



## **Zwischenbericht des „Deutschen Berufsverbandes für Altenpflege e.V.“ zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege**

Der DBVA legt gerne den Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege vor und begrüßt sehr, dass die Bundesregierung sich für die Förderung und Weiterentwicklung des Ausbildungsbereichs der Altenpflege einsetzt. Die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive mit ihren zehn Handlungsfeldern stellt hierbei eine große Chance zur Realisierung der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der inhaltlichen Entwicklung der Altenpflege dar.

Da nachweislich die größte qualitative und quantitative Herausforderung der Zukunft in der Bewältigung der pflegerischen Versorgung alter Menschen liegt, sind der Erhalt und die Weiterentwicklung der Altenpflegeausbildung und die Verbesserung der Rahmenbedingungen in der beruflichen und häuslichen Altenpflegepraxis unabdingbar. Die Weiterentwicklung der Altenpflege und die Realisierung weitergehender Kompetenzen in diesem Bereich, müssen sich an neunen und nutzerorientierten Netzwerken, Versorgungs- und Unterstützungssystemen orientieren. Hier kann und sollte durch die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive die Altenpflege in ihrer eigenen Rolle und das Altenpflegeprofil in klarer Abgrenzung zur Medizin und medizinnahen Pflege sowie zur Sozialarbeit politisch unterstützt werden. Nur hierdurch kann die berufliche Attraktivität der Altenpflege deutlich gesteigert werden. Die mehrfach aufgezeigten Folgen des demografischen und sozialen Wandels und die sich hieraus ergebenden Bedarfe und Bedürfnisse alter Menschen stehen in hoher Kongruenz zu den der Altenpflege immanenten Kompetenzen einer lebensweltorientierten und gerontologischen Begleitung und Betreuung. Der Fokus liegt neben medizinischer Pflege, insbesondere auf altersassozierter, sozialräumlicher Betreuung, Beratung und Begleitung, bzw. gezielter gerontologischer Inklusion.

### **Zwischenbilanz Leistung des DBVA**

Der DBVA hat sich aktiv für den konsequenten Einbezug altenpflegerischer Expertise und Kompetenzen für das Arbeiten in gemischten Teams eingesetzt. Der DBVA erkennt, dass die Zukunft der Behinderten- und Altenhilfe bzw. Altenpflege im Quartier und im Hilfe-Mix liegt, dies erfordert andere Kompetenzen als die einer überwiegend somatisch und medizinorientierten Pflege.

Der DBVA hat die Ergebnisse der Offensive aktiv sowohl mit Pressemitteilungen als auch über seine Webseite seinen Mitgliedern und in die Öffentlichkeit kommuniziert.

Auf das "Beratungsteam Altenpflegeausbildung" des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben wird sowohl über die Webseite als auch bei zahlreichen telefonischen und email- Anfragen verwiesen.

Der DBVA hat sich aktiv für den Erhalt der Altenpflege als Beruf und an der Weiterentwicklung der Altenpflegeausbildung im Bündnis für Altenpflege engagiert ([www.bündnis-für-altenpflege.de](http://www.bündnis-für-altenpflege.de)).

Der DBVA erkennt und fördert, dass Altenpflege eine neue Schlüsselfunktionen an den Übergängen zwischen Medizin und Sozialarbeit, sowie regionale Steuerungs- und Moderatorenfunktionen in Kommunen und Gemeinden übernehmen kann.

Die übergeordneten Ziele der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive: mehr Fachkräfte durch Akquise und Qualifizierung, Verbesserung der Arbeitssituation und höhere gesellschaftliche Wertschätzung sind leider noch nicht wahrnehmbar realisiert.

#### **Noch bestehende Probleme und Hemmnisse:**

- Es sind keine wahrnehmbare Verbesserungen zu den Themen: Akquise, Personalaufstockung, Entlohnung, Arbeitssituation, gesellschaftliche Anerkennung und öffentliche Wertschätzung zu verzeichnen. Dem DBVA werden nach wie vor unhaltbare Zustände in der Altenpflegepraxis geschildert.
- Ebenso wurden die Vorhaben: Teilzeitausbildung, Ausbildungsverbünde, Umschulungen, Durchlässigkeit, Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, familienfreundliche Strukturen, Gesundheitsförderung und Statistik nicht (ausreichend) verbessert.

