAP zu überprüfen, ob sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wird das Jahr 2025 zeigen.

Rahmenvertrag SGB XI

In Berlin und Brandenburg werden Großteile der Pflegebedürftigen durch ambulante Dienste versorgt. Um den steigenden Bedarf decken zu können, ist eine Anpassung der Rahmenbedingung dringend nötig. In beiden Bundesländern werden deswegen die Rahmenverträge neu verhandelt, um die ambulante Pflege zukunftsfähig zu gestalten.

Neue Bedingungen für die Wundversorgung in der ambulanten Pflege

Zum 1. Januar 2022 trat eine Änderung in § 6 der Rahmenempfehlungen nach § 132a Abs. 1 SGB V zur Versorgung mit Häuslicher Krankenpflege (HKP) in Kraft. Diese Änderung betrifft die Versorgung von chronischen und schwer heilenden Wunden. Bisher ist es leider weder in Berlin noch in Brandenburg gelungen, eine finale Vergütungsvereinbarung für spezialisierte Leistungserbringer zu einen. Aufgrund der Fortschritte ist es jedoch nicht ausgeschlossen, dass es noch in diesem Jahr ein fertiges Vertragswerk und eine Vergütungsvereinbarung geben wird.

KIRSTEN MÜLLER

AUS DEM REFERAT QUALITÄTSMANAGEMENT

Ambulante Pflege

Überarbeitete Maßstäbe und Grundsätze für die Qualität und die Qualitätssicherung sowie für die Entwicklung eines einrichtungswirtschaftlichen Qualitätsmanagements nach § 113 SGB XI in der ambulanten Pflege (MuGs ambulant) erfordern seit Inkrafttreten ab 1. Februar 2024 Qualifizierungsanforderungen an Betreuungskräfte. Die Anforderungen sowie deren Umsetzung werfen in Berlin und Brandenburg seitdem viele offene Fragen auf, die sich über den Berichtszeitraum hinausziehen und bis Redaktionsschluss nicht geklärt werden konnten. Die Verbände in beiden Bundesländern setzen sich weiterhin für eine praktikable Lösung ein.

Stationäre Pflege

In der verbandsinternen AG Umsetzung §113c wurde ein Konzept erarbeitet. Dies regelt die Befähigung von Pflegekräften mit Basisqualifikation zur Durchführung von definierten Maßnahmen der Behandlungspflege in der stationären Pflege. Durch die Umsetzung können Pflegefachpersonen Maßnahmen der Behandlungspflege an ausgewählte Pflegekräfte delegieren und somit erste Schritte einer Flexibilisierung der Tätigkeiten im Rahmen des Organisationsprozesses gehen. Dies stellt einen Baustein innerhalb der Changemanagements zur Umsetzung des §113c SGB XI dar. Die Umsetzung der Anforderungen der Maßstäbe und Grundsätze für die Qualität und die Qualitätssicherung

sowie für die Entwicklung eines einrichtungswirtschaftlichen Qualitätsmanagements nach § 113 SGB XI in der stationären Pflege stellt die Träger vor Herausforderungen, bei begrenzten personellen Ressourcen Konzepte für Notfall- und Krisenmanagement zu erstellen und umzusetzen. Dies beinhaltet u.a. die Vorbereitung auf Extremwetterlagen, Stromausfälle und zukünftige Pandemien. Auch Maßnahmen zum Hitzeschutz sind Bestandteil des unternehmerischen Portfolios in Pflegeeinrichtungen.

Tagespflege

Überarbeitete Maßstäbe und Grundsätze für die Qualität und die Qualitätssicherung sowie für die Entwicklung eines einrichtungswirtschaftlichen Qualitätsmanagements nach § 113 SGB XI in der teilstationären Pflege (Tagespflege) (MuGs Tagespflege) sind am 1. Februar 2024 in Kraft getreten. Grundlage der Überarbeitung war das veröffentlichte Rechtsgutachten zur Medikamentengabe- und Behandlungspflege in der Tagespflege. Das Rechtsgutachten enthält Handlungsempfehlungen für einen verbesserten Umgang mit medizinischer Behandlungspflege in Tagespflegen. Die Aufnahme der Inhalte des Rechtsgutachtens in die MuGs Tagespflege erhöht die Rechtssicherheit in den Einrichtungen.

