

November 2015

ersatzkasse magazin. spezial

G 20634



vdek-Zukunftspreis 2015

Pflegekräfte der Zukunft – Ideen und Konzepte für
die zukünftige Rolle der Pflegekräfte in der Versorgung

vdek 
Die Ersatzkassen



LAiKA

Auf dem Weg zur Generalistik

Unterricht allein reicht nicht, es braucht auch die Praxis. Das Projekt LAiKA (Lernend Arbeiten in kooperativer Ausbildung) der imland Pflegeschule bringt Auszubildende in der Gesundheits- und Krankenpflege mit Fachkräften in der Altenpflege zusammen, um sie auf das Handlungsfeld Altenpflege vorzubereiten und den Blick für die Arbeit in der stationären Altenpflege zu weiten.

/Text/ Annette Kessen

Eine pflegerische Langzeitbeziehung ist im Krankenhaus nur bedingt erfahrbar. Natürlich werden dort auch viele alte Menschen behandelt, sodass Pflegekräfte in der Klinik grundsätzlich mit der Altenpflege in Berührung kommen. „Doch mit der Pflege im Altenheim an sich ist das nicht zu vergleichen“, sagt Philipp Jäger. Er ist seit Oktober 2013 Auszubildender für die Gesundheits- und Krankenpflege an der imland Pflegeschule in Rendsburg und hat im letzten Frühjahr vier Wochen im imland Seniorenhaus Nortorf gearbeitet. Dieser Praxismonat ist Teil eines Ausbildungskonzeptes, das die Brücke schlägt zwischen der Gesundheits- und Kran-



Kooperative Zusammenarbeit:
Hans-Joachim Carlsen und Susanne Untied.

LAiKA

(Preisgeld 7.000 Euro)

Kontakt / Ansprechpartner

imland Pflegeschule
Hans-Joachim Carlsen
Lilienstraße 20-28
24768 Rendsburg
Tel. 0 43 31 / 200 90 60
pflgeschule@imland.de
www.imland.de

kenpflege auf der einen und der Pflege älterer Menschen auf der anderen Seite. In dieser Zeit arbeiten Schüler gemeinsam mit Pflegefachkräften entweder in Nortorf oder im imland Seniorenhaus Eckernförde, dabei werden sie begleitet und betreut von Lehrern und Trainern. Sie lernen vor Ort. Philipp Jäger würde jetzt nicht behaupten, dass die Pflege im Krankenhaus oder in einer Senioreneinrichtung besser oder schlechter, leichter oder schwieriger ist. „Man bewegt sich einfach in zwei ganz unterschiedlichen Rahmen, man findet unterschiedliche Bedingungen vor. Die muss man kennen, und dann funktioniert es auch.“

Die Kenntnis über und das Verständnis für die jeweiligen Tätigkeitsbereiche der Pflege zu fördern, darauf komme es an, sagt Hans-Joachim Carlsen, Leiter der imland Pflegeschule. „Oft bestehen Vorurteile oder falsche Vorstellungen über die tägliche Arbeit in einer Senioreneinrichtung, die für die Pflege hinderlich sind. Mit unserem Konzept des kooperierenden Lernens wollen wir die Arbeit mit älteren Menschen aufwerten und damit auch die Attraktivität der Ausbildung mit dem Schwerpunkt Altenpflege steigern.“ Denn Altenpflege werde immer noch als die etwas schlechtere Krankenpflege angesehen. Um diesem Eindruck entgegenzuwirken, setzt LAiKA an den Bedürfnissen der Auszubildenden sowie an den entsprechenden Anforderungen heute und in Zukunft an. Die Ausbildungsqualität steht im Fokus. „Das kommt der Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte und Auszubildenden in der Pflege und damit auch dem Wohlergehen der Einrichtungsbewohner zugute.“

