

JAHRES- BERICHT 2022

INHALT

Rückblick 2022	01
Neue Personalbe- messungsgrundlage in der stationären Altenhilfe	02
1. Abschluss in der Generalistik	03
Statistiken und Zahlen im Jahr 2022	03
Stabilisierung für Entwicklung	04
Unsere Einrichtungen	04
Kontakt	04

ÜBER UNS

Wir sind für Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf da. In Niedersachsen gehören wir mit mehr als tausend stationären Pflegeplätzen und unseren zahlreichen Angeboten der ambulanten Unterstützung zu den größten Trägern der Altenhilfe. Unsere Vielfalt ist unsere Stärke: Mit dem Angebot Betreutes Wohnen, Tagespflegen, Kurzzeitpflegen, Ambulante Dienste und den stationären Einrichtungen wollen wir den Menschen in Stadt und Landkreis Osnabrück im Alter zur Seite stehen. Auf die Zusammenarbeit mit den Kirchengemeinden und örtlichen Gemeinschaften legen wir sehr großen Wert.



Liebe Leserin, lieber Leser,

die Aussage von Experten, dass eine Pandemie drei Jahre andauern wird, bis wir zu einer gewissen Normalität zurückkehren werden, hat sich bewahrheitet. Dass das nach wie vor durch Corona krisengeprägte Jahr 2022 dann jedoch von einer weiteren Krise in besonderem Ausmaß bestimmt sein sollte, davon sind auch wir zu Beginn des Jahres nicht ausgegangen. Der Angriff auf die Ukraine hat uns nicht nur furchtbar entsetzt, sondern uns auch als Träger mit der darauf folgenden Energiekrise stark belastet.

Mit unserem großen Geschäftsfeld Altenhilfe haben wir auch in finanzieller Hinsicht die Auswirkungen der Energiekrise besonders stark zu spüren bekommen. Gespräche mit allen Betroffenen sowie das Einschalten eines externen Energieberaters haben uns frühzeitig Möglichkeiten im Umgang damit aufgezeigt. So konnten wir in den Dialog mit den Senior*innen gehen und wesentliche Fragen klären. Selbstverständlich können wir damit die Krise nicht beenden, bleiben aber mit allen uns anvertrauten Menschen und deren Angehörigen im Gespräch, können Lösungen vorbereiten und gemeinsam mit der schwierigen Situation umgehen. Denn eines ist sicher: Insbesondere jetzt bedarf es eines besonderen Zusammenhaltes und gegenseitiger Unterstützung.

Gemeinsam auf den Weg gemacht haben wir uns auch mit einigen Ukraine-Geflüchteten. Knapp 20 Teilnehmerinnen haben am Grundkurs Pflegekompetenz mit insgesamt 80 Stunden teilgenommen und über eine Hospitation in unseren Einrichtungen einen guten Einblick in die Arbeit in der Altenhilfe bekommen. Trotz aller Sprachbarrieren konnten wir damit einen wichtigen Beitrag zur Inte-

gration leisten und gleichzeitig für das spannende Arbeitsfeld in der Altenpflege interessieren.

Mit dem neu gegründeten Referat Altenhilfe erhalten Mitarbeitende und insbesondere unsere Einrichtungsleitungen Unterstützung in Form von Hintergrundinformationen, Vermittlung neuer Sachverhalte und Antworten auf aktuelle fachliche Herausforderungen. Die Kolleg*innen aus dem Referat organisieren und moderieren gemeinsame Leitungsrunden, um kurze Informationswege und direkte Rücksprachen zu gewährleisten. Die Stabsstelle soll die Einrichtungsleitungen entlasten und, insbesondere nach der für alle kräftezehrenden Corona-Zeit, Raum und Zeit für das eigentliche Tun in den Einrichtungen schaffen. Denn das ist allen Kolleg*innen in der Altenhilfe klar: Die Herausforderungen durch den Fachkräftemangel und die Anforderungen an die Altenhilfe insgesamt werden auch im neuen Jahr nicht geringer. Hierfür bedarf es eines guten Teamgefüges, einer ordentlichen Portion Optimismus und weiterhin großer Leidenschaft für die eigene Berufung.

In diesem Sinne freuen wir uns über die zu spürende Aufbruchstimmung und genießen mit der nach und nach zurückkehrenden Freiheit das Beisammensein und gemeinsame Aktionen in unseren Einrichtungen. Diese gehören nicht nur wesentlich zum Leben in unseren Häusern, sondern machen das Leben für die Bewohner*innen und Mitarbeitenden in unseren Einrichtungen aus.

