

markt.platz.pflege

12. Österreichischer Kongress für Führungskräfte



Unter dem Titel „markt.platz.pflege“ tagte in Velden am 11. und 12. Juni 2012 der 12. Österreichische Kongress für Führungskräfte in der Altenpflege. Expertenvorträge, Diskussionsforen, Erfahrungsaustausch und auch eine Fachausstellung für den Pflege- und Betreuungsbereich standen auf dem Programm. Die Themenpalette war weit gespannt, sie reichte von der Demografie, Pflegevorsorge, Altenpflege als Wirtschaftsfaktor, dem Berufsbild Pflege, Pflege-Netzwerken bis hin zur Herausforderung Demenz und zum Wandel der Wohnformen. Es ging insbesondere um leistbare und zu leistende Pflege- und Betreuungsqualität vor dem Hintergrund des massiven Altersstrukturwandels.

Der 12. Kongress für Führungskräfte in der Österreichischen Altenpflege wurde heuer erstmals in Kärnten, in Velden am Wörthersee abgehalten. Organisiert wurde der diesjährige Kongress von der Arbeitsgemeinschaft der Führungskräfte Sozialer Dienste Kärntens unter der Leitung von Mag. (FH) Bergmann in Kooperation mit

Lebenswelt Heim, dem Bundesverband der Alten- und Pflegeheime Österreichs.

„Mit rund 350 TeilnehmerInnen aus dem In- und dem benachbarten Ausland, vor allem aus Südtirol, bewies sich der Kongress einmal mehr als wichtiger und beliebter Treffpunkt der österreichischen Altenpflegebranche für einen Wissens- und Erfahrungsaustausch.“ freute sich Mag. Johannes Wallner über den hochkarätigen Kongress und gratulierte dem Kärntner Team.

Ein Kongress mit hochkarätigen ReferentInnen

Unter dem Titel „markt.platz.pflege“ widmete sich der 12. Führungskräftekongress dem steigenden Pflegebedarf und der immer größer werdenden Herausforderung der Finanzierbarkeit.

Univ.-Prof. Dr. Ulrike Schneider zeigte die Bedeutung der Altenpflege als Wirtschaftszweig auf und sprach über Dimensionen, Strukturen und Entwicklungslinien. Sie betonte, dass der Produktionswert der

Alten- und Pflegeheime dreimal so hoch sei, als jener der Reisebüros in Österreich und nannte die Zahl 2.367,84 Mio. Euro. Dieser Betrag sei allein an Bankenrettung in Österreich verloren gegangen. Die Wertschöpfung der Alten- und Pflegeheime betrage in Österreich 40% des gesamten sozialen Bereiches.

Univ. Prof. Dr. Bernd Seeberger stellte konzeptionelle Überlegungen von der sozialen Hilfe in der Altenpflege zum Dienstleistungsunternehmen an. Er betonte, dass es ein Hinwenden zu lebensweltorientierten Pflege- und Betreuungskonzepten brauche, es gehe in Zukunft um die pflegestrategische Ausrichtung des Organisationsystems Heim, um Lebensqualitätsansätze und managementorientierte Konzepte für die Heime sowie um die Wertschöpfung der Altenpflege. Als Empfehlung für Politik, Gesellschaft und Kommunen thematisierte er eine bundeseinheitliche Regelung, das Zulassen von unterschiedlichen Träger- und Anbieterstrukturen sowie seniorenpolitische Gesamtkonzepte der Kommunen. Dem Management der Alten- und Pflegeheime empfahl er umfassende Leitbildprozesse, das Fortführen und Steigern des Qualitätsmanagements mit externen Qualitätsprüfungen, theoriegeleitete Demenzbetreuungs-konzepte, Palliative Care und Sterbekonzepte, Ethik-Komitees, Personalbindungskonzepte sowie das Erstellen von Zukunftskonzepten.