Das zentrale Thema, bei der Qualitätsentwicklung der Altenpflege stellt die Altenpflegeausbildung dar. Dennoch:

- Die drohende Generalisierung der Pflegeberufe wirkt sich demotivierend, entwertend und frustrierend auf die Berufsgruppe Altenpflege und Berufsinteressierte aus.
- Altenpflegeschulen schließen, ordnen sich Krankenpflegeschulen unter oder entwickeln wegen der drohenden Generalisierung Lehrpläne nicht altenpflegebezogen und sozialraumorientiert weiter. Gleichzeitig ist die Gründung einer Vielzahl von neuen Altenpflegeschulen bundesweit zu verzeichnen.

- Die noch vorhandene Ausbildungsplatzkontingentierung in den Ländern und bei den Altenpflegeschulen ermöglicht den Ausbildungsbetrieben (stationäre und ambulante Altenhilfe) keine prospektive Planungssicherheit.
- Wegen Personalmangel werden Praxisanleitungen noch nicht (ausreichend) freigestellt, ausreichend entlohnt und durch AG bei der ausbildenden Tätigkeit unterstützt.
- Dringend müsste realisiert werden, dass berufserfahrene Altenpfleger/innen bundesweit die Leitung eines ambulanten Dienstes übernehmen können. Hier darf kein Ausschluss nach Jahr des Ausbildungsabschlusses erfolgen.

**Maßnahmenbezogenen Rückmeldungen:**

Vereinbarung	Name der Maßnahme	
I.1		<b>Die Zahl der Auszubildenden zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger soll ausgehend von den Einritten im Schuljahr 2010/2011 in den Schuljahren 2012/2013, 2013/2014 und 2014/2015 stufenweise um jährlich 10 Prozent gesteigert werden.</b>
I.1	I.1.4	Insgesamt ist eine Zunahme an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen, teilweise um 20-30%; starke Streuung nach Trägern und Ländern. Die Kontingentierung steht einer sinnvollen und betriebsadäquaten Entwicklung im Weg.
I.1	I.1.5	s.o.
I.1	I.1.6	Erfolgt, wenn das Bundesland eine Umlagefinanzierung hat Ambulante Unternehmen bedürfen einer gesonderten Ausbildungsplanung und Unterstützung
I.1	I.1.7	Weitestgehend erfolgt
I.1	I.1.8	Kaum erfolgt
I.1	I.1.9	Nicht erfolgt – sehr problematisch
I.2		<b>Es sollen mehr Jugendliche in der Phase der Berufsorientierung an das Beschäftigungsfeld der Altenpflege herangeführt werden. Der Stellenwert der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und der Einstiegsqualifizierungen soll erhöht werden.</b>
I.2	I.2.1	Zum teil erfolgt
I.2	I.2.2	Nicht erfolgt
I.2	I.2.3	erfolgt

I.2	I.2.4	erfolgt
I.2	I.2.5	Weitestgehend erfolgt
I.3		<b>Es sollen mehr männliche Jugendliche für die Altenpflegeausbildung gewonnen werden. Auch bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund soll verstärkt das Interesse an dieser Ausbildung geweckt werden.</b>
I.3	I.3.1	Aktionen erfolgt
I.3	I.3.2	Noch ohne Erfolg
I.3	I.3.3	Nicht bekannt
I.3	I.3.6	Teilweise erfolgt
I.3	I.3.7	Teilweise erfolgt
I.4		<b>Die Ausbildungsvermittlung zwischen Ausbildungssuchenden und Pflegeeinrichtungen soll verbessert werden.</b>
I.4	I.4.1	Teilweise erfolgt
I.4	I.4.2	Teilweise erfolgt
I.5		<b>Der Auf- und Ausbau von Ausbildungsverbünden zwischen stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten sowie Pflegeschulen soll deutlich vorangebracht werden. Es sollen mehr regionale Netzwerke zum Arbeitsmarkt Altenpflege geschaffen und etabliert werden.</b>
I.5	I.5.1	Vereinzelt erfolgt
I.5	I.5.2	Wenn Bundesland Umlagefinanzierung vorsieht
I.5	I.5.3	Nicht erfolgt

