

**Landessozialplan, Workshop Senioren und Pflege, 28.09.2020**

**Ergebnisprotokoll zur Arbeitsgruppe 4: Sicherstellung hochwertiger und professioneller Pflege**

**„Wie kann in Zukunft eine gute und qualitativ hochwertige Pflege durch professionelles Pflegepersonal und „Badanti“ organisiert und unterstützt werden?“**

Moderation: Sonja Vigl

Dokumentation: Christian Theiner

Nachfolgend werden die wichtigsten Aussagen sowie konkrete Maßnahmen angeführt, die im Rahmen der Fokusgruppen-Diskussion als Input für den Landessozialplan genannt wurden.

Der erste Teil bezieht sich auf folgende zwei Fragestellungen:

Nachwuchsförderung  
Promozione dei giovani

Ausbildung  
Formazione

Attraktivität des Pflegeberufes  
Attrattività della professione di cura

...

**Was können wir tun, um auch in Zukunft über genügend in der Pflege tätige Personen zu verfügen?**  
Cosa possiamo fare per garantire che in futuro ci siano abbastanza persone nel settore della cura e assistenza?

Anreize für Pflegekräfte  
Incentivi per badanti

Alternative Berufsbilder  
Profili di lavoro alternativi

Unterstützungsmaßnahmen  
Misure di sostegno

eurac.research

Arbeitszeitmodelle  
Modelli di orario di lavoro

Vergütung  
Retribuzione

Erholungsphasen  
Fasi di recupero

...

**Wie können die in der Pflege tätigen Personen unterstützt werden?**  
Come possono essere sostenute le persone che lavorano nel settore della cura e assistenza?

Zusammenspiel professionelles Personal und andere Akteure  
Collaborazione personale professionale e altri attori

eurac.research

**Ausbildung:**

- Ausbildung muss realistisches Bild vermitteln und zielorientiert sein.
- Mehr Praxisbezug und Expertenunterricht.
- Ausbau berufsbegleitender Berufsbilder.
- Anreize (auch finanziell) für Seniorenwohnheime, um Auszubildenden berufsbegleitend einzustellen.
- Flexiblere Gestaltung der Ausbildung, weniger rigide in der Organisation (Einschreibungen, Mindestalter, dezentrale Ausbildung, Privatisten).
- Fokus auf Entwicklungen im Sozialbereich und auf Beziehungsarbeit legen.
- Von Bedürfnissen der Senioren ausgehen, um Personal auszubilden.
- Grundlinien der Ausbildung der deutschen (Hannah Arendt) und italienischen Fachschule (Levinas) müssen sich treffen: Inhalte harmonisieren (Levinas: vermittelt mehr Kompetenz und Praxis, Hannah Arendt ist sehr psychologisch angelehnt), auch Benennung vereinheitlichen.
- Ausbildung auf gutem Niveau halten, nicht ständig daran schrauben. Kontinuität wichtig, „nicht ständig Löcher stopfen“.
- Ausbildung (der „Grundstock“) sollte für alle gleich sein, ist anzupassen.

- In Südtirol ist System anders als im restl. Italien, dies muss bei Berufsbildern beachtet werden.
- Schaffung einer Stelle an der Claudiana, damit Abbrecher der Krankenpfleger-Ausbildung aufgefangen werden können.
- Die Ausbildung der Krankenpfleger ist zu stark auf das Krankenhaus/die Sanität ausgerichtet. Nach der Grundausbildung braucht es eine entsprechende Spezialisierung.
- Anerkennung ausländischer Studientitel erleichtern; Praktiker in Kommission aufnehmen.

#### **Nachwuchsförderung / Attraktivität des Pflegeberufes / Vergütung:**

- An Image von Sozialberufen arbeiten, diese gut vermarkten. Klare Darstellung der Realität des Berufes ohne Sozial-Romantik und Klischees. Blick von außen auch wichtig.
- Sensibilisierung schon in Volks-, Mittel- und Oberschulen beginnen.
- Gerechte Entlohnung und Karrieremöglichkeiten schaffen.
- Hohes Arbeitspensum ist finanziell zu honorieren.
- Lohngerechtigkeit ist der Schlüssel für die Aufwertung des Berufes.
- Gefahr der Abwanderung in andere Sozialberufe (zu Hauspflege, Integration, Menschen mit Beeinträchtigung) durch Änderung des Pflegeschlüssels abwenden.
- Handlungs- und Gestaltungsspielraum schaffen.
- Möglichkeit schaffen, dass Menschen innerhalb der sozialen Berufe wechseln/umsteigen können.
- Entlastungsmaßnahmen anschauen.

