

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor dem Hintergrund des Pflegenotstands haben wir im Folgenden einige aus unserer Sicht relevante Themen aus dem Pflegepersonalbereich für Sie zusammengestellt:

- 1. Neues zum Pflegebonusgesetz (PflBG) für die Altenpflege**
- 2. Pflegepersonalbemessung / PPR 2.0 umstritten!**
- 3. Das Magnetmodell als Ausweg aus der Pflegekräftekrise?**
- 4. Update wecare professional**



1. Neues zum Pflegebonusgesetz (PflBG) für die Altenpflege

Der Bemessungszeitraum zur Zahlung des Pflegebonus soll der 01.11.2020 bis 30.06.2022 sein, sofern Beschäftigte in diesem Zeitraum mindestens drei Monate tätig waren und am 30.06.2022 auch noch beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind. Der begünstigte Personenkreis und der Umfang der Förderung ist in [§150a SGB XI](#) geregelt. Die Möglichkeit der Aufstockung des Pflegebonus seitens des Arbeitgebers wird weiterhin bestehen, jedoch fallen auf diesen Teil bisher Sozialabgaben und Steuern an, so dass der politisch geäußerte Wille, bis zu €3.000,00 steuer- und sozialabgabefreier Corona Bonus für die Altenpflege, nicht realisierbar wäre. Dies würde jedoch eine Verordnung der Bundesländer erfordern, mit der sie ihre Anerkennung zur Leistung der Pflegekräfte während der Corona-Pandemie zum Ausdruck bringen könnten.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

[Link zur Stellungnahme AGVP Pflegebonusgesetz](#)



2. Pflegepersonalbemessung / PPR 2.0 umstritten!

Die Bundesregierung möchte laut Koalitionsvertrag im vorliegenden Jahr ein Übergangsinstrument einführen: die PPR 2.0. Diese neue Pflegepersonalregelung soll den Mangel der Pflegefachkräfte in Krankenhäusern beheben und die Qualität der Pflege verbessern. Deutschland hat diesbezüglich im Gegensatz zur EU und den USA Nachholbedarf, was in Bezug auf wesentliche Parameter (Fluktuation, Burnout Rate, Tote, Schlaganfälle, Dekubitus, Stürze etc.) nachweisbar ist. Die PPR 2.0 soll parallel zu den Pflegepersonaluntergrenzen geführt werden und wird somit eine Zusatz-Dokumentation erfordern, wie u.a. auch auf dem DRG-Forum in Berlin dieses Jahres diskutiert wurde. Doch zurzeit bleibt diese Pflegepersonalregelung umstritten, zumal die Umsetzung ca. €5,8 Mrd. kosten soll. Abgesehen davon kann sich kaum eine Pflegekraft etwas unter diesem neuen Instrument vorstellen. Was sie jedoch erwartet, ist neben einer guten Bezahlung, adäquate Arbeitsbedingungen, mehr pflegerische Unterstützung und vor allem mehr Möglichkeiten zur Selbstverantwortung.

Fakt ist, dass es Krankenhäuser mit der Einsparung von Pflegekräften übertrieben haben und dagegen etwas getan werden muss. Alle Kliniken sollen gem. PPR 2.0 auf jeder Station bei jedem Patienten Pflegeassessments vorliegen haben. Das heißt, alles soll aus elektronischen Fallakten hervorgehen und die Terminologie muss in den Krankenhausinformationssystemen hinterlegt worden sein. Doch die Realität ist eine andere. Es ist daher fraglich, wie ein Bemessungsinstrument so an ein Finanzierungssystem gekoppelt werden kann.