Herzliche Grüße

Sascha Rehberg
Geschäftsführung Altenhilfe

Neue Personalbemessungsgrundlage in der stationären Altenhilfe

Ab Juli 2023 tritt die neue Personalbemessungsgrundlage in der stationären Langzeitpflege in Kraft. Betrachtet man die aktuelle Ausgangslage, kommen einige Fragen auf.

Die personelle Ausstattung in Langzeitpflegeeinrichtungen wird insgesamt als zu niedrig beschrieben. Pflegenden erleben ihre Arbeit als enorme Belastung, die Versorgung der Bewohnenden geschieht oftmals unter Druck und in Hetze. Dies hat – belegt durch zahlreiche Studien – zum einen Auswirkungen auf die Qualität der Versorgung der Bewohnenden und zum anderen auf den Verbleib im Beruf auf Seiten der Pflegenden (vgl. DGB, 2018, S. 7 f.). Durch den Gesetzgeber wurde im zweiten Pflegestärkungsgesetz der Auftrag zur Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Instruments zur Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen vergeben. Diese Ausschreibung erfolgte europaweit und ging an die Universität Bremen.

Ziele

Das Projektteam unter der Leitung von Prof. Dr. Heinz Rothgang hatte sich zum Ziel gesetzt, ein bundeseinheitlich wissenschaftlich fundiertes Instrument zu entwickeln, welches auf Grundlage der Anzahl der zu versorgenden Pflegebedürftigen und dem Ausmaß ihrer Pflegebedürftigkeit – erhoben durch die Begutachtung auf Grundlage des Begutachtungsinstrumentes – nach Qualifikationsstufen differenzierte Personalmengen errechnet (vgl. ebd. S. 152).

Dies soll zu einer bundeseinheitlichen, fachlich angemessenen Pflege durch eine angemessene Personalausstattung und ausreichend Zeit für die Durchführung von pflegerischen Tätigkeiten führen, so dass Pflegenden wieder zufriedener ihre Arbeit erledigen können. Als Grundlage diente ein entwickelter Interventionskatalog (Mengen-, Zeitkomponente, Qualifikationsniveau (QN)). Innerhalb des Projektes wurde erfasst, welche pflegerischen Maßnahmen durchgeführt wurden, welcher Zeitaufwand damit verbunden war, ob die Maßnahmen erforderlich waren, ob sie fachgerecht durchgeführt wurden und welche Zu- und Abschlüsse bei fachgerechter Durchführung hinzukommen.



Lebendige Diskussion mit Prof. Dr. Rothgang

rechter Durchführung hinzukommen. Es wurden insgesamt 130.656 Interventionen bei 1.380 vollstationär versorgten Pflegebedürftigen aus 62 Wohneinheiten in 15 Bundesländern beobachtet und ein Ist-Soll Vergleich vorgenommen.

Ergebnisse

Zentrale Ergebnisse sind, dass ein erheblicher Personalmehrbedarf, vor allem im Bereich der Pflegeassistenzkräfte, besteht. Des Weiteren, dass die Mitarbeitenden in der Pflege häufig Tätigkeiten durchführen, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Folgen sind Überforderung, Unterforderung und Frustration der Pflegenden. Die aktuelle einheitliche Fachkraftquote von 50 % soll durch heimindividuelle bedarfsgerechte Qualifikationsstrukturen abgelöst werden.

Eine Erhöhung der Personalmenge allein kann nicht zu einer verbesserten Pflege führen. Es bedarf einer Organisationsentwicklung, in der die Rolle von Fachkräften mit den Etappen Planung, Anleitung, Beaufsichtigung, Evaluation und Delegation neu definiert wird. Zudem spielt die Kompetenzorientierte Pflege eine wesentliche Rolle, so dass nicht mehr, etwas überzogen formuliert, „jeder alles macht“.

Hierfür braucht es Personalentwicklung und Ausbildung. Und: Pflegekräfte müssen wieder lernen, ohne Hetze zu arbeiten. Damit das Konzept erfolgreich ist, müssen Fach- und Assistenzkräfte ihre neuen Rollen annehmen. Dies erfordert sowohl für Fach-, als auch Assistenzkräfte in Menge und Inhalt entsprechende Ausbildungsstrukturen.