#### **Weitere wichtige Themen:**

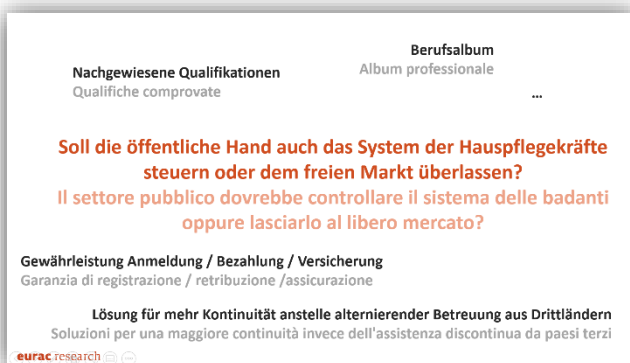
- Mehr Wertschätzung dem Sozialen entgegenbringen, da es sich um systemrelevante Berufe handelt.
- Grundsätzliche Frage: Welchen Wert haben Senioren in unserer Gesellschaft? Dies spiegelt sich auch in Wertschätzung der Mitarbeiter wider (Änderung des Pflegeschlüssels auch symbolisch dafür, da somit älteren Menschen mehr Zeit und Wert gegeben wird).
- Gleichwertigkeit zwischen sozialen und Gesundheitsberufen schaffen, auch Austausch sehr wichtig.
- Notwendigkeit der Orientierung an den Sozialdiensten im Territorium wurde von Seiten der Sanität durch Covid-19-Notstand erkannt.
- Eigene Lohnverhandlungen für Sozialberufe, Wichtigkeit eines eigenen Bereichs im Kollektivvertrag.
- Sozialberufe müssen mehr einfordern (weil systemrelevante Berufe). Es braucht Interessenvertretungen, sich ein Beispiel nehmen an der Wirtschaft, am Tourismus und eine Mess-Kultur schaffen.
- Hierarchie zwischen den Berufsbildern ist ein Problem. Mehr Zusammenarbeit und den Menschen in den Mittelpunkt stellen.
- Palette an Berufen anschauen und annähern: Mix ist wichtig, es braucht nicht nur Top-Ausgebildete.
- Zweisprachigkeit stellt Hürde dar, ist diese noch zeitgemäß?
- Gewinnung von Erwachsenen für den Pflegeberuf (z.B. mit finanzieller Unterstützung), auch Potenzial der Migranten dafür erkennen.

- Bedingungen schaffen, um Frauen nach Mutterschaft wieder zurückzuholen.
- Informelle Netzwerke fördern und Freiwillige/Ehrenamtliche nicht vergessen.
- Nahversorgung ausbauen, da für Senioren wichtig. Auch Seniorenmenschen wichtig, da dort alle zusammenkommen.

### Konkrete Maßnahmen:

- Flexiblere Gestaltung der Ausbildung, weniger rigide in der Organisation:
- Senkung Mindestalter von 26 Jahren für berufsbegleitende Ausbildung;
- Dezentrale Ausbildung durch Webinare und berufsbegleitend (Nutzung der Technologien!);
- Ermöglichung der Teilnahme an Abschlussprüfungen als Privatist/in.
- Möglichkeit schaffen, in den Seniorenwohnheimen Personal berufsbegleitend aufzunehmen (ähnlich wie Lehrlingsystem, Teilzeitformen für Mütter, Ausbildung durch Webinare).
- Um Gefahr der Abwanderung in andere Sozialberufe (zu Hauspflege, Integration, Menschen mit Beeinträchtigung) abzuwenden muss der Pflegeschlüssel angepasst werden.
- Vergütung anpassen: Arbeitspensum muss finanziell honoriert werden.
- An Image der Sozialberufe arbeiten; Soziales muss mehr einfordern.

Die nächste Fragestellung, die diskutiert wurde, bezieht sich auf das System der Badanti (übersetzt: (private) Hauspflegekräfte).



- Preisdumping im Bereich Hauspflege aufgrund (zu) vieler Anbieter (Genossenschaften und Firmen) zu beobachten; aber grundsätzlich muss man froh sein, dass es hier die privaten Anbieter gibt.
- Hier muss von einem Berufsverzeichnis gesprochen werden und nicht von einem „Album“. Wording ist anzupassen.
- Die öffentliche Hand kann nicht in den ganzen Bereich eingreifen, aber Kontrollen sind notwendig (Beispiel Österreich). Eine Zertifizierung für Badanti sollte es geben.
- Zentrale Stelle für Badanti schaffen, um Wildwuchs zu verhindern und beide Seiten zu schützen. Die Menschen müssen wissen, wer die Badante ist und welche Ausbildung sie hat.
- Vermittlung der Badanti nach Bedürfnissen der Senioren.
- Eintragung der Badanti und der Firmen, die im Bereich tätig sind, in ein Verzeichnis, dessen Kriterien ein gewisses Maß an Erfahrung bzw. Ausbildung voraussetzen. Auch Firmen/Genossenschaften, die Badanti vermitteln, haben oftmals wenig Kompetenzen.
- Pflegelandschaft wird bunter: Interesse des Landes muss sein, zu wissen, wer im Land tätig ist.

- Es fehlt die Möglichkeit von Seiten der Sozialdienste, bei einer schlechten Badante zu intervenieren und diese Zusammenarbeit zu kontrollieren.
- Hauskrankenpflege als Verbindungsglied? Doch dieser Dienst hat keinen Spielraum dafür.
- Angehörige und Badanti müssen professionell geführt werden.

#### **Konkrete Maßnahmen:**

- Schaffung einer zentralen Stelle.
- Berufsverzeichnis schaffen, um Pflegelandschaft transparenter zu machen: Kriterien definieren für Mindestvoraussetzungen.
- Professionelles Personal kann als Tutor für Badanti fungieren (ist in manchen Fällen in der Praxis schon der Fall).
- Badanti sollten in Fallbesprechungen durch Hauspflegedienst mit einbezogen werden. Auf diese Weise erhält der Hauspflegedienst auch einen Einblick in die Situation (Kontrolle).
- Es braucht Anlaufstelle/zuständige Person im Sprengel.