

## **„Pflegearbeit und Pflegebildung 2020“ - Abschlussdeklaration der PIA-Fachkonferenz am 12.03.2010**

Am 12.03.2010 trafen sich in Stolberg-Venwegen (bei Aachen) 85 Fachkräfte und Expert/inn/en der Pflege aus Krankenhäusern, ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, um über Stand und Perspektiven von Pflegearbeit und Pflegebildung im Zeitraum 2010-2020 zu diskutieren.

Diese Konferenz fand im Rahmen des **PIA**-Projektes (**PIA** = **P**flege-**I**nnovationen in der Gesundheitsregion **A**achen, [www.pia-pflege.de](http://www.pia-pflege.de) ) statt.

**PIA** ist ein innovatives Modellprojekt, das in der Gesundheitsregion Aachen vom MAGS NRW und von der EU gefördert wird. **PIA** möchte dazu beitragen, dass professionelle Pflegekräfte in der Region ihr Innovationspotenzial entwickeln, einrichtungsspezifische Innovationen erarbeiten und sich in der Region Aachen vernetzen.

Diese Deklaration ist erarbeitet worden, um für zukunftsorientierte Innovationen in der Pflege ein Leitbild und eine Zukunftsvision zu beschreiben.

In der Konferenz sind die folgenden Zusammenhänge deutlich geworden.

### **Ausgangsbasis Pflege 2010:**

- Das professionelle Selbstverständnis der Pflege stellt Interaktion, Beziehungsgestaltung und Fürsorge für den pflegebedürftigen Menschen in den Mittelpunkt. Viele Pflegekräfte sehen diesen Anspruch an ihre Arbeit durch Personalabbau (Krankenhaus), strukturelle Personalknappheit und Nachwuchsprobleme bedroht. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der eine steigende Zahl alter und pflegebedürftiger Menschen bei gleichzeitig sinkenden Berufsanfängerzahlen bedeutet, ergeben sich große Herausforderungen für die professionelle pflegerische Versorgung der Bevölkerung.
- Die verschiedenen Pflegeausbildungen sind zur Zeit unterschiedlich finanziert. In der Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege haben wir eine Finanzierung über das Krankenhausfinanzierungsgesetz. Bei den Fachseminaren für Altenpflege erfolgt die Finanzierung aus Mitteln des Landes und der Arbeitsagenturen. Diese Finanzierung unterliegt haushaltspolitischen Schwankungen und ist nicht kostendeckend. Die Finanzierung der praktischen Ausbildung (incl. der Ausbildungsvergütungen) erfolgt i.d.R. über die Träger von Altenhilfeeinrichtungen. Dies erhöht den Pflegesatz und kann einen Wettbewerbsnachteil bedeuten.
- Pflege heute (2010) tut sich immer noch schwer, die eigene Profession gegenüber Nachbarprofessionen im Gesundheitswesen, gegenüber der Öffentlichkeit sowie gegenüber den pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen selbstbewusst und positiv zu vertreten.
- Das Durchschnittsalter der Pflegekräfte wächst ebenso wie das der zu Pflegenden in allen Einrichtungsformen.
- Es fehlt an gesellschaftlicher Wertschätzung für die Pflegearbeit. Dies zeigt sich u.a. in der skandalisierenden Form der Berichterstattung über Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste in manchen Medien.

- Viele Pflegekräfte nehmen eine Zunahme an administrativen Auflagen und Kontrollen wahr, die zu einer Arbeitsverdichtung führen, ohne immer den zu Pflegenden zu Gute zu kommen.
- Die Anforderungen durch die zunehmende Anzahl altersverwirrter und multimorbider Patient/innen, Heimbewohner/innen und Klient/innen wachsen. Gleichzeitig sinkt die Verweildauer der Patienten im Krankenhaus und die stationäre Altenpflege steht vor dem Problem, keine Krankenpflege-Leistungen (SGB-5) gesondert abrechnen zu können. Aufwendungen für Qualitätssicherung und dokumentierte Qualitätssicherungs-Beweis-Arbeit erschweren z.T. die Arbeit der Pflegekräfte.
- Pflege heute (2010) ist immer noch durch getrennte Ausbildungen von Altenpflege, Gesundheits- und Kranken- sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege geprägt. Dieses Modell ist international unüblich und verbaut berufliche Perspektiven für den Nachwuchs.
- Pflege heute (2010) ist durch schnell wachsende Anforderungen an Fachkompetenzen und personale Kompetenzen gekennzeichnet, für deren Entwicklung eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungswegen sowie Studiengängen angeboten werden. Die Pass- und Anschlussfähigkeit zu bestimmten Arbeitsfeldern und Karrierewegen ist dabei vielfach nicht geklärt.