Auftaktveranstaltung für Führungskräfte

Am 26. Juli 2022 fand für alle Führungskräfte eine Auftaktveranstaltung zum Thema Personalbemessungsinstrument in der stationären Langzeitpflege statt. Ziel dieser Veranstaltung war es, allen Einrichtungsleitungen einen thematischen Zugang zu dem Personalbemessungsinstrument zu ermöglichen und für die damit einhergehenden Organisationsentwicklungsprozesse zu sensibilisieren. Der Auftakt der Veranstaltung wurde durch einen Vortrag von Prof. Dr. Heinz Rothgang mit dem Thema „Das neue Personalbemessungsinstrument“ durchgeführt. Eine anschließende Podiumsdiskussion mit Prof. Dr. H. Rothgang, Prof. Dr. Andreas Büscher (Hochschule Osnabrück), Prof. Dr. Markus Zimmermann (Hochschule für Gesundheit Bochum) und Eva Maria Gütthoff (Caritasverband Hildesheim e.V.) rundete die gelungene Veranstaltung ab. Abschließend zogen sich die Einrichtungsleitungen mit der Geschäftsführung Herrn Rehberg und dem Referat Altenhilfe zurück, um erste Stimmungen zu den anstehenden Herausforderungen einzufangen.

In Folge haben sich in der Diakonie eine Projektmanagementgruppe, bestehend aus Führungskräften der Diakonie, und zwei Projektgruppen gebildet. Die eine Projektgruppe beschäftigt sich mit der Beschreibung und Überarbeitung des zukünftigen Qualifikationsmix in der stationären Langzeitpflege, die andere Projektgruppe mit dem Primary Nursing Pflegesystem, welches zeitgleich implementiert werden soll, um den Anforderungen gerecht zu werden.

1. Abschluss in der Generalistik

Seit 2020 werden in unseren Diakonie Pflegeschulen Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner generalistisch ausgebildet, im Sommer endet der erste Ausbildungsgang der Generalistik. Christof Wokkittel, Schulleiter der Diakonie Pflegeschulen, hat die ersten Auszubildenden begleitet.

Herr Wokkittel, welche wesentlichen inhaltlichen Veränderungen brachte die generalistische Ausbildung im Vergleich zur bisherigen mit sich? Welche Argumente sprechen aus Ihrer Sicht für die Umstellung?

Ein großes Ziel der neuen Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann ist die Annäherung der deutschen Pflegeausbildung an die europäischen Vorgaben für diesen Bereich. Nur noch in Deutschland gab es auf EU-Ebene eine Dreiteilung der pflegerischen Berufe. Durch die Gesetzesnovellierung ist es gelungen, dass diese Ausbildung grundsätzlich in der EU anerkannt wird. Leider hat Deutschland immer noch einen Sonderweg implementiert, indem es im dritten Jahr möglich ist, sich auf den Bereich Altenpflege oder Kinderkrankenpflege zu spezialisieren, allerdings dann ohne europäische Anerkennung.



Azubis der Pflegeschulen werben für ihren Beruf

Die ersten Evaluationsergebnisse zeigen aber, dass sich weit über 90 % der Auszubildenden für die Pflegefachfrau/den Pflegefachmann entscheiden. Die Diakonie Pflegeschulen bieten eine Spezialisierung im dritten Jahr auch nicht an. Ein zweites Ziel war und ist es, über die neue Ausbildung die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern. Die ersten statistischen Daten zeigen zumindest, dass sich die Zahl der Auszubildenden bundesweit erhöht hat. Ich persönlich bin aber eher skeptisch, dass dieses langfristig anhalten wird. Der vielleicht wichtigste Punkt bei der Novellierung des

Pflegeberufegesetzes war die Festlegung von vorbehaltenen Tätigkeiten für examinierte Pflegekräfte. Endlich wurde damit rechtlich festgehalten, welche Tätigkeiten nur durch dreijährig ausgebildete Pflegefachkräfte ausgeübt werden dürfen.

Was hat sich im neuen Ausbildungsplan als besonders positiv herausgestellt und wo musste ggf. auch angepasst werden?

