

## Protokoll der Braunschweiger Pflegekonferenz 2023

<b>Datum:</b> 15.03.2023	<b>Uhrzeit:</b> 14:15Uhr bis 18:00Uhr	<b>Ort:</b> Seniorenzentrum in den Rosenäckern/ Stiftung St. Thomaehof
<b>Begrüßung:</b>  <b>Gesamtmoderation:</b>  <b>Impuls:</b>	Rainer Schubert  Rainer Schubert Dr. Jan Weber Mara-Lena Bunge  Leah Weigand - Ungepflegt (Videobeitrag)	<b>Protokoll:</b> Mara-Lena Bunge Dr. Jan Weber

TOP	Inhalte
1.	<p><b>Business as usual? Strategien zur Personalrekrutierung in der Pflege</b></p> <p><i>Prof. Dr. Lukas Slotala</i> <i>Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt</i></p> <p>Nach einem allgemeinen Problemaufriss zu Beschäftigungszahlen professioneller Pflegekräfte in relevanten Versorgungsbereichen wird die Entwicklung der Auszubildendenquoten in verschiedenen Bundesländern nachvollzogen. Dabei werden abweichende Strategiemerkmale und förderliche bzw. hemmende Faktoren identifiziert und herausgestellt. Möglichkeiten und Erfolgsaussichten der Werbung und Integration ausländischer Pflegefachkräfte werden beleuchtet. Mit der prinzipiell positiven Bewertung verbunden ist die Empfehlung zu einem lokalräumlich koordinierten, gemeinschaftlichen und auf die Nutzung von Synergieeffekten zielenden Vorgehen. (Präsentation im Anhang)</p>
2.	<p><b>Verabschiedung Geschäftsordnung</b></p> <p><i>Torsten Haf</i> <i>Stadt Braunschweig, Sozialreferat</i></p> <p>Die aufgrund der Novellierung des Niedersächsischen Pflegegesetzes (NPflegeG) und in Abstimmung mit der Steuerungsgruppe Altenhilfe- und Pflegeplanung (AHPP) aktualisierte Geschäftsordnung der Braunschweiger Pflegekonferenz wird einstimmig von der Pflegekonferenz bestätigt. (Aktuelle Geschäftsordnung im Anhang)</p>
3.	<p><b>Aktuelle Ergebnisse der Pflegestatistik</b></p> <p><i>Torsten Haf</i> <i>Stadt Braunschweig, Sozialreferat</i></p> <p>Ausgehend von den rechtlichen und institutionellen Grundlagen der Pflegestatistik werden exklusiv die Braunschweig-spezifischen Ergebnisse der Entwicklung der Anzahl Pflegebedürftiger präsentiert und nach den verschiedenen Versorgungsformen differenziert. Weitere Auswertungen stellen die hochgerechnete Entwicklung der Anzahl dementiell Erkrankter sowie die Anteile der Leistungsarten und die Differenzierung der Pflegebedürftigen nach Pflegegrad und Geschlecht dar. Schließlich wird der Verlauf der Beschäftigtenzahlen des Pflegepersonals in der ambulanten und (teil-) stationären Pflege nachvollzogen. (Präsentation im Anhang)</p>
4.	<p><b>Ausbildung und Personalgewinnung</b></p> <p>Ergebnisse Ist-Standerhebung Generalistik &amp; Vorstellung und Diskussion PflegeAss Braunschweig</p>

TOP	Inhalte
	<p><i>Dr. Jan Weber, Mara-Lena Bunge Stadt Braunschweig, Sozialreferat</i></p> <p>Die Aufschlüsselung der Anzahl Beschäftigter in Braunschweiger Pflegediensten und -einrichtungen nach Berufsgruppen wird durch die Präsentation erster verfügbarer Daten und Fakten zu den in Braunschweig aktiven Diensten mit Angeboten aus dem Bereich der Angebote zur Unterstützung im Alltag nach § 45a SGB XI (AZUA) ergänzt.</p> <p>Ergebnisse einer Befragung vermitteln einen Eindruck vom aktuellen Sachstand der Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung durch die Braunschweiger Pflegeschulen und ihrer Verbundpartner. Die Liste der ebenfalls erfassten Herausforderungen ist Ausgangspunkt für das Konzept PflegeAss des Sozialreferates, das zwischenzeitlich durch ein aus den Reihen der AG Wohlfahrt in die Diskussion gebrachten Konzept mit dem Titel „Büro PflegeZukunft Braunschweig“ erweitert wurde.