Philipp Jäger spricht von Überraschungen und Erfolgsmomenten, wenn er an seine Zeit in Nortorf zurückdenkt. „Überrascht, wie gut es mir dann doch gefallen hat.“ Und Erfolg? „Wenn der Pflegebedürftige lächelt. Wenn ich etwas Gutes bewirkt habe; der Bewohner kann zum Beispiel wieder alleine sein Gesicht waschen oder ein Brot schmieren.“ Anfangs sei es Neugierde gewesen, die den 23-Jährigen angetrieben habe. Neugierde auf den Alltag und Umgang im Pflegeheim, auf die Herausforderungen, Probleme und deren



Fotos (3): vdek/Annette Kossien

Bewältigung, und auf die Unterschiede im Vergleich zu seiner gewohnten Arbeitssituation, der Station im Krankenhaus. Manchmal rutscht ihm das Wort Patient heraus, meint aber Bewohner.

Solche Details ließen sich durch die praktische Arbeit vermitteln, sagt Praxisleiterin Britta Adjei. „Die Auseinandersetzung mit der Pflege beinhaltet viel üben, ausprobieren und Erfahrung sammeln. Gleichzeitig bringen die Schüler eigene praktische Fertigkeiten mit, die Anwendung finden.“ Schon innerhalb kürzester Zeit machten die Auszubildenden große Fortschritte und erweiterten ihre Kompetenzen. Großen Anteil daran hätten die fest angestellten Pflegekräfte der Einrichtung. „Von ihnen können die Pflegeschüler lernen, sich Beratung und Hilfe holen, mit ihnen zusammen die Pflege bewältigen.“

Auszubildende Vanessa Baumann, die ebenfalls im Frühjahr ihren Praxismonat in der Einrichtung Nortorf absolviert hat, erinnert sich an einen „schwierigen“ Bewohner, der überhaupt nicht mehr aus seinem Zimmer wollte. „Da habe ich mir Tipps und Tricks von den Mitarbeitern geholt. Die erzählten dann zum Beispiel über die Biografie des Bewohners, und da fanden sich dann Ideen, wie man ihn dazu bewegen konnte, aus dem Zimmer zu kommen.“ Sie ließen ihr den Freiraum, Dinge auszuprobieren, und standen der 20-Jährigen zur Seite. „Es braucht eben seine Zeit, um herauszufinden, was gut für den Bewohner ist“, erklärt Kursleiterin Gaby Vogelsang. Pflege sei ein Prozess, der von Zusammenarbeit, Vertrauen und Wertschätzung lebe. „Und zwar sowohl unter den Kollegen als auch zwischen Pflegekraft und Bewohner.“ Bewohnerin Margarete Thoms zumindest zeigt sich

begeistert über die Anwesenheit der Schüler. „Ich genieße es immer, wenn die jungen Leute da sind“, sagt die 94-Jährige. Sie helfen ihr im Alltag, beim Aufstehen, Waschen, Essen. Anfangs klappte noch nicht alles hundertprozentig, aber sie lernten schnell. Dabei lacht sie und gibt zu, dass ältere Menschen ja auch nicht immer ganz einfach seien. „Ich bin dankbar für all die Geduld.“ Und vor allem für die ihr geschenkte Zeit, die sie nicht missen möchte: häkeln, stricken, spazieren gehen, einkaufen auf dem Wochenmarkt, Akkordeon spielen, einfach nur plaudern.

