

## KOMMENTAR



Johannes Hoehnke, Referent Altenhilfe  
DRK Landesverband Thüringen

## Die Qualitätsdebatte wird neu entfacht

Bisher waren nur grobe Kriterien für die generalistische Helferausbildung bekannt. Nun hat das Sozialministerium aus Brandenburg in einer Pressemitteilung genauere Informationen zu den geplanten Ausbildungsinhalten veröffentlicht. Die dort benannte Ausbildungsdauer von 18 Monaten scheint ein Kompromiss zwischen den verschiedenen Ländern zu sein, in denen bisher Ausbildungszeiträume von zwei Jahren (u. a. Hamburg) und einem Jahr (u. a. Thüringen) existieren. Zudem soll die Finanzierung bundeseinheitlich über den Ausgleichsfonds erfolgen. Dadurch wird klar, dass die Eigenanteile wieder steigen werden, da die Generalistik weiterhin durch Umlagen finanziert wird – ein System, das gemäß dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung abgeschafft werden soll. Weiterhin strebt der Bund einen Vorfinanzierungszeitraum für die „Helfer-Generalistik“ von einem Jahr ab dem Inkrafttreten zum 1. Januar 2025 an; eine weise Entscheidung.

Da die Generalistik weiterhin durch Umlagen finanziert wird, werden die Eigenanteile wieder steigen.

Abschließend wurde auf die Übergangsregelung für Altausbildungen bis Ende Dezember 2027 hingewiesen, die rein rechnerisch sinnvoll ist, da nach dem geplanten Inkrafttreten der generalistischen Helferausbildung die letzten Ausbildungen noch ausreichend Zeit haben, abgeschlossen zu werden. Dementsprechend sollte im Rahmen der Personalbemessung berücksichtigt werden, wann die Arbeitgeber ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Qualifikationsniveau (QN) 3 qualifizieren wollen. In diesem Zusammenhang ist auf die Regelung in § 113 c Abs. 3 SGB XI hinzuweisen, die es bereits heute ermöglicht, Personal als QN 3 auszuweisen, wenn die Einrichtung erklärt, dass diese Mitarbeitenden spätestens bis zum 30. Dezember 2028 eine Helferausbildung (nach Landesrecht) begonnen haben werden. In Bundesländern mit einjähriger Helferausbildung ist es ratsam, Weiterbildungspotenziale so früh wie möglich zu heben und Ausbildungskandidaten ggf. früher als geplant zur Qualifizierung bzw. Externenprüfung zu schicken.

Neben weiteren Unklarheiten bezüglich Zugangsvoraussetzungen, Durchlässigkeit oder Heilkundebefugnissen, entfacht die „Helfer-Generalistik“ erneut die Qualitätsdebatte – ein Diskurs, der uns wohl noch lange begleiten wird.

> Siehe Beitrag „Eckpunkte für die Pflegeassistenten-Ausbildung“ in Ausgabe 11/2024.



Kerstin Hamann, Redakteurin care konkret  
Foto: Julian Michalik/Zoomstudios

## Lasst uns die Chancen nutzen

Die Initiative von Bundesgesundheitsminister Lauterbach, die Pflege neu zu denken, ist ein wichtiger Schritt hin zu einer zukunftsfähigen Pflegelandschaft. Die Verzahnung stationärer und ambulanter Versorgungsformen verspricht eine bessere Versorgung der Pflegebedürftigen und eine Entlastung der Pflegenden. Das Modell Haus Rheinaue in Wyhl hat dies bewiesen und wissenschaftlich belegt. Es ist ein Erfolg, dass der Gesetzgeber die notwendigen Veränderungen in Angriff nehmen will. Kommen wir jetzt endlich in die Umsetzungsphase? Denn an Erkenntnissen, wie die Pflege zukunftssicher gestaltet werden kann, mangelt es nicht. Nutzen wir die Chancen, die uns das Pflegekompetenzgesetz bieten wird. Ein stambulantes Modell kann ein Baustein sein. Ein anderer wäre der Sockel-Spitzen-Tausch, der seit Jahren auf dem Tisch oder inzwischen wieder in der Schublade liegt. Eigentlich ist es schade, dass so viele gute Ideen entwickelt werden, die dann nicht in die Praxis umgesetzt werden.

> Siehe Beitrag „Eine neue Art der Versorgung“ auf Seite 1.

# Pflegefachpersonal von Anfang an stärken

Seit Mitte 2018 wurde ein Unterrichtskonzept zum Stressmanagement und zur Anhebung der Arbeitsmotivation für Pflegeauszubildende wissenschaftlich untersucht.

Das Projekt „Freude pflegen“ der Stiftung Humor hilft heilen, der Universität zu Lübeck und der Alexianer Misericordia GmbH ist nun abgeschlossen. Seit Mitte 2018 wurde ein innovatives Unterrichtskonzept zur Stressbewältigung und Steigerung der Arbeitsmotivation für Auszubildende in der Pflege in einer Langzeitstudie der Stiftung wissenschaftlich untersucht. Die Ergebnisse der Studie können insgesamt als sehr positiv bewertet werden, heißt es in einer Mitteilung der Stiftung. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass die Umsetzung des Gelernten in die Praxis noch verbessert werden kann.

In sechs Modulen wurde das Unterrichtskonzept „Freude pflegen“ mit Auszubildenden der Kranken- und Altenpflege der Alexianer Pflegeschule in Münster getestet. Mit ca. 90 Schüler:innen wurden halbjährlich dreistündige Workshops durchgeführt, die die Fähigkeiten zum Perspektivwechsel und der Anwendung von Humor unterstützen und somit Resilienz fördernd sind, während die Kontrollgruppe an einer Alexianer Pflegeschule in Berlin das Unterrichtskonzept nicht erhielt.