</p> <p>Als „Kooperations- und Serviceportal <b>Pflege-</b> und <b>Assistenzberufe Braunschweig</b>“ soll sich PflegeAss mit umfassenden Informations- und Serviceangeboten gleichermaßen an Pflegeschulen, Träger und Dienstleister in der pflegerischen Versorgung und pflegenahen Dienstleistungen richten. Ebenfalls adressiert werden Pflegeschüler:innen, an Ausbildung und beruflichem Engagement in diesen Bereichen Interessierte bzw. Pflegepersonal, das sich zur Praxisanleitung weiterbilden lassen möchte.</p> <p>In der Diskussion legen Teilnehmer:innen Wert darauf, dass insbesondere an ausländische Pflegeschüler:innen und Pflegefachkräfte gerichtete Angebote aus dem Bereich Integrationsförderung auch analog, das heißt im Face-to-Face Format oder Gruppensetting, erbracht werden sollen. Auch die vom PflegeAss Konzept skizzierte vorwiegend virtuelle bzw. webbasierte Anbieterkooperation und Bereitstellung von Angeboten und Serviceleistungen wird in ihrer Reichweite als zu begrenzt gesehen. Vielmehr wird eine zentrale Anlaufstelle im Sinne eines Büros oder einer Beratungsstelle, die auch Ausgangspunkt von Werbemaßnahmen für die pflegerischen und pflegenahen Berufe sein soll, favorisiert. Ein hierauf gerichteter Workshop kann die Grundlagen hierfür erarbeiten bzw. die Konzeptentwürfe fortentwickeln. Von Diskutant:innen berichtete Probleme und Sorgen in Bezug auf mangelnden Wohnraum für Auszubildende (und sonstige Mitarbeiter:innen) stoßen auf positive Signale aus der Bauwirtschaft. Benötigt werden konkrete Bedarfszahlen anhand derer gegebenenfalls Wohnraum in Form WG-tauglicher Wohnungen für Pflegeschüler:innen vorgesehen werden kann. Aus Sicht von Pflegeschulen werden – neben zusätzlichen erschwinglichem Wohnraum – insbesondere Angebote der Sprachförderung und kulturellen Integration für ausländische Pflegeschüler:innen benötigt. Eindringlich wird daran erinnert, dass erschwinglicher Wohnraum nicht nur für Auszubildende, sondern auch für Pflegefachkräfte und Angehörige der pflegenahen Assistenzberufe knapp ist. In einzelnen Einrichtungen scheinen Fachkraftstellen auch deshalb nicht besetzt werden zu können, weil interessierte Pflegekräfte keinen bezahlbaren Wohnraum im Umfeld finden können. (Präsentation im Anhang)</p>
5.	<p><b>Erklärung der Braunschweiger Pflegeeinrichtungen - für eine faire Personalwerbung</b></p> <p><i>Hans Golmann ambet e. V.</i></p> <p>Angesichts des umfassenden und alle Bereiche der (pflegerischen) Versorgung betreffenden Personal- und Fachkräftemangels wirbt die vorgestellte und zur Abstimmung gestellte Erklärung für eine faire Personalwerbung und den Verzicht auf aggressive Abwerbestrategien im Sinne einer freiwilligen Selbstverpflichtung in Braunschweig engagierter Träger, Einrichtungen und Dienste.</p> <p>Die von den Teilnehmer:innen als Kodex bezeichnete Erklärung findet mit 23 Ja-Stimmen bei keiner Gegenstimme und einer Enthaltung breite Unterstützung. Das Sozialreferat wird</p>

TOP	Inhalte
	<p>gebeten, die Erklärung im Namen der Pflegekonferenz an alle relevanten in Braunschweig ansässigen Pflegeeinrichtungen mit der Bitte um Zeichnung zu versenden.</p>