Die praktische Ausbildung mit den unterschiedlichen Einsatzorten ist ein großer Pluspunkt der neuen Ausbildung. Alle Auszubildenden haben alle großen Einsatzbereiche der Pflege kennengelernt und können nach drei Jahren für sich entscheiden, wo sie ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld sehen. Die theoretische Ausbildung in der generalistischen Pflege hat das Problem, dass nicht alle Inhalte aus den früheren drei Ausbildungen in der neuen Umsetzung im Unterricht mit der gleichen Tiefe behandelt werden können. Dieses ist anscheinend noch nicht allen Beteiligten deutlich geworden und führt teilweise zu einer Unzufriedenheit bei den Praktikern und den Auszubildenden. Hier hoffe ich, dass die vorgeschriebenen Rahmenrichtlinien noch einmal evaluiert und gegebenenfalls verändert werden.

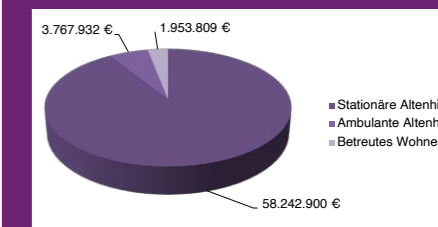
Gibt es aus Ihrer Sicht Rahmenbedingungen, die noch angepasst werden sollten, um die Attraktivität der generalistischen Ausbildung zu erhöhen und damit auch gleichzeitig dem Fachkräfte-Mangel entgegenzuwirken?

Die praktische Ausbildung in den unterschiedlichen Bereichen ist aus meiner Sicht noch nicht optimal. Hier treffen die Auszubildenden auf einen Personalmangel, der teilweise durch sie kompensiert werden muss. Darunter leidet die praktische Ausbildung, denn ohne fachliche Begleitung im Praxisfeld ist der Lernerfolg gering. Hier müssen die Rahmenbedingungen, wie z.B. eine regelmäßige Freistellung von Praxisanleiter*innen, noch angepasst werden.

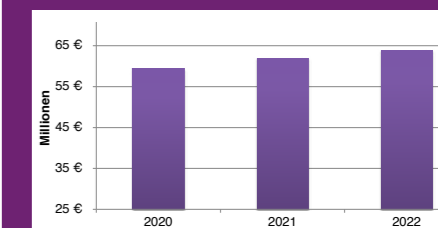
Vielen Dank für das Interview! Wir wünschen allen Absolventinnen und Absolventen einen guten Start ins Berufsleben ab Sommer 2023 und freuen uns, dass wir auch für unsere Einrichtungen einige neue Kolleginnen und Kollegen mit generalistischer Ausbildung gewinnen konnten.

Statistiken und Zahlen in der Altenhilfe im Jahr 2022

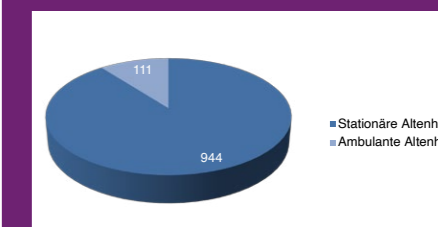
Umsatz in EUR



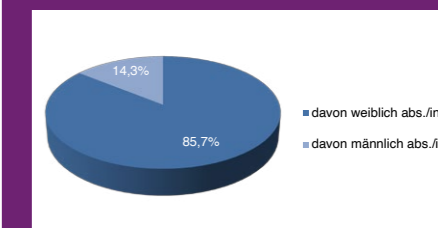
Umsatzentwicklung in EUR



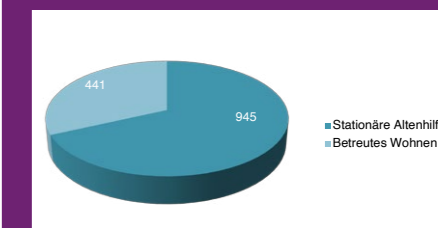
Gesamtanzahl Mitarbeitende



Mitarbeiter*innen Gender-Verteilung



Anzahl der Plätze



UNSERE EINRICHTUNGEN

Stationäre Einrichtungen

Bischof-Lilje-Altenzentrum
Christophorus-Heim
Diakonie Wohnstift
am Westerberg
Haus am Kasinopark
Haus am Lechtenbrink
Haus Ledenhof
Haus Schinkel
Hermann-Bonbus-Haus
Katharina-von-Bora-Haus
Küpper-Menke-Stift
Paul-Gerhardt-Heim

Ambulante Pflegedienste

Diakonie Sozialstation
Belm-Bissendorf
Diakonie Pflegedienst
Osnabrücker Land
Diakonie Sozialstation
Osnabrück
Diakonie Sozialstation Melle
(Geschäftsführung und Geschäfts-
besorgung)