3. Das Magnetmodell als Ausweg aus der Pflegekräftekrise?

Ein möglicher Ansatz ist das seit den 80er Jahren bekannte Magnetkrankenhaus. Es zielt auf eine bessere Unternehmenskultur ab, um eine bessere Patientenversorgung bei gleichzeitiger verbesserter

Pflegepersonal-Ausstattung, eine höhere Arbeitszufriedenheit und daraus resultierend eine niedrigere Mitarbeiter Fluktuation zu gewährleisten. Eine positiv unterstützende Unternehmenskultur beinhaltet außerdem Bildung, pflegerische Exzellenz gepaart mit struktureller Beteiligung sowie Dienstplanstabilität durch verlässliche und patientenorientierte Prozesse. Dies sind wichtige Schlüsselkompetenzen, um die wertvolle Ressource der Pflegenden langfristig an eine Klinik zu binden. Dabei ist es wichtig, die Kreativität und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter/innen zu erhalten. Führungspositionen sollen dabei eine Vorbildfunktion haben. Hierbei könnte man auch an die „Advanced Practise Nursing“ Ausbildung denken, die einen erweiterten Handlungs- und Tätigkeitsbereich ermöglicht, laut Frau Sabine Brase, Pflegedirektorin des Klinikum Oldenburg. Für eine erfolgreiche Praxisentwicklung ist dennoch eine Vielfalt an Pflegekräften wichtig, also von einjährig qualifizierten bis zu akademisch ausgebildeten Fachkräften. So kann ein konstruktives Miteinander gefördert werden.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

[Link zur Dissertation Daniela Rudolph - "Das Modell der Magnetkrankenhäuser"](#)



4. Update wecare professional

An dieser Stelle möchten wir Sie über unsere Angebotserweiterung informieren:

Seit Anfang dieses Jahres haben wir nicht nur Kooperationen mit Sprachschulen auf den **Philippinen** und in **Vietnam**, sondern arbeiten auch mit Partnern im **Iran** und **China** zusammen. Auch aus diesen Ländern garantieren wir die Anreise der **Pflegekräfte (Bachelor of Nursing)** und **Auszubildenden zur Pflegefachkraft mit B2-Sprachzertifikat**.

Für weitere Informationen u.a. über Rekrutierung, behördliche Prozesse, Integrationsmanagement und Fördergelder stehen wir gerne zur Verfügung.

Über uns:

wecare professional vermittelt Pflegefachkräfte und Auszubildende für den Pflegeberuf aus unterschiedlichen Ländern Asiens.

Unser Leistungsspektrum unterliegt einem ganzheitlichen Ansatz, so dass wir auf Basis des Anforderungsprofils sämtliche Prozesse abbilden. Dies beinhaltet insbesondere die Rekrutierung und Sprachausbildung bis B2, inklusive der Integrationskurse bereits im Heimatland. Darüber hinaus organisieren wir die Übersetzung/Beglaubigung sämtlicher Dokumente und die Umsetzung aller erforderlichen behördlichen Themen wie Anerkennung, Arbeitsmarktzulassung und Visum. Sobald alle notwendigen Dokumente vorliegen, planen wir die Anreise nach Deutschland. Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Beantragung von Fördergeldern oder bei Weiterbildungsträgern für die Gleichwertigkeit.

Des Weiteren stellen wir ab Ankunft in Deutschland ein Personnel Care Management als Integrationshilfe zur Verfügung, um die Pflegekräfte von Beginn an bei allen Themen außerhalb des Arbeitsplatzes zu unterstützen. Somit wird auch die Eingewöhnungsphase optimal gestaltet.



Weitere Informationen entnehmen Sie gerne unserer Website unter:

www.we-care-professional.com

oder unserer Broschüre unter:

https://we-care-professional.com/app/uploads/2021/05/wecare-professional_Broschüre_2021.pdf

oder erhalten Sie telefonisch unter: +49 40 68 99 64 84.

wecare professional GmbH

[Schenkendorfstraße 22](#)

[22085 Hamburg](#)

[Deutschland](#)

Tel.: +49 40 68 99 64 84

E-Mail: info@we-care-professional.com

Wenn Sie dauerhaft "wecare professional news" abbestellen möchten, senden Sie uns bitte eine Nachricht an:

mail@we-care-professional.com