JENNIFER KURZHALS

AUS DEM REFERAT DIGITALISIERUNG UND PERSONAL- GEWINNUNG

Digitalisierung

Auf dem Weg nach vorne

Die Langzeitpflege macht sich auf den Weg in die Digitalisierung. Durch gesetzliche Fristen forciert, prägt aktuell insbesondere der Begriff der Telematikinfrastruktur das Geschehen in diesem Bereich. Die gesetzte Frist zur verpflichtenden Anbindung zum 1. Juli 2025 steht. Bis Mitte 2024 hat sich nach Umfrageergebnissen der Diakonie Deutschland bisher nur ein kleiner Anteil der diakonischen Träger auf den Weg in die Umstrukturierung begeben (Beantragung eines elektronischen Heilberufsausweises/SMC-B). Der Großteil plant diesen Schritt für das vierte Quartal 2024 bzw. das erste Quartal 2025. Diese Bewegung ist sicherlich auch dem langsamen Verhandlungsfortschritt der Finanzierungsvereinbarung Pflege und damit einhergehende Unsicherheiten geschuldet. Die Veränderungen bringen jedoch noch andere Herausforderungen mit sich: Investitionen in die IT-Infrastruktur und deren Wartung, umfangreiche Schulungen des Personals als beispielsweise auch die Bearbeitung des Themas Datenschutz und Cybersicherheit treten in den Vordergrund.

In der praktischen Arbeit zeichnen sich zudem im Prozess Schwierigkeiten in der interdisziplinären Arbeit ab. Die verschiedenen Akteure der Gesundheitsversorgung befinden sich an unterschiedlichen Punkten ihrer Anbindung und Verwendung des Systems. Etablierte Arbeitsroutinen/pathways der Versorgung, beispielsweise im Bereich der Medikamentenversorgung, müssen gebrochen und neu gedacht werden, bis alle Akteure das System vollumfänglich nutzen.

Doch Digitalisierung ist mehr als »nur« die Telematikinfrastruktur. Sprachgestützte und elektronische Pflegedokumentation, Pflege-Apps und mobile Lösungen, Telemonitoring und Fernüberwachung, Videoberatungen, Online-Schulungen, KI-/Big data-gestützte Assistenzsysteme sowohl für die Versicherten als auch für die in der Pflege Tätigen, finden in unterschiedlichem Umfang Einzug in die Praxis. Robotik und Virtuellen Realität (VR)/Augmented Reality (AR) werden bisher nur in einzelnen Modellprojekten in der Praxis.

Deutlich wird, dass die Arbeitsbedingungen des Pflegeberufes von der Digitalisierung stark berührt und verändert werden (können). Potenziale müssen aber von entsprechend refinanzierten Personalstellen in den Einrichtungen geplant, koordiniert und begleitet werden. Schulungen die digitale Kompetenz betreffend evtl. verpflichtend gestaltet in die Aus- und Weiterbildungsformate integriert und ebenso refinanziert werden, um die Attraktivität der Umsetzung in der Praxis zu beschleunigen und die Chancen für die Langzeitpflege zu nutzen.

Fachkräfte

Pflege braucht Dich!

Der Personalmangel stellt weiterhin eine, wenn nicht die größte Herausforderung in der Langzeitpflege dar. Um die Qualität der Pflege zu sichern und den steigenden Bedarf an Pflegekräften zu decken, behalten bestimmte Themen ihre Relevanz bei: Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterakquise/internationale Rekrutierung und Digitalisierung.

In der Pflegeassistentenausbildung differenzieren sich die Bundesländer Berlin und Brandenburg derzeit noch. In Berlin treten die ersten Absolventen des Ausbildungsganges Pflegefachassistenz in die Praxis. In Brandenburg wurde die entsprechende Landesgesetzgebung in Hinblick auf die bundeseinheitliche Regelung zurückgestellt. Die Träger der praktischen Ausbildung nutzen bis dahin die bewährte, einjährige Qualifizierung.