Vor diesem Hintergrund befürworten die Teilnehmer/innen der Konferenz ein Zukunftsbild von professioneller Pflege und Pflegebildung, dass durch folgende Elemente gekennzeichnet ist:

### **Zukunftsvision Pflege 2020:**

- Im Mittelpunkt der Arbeit der professionell Pflegenden in den verschiedenen Einrichtungsformen steht die Interaktion mit den pflegebedürftigen Menschen, wie es dem pflegerischen Selbstverständnis entspricht. Die Organisation der Arbeit ist darauf ausgerichtet, diesen Kern der Arbeit zu unterstützen.
- Die gesellschaftliche und öffentliche Wertschätzung für die Pflegearbeit ist gut und das Selbstbild der Pflegekräfte ist positiv – Pflege ist auch bei jungen Männern und Frauen ein attraktiver Beruf.
- Mit modernen Arbeitszeitmodellen ist Beruf, Familie und Freizeit in der Pflege gut vereinbar – die Einkommen der Beschäftigten in der Pflege sind attraktiv.
- Pflegerischen Aufgaben wie Beratung, Kommunikation, Gesundheitsförderung, Prävention, Palliativversorgung, Rehabilitation sowie Versorgungssteuerung kommt deutlich größere Bedeutung zu. Case Management wird von der Pflege aktiv umgesetzt.
- Die personelle Ausstattung der Pflege orientiert sich quantitativ und qualitativ an empirisch fundierten und bedarfsgerechten Personalbemessungsverfahren.
- Pflege hat sich als autonome Profession und als selbstbewusster Partner im Dialog mit allen Gesundheitsberufen etabliert, was sich in der finanziellen Ausstattung des Pflegesystems niederschlägt. Pflegewissenschaft hat sich als eigenständiger Wissenschaftsbereich deutlich stärker etabliert. Der Stellenwert gesicherter pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse (Evidenzbasierung) in der Praxis ist gewachsen.

- Bis 2020 ist aus den getrennten Berufsbildern der Alten-, Gesundheits- und Kranken- sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ein gemeinsames Berufsbild mit generalistischer Ausrichtung zur allgemeinen Pflegefachkraft geworden. Die Berufsausbildung findet sowohl an Fachschulen als auch an Hochschulen statt. Zwischen schulischen und hochschulischen Bildungsangeboten in der Pflege ist ein gemeinsames Bildungsverständnis und ein abgestimmtes Konzept zur Qualifizierung der Lehrenden umgesetzt worden.
- Eine kostendeckende Finanzierung analog der Finanzierung über das Krankenhausfinanzierungsgesetz erfolgt für die generalistische Pflegeausbildung. Die Kosten der praktischen Ausbildung führen nicht zum Wettbewerbsnachteil. Durch eine auskömmliche, wettbewerbsneutrale Finanzierung und eine ausreichende Ausbildungsvergütung für die Schülerinnen und Schüler kann die Attraktivität der Pflegeausbildung dauerhaft sichergestellt werden.
- Der Zugang als Lehrende zu Pflegefachschulen und Hochschulen ist nur noch mit pflegerischer und pflegepädagogischer Expertise möglich. Die Lehrkräfte verpflichten sich zur eigenen kontinuierlichen Weiterbildung.
- Aus- und Weiterbildung in der Pflege findet in einer modularisierten Form und in einem abgestimmten Rahmen statt, bei dem die Erlangung von praktischer Handlungs- und Sozialkompetenz im Vordergrund steht und eine abgestimmte und durchlässige Verbindung von Erstausbildung und Studium geschaffen ist. Dabei orientieren sich die als erforderlich beschriebenen Kompetenzniveaus und alle Institutionen der Erstausbildung und der Hochschulbildung an dem europäischen bzw. nationalen Qualifikationsrahmen (EQF, NQR, DQR). Fort- und Weiterbildung in der Pflege kann – orientiert an den Kompetenzniveaus des Qualifikationsrahmens – sowohl an Fachschulen als auch an Hochschulen stattfinden und beinhaltet Führungs-, Bildungs- und Fachkarrieren. Berufsordnungen unterstützen die weitere Professionalisierung des Pflegeberufs. Berufliche Zulassung ist an den Nachweis von kontinuierlicher Fortbildung gebunden – Fort- und Weiterbildung wird durch Arbeitgeber, Träger und Kassen monetär unterstützt.
- Innovationen in Pflegepraxis und Pflegebildung erfolgen abgestimmt und im Dialog, so dass Bildungs- und Arbeitsinhalte passfähig sind.
- Management und Mitarbeiter/innen von Pflegeeinrichtungen verfügen über hinreichende Kompetenzen zur Steuerung von Kernprozessen des Lernens und des Wissensmanagements – neu erlerntes Wissen und neue Kompetenzen werden in verständlicher Form und für alle Mitarbeiter/innen zugänglich abgelegt sowie in geeigneter Weise kommuniziert und weitergegeben. Es gibt einrichtungsweltweit genutzte Vorgehensweisen und Prozesse mit dem Ziel, dass aus dem, was einzelne Mitarbeiter/innen oder Führungskräfte neu lernen, auch eine breite Praxisumsetzung wird.
- Durch mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und altersgerechte Arbeitsgestaltung wird für die benötigte Personalbindung gesorgt. Krankenstand und Burn-out-Rate sind niedrig. Das Personal-, Organisations- und Wissensmanagement ist so gestaltet, dass die demographischen Veränderungen in den Belegschaften berücksichtigt werden.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der PIA-Fachkonferenz

Venwegen und Aachen, 12.03.2010