I.5	I.5.5	Nicht erfolgt
I.6		<b>Es soll eine bundesweite Informations- und Beratungsstelle für Pflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen auf Bundesebene eingerichtet und ein bundesweites Online-Informationsportal zur Altenpflegeausbildung aufgebaut werden.</b>
I.6	I.6.3	Den Pflegeunternehmen nicht bekannt
I.6	I.6.4	Weitestgehend nicht bekannt
I.7		<b>Es soll gewährleistet werden, dass Auszubildenden in der Altenpflege eine angemessene Ausbildungsvergütung gezahlt wird.</b>
I.7	I.7.1	Noch immer gibt es Träger in einigen Ländern, die weit unter Tarif zahlen (wollen)
I.7	I.7.3	Wird angewendet. Schulen berichten aber auch von Ausnahmen bei Neugründungen von Schulen bzw. bei Trägern mit Fokus auf Umschulungen
I.8		<b>Es soll in allen Ländern geprüft werden, ob ein Umlageverfahren zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung in der Altenpflege eingeführt werden kann.</b>
I.8	I.8.2	Keine Angaben
II.1		<b>Es sollen verstärkt Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung, insbesondere Altenpflegehelfer/innen, zu Altenpflegerinnen/ Altenpflegern nachqualifiziert werden. Berufsbegleitende Angebote in Teilzeit sollen dafür vorrangig zur Verfügung gestellt werden. Sie sollen in ihrer zeitlichen und organisatorischen Ausgestaltung auf die Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf und Familie ausgerichtet sein.</b>
II.1	II.1.1	Festgestellt wurde wenig Interesse zur Nachqualifizierung

II.1	II.1.2	nein
II.1	II.1.3	nein
II.1	II.1.5	nein
II.3		<b>Es sollen Kooperationsverbünde auf und ausgebaut werden, um Nachqualifizierungen zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger zu bewerben, bedarfsgerecht anzubieten und zielgruppenbezogen durchzuführen.</b>
II.3	II.3.1	Nein, zu geringes Interesse auf der Bewerberseite
II.4		<b>Den Pflegefachkräften sollen kontinuierlich fach- und funktionsbezogene Fort- und Weiterbildungen angeboten werden. Die Rahmenbedingungen für Pflegefachkräfte, die berufsbegleitend an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen möchten, sollen verbessert werden.</b>
II.4	II.4.1	Zu wenig Angebote Noch immer wird Altenpfleger/innen in einigen Bundesländern der Zugang zur Leitung eines ambulanten Pflegedienstes verwehrt (je nach dem wann der Abschluss der Altenpflegeausbildung erfolgt ist). Ebenso wird Altenpfleger/innen der Zugang zu bestimmte Weiterbildungen verwehrt z. B. zur außerklinischen Beatmung/Intensivpflege(DIGAB). Die ist nicht haltbar.
II.4	II.4.2	Keine Angaben
II.4	II.4.3	Die Altenpflegepraxis unterstützt die akademische Qualifizierung nicht oder zu gering. Meistens ist die akademische Qualifizierung bei Arbeitgebern der Altenpflege (noch) nicht erwünscht.
II.4	II.4.4	Keine Angaben
II.4	II.4.12	Aktivitäten sichtbar