Im Bereich der hochschulisch ausgebildeten Pflegefachkraft, wird auf einen Entwurf des Pflegekompetenzgesetzes gewartet, um Potenziale abzuschätzen und Fragestellungen der Umsetzung und Stellengestaltung aus der Praxis anzugehen. Dieser Entwurf lag bei Redaktionsschluss dieses Berichtes noch nicht vor. Die Ausbildungszahlen sowohl in der Pflegefachassistenz als auch bei den akademisierten Pflegefachkräften bleiben jedoch hinter den Erwartungen zurück. Die Wege der Weiterbildung mit gegebenen finanziellen Unterstützungen durch die Bundesagentur für Arbeit gewinnt an Relevanz. Unter anderem auch hinsichtlich der niederschweligen Zugänglichkeit der Informationen darüber und der Beantragungswege.

Zu Jahresbeginn 2024 haben wir in beiden Bundesländern in Zusammenarbeit mit den Landeskrankenhausgesellschaften gegenüber den Kostenträgern neue Budgets für 2025 und 2026 für die Träger der praktischen Ausbildung nach Pflegeberufegesetz vereinbaren können.

Die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden zeigen nach Rückmeldungen aus der Trägerschaft akuten Handlungsbedarf auf. Neben möglichen Ansatzpunkten für den Bereich der Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung und die Möglichkeiten der Weiterbildung, spielen in diese Thematik auch die Rekrutierung von internationalen Pflegekräften und Auszubildenden und alternative Arbeitszeit-/organisationsmodelle hinein.

In Brandenburg wird mit dem Brandenburger Weg die Thematik der Anwerbung forciert und über digitale Hilfsmittel unterstützt. Beachtet werden sollte dabei, dass die Anwerbung des Kriteriums des Siegels »faire Anwerbung Deutschland« entspricht und der diakonische Grundgedanke auch Einzug in diese Wettbewerbsstrategie erhält. Zudem ist insbesondere hinsichtlich der Refinanzierung von Anwerbungsprogrammen noch Luft nach oben. Die notwendige Personalstruktur zur Anwerbung, Begleitung der Anerkennung, Integration (idealerweise Inklusion) im Arbeits- und Sozialkontext ist in den meisten Einrichtungen der Langzeitpflege nicht gegeben. Chancen für ein erfolgreiches Integrationskonzept sind damit gering. Insbesondere in Brandenburg bleibt abzuwarten, wie nach der nächsten Landtagswahl am 22. September 2024 die politische und gesellschaftliche Landschaft und Strukturen umverteilen werden.

MARIA RABENHORST

AUS DEM REFERAT HOSPIZE, PALLIATIVPFLEGE UND ANGEBOTE FÜR ÄLTERE MENSCHEN

Im Referat Hospiz und Palliativpflege bewegte uns der Umgang mit dem Thema assistierter Suizid. Hierzu fand ein Fachtag statt an dem 75 Menschen aus diakonischen Einrichtungen die rechtlichen, ethischen, medizinischen und psychologischen diskutierten. Da im Jahr 2023 keine der vorgelegten Gesetzentwürfe zur Regelung eine Mehrheit im Bundestag fand, wird uns das Thema auch weiter begleiten.

Wichtige Themen, die in den Netzwerktreffen der ambulanten Hospizdienste und stationären Hospize besprochen und vorgestellt wurden, waren die Vorstellung des Qualitätssiegels Vielfalt zur queersensiblen Pflege, die Auswirkungen der Reform des Betreuungsrechtes, Vorstellen der Fachstelle »Pflege in Not« und die Vorbereitung zur Umsetzung der Telematikinfrastruktur. Die Fortbildung »Letzte Hilfe« wurde immer wieder diskutiert und etabliert sich zunehmend.

Die EVAP-Geschäftsstelle arbeitet aktiv am Runden Tisch Hospiz Berlin, der Arbeitsgruppe Charta zur Betreuung schwerstkranker und sterbender Menschen mit und ist im Vorstand des Hospiz- und Palliativverbandes Brandenburg vertreten. Im Oktober 2023 beteiligten wir uns am Hospizgottesdienst im Berliner Dom.