Dr. Kai Leichsenring sprach über Tendenzen der integrierten Langzeitbetreuung der Alten- und Pflegeheime auf dem europäischen Pflegemarkt und stellte das Projekt Interlinks vor. „Long-term care industry“ sei ein (lange Zeit) blühender



Impressionen des Kongresses

Wirtschaftssektor. Unter dem Aspekt Innovation in der Langzeitpflege führte er als Beispiel "Buurtzorg" in den Niederlanden an, die er als „Revolution der Professionals“ bezeichnete. Ausgelöst durch eine hohe Unzufriedenheit der "community nurses" mit der traditionellen Organisation, gründeten sie eine alternative Pflege und Betreuung im Wohnviertel. Die NutzerInnen stehen im Zentrum der Betreuung und werden von autonomen, multi-professionellen Teams, maximal 12 "community nurses", Heim- und AltenhelferInnen, in der Region betreut. Von 2007 bis 2011 wuchs Buurtzorg von 12 auf 4.000 MitarbeiterInnen an. Die Zufriedenheitswerte sind sehr hoch, die Kosten gegenüber traditionellen sozialmedizinischen Diensten halbiert. Buurtzorg wurde zum Arbeitgeber des Jahres 2011 gewählt. Dr. Kai Leichsenring zeigte auch die Elemente von Long-Term Care Systemen auf und verwies auf 135 Schlüsselaspekte, illustriert durch 100 Praxisbeispiele auf der Webpage <http://interlinks.euro.centre.org>.



Helga Stabentheiner thematisierte den Erfolgsfaktor Angehörigenarbeit als unverzichtbaren Teil der Professionalität in der Altenpflege. In allen Erfolgskriterien spiele Angehörigenarbeit eine entscheidende Rolle. Angehörigenarbeit sei daher eine Führungsaufgabe und es gelte darin Kompetenz zu entwickeln. Sie sei nicht zuletzt auch Öffentlichkeitsarbeit und Angehörige eine elementare Ressource für ein Heim. Das Helfersyndrom könne ein Hindernis darstellen. Zukunftsperspektiven seien unter der Begleitung alter Menschen unter dem Blickwinkel der Angehörigenarbeit zu entwickeln.

Mag. Klaus Wegleitner thematisierte eine mitmenschliche Sorgeskultur im Leben und Sterben und zeigte auf, was Palliative Care



und Organisationsethik dazu beitragen können. Besonders hob er das Wiederdecken des Zuhören-Könnens hervor sowie die Beteiligung der Betroffenen. Wichtig seien ein gemeinsames Entscheiden sowie ein gemeinsamer Umgang mit existenzieller Unsicherheit. Professionelle HelferInnen könnten die Betroffenen jedoch nicht sozial integrieren, nur Mit-BürgerInnen, Freunde, Nachbarn, Familie. Profis und Organisationen müssten daher einen Schritt zurücktreten und die Betroffenen in ihrer Selbsthilfe unterstützen. Es gehe darum eine wechselseitige Sorge und Hilfe in der Community, Gemeinschaft, Gemeinde zu fördern.

Mag. Klaus Wegleitner stellte die Frage, welche Möglichkeiten das moderne Sozial- und Gesundheitssystem bereitstelle, um diese vielfältigen und individuellen Unterstützungsbedarfe – physisch, psychisch, sozial, spirituell – in schwerer Krankheit und im Sterben aufzunehmen. Palliative Care für Hochbetagte erfordere „Lebensbegleitung bis zuletzt“. Es gelte eine ethische Kommunikationskultur zu entwickeln. Ethik sei als Frage nach dem Guten für die Betroffenen und MitarbeiterInnen zu definieren: „Was ist gut für die betroffenen Menschen und uns ...?“, „Wie wollen wir es hier bei uns haben ...?“. Mag. Klaus Wegleitner forderte eine Rückbesinnung der Pflege als Ressource kommunaler Sorgeskultur und eine Besinnung auf die intrinsische Wertorientierung und Haltung einer Care Ethik, einer Ethik des Begleitens, Linderns und Helfens. Die Rolle der Altenpflege sei es die Betroffenen zu unterstützen in ihrem Wunsch zur „Hingehörigkeit“ (Dörner) im Leben und im Sterben.