Geschenkte Zeit, die sich Susanne Untied, Leiterin der Senioreneinrichtung in Nortorf, auch mehr für ihre Mitarbeiter wünscht. Denn die Hilfe der Auszubildenden und damit die zusätzlichen Kräfte seien eine Ausnahmesituation, der normale Alltag lasse ausgiebige Freizeitaktivitäten aus Kapazitätsgründen oft nicht zu. „Pflege braucht mehr Zeit“, fordert sie, und zwar mit Blick nicht nur auf die Pflegebedürftigen, sondern auch Pflegefachkräfte. Diese wollten ihren fachlichen und ethischen Ansprüchen an die Pflege gerecht werden. „Wenn sie dazu die Möglichkeit haben, wächst ihre Zufriedenheit, was letztendlich Menschen in den Altenpflegeberuf bringt.“ Vanessa Baumann zumindest könnte sich jetzt, nach diesen vier Wochen, durchaus vorstellen, in die Altenpflege zu gehen. „Man lernt die Menschen anders und besser kennen, als wenn man sie nur für eine begrenzte Zeit im Krankenhaus pflegt.“ Doch auch der Klinikalltag habe seine Vorteile mit seiner Abwechslung und Verschiedenheit der Aufgaben und Personen.

Bei LAiKa geht es aber auch gar nicht darum, den einen Pflegeberuf über den anderen zu stellen. Das Ziel ist, die Berufszweige so alltagsnah wie möglich zu erfahren, mit all ihren Möglichkeiten und Widerständen, Realitäten und Perspektiven. Und damit einen Beitrag zu leisten, den Herausforderungen an eine generalistisch ausgebildete Pflegefachkraft zu begegnen. ■

Bild links Kursleiterin Gaby Vogelsang (l.) sowie Praxislehrerin Britta Adjei kommen mit den Heimbewohnern ins Gespräch, wie hier mit der 94-jährigen Margarete Thoms.

Bild unten Die Auszubildenden Vanessa Baumann und Philipp Jäger geben Margarete Thoms im Alltag stets Hilfestellung, wo benötigt.





PROJEKT LERNNETZ

Jetzt und in Zukunft erfolgreich arbeiten

Die LWL Klinik Paderborn ist eine Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie mit 263 Betten und 60 Plätzen in der Tagesklinik. Versorgt werden etwa 3.250 stationäre und 10.000 ambulante Patienten pro Jahr. Das „Projekt Lernnetz“ hat individuelle und team-spezifische Qualifizierungsangebote für die Mitarbeiter der Klinik entwickelt. Hauptsächlich Pflegekräfte werden so unterstützt, die Herausforderungen im Psychiatriealltag besser zu meistern.

/Text/ Raffaele Nostitz

Herausforderungen gibt es im Berufsalltag einer psychiatrischen Akutklinik wie der LWL Klinik Paderborn genug, und den pflegerischen Mitarbeitern kommt dabei eine enorm wichtige Rolle zu. Patient wird hier, wer durch Ängste, Verzweiflung, Hilflosigkeit, Not in eine besonders schwierige Krise geraten ist. Bei solchen extremen psychischen Zuständen ist Schutz und professionelle Hilfe erforderlich, Patienten sehen dies aber nicht unbedingt ein und müssen unter Umständen gegen ihren Willen eingewiesen werden.

Um das Personal für die beruflichen Herausforderungen zu wappnen, wurde an der LWL Klinik Paderborn über viele Jahre das „Projekt Lernnetz“ – zu einem großen Teil von den Mitarbeitern selbst – entwickelt, das Bedarfe des Einzelnen wie auch des Teams ermittelt und in Teamentwicklungsmaßnahmen und Fortbildungen übersetzt. „Die handlungsleitende Frage bei dem Projekt lautet: Welche Kompetenzen brauchen die Mitarbeiter in den einzelnen Teams jetzt und in Zukunft, um erfolgreich arbeiten zu können?“, erläutert

Monika Seewald, seit 16 Jahren Pflegedirektorin in der LWL Klinik Paderborn und eine der beiden Leiterinnen des „Lernnetz“.