Themen, die in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Diakonie Deutschland bearbeitet wurden, waren der neue Rahmenvertrag für die stationären Hospize und ein eigener Rahmenvertrag für teilstationäre Hospize.

Bei der spezialisierten ambulanten Palliativversorgung (SAPV), bewegte uns der Bundesrahmenvertrag und die damit verbundene Umstellung auf Palliative-Care-Teams und den neu zu gestalteten Verträgen auf Bundeslandebene.

Im Berichtsjahr fanden diesmal viele Jubiläen statt. Das Paul-Gerhard Hospiz in Berlin feierte sein 10jähriges Bestehen, das Diakonie Hospiz Wannsee 20 Jahre, der ambulante Hospiz- und Palliativberatungsdienst des Diakonischen Werkes Märkisch Oderland wurde 25, ebenso das Lazarus-Hospiz in Berlin, welches ebenfalls 10 Jahre Kooperation mit dem polnischen Denkmalthospiz Oswiecim feierte.

Auch die Politik interessierte sich für unsere Arbeit. Elke Breitenbach, ehemalige Berliner Senatorin, besuchte im Juli das Paul Gerhard Hospiz und informierte sich über die Pflege und Betreuung sowie die Schwierigkeiten.



Netzwerktreffen der stationären Hospize und ambulanten Hospizdienste. Foto: © DWBO/EVAP

Der Bereich der Angebote für ältere Menschen beinhaltet die Offene Altenarbeit in Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen, die Angebote zur Unterstützung im Alltag, die Besuchsdienste und Mobilitätshilfedienste.

Die Schwerpunkte im Berichtszeitraum waren Einsamkeit und Einsamkeitsprävention. In den Netzwerktreffen wurden Berichte, Untersuchungen und Best Practice Beispielen vorgestellt, besprochen und diskutiert. Die Projekte, die sich in diesem Zusammenhang vorstellten, waren unter anderem die Naturbegleiter, die Berliner Hausbesuche und Diagnose Demenz – Wie weiter?

Die Vorstellung der Arbeit der Fachstelle LSBTI zeigte Möglichkeiten der Ansprache und des Umgangs mit dem Thema Homo-, Bi-, Trans- und Intersexualität im Alter. Darüber hinaus beschäftigte uns das Thema der Gewinnung von Ehrenamtlichen und die Bindung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Für viel Unmut sorgten die Kürzungen im Sozialbereich und Pflegebereich beim Berliner Haushalt. Die Geschäftsstelle führte viele Gespräche mit Politiker*innen und Verwaltung und arbeitet aktiv im Kooperationsgremium des Integrierten Gesundheits- und Pflegeprogramm, sowie in den Projektgruppen Besuchsdienst und Mobilitätshilfedienste des Integrierten Sozialprogramms mit.

Die Kürzungen im Haushalt werden uns auch weiterhin beschäftigen, insbesondere da für das kommende Haushaltsjahr weitere und höhere Kürzungen drohen.

In der EVAP-Geschäftsstelle werden die Kollekten für die Bereich Hospiz- und Trauerarbeit sowie der Offenen Altenarbeit verwaltet. Im Berichtsjahr konnten wieder viele Projekte unterstützt werden, die ohne die Mittel aus Kollekten nicht umsetzbar gewesen wären.

Diverse nichtfinanzierte Therapieangebote und Ausstattungen in stationären Hospizen, seniorengerechte Umbaumaßnahmen, Unterstützung der Trauerarbeit, für die es keine öffentliche Förderung gibt und viele Gruppenangebote für Senior*innen konnten ermöglicht werden.

Ein besonders ergreifendes Ereignis konnte dank Kollektenmittel ermöglicht werden. Die Unterstützung des Jubiläumsprojektes zur 10jährigen Kooperation eines diakonischen Hospizes in Berlin mit dem Denkmalhospiz Oswiecim in Polen.

ANDREAS BECKER

GREMIEN- UND POLITISCHE ARBEIT

Als Verband gehört die Vertretung in Gremien und die politische Arbeit zur Interessenvertretung unserer Mitglieder zu einer wichtigen Aufgabe des EVAP.