„Angesichts der hohen emotionalen und körperlichen Herausforderungen für Auszubildende in der Pflege freuen wir uns sehr, dass wir an dieser Langzeitstudie mit unseren Auszubildenden teilnehmen konnten“, sagt Peter Ahaus,

stellvertretender Schulleiter der Alexianer Zentralschule für Gesundheitsberufe in Münster. „Das Unterrichtskonzept ‚Humor in der Pflege‘ gab unseren Auszubildenden die Möglichkeit der Reflexion zum eigenen Umgang mit Unsicherheiten und herausfordernden Arbeitsumständen.“

Mit humorvoller Haltung belastende Dinge loslassen.

Aussagen der Teilnehmenden waren unter anderem:

- „Einem wird bewusst, dass Humor nicht nur positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima hat, sondern auch auf das persönliche Befinden.“
- „Ich habe das Bewusstsein für Humor im Alltag gesteigert.“
- „Ich habe unter anderem gelernt, mit Schicksalsschlägen, aber auch mit eigenen Fehlern ‚humorvoller‘ umzugehen.“
- „Das Training hat mein Bewusstsein für Humor als Stressabbau noch weiter verstärkt. Ich weiß nun, dass es nicht falsch ist, schwierige Situationen bei der Arbeit auch mal mit Humor zu nehmen.“
- „Die Humorschulung und die eigene innere Sicht auf die Dinge im Leben hilft mir, mit der Ausbildung im Einklang zu sein.“

„Im Rahmen unseres Curriculums fördern wir im Sinne der Positiven Psychologie eine stärkenorientierte Selbst- und Fremdwahrnehmung der Auszubildenden, um sie im authentischen und humorvollen Kontakt mit Patient:innen und Teammitgliedern zu stärken“, sagt Andreas Bentrup, Fachlicher Leiter Humorworkshops bei HHH. „Als Stiftung erleben wir immer wieder, welche positive Wirkung diese Qualität präsen- ter, zwischenmenschlicher Zuwendung und Begegnung sowohl für Patient:innen als auch für Pflegefachpersonen hat“, ergänzt Lea Böttger, Projektleitung Humorworkshops bei HHH.

Die Stiftung Humor hilft heilen hat mit Unterstützung der Universität Lübeck das Pionierprojekt „Freude pflegen“ entwickelt: ein Curriculum mit Themenschwerpunkten, die in der klassischen Ausbildung oft zu kurz kommen. Die Teilnehmer:innen konnten lernen, wie man mit einer humorvollen Haltung die Perspektive wechseln und belastende Dinge loslassen kann, was Stress und Anspannung abbaut und wie man so gut für sich sorgt, dass es auch langfristig möglich bleibt, für andere zu sorgen, ohne selbst auszubrennen. Denn: Seelenhygiene ist genauso ernst zu nehmen wie Desinfektion!

Verena Breitbach ist verantwortlich für die Pressearbeit der Stiftung Humor Hilft Heilen gGmbH; humorhilftheilen.de

## Kongress diskutiert Nachhaltigkeit

Im Fokus: Klimaschutz in der Sozialwirtschaft

Lösungen und neue Impulse, wie Unternehmen die digitale Nachhaltigkeit von Software, KI-Anwendungen oder Energie- und Gebäudebestandsmanagement bewerten können, präsentierte der 2. FINSOZ-Kongress „Nachhaltigkeit - Green Tech, KI und Energielösungen“ am 22. Februar online. Kooperationspartner waren der DEVAP, der Evangelische Immobilienverband und das Change Hub.

Neben Impulsvorträgen von Susanne Leciejewski, Sozial-Gestaltung GmbH, zum Thema „Chancen und Risiken der Nachhaltigkeit in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ und Peter Radgen, Universität Stuttgart Lehrstuhl für Energieeffizienz, zum Thema „Nachhaltigkeit und Energieeffizienz bei KI-Anwendungen“ wurden

in vier Workshops zum Thema „Nachhaltige Projekte und Konzepte“ konkrete Projekte vorgestellt und gemeinsam über Chancen und Stolpersteine diskutiert.

Teresa Heinze ist Nachhaltigkeitsmanagerin bei der Diakonie Nord-Nord-Ost. Sie ist seit gut einem Jahr im Unternehmen. „Unser Ziel ist es, als soziales Unternehmen wirtschaftlich effizient, sozial gerecht und ökologisch verträglich zu wirtschaften“, sagt Heinze. Sie hat sich vorgenommen, ein Nachhaltigkeitsmanagement zu etablieren. „Und unser zweites großes Ziel ist es, klimaneutral zu werden. Dafür seien Reduktionspfade notwendig. „Wir brauchen ein Umdenken, wir brauchen einen Kulturwandel, wir brauchen eine Mentalität, wo sich jeder verant-

wortlich fühlt und gleichzeitig auch die Möglichkeit hat, so eine Art Selbstwirksamkeit zu realisieren“, so Heinze in ihrem Vortrag.

Michael Kröger vom Hospital zum Heiligen Geist Hamburg beleuchtete die Herausforderungen bei der Neuentwicklung des Geländes. Er betonte, dass die Stiftung bereits Energieeffizienzmaßnahmen wie die Zertifizierung nach ISO 50001 und die Umstellung auf LED-Beleuchtung umgesetzt habe.

Die Herausforderungen lägen im Energiemanagement, insbesondere bei älteren Gebäuden ohne geeignete Messinstrumente. Wirtschaftliche Herausforderungen und Unsicherheiten bei Fördermitteln und Baukosten wurden ebenfalls diskutiert. (keha)