6.	<p style="text-align: center;"><b>Aktuelle Themen und Aktivitäten</b></p> <p><b>Innovative (quartiersorientierte) Versorgungskonzepte in Zeiten von Fachkräftemangel und hochbelasteten pflegenden Angehörigen. Welche Visionen haben wir für Braunschweig?</b></p> <p><i>Hans Golmann ambet e. V.</i></p> <p>Entwürfe und Visionen für die zukünftige Versorgungsgestaltung in Braunschweig müssen die gegebenen Rahmenbedingungen berücksichtigen und ergo realitätsorientiert sein. Hiervon ausgehend wird daran erinnert, dass in Bezug auf die Kombination von Fachkräftemangel und der steten Zunahme der Zahl Pflegebedürftiger und überlasteter pflegender Angehöriger die Talsohle des Personalnotstands noch nicht erreicht sein dürfte. Den Herausforderungen müssen Stadt und Träger gemeinsam begegnen, die Einrichtung eines Büros PflegeZukunft kann ein Instrument hierzu sein. Dabei gilt es auch Antworten auf die Frage zu entwickeln, welche Qualitätsstandards zukünftig noch gehalten werden sollen und können. Drittmittelfinanzierte Modellprojekte können zur Erprobung neuer Konzepte dienen, insbesondere dort wo Bundes- und Landesrecht sonst zu enge Grenzen setzen. Dabei rückt die ambulante, quartiersorientierte Versorgung noch stärker in den Fokus. Spezifische Bedarfsgruppen benötigen besondere Versorgungsstrategien, wie z. B. in den 11 Thesen der Braunschweiger Alzheimer Gesellschaft zur Demenzversorgung formuliert. Flankierend müssen Beratungsangebote für pflegende Angehörige ausgebaut werden. Das bereits erprobte Konzept der Wohnpflegegemeinschaft kann als Vorlage dienen und ausgebaut werden. In einem ersten Schritt könnten stadtweit 25 Wohneinheiten mit je 10 Plätzen und insgesamt 250 Plätzen als Äquivalent der Kapazität von drei Pflegeheimen geschaffen werden. Stationäre Einrichtungen müssen leistungs- und ordnungsrechtlich zu ambulanten Strukturen umgewandelt werden. Braunschweig kann hier modellhaft benötigte Standards prüfen.</p> <p>Im Rahmen der Diskussionen im anschließenden World Café wurden erste Eckpunkte und Maßnahmen für eine realitätsorientierte Versorgungsvision für Braunschweig skizziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz Entlastungsbetrag für Angebote außerhalb anerkannter AZUA Leistungen (Modell Pflegebudget)</li> <li>• Weiterentwicklung Pflegeversicherung – offene Briefe an Land und Bund</li> <li>• Fachkraftquote – Öffnung NHeimG</li> <li>• flächendeckend und quartiersorientiert Pflege WGs</li> <li>• Öffnung der Pflegeheime ins Quartier             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tagesstruktur, Mittagstisch, Betreuung etc.</li> <li>○ medizinische Behandlungspflege</li> </ul> </li> <li>• INSULA und Demenz-Ambulanz umsetzen</li> <li>• Nacht- und gegebenenfalls zusätzliche Tagespflegeplätze schaffen</li> <li>• sektorübergreifend arbeiten, keine Grenzen zwischen ambulanter und stationärer Versorgung</li> </ul> <p><b>Pflegenetzwerk neu gedacht – innovativ, nachhaltig, offen</b></p> <p><i>Simuna Karadzic-Nahler Allianz für die Region</i></p> <p>Das Projekt Pflegenetzwerk umfasst ein breites Maßnahmenbündel zur Förderung der Fachkraftakquise der Träger, Einrichtungen und Dienste der Region. Neben PR Kampagnen in Printmedien und Social-Media-Kanälen wird insbesondere das Thema Diversity im Sinne interkultureller Öffnung und Altersgrenzen vertieft. Der Fokus liegt dabei auch auf ambulanten</p>

TOP	Inhalte