Die Zusammenarbeit in der Liga der freien Wohlfahrtsverbände gehört zu den originären Aufgaben, sowohl in Berlin als auch in Brandenburg. Wichtige Themen werden hier zusammen mit den anderen Verbänden diskutiert, Lösungen erarbeitet und gemeinsame Positionen gegenüber Kosten- und Entscheidungsträgern abgestimmt. Auch die politische Arbeit findet häufig, aber nicht ausschließlich mit den Kolleg*innen der Liga-Verbände statt. In Brandenburg vereinbarten wir vor den bevorstehenden Landtagswahlen Gespräche mit allen demokratischen Fraktionen im Landtag zum Liga-Papier »Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Pflege.

In Berlin waren und sind die Gespräche mit den demokratischen Parteien geprägt von aktuellen und kommenden Haushaltskürzungen. Höhepunkt war die Demonstration der Wohlfahrtsverbände vor dem Abgeordnetenhaus im Oktober 2023.

Die Fraktion Bündnis 90/Grüne lud zum Gespräch »Wirtschaftsverkehr« ein. Der EVAP vertrat hier insbesondere die Probleme der ambulanten Pflegedienste (Parkplätze, Stau, Nutzung der Busspur etc.).

Seniorenpolitische Fachgespräche fanden mit Abgeordneten der SPD und CDU statt.

Wie jedes Jahr, gab es Aktionen zum Tag der Pflege. 2023 fand eine Demonstration, an der viele Mitarbeitende von Mitgliedsorganisationen teilnahmen, statt, 2024 mussten wir ressourcenbedingt eine weniger personalintensive Aktion durchführen. Die durchgeführte Social Media Kampagne »Pflege ...« fand dennoch große Beachtung.



Liga Brandenburg Treffen mit Die Linke im Landtag Potsdam. Foto: © DWBO/EVAP

Die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle im EVAP arbeiten in vielen Gremien mit, um die Pflege stark und die Arbeit mit älteren Menschen sichtbar zu machen. Wir wollen hier nur eine kleine Auswahl benennen.

Landespflegeausschuss Berlin und Landespflegeausschuss Brandenburg, Netzwerk Hitzeschutz, Arbeitsgemeinschaft Charta der schwerstkranken und sterbenden Menschen, Fortschreibung der seniorenpolitischen Leitlinien in Brandenburg, Entwicklung von Krisenvorsorgeinstrumenten bei Naturkatastrophen, Pandemien und Systemausfälle in Berlin und viele, viele mehr.

Sie sehen, es bleibt immer viel zu tun und wir arbeiten weiter daran Ihre Interessen, als Ihr Verband, zu vertreten.

DAS TEAM DER GESCHÄFTSSTELLE DES EVAP

EVAP- GESCHÄFTSSTELLE

EVAP-Geschäftsstelle

REGINE KÜTTER

T 030 820 97-222

evap@dwbo.de

Geschäftsführung

ANDREAS BECKER

T 030 820 97-325

becker.a@dwbo.de

Stationäre Pflege

HELGE HAFTENBERGER

T 030 820 97-215

haftenberger.h@dwbo.de

Ambulante Pflege

KIRSTEN MÜLLER

T 030 820 97-221

mueller.kc@dwbo.de

Qualitätsmanagement

JENNIFER KURZHALS

T 030 820 97-198

kurzhals.j@dwbo.de

Digitalisierung & Personalgewinnung

MARIA RABENHORST

T 030 820 97-220

rabenhorst.m@dwbo.de

Hospize, Palliativpflege und
Angebote für ältere Menschen

Ab 1. November 2024

INES WESKE

T 030 820 97-224

weske.i@dwbo.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

**Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO)**
**Evangelischer Verband für Altenarbeit
und Pflegerische Dienste (EVAP)**

Paulsenstr. 55/56, 12163 Berlin

T 030 820 97-222

evap@dwbo.de

www.evap.de

Berichtszeitraum:

Mai 2023 bis Juni 2024

Titelfoto: © DWBO/EVAP