Mag. Sascha Müller & Stephanie Stürzenbecher, MA stellten das Projekt „Gesundheit hat kein Alter – Lebens- und Arbeitswelt SeniorInnenwohnhaus gestalten“ des Kuratoriums der Wiener Pensionisten-Wohnhäuser vor. Sie stellten fest, dass die Gesundheitsförderung in der Altenbetreuung und -pflege ein (relativ) neuer Bereich sei. Das Projekt sei einerseits ein operatives Gesundheitsförderungsprojekt, jedoch ebenso ein Wissenschaftsprojekt zur Erprobung settingorientierter Gesundheitsförderung in der stationären Altenbetreuung und -pflege. Derzeit laufe das Pilotprojekt in drei SeniorInnenwohnhäusern mit unterschiedlichen Zielgruppen und einem Public Health Action Cycle. Es wendet sich an



MitarbeiterInnen, BewohnerInnen, Angehörige, Ehrenamtliche und das Management. Ziel ist es, die teilnehmenden Einrichtungen zu einer gesundheitsfördernden Lebens- und Arbeitswelt zu entwickeln und Instrumente und auch Mobilitätsinterventionen zu definieren. Das Ergebnis soll übertragbar sein auf weitere Häuser, ein Handbuch wird erstellt, das Pilotprojekt wird evaluiert. Ausführliche Informationen gibt die Webpage www.gesundheithatkeinalter.at. Am 7.12. ist ein Abschluss-symposium im Wiener Rathaus geplant.

Mag. Manfred Pallinger referierte über die aktuellen Entwicklungen in der Pflege-

vorsorge. Er stellte die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen und die Datenlage vor, sowie die aktuellen Reformen: Pflegefonds, Pflegegeldreform und Begutachtung neu. Diese werden von der Arbeitsgruppe Strukturreform Pflege ausgearbeitet.

Derzeit gibt es in Österreich 432.873 PflegegeldbezieherInnen. 59% der Pflegebedürftigen werden zu Hause und allein von Angehörigen betreut, 23% mit Unterstützung von mobilen Diensten, 16% stationär und 2% durch eine 24-Stunden Betreuung. Er zeigte den steigenden Mehrbedarf sozialer Dienstleistungen bis 2020 im Bereich der Länder auf. Der Pflegefonds soll die Kostensteigerungen der Länder und Gemeinden für die kommenden vier Jahre abdecken. Ein Drittel sei von den Ländern und Gemeinden zu finanzieren, zwei Drittel übernehme der Bund. Das Pflegefondsgesetz regelt Aufteilung, Verwendung, Abrechnung. Die Mittelaufteilung an die Länder erfolge nach Bevölkerungsschlüssel, an Gemeinden nach tatsächlichen Nettokosten. Die Mittel sind für den Auf- und Ausbau sowie die Sicherung von Pflegedienstleistungen zu verwenden (mobile Dienste, Tageszentren, Kurzzeitpflege, stationäre Pflege, Case- und Caremanagement). Die Länder haben jedoch einen Spielraum in Schwerpunktsetzung (z.B. mobil vor stationär) entsprechend der Aufbau- und Versorgungspläne. Eine Pflegedienstleistungsstatistik soll eine einheitliche Datengrundlage aller Dienstleistungen schaffen. Ziele der Verwaltungsreform seien eine Reduktion der Entscheidungsträger und damit eine Kompetenzbereinigung: Bund – für Geldleistungen, Länder – für Sachleistungen. Außerdem werde eine Vereinheitlichung der Vollziehung angestrebt, die Verfahrensdauer soll von 94 auf 60 Tage beschleunigt werden. Die Gesetzgebungs- und Vollziehungskompetenz des Landespflegegeldes wird vom Bund übernommen (Verfassungsbestimmung). Hierbei erfolgt eine Kosten-erstattung durch die Länder in Höhe des Jahresaufwandes 2010 (ca. 372 Millionen Euro). Das Pflegegeldreformgesetz regelt neue Trägereaufteilung. Die Arbeitsgruppe Strukturreform Pflege erarbeitet Vorschläge für eine Überführung der Lösung „Pflegefonds 2011 bis 2014“ in den neuen Finanzausgleich. Bis Ende 2012 ist mit dem Aufbau auf bisherige Arbeitsgruppen-Ergebnisse zu rechnen. Angestrebt werden auch eine Optimierung der Dienstleistungen:

Harmonisierung der Angebote und Rahmenbedingungen, Harmonisierung der Kostenparameter, Harmonisierung der Eigenbeiträge und Angehörigenregresse. Ziel sind außerdem eine Sicherstellung einer ausreichenden, qualitativ hochwertigen Versorgung (Lückenschluss) sowie eine Adaptierung der Angebotsstruktur bei Schließung der bestehenden Lücken. Und auch die Qualitätssicherung wurde als wichtiges Thema angesprochen.