Wandel von Funktions- zu Bezugspflege

Das Patientenbild von psychisch Kranken hat sich in den letzten Jahrzehnten zum Positiven verändert, was eine Emanzipation der Rolle von Pflegekräften, damit allerdings auch höhere Anforderungen und eine intensivere Auseinandersetzung mit den Patienten mit sich brachte. „Der Patient hat heute mehr Mitspracherecht. Das heißt, dass alle Maßnahmen mit ihm verhandelt werden. Auch zu Patienten, die unter Zwang hier sind, bauen wir eine Beziehung auf und nehmen sie ernst. Pflegekräfte sind ein Stück weit der Anwalt des Patienten“, sagt Seewald. Pädagogin Hildegard Weigand, seit 1999 Qualitätsbeauftragte in der LWL Klinik Paderborn und ebenfalls Leiterin des „Lernnetz“, sagt: „Als ich hier anfang, wurde noch nach Funktionspflege gepflegt. Heute



Fotos (2): vdek/raffaele Nostitz
Projektleiterin Monika Seewald (4. v. l.) mit Mitarbeitern der LWL Klinik Paderborn; rechts Oberarzt Dr. Edmund Müller-Schachtrup, daneben die pflegerische Leitung Theresia Mertens

sind wir bei der Bezugspflege, die Pflegekraft wird dadurch sichtbarer. Aber es war für viele Mitarbeiter nicht leicht, sich nicht mehr über die Funktion zu definieren, sondern über die Beziehung zum Patienten.“

Nicht nur für die Pflege, sondern auch für die behandelnden Ärzte hat sich der Patienten Umgang verändert. Dr. Edmund Müller-Schachtrup, Oberarzt auf der Akutstation der LWL Klinik Paderborn, schildert: „Ein Patient fühlt sich ernst genommen und nimmt mich nicht als bedrohlich wahr, wenn ich mit ihm gemeinsam Medikationsdosen bestimme, ihn



Projektleiterin Hildegard Weigand

mit in die Dokumentation gucken lasse und ihn auch mal zur Teambesprechung mitnehme. Wir gehen anders und wohlwollender mit den Patienten um als früher. Aber natürlich muss ich auch Grenzen ziehen und kann nicht ständig Energie hineingeben, wenn ein Patient auf der Bremse steht.“

Teamentwicklungsmodule und Handlungswissen

Hier setzen die Teamentwicklungsmodule des „Lernnetz“ an. „Durch die Teamtage kennen wir unseren Bedarf, die Stärken und Schwächen der einzelnen Teammitglieder besser“, sagt Müller-Schachtrup. „In Rollenspielen üben wir, wie wir mit Patienten umgehen und sie im Gespräch halten, damit die Patientenbeziehung so konstruktiv wie möglich ist. Wir besprechen, welcher Mitarbeiter in welchen Bereichen Unterstützung braucht.“ So kann verbessert werden, dass die Teammitglieder aufeinander achten – aber auch auf sich selbst. Themen wie Stressbewältigung oder Konfliktmanagement werden ebenfalls an den Teamtagen behandelt.

Parallel zu den Teamentwicklungsmodulen, die jede Station durchführt, gibt es team- und disziplinübergreifende Fortbildungsreihen für das Handlungswissen in der täglichen Arbeit, also: Wie gehe ich mit diesem oder jenem Krankheitsbild am besten um? Denn es war eine wichtige Erkenntnis bei der Entwicklung des „Lernnetz“ und der Erarbeitung

des zugrundeliegenden Kompetenzkatalogs, dass Mitarbeiter weniger einen Bedarf haben, Krankheitsbilder erklärt zu bekommen, sondern vielmehr, eben das Handlungswissen zu vertiefen. Das zeigte sich, als alle Teams zu Beginn des Projekts umfangreiche Qualifizierungsbedarfsanalysen bei moderierten Treffen durchgeführt haben. An den Fortbildungen zum Handlungswissen können Mitarbeiter gezielt nach ihrem individuellen Bedarf – oder gemäß den Anforderungen auf ihrer Station – teilnehmen. Es gibt viele praktische Übungen und Fallbeispiele, und die verschiedenen Disziplinen können sich austauschen.