Tagespflege

Tagespflege
Bischof-Lilje-Altenzentrum
Tagespflege
Hermann-Bonbus-Haus

Betreutes Wohnen

HeiDi

KONTAKT

Geschäftsbereich Altenhilfe

Turmstr. 10–12
49074 Osnabrück
Telefon 0541 98119-0
Telefax 0541 98119-23
E-Mail info@diakonie-os.de

Ein Unternehmen der
Diakonie Osnabrück
Stadt und Land gGmbH

www.diakonie-os.de



Visualisierung unserer neuen Altenhilfe-Einrichtung im „Grünen Garten“ im Stadtteil Voxtrup

Stabilisierung für Entwicklung

Das letzte Jahr hat erneut viel Unruhe und neue Herausforderungen mit sich gebracht, die nicht vorhersehbar waren. Aus diesem Grund steht das Jahr 2023 ganz im Zeichen von Konsolidierung und Stabilisierung bei gleichzeitiger Entwicklung.

Was beim ersten Lesen wie ein Widerspruch klingt, ist bei weiterer Überlegung nur logisch: Jetzt gilt es, sich auf die Kernthemen zu fokussieren. Erst wenn ungeordnete Prozesse optimiert sind, Lücken geschlossen werden und die Grundhaltung aller Beteiligten einheitlich positiv und offen ist, gilt die Basis als wieder stabil und belastbar für zukünftige Herausforderungen. Um diesen Zustand zu erreichen, bedarf es einer vielfältigen Form von Entwicklung. Raus aus alten Mustern, die einengen und verkomplizieren, Erkennen und Bewahren von Bewährtem, rein ins Ausprobieren von Neuem. Mit einer offenen Fehlerkultur und auf der Grundlage eines fundierten Qualitätsmanagements kann es hierbei nur Gewinner*innen auf allen Seiten geben. Davon sind wir überzeugt und wissen, dass es nur gemeinsam geht.

Im Kalenderjahr 2022 wurde für alle Einrichtungsleitungen der stationären Altenhilfe ein Refresher Kurs durch das Diakonie-Kolleg entwickelt und geplant. Der Kurs hat zum Ziel, Schwerpunktthemen der Arbeit als Einrichtungsleitung aufzugreifen und diese durch aktuelles Fachwissen zu vertiefen und zu erweitern. Insgesamt umfasst der Kurs 112 Unterrichtseinheiten, wobei auch die Theorie-Praxisverknüpfung, eingebettet durch Praxisaufträge, nicht zu kurz kommt. Der erste Kurs ist im Januar 2023 gestartet, ein zweiter folgt im zweiten Kalenderhalbjahr 2023.

Ein weiterer Bestandteil der Entwicklung im Bereich Personal ist das Projekt „Weiterbildungs- und Wissensnetzwerk 2.0“. Mit einem erfolgreichen Förderantrag an das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie konnte das Referat Altenhilfe knapp 111.000 Euro Fördermittel zur Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum gewinnen. Mit diesen Mitteln wird, koordiniert durch einen Diakonie-internen Projektleiter, für die Diakonie-Pflegedienste in Belm-Bissendorf, Dissen und Melle in Zusammenarbeit mit dem Diakonie-Kolleg eine E-Learning-Plattform aufgebaut, über die die Kolleg*innen der Pflegedienste örtlich und zeitlich unabhängig Fort- und Weiterbildungen absolvieren sowie fachliche Recherchen durchführen können.

Ebenfalls weiter fortgeschritten ist, wenn auch in anderer Hinsicht, unsere neue Altenhilfe-Einrichtung im Stadtteil Voxtrup. Im Dezember 2021 erfolgte der 1. Spatenstich, am 1. Oktober 2023 findet der Umzug aller Bewohnerinnen und Bewohner aus dem Haus Ledenhof in eine hochmoderne, helle Einrichtung im sogenannten „Grünen Garten“ statt. Das neue Haus bietet Platz für 101 Seniorinnen und Senioren. Wer das Team der Einrichtung in der Pflege oder Hauswirtschaft verstärken möchte, kann sich übrigens direkt bewerben unter: www.jobs.diakonie-os.de

Wir freuen uns auf all das, was wir in 2023 bewegen dürfen und hoffen, Sie weiterhin als treue Partner an unserer Seite zu haben.

Sascha Rehberg
Geschäftsführung Altenhilfe