	<p>Diensten und Strategien, um diese durch die Unterstützung der Werbung ausländischer Fachkräfte zu stärken.</p> <p>Zur Förderung der Regionalen Einrichtungen und Dienste bietet das Projekt neben intensiver Netzwerkarbeit Workshops zu den Themen Integrationsmanagement (Onboarding), Recruiting und Interkulturelle Kommunikation.</p> <p>Während des World Café wurde der Austausch mit den Erfahrungen der Agentur für Arbeit sowie der Eingliederungshilfe intensiviert. Die Allianz für die Region und das Sozialreferat der Stadt sind an enger Kooperation und der Nutzung von Synergieeffekten interessiert. Parallelstrukturen sollen vermieden werden.</p> <p><b>Bericht vom Runden Tisch Entlassmanagement</b></p> <p><i>Knut Urban</i> <i>Stadt Braunschweig, Fachbereich Soziales und Gesundheit</i></p> <p>Herr Urban berichtet von der Entstehung und dem bisherigen Vorgehen des Runden Tisches Entlassmanagement. Dem Problem einer möglichst zeitnahen Entlassung aus dem Krankenhaus steht eine nur begrenzte Anzahl von belegbaren Pflegeplätzen in den Pflegeeinrichtungen gegenüber, zunehmend verstärkt durch den Personalmangel auch in Pflegeeinrichtungen. Eine Priorisierung für Aufnahmen aus den Krankenhäusern in Braunschweig erscheint in der Umsetzbarkeit schwierig. Der Runde Tisch Entlassmanagement wird sich daher mit den Möglichkeiten alternativer Ideen zur Problemlösung befassen.</p>
7.	<p><b>Resümee und Verabschiedung</b></p> <p><i>Rainer Schubert</i> <i>Stadt Braunschweig</i> <i>Sozialreferat</i></p> <p>Der Leiter des Sozialreferates und Geschäftsführer der Pflegekonferenz dankt allen an der Organisation und Umsetzung der Pflegekonferenz Beteiligten. Neben den Mitgliedern der Steuerungsgruppe Altenhilfe- und Pflegeplanung und den Referent:innen sind dies auch die Mitarbeiter:innen des Sozialreferates. Resümierend wird auf das breite Spektrum behandelte Themen und rund um den Schwerpunkt Personalmangel in Pflege und pflegenahen Diensten verwiesen. Als Ergebnis der Veranstaltung zeichnet sich ab, dass der auch von Braunschweiger Einrichtungen eingeschlagene Weg der Werbung ausländischer Pflegefachkräfte sich als zielführend erweist und u. a. mit der Allianz für die Region ein wichtiger Partner hierfür zur Verfügung steht. Angesichts der gemäß Pflegestatistik weiter steigenden Zahl Pflegebedürftiger bleibt die Herausforderung jedoch groß. Die Idee die Personalwerbung durch mehr und bessere Information zu den Berufsfeldern der Pflege zu stärken und eine zentrale Anlaufstelle in Braunschweig zu schaffen wird seitens des Sozialreferates und seinen Mitstreiter:innen der Pflegekonferenz weiterverfolgt werden. Der Kodex „Faire Personalwerbung“ wird den Einrichtungen und Trägern zur Zeichnung vorgelegt und bekannt gemacht werden. Die Themen der drei gehörten Impulsvorträge Vision für Braunschweig, Pflegenetzwerk und Entlassmanagement werden im Rahmen von bestehenden oder sich konstituierenden Arbeitskreisen, Netzwerken oder Runden Tischen weiterbearbeitet, Ergebnisse auf der nächsten Pflegekonferenz vorgestellt. Wichtig scheint zudem die von Prof. Slotala aufgezeigten Grundsätze zu beherzigen. Demnach kann die Personalnot in der Pflege insbesondere durch wirtschaftliche Anreize, durchlässige Schulwege und Ausbildungsgänge, dem Ausbau von Ausbildungskapazitäten, professionelles Personal Recruitment und (noch mehr) regionale Kooperation bekämpft werden. Letzteres insbesondere mit dem Ziel der Steuerung und Beratung – besonders hier wird sich auch das Sozialreferat weiter einbringen.</p>