<b>II.5</b>		<b>Pflegefachkräften, die nach längeren Unterbrechungszeiten in den Beruf zurückkehren, soll der Wiedereinstieg durch spezielle berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen erleichtert werden.</b>
II.5	II.5.1.	Keine Angaben; keine signifikante Tendenz wahrnehmbar
<b>II.7</b>		<b>Berufserfahrene Altenpfleger/innen sollen bundesweit die Leitung eines ambulanten Dienstes übernehmen können.</b>
II.7	II.7.1	Muss dringend erfolgen. Noch immer wird Altenpflegern, mit einer Ausbildungszeit von einem Jahr Theorie und einem Jahr Anerkennungsjahr der Zugang verwehrt (Vertragsrecht! Zwischen KK und Spitzenverband) (z.B. in NRW).
<b>II.8</b>		<b>Es sollen mehr ungelernte und angelernte Hilfskräfte, die in Pflegeeinrichtungen arbeiten, an die Altenpflegehilfe- und Altenpflegeausbildung herangeführt werden.</b>
II.8	II.8.2	Kein Zuwachs, insges. Sehr problematisch
<b>III.1</b>		<b>Die Förderung der Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger soll dem wachsenden Fachkräftebedarf Rechnung tragen. Arbeitslos gemeldete Personen, die die gesetzlichen Anforderungen an die Verkürzung der Ausbildung erfüllen, sollen als Zielgruppen stärker für die Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger erschlossen werden.</b>
III.1	III.1.1	In den Ländern unterschiedlich. Zunehmend fördert die AGENTUR nicht. Je nach Veränderungen im Förderanspruch während der Ausbildungszeit müssen die Träger mit einer Finanzierung einspringen.
III.1	III.1.4	nein
III.1	III.1.5	nein
III.1	III.1.13	Die AGENTUR ist in vielen Regionen/Ländern nicht interessiert.
III.1	III.1.17	Nicht erfolgreich; Kompetenzfeststellungverfahren aufwändig; zu wenig geeignete und interessierte Bewerber
<b>IV.1</b>		<b>Die Berufe der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sollen modern weiterentwickelt und den heutigen Herausforderungen im Berufsfeld angepasst werden.</b>
IV.1	IV.1.2	Altenpflege ist nicht Krankenpflege im Alter. Eine generalistische Pflegeausbildung wäre unsinnig, kontraproduktiv, volkswirtschaftlich nicht vertretbar, bewirkt Kompetenzverlust, Fachkräftemangel und würde sich für die Altenhilfe ruinös auswirken. Es gilt die Altenpflege als Beruf und in ihren Strukturen zu erhalten,

		<p>weiterzuentwickeln und zu internationalisieren.</p> <p>Eine generalistische Pflegeausbildung hat Deutschland seit 1906 mit der Gesundheits- und Krankenpflege. Ein Rückbau in ausschließlich generalistische Ausbildungsstrukturen würde Millionen verschlingen, gewachsenen Strukturen zerschlagen, die zur Netzwerkbildung einer regionalen Altenhilfe notwendig sind.</p>
IV.1	IV.1.4	Nicht bekannt
V.1		<p><b>Beschäftigte in der Altenpflege, die über eine ausländische Berufsqualifikation verfügen, aber ohne Anerkennung im Helferbereich oder im Rahmen von Praktika arbeiten, sollen verstärkt zur Durchführung von Anerkennungsverfahren gewonnen werden. (Berufsbegleitende) Angebote für kompetenzorientierte Ausgleichsmaßnahmen sollen zur Verfügung gestellt werden.</b></p>
V.1	V.1.1	<p>Erfolgt bei einzelnen Trägern. Bekannt sind unterschiedlich kulturelle Hintergründe und daraus erwachsene Probleme. Unterschiedliche Qualifikationen (die Ausbildung hatte zumeist somatische Schwerpunkte) Sprachschwierigkeiten, kurze Verweildauer und Unkenntnis im Sozialversicherungssystem erschweren den Alltag. Hierdurch verliert die deutsche Altenpflege an Qualität.</p>
V.1	V.1.2	Keine Angaben
V.1	V.1.3	Nicht erfolgt
V.1	V.1.4	Keine Angaben
V.1	V.1.6	Keine Angaben; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.1		<p><b>In den stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten soll eine familienfreundliche Betriebskultur gefestigt und gestärkt werden.</b></p>
VI.1	VI.1.1	<p>Nein BDBVA Mitglieder beschweren sich weiterhin über familienunfreundliche Rahmenbedingungen.</p>