Univ. Prof. DDr. Clemens Sedmak

machte die Resilienz für Führungskräfte in der Altenpflege zum Thema. Resilienz habe mit harter Arbeit mit sich selbst zu tun. Zu unterscheiden sei zwischen der Resilienz von Personen und von Unternehmen. Individuelle Resilienz baut auf den 5 Sprachen der Bildung auf: Verstandesbildung, Herzensbildung, Handwerksbildung, Körperbildung und Seelenbildung. Weiters verwies er darauf, dass es bereits in der frühchristlichen Literatur ein Wort für das heutige Burn out gegeben habe. Gemeint waren damals wie heute innere Erschöpfung und Motivationslosigkeit. Diese basierten auf drei Nährböden: Überehrgeiz (wer in kurzer Zeit verändern möchte, brennt aus, es gilt maßvoll Ehrgeiz zu pflegen), Ungeduld und Zynismus (ist von der Fruchtlosigkeit des eigenen Tuns überzeugt und raubt daher Energie). Als Heilmittel empfahl Prof. Clemens Sedmak Achtsamkeit. Die frühchristliche Literatur rege an, wenn man in eine innere Erschöpfung hineingeplumpst ist, Druck wegzunehmen, körperliche Arbeit zu verrichten, zu reden und laut zu singen. In Zeiten, in denen die Gelder knapp werden, verwies er auf das Buch von Peter Townsend „The last refuge“. Oftmals könne die Lebensqualität in den Heimen mit ganz einfachen Mitteln erhöht werden, ohne dass es Geld kosten muss. Als weitere Buchempfehlung nannte er „The art of happiness at work“. Wer unter Zeitdruck ist, solle sich Inseln der Integrität schaffen um zur Ruhe zu kommen. Besonders hervorgehoben hat Prof. Sedmak auch das



Vertrauen, denn „Misstrauen ist das Teuerste, was sich eine Institution leisten kann“, referierte er und verwies darauf, dass Ohnmacht Misstrauen massiv beeinflusst (Misstrauensstudie). Er zeigte vier Dimensionen von Resilienz auf: Wertesinn (wofür stehe ich?), Möglichkeitssinn (es könnte auch anders sein), Wirklichkeitssinn (die Wirklich-

keit zu akzeptieren), Kontrollsinn (Gefühl für Handlungsspielraum). Prof. Sedmak meinte „We become old, when we refuge to age“ („The Art of Possibility - Transforming Professional and Personal Life“ von Rosamund Stone Zander) und zeigte das Dilemma Freiheit versus Effizienz auf. In Anlehnung an Adorno warnte er abschließend eindringlich, dass Effizienz nicht zum obersten Wert werden dürfe „denn dann sind wir wieder bei Auschwitz.“

Zahlreiche Impulsforen und eine bemerkenswerte Fachausstellung rundeten den 12. Führungskräftekongress der Österreichischen Altenpflege inhaltlich ab.

Der Galaabend bot neben einem köstlichen Buffet auch jede Menge Spiel und Unterhaltung sowie den Sponsoren eine Plattform sich zu präsentieren. Ein ganz besonderer Dank gilt den Firmen Wozabal und Maierhofer, die die Hauptsponsoren des heurigen Kongresses waren.

Kongressberichterstattung Gabriele Tupy



TELEIOS 2013

21. März 2013

Galaabend im Colosseum XXI, Wien
 Bewerbungsfrist bis 30. November 2012
 Bewerbungsunterlagen ab sofort im Download unter
www.lebensweltheim.at