

## ERGEBNISPROTOKOLL

### „Ambulante Dienste – starke Betriebe!“

Videokonferenz am Dienstag, 21. Juni 2022 von 14:00 bis 17:00 Uhr

Videokonferenz am: 21. Juni 2022

Dauer: 14:00 Uhr bis ca. 16:00 Uhr

Moderation/Protokoll: Julia Beck

---

#### 1. Begrüßung durch Senatsverwaltung

*Anja Lull (Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung)*

Frau Lull begrüßt die Teilnehmenden und weist auf die Bedeutung der Ambulanten Pflege als besonders wichtige Säule der Pflege hin. Umso dringlicher sei es, dass die ambulanten Dienste als attraktive Arbeitgeber - insbesondere auch für Auszubildende – überzeugen. Denn das Arbeiten im ambulanten Setting gehe grundsätzlich mit vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und großer eigener Gestaltungsfreiheit einher. Nichtsdestotrotz sei, insbesondere in Hinsicht auf den sich verändernden Qualifikations- und Personalmix, Organisationsentwicklung und das Entwickeln innovativer Ansätze der Arbeitsorganisation wichtig. Diese Netzwerkveranstaltung stelle hierfür eine optimale Gelegenheit dar, da überbetrieblicher Austausch und Lösungsansätze aus der Praxis sehr wichtig sind.

#### 2. Vortrag: Neue Modelle der Arbeitsorganisation in der ambulanten Pflege

*Dr. Grit Braeseke, IGES Institut*

Ambulante Pflege ist eine sehr individuelle Form der Pflege, die von den Pflegekräften eine gute Fähigkeit der Selbstorganisation - und auch immer wieder Improvisation - verlangt.

Es gibt bereits schon sehr viele Ansätze und Überlegungen zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung. Wenig bekannt sind jedoch gute Beispiele der Arbeitsorganisation, die die Beschäftigten stärken, wie bspw.:

- Die Möglichkeit, den eigenen Wunsch und die Vorstellung einer guten Pflege umzusetzen.
- Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gute berufliche Weiterentwicklungschancen

Im Rahmen der Forschung zu „Neuen Modellen der Arbeitsorganisation in der ambulanten Pflege“ gibt es bereits mehrere Studien der IGES: In den Studien werden verschiedene (teils internationale) Lösungsansätze zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen in der ambulanten Pflege identifiziert und überprüft, ob sie auf die hiesigen Rahmenbedingungen auf Bundes- und Landesebene bspw. auf die Abrechnungsmodalitäten gemäß SGB V und SGB XI übertragbar sind.

Frau Dr. Braeseke geht hierbei exemplarisch vor allem auf folgende Ansätze ein:

1. Personenzentrierte Versorgung, selbstgesteuerte Teams (Bsp: Buurtzoorg)
2. Case Management (quartiersbezogene Ansätze)
3. Vernetzung, Kooperationen verschiedener Akteure
4. Präventive Ansätze, multiprofessionelle Teams

In der anschließenden Diskussion wird hervorgehoben, dass es in Deutschland in allen diesen Bereichen noch Entwicklungsbedarf gebe, insbesondere sei eine stärkere präventive Ausrichtung der Pflege von Nöten. Vorstellbar wäre, dass bspw. nach Bescheidung des Pflegegrades eine Begleitung/Edukation mit Unterstützungsangeboten für die Betroffenen erfolgt, damit ein langer Verbleib in der Häuslichkeit erreicht werden kann.