VI.1	VI.1.2	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.1	VI.1.3	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.1	VI.1.4	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.1	VI.1.5	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.1	VI.1.6	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.1	VI.1.10	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.2		<b>Die Kooperation zwischen den Pflegeeinrichtungen und den Kommunalverwaltungen soll intensiviert werden, um adäquate Betreuungsangebote für Kinder von Pflegekräften zu schaffen. Durch passgenaue Kinderbetreuungsangebote sollen Pflegekräfte, die einen Wechsel von einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, gezielt unterstützt werden.</b>
VI.2	VI.2.2	Vereinzelt gibt es gute Beginne
VI.3		<b>Stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Dienste sollen durch spezielle Beratungsangebote bei der Ausrichtung und Umsetzung der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden.</b>
VI.3	VI.3.1	Nein, keine praktischen Nutzen
VI.4		<b>Familienfreundliche Rahmenbedingungen sollen in der Altenpflegeausbildung stärker Berücksichtigung finden.</b>
VI.4	VI.4.2	Nicht erfolgt
VI.5		<b>Es soll verstärkt für eine familienfreundliche Ausbildungs- und Unternehmenskultur in den Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten geworben werden.</b>

VI.5	VI.5.1	Aktionen bewirken praktisch keine Verbesserung
VI.6		<b>Pflegekräfte, die nach Unterbrechungszeiten, wie z.B. Elternzeiten, wieder in den Beruf zurückkehren, sollen durch besondere Wiedereinstiegsprogramme stärker unterstützt werden.</b>
VI.6	VI.6.1	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.6	VI.6.2	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.6	VI.6.3	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.6	VI.6.4	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VI.7		<b>Pflegekräfte, die neben der Ausübung ihres Pflegeberufs die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, sollen stärker entlastet werden.</b>
VI.7	VI.7.1	kaum
VI.7	VI.7.2	kaum
VII.1		<b>Die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sollen verbessert werden.</b>
VII.1	VII.1.1	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VII.1	VII.1.2	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VII.1	VII.1.3	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VII.1	VII.1.4	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben
VII.1	VII.1.5	nein; keine Kenntnis von entsprechenden Vorhaben

VII.2		<b>Leitungs- und Führungskräfte von Pflegeeinrichtungen sollen durch Fort- und Weiterbildung besser in die Lage versetzt werden, den aktuellen Herausforderungen in Personalführung und Betriebsleitung gerecht werden zu können.</b>
VII.2	VII.2.1	Nicht bekannt
VII.3		<b>Die Gesundheitsförderung der Beschäftigten in der Altenpflege soll weiter verbessert werden. Gesundheitserhaltende Hilfsmittel sollen verstärkt eingesetzt werden.</b>
VII.3	VII.3.1	kaum
VII.3	VII.3.2	Keine wahrgenommene Änderung
VII.3	VII.3.3	Keine wahrgenommene Änderung
VII.4		<b>Pflegekräfte sollen stärker von Bürokratie entlastet werden.</b>
VII.4	VII.4.2	Initiativen zur Entbürokratisierung noch nicht angekommen
VII.5		<b>Die Löhne und Gehälter sollen sich stärker an den unterschiedlichen Anforderungen und Verantwortungsbereichen der Pflegekräfte ausrichten, damit die Altenpflege auch unter finanziellen Aspekten ein attraktives Berufs- und Beschäftigungsfeld darstellt.</b>
VII.5	VII.5.1	Keine Veränderung
VII.5	VII.5.4	Keine Änderung
VII.5	VII.5.5	Keine Änderung
VII.5	VII.5.6	Keine Änderung