#### Weitere Diskussionspunkte (stichwortartig):

- Pflegeausbildung: Wird von einigen Teilnehmenden kritisiert hinsichtlich des Aufbaus und generalistischer Ausrichtung. Aber: Für die Fachkräftesicherung unabdingbar; Einstieg in die Ausbildung auch über Angebot als Praxiseinsatzstelle möglich!
- Gewünscht: Reform des Versicherungsrechts; Präventive Verwendung des Pflegegelds; alternative Vergütung der Leistungen; Aufhebung des Sektorendenkens

### **3. Aktuelle Zahlen**

*Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten GmbH*

Die Nachfrage nach professioneller häuslicher Pflege hat in den letzten Jahren in Berlin weiter zugenommen. Nach der Pflegestatistik 2020 wurden in 2019 rund 35.000

pflegebedürftige Menschen in Berlin ambulant versorgt. Die Nachfrage ist jedoch mittlerweile wesentlich höher als das Angebot. Denn es besteht ein Mangel an Pflegefach- und Pflegehilfskräften.

In Berlin sind 634 ambulante Dienste tätig, 21 Betriebe mehr als noch 2017. Dort sind 22.308 Pflegefach- und Pflegehilfskräfte beschäftigt. Die hohe Anzahl der Pflegedienste weist auf eine eher kleinteilige Betriebsstruktur hin, was im Verhältnis mehr Arbeitsstunden in der Administration bindet und Veränderungen betrieblicher Strukturen erschwert. Es wäre wünschenswert, dass mehr gut qualifizierte Pflege(fach)kräfte für die ambulante Pflege durch attraktive Arbeitsbedingungen gewonnen werden können.

#### Weitere Diskussionspunkte (stichwortartig):

- Vernetzung: Manche vernetzen sich bereits häufig, insbes. in den größeren Einrichtungen bzw. im Verbund (sehen eher Überversorgung an Angeboten)
- Andere wünschen sich deutlich mehr Vernetzungsangebote, z.B. auch durch die Verbände. Hier besonders Wunsch nach mehr regionaler Vernetzung, beispielsweise im Bezirk

#### **4. Erfolgsgeschichten/Erfolgsfaktoren**

Im letzten Teil der Veranstaltung wurden Antworten auf die folgenden Fragen auf einem Whiteboard gesammelt:

- ✓ Wann und wie haben Sie zuletzt in Ihrer Einrichtung erfolgreich Neuerungen (neue Arbeitsabläufe) eingeführt?
- ✓ Was hat den Erfolg dieser Lösung/Neuerung möglich gemacht?

#### **Praxisbeispiele von erfolgreichen Neuerungen:**

- Einführung wöchentlicher Leitungstreffen, offener Dialog mit Einrichtungsleitungen.  
*Effekt: bessere und veränderte Aufgabenteilung*
- Transparenz als wesentliches Steuerungselement: Verdeutlichung des Finanzflusses, Offenlegung von Zahlen für die Mitarbeitenden.  
*Effekt: Anleitung zur Selbstwirksamkeit und Selbstorganisation*
- Selbststeuernde Teams, weniger Hierarchie: Keine Tourenplanung durch PDL; Teams sprechen Termine selbst mit Kunden ab.  
*Effekt: Gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hohe Verbindlichkeit*

- Veränderung der Vergütungsstruktur, keine Leistungskomplexe mehr  
*Effekt: Mehr Vernetzung, neue Kontakte, Transparenz nach außen stärkt den interessierten Austausch und mindert Konkurrenzdenken.*
- Einführung digitaler Leistungsnachweise und digitaler Tourenplanung (MDA Geräte);  
Einführung eines digitalen Tools für Medikamentenmanagement.
- Weiterbildung anbieten, Kompetenzen stärken (Beispiel: Bildungscampus digital, App: *Supernurse* für spielerische Lernen)

### **Erfolgsfaktoren:**

- Transparenz nach innen (Mitarbeiterkommunikation) und außen (Vernetzung)
- Gemeinsam statt gegeneinander arbeiten
- Vorteil: Personelle Ressourcen im Overhead, die frühzeitig Innovationen anstoßen können
- Risikobereitschaft
- Flachere Hierarchien
- Schrittweise Einführung von Neuerungen - Beteiligung braucht Zeit!