VII.5	VII.5.7	Keine Änderung
VII.6		<b>Die Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften, Hilfskräften und Ehrenamtlichen soll besser strukturiert werden, damit sie sich in ihren Aufgaben optimal ergänzen.</b>
VII.6	VII.6.1	Keine wahrgenommene Änderung
VII.6	VII.6.2	nein
VII.6	VII.6.3	Hier ist Interesse erkennbar.
VII.6	VII.6.4	Keine Angaben
VII.6	VII.6.8	Keine Angaben
VIII.1		<b>Es soll eine gemeinsame Kampagne zum Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich der Altenpflege durchgeführt werden.</b>
VIII.1	VIII.1.1	Einzelne Kampagnen sind erfolgt. Absage der Kampagne auf Bundesebene ist ein deutliches Signal an Bewerber, dass die Altenpflegeausbildung ein Auslaufmodell ist – ein eklatanter Widerspruch zu den vereinbarten Zielen.
VIII.1	VIII.1.2	<a href="http://www.Bündnis-für-altenpflege.de">www.Bündnis-für-altenpflege.de</a> Das Bündnis wirbt intensiv für den Beruf und stellt seine Qualität und Unverzichtbarkeit öffentlichkeitswirksam dar.
VIII.1	VIII.1.3	s.o.
VIII.1	VIII.1.4	s.o.

VIII.1	VIII.1.5	s.o.
<b>VIII.2</b>		<b>Es soll eine Arbeitsgruppe zur Öffentlichkeitsarbeit eingerichtet werden, die die Zielrichtung und die Aktivitäten der Kampagne vorbereitet und die Finanzierung klärt.</b>
VIII.2	VIII.2.1	Keine Angaben
VIII.2	VIII.2.2	Absage der Kampagne auf Bundesebene ist ein deutliches Signal an Bewerber, dass die Altenpflegeausbildung ein Auslaufmodell ist – ein eklatanter Widerspruch zu den vereinbarten Zielen.
<b>VIII.3</b>		<b>Die auf Bundes-, Länder- und Verbandsebene bereits eingeleiteten Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zum Berufs- und Beschäftigungsfeld der Altenpflege sollen fortgeführt und ausgebaut werden.</b>
VIII.3	VIII.3.1	Teilweise
VIII.3	VIII.3.2	nein
VIII.3	VIII.3.3	ja
VIII.3	VIII.3.4	ja
<b>VIII.4</b>		<b>Es sollen mehr zielgruppen- und themenspezifische Informationsmaterialien zur Berufsorientierung und zu den inhaltlichen Zielsetzungen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive erstellt werden. Dabei sollen verstärkt moderne Medien genutzt werden.</b>
VIII.4	VIII.4.6	Zum Teil erfolgt, obliegt den Schulen, Trägern selber
VIII.4	VIII.4.7	Keine Angaben
<b>IX.1</b>		<b>Das Pflege-Neuausrichtungsgesetz soll auch dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Pflegekräfte zu verbessern.</b>
IX.1	IX.1.1	Keine Änderung, die Pflegedokumentation (s. aktueller Entwurf BMG) der Altenpflege scheint sich vom Setting Krankenhaus abzukoppeln
IX.1	IX.1.2	Initiativen/Entscheidungen zur Entbürokratisierung in ihren Wirkungen noch nicht einschätzbar

X.2		<b>Die Zulassung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten (bisher nur Kroatien) ist im Rahmen des Bedarfs durch Abschluss von weiteren Vermittlungsabsprachen auszuweiten.</b>
X.2	X.2.1	<p>Nicht effektiv          Die Fachexpertise „Altenpflege“ wird zunehmend aus dem Ausland nachgefragt, da diese im Ausland fehlt.</p> <p>Die spezifische Altenpflege muss in den Einrichtungen in Deutschland nachqualifiziert werden.          Z.T. hohe Vermittlungskosten und Vermittlungsrisiko (siehe Erfahrungen mit Fachkräften aus Vietnam, China, Spanien).</p>

Wiehl, den 25.05.2014

Ursula Kriesten  
 Mitglied in Bundesvorstand DBVA