Theresia Mertens, pflegerische Leitung auf der gerontopsychiatrischen Station, sagt, sie habe beim „Lernnetz“ von diesem Austausch sehr profitiert. „Da sind die Rollen der einzelnen Berufsgruppen nochmal klarer geworden, etwa hinsichtlich Verantwortlichkeiten. Und ich nehme die Rolle der Pflegekräfte, die für vieles der erste Ansprechpartner sind, selbstbewusster wahr.“

Oberärztin Dr. Michaela Knoche, die Schulungen für den Umgang mit verschiedenen Persönlichkeitsstörungen durchführt, beurteilt positiv, dass sich die Teilnehmer durch die Fortbildungen mehr öffnen würden: „Es ist wichtig, dass man seine Kollegen anspricht, wenn man unsicher ist, und nicht denkt, dass man alles schon wissen müsste. Ich erlebe, dass die Teilnehmer durch die Fortbildungen zum Handlungswissen diesbezüglich etwas entspannter geworden sind.“

Das „Lernnetz“, das entscheidend zur Systematisierung der Personalentwicklung an der LWL Klinik Paderborn beigetragen hat, wurde im Zeitraum 2012 bis 2014 mithilfe verschiedener Fördermittel aufgebaut. Seither findet eine stetige Weiterentwicklung der einzelnen Maßnahmen statt und neue kommen hinzu; derzeit werden etwa Lernpartnerschaften erprobt. So soll sichergestellt werden, dass das Angebot stets dem Bedarf gerecht wird. „Nicht hinterherrennen, sondern vorausschauend vorangehen“, bringt es Pflegedirektorin Seewald auf den Punkt. ■

Projekt Lernnetz

(Preisgeld 7.000 Euro)

Kontakt / Ansprechpartner

LWL Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik Paderborn

Monika Seewald, Pflegedirektorin
Hildegard Weigand,
Qualitätsmanagementbeauftragte

Agathastraße 1
33098 Paderborn
Tel. 0 52 51 / 29 55 112
monika.seewald@lwl.org
hildegard.weigand@wkp-lwl.org



GEMEINSAMES LERNEN VON PFLEGE UND MEDIZIN

Für mehr gegenseitige Wertschätzung und Kooperation

Medizin und Pflege – beides rückt den Patienten in den Fokus. Im Sinne einer optimalen Behandlung sollten diese zwei Professionen eng miteinander zusammenarbeiten. Hier setzt das Projekt „Bildungscluster Greifswald/Neubrandenburg: Gemeinsames Lernen von Pflege und Medizin“ an. Es ist ein Kooperationsprojekt der Universitätsmedizin Greifswald mit der Hochschule Neubrandenburg, dem Diakonischen Werk und dem Landkreis Vorpommern-Greifswald.

/Text/ Annette Kessen

Die verstärkte Kooperation der verschiedenen medizinischen Berufsgruppen ist eine entscheidende Grundlage dafür, dass die künftige pflegerische Versorgung auf entsprechend qualitativ hohem Niveau aufrechterhalten werden kann. Darauf hat schon der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen 2007 hingewiesen. „Dies setzt voraus, dass die derzeit bestehenden akademischen Ausbildungsstrukturen für die Pflege und Medizin angepasst und als sich ergänzend angesehen werden“, sagt Prof. Dr. Wolfgang Hoffmann von der Universitätsmedizin Greifswald. Derzeit sind in Deutschland die Bildungsgänge für Mediziner und akademische Pflegefachpersonen nahezu vollständig getrennt.

Daher hat die Universität Greifswald gemeinsam mit der Hochschule Neubrandenburg vor zwei Jahren die Bildungsclusterstudie auf den Weg gebracht, die eine verstärkte interprofessionelle Zusammenarbeit in den Blick nimmt. Gemeinsam besuchten angehende Ärzte und Pflegefachkräfte vier

ausgewählte Lehrveranstaltungen. Das Projekt untersucht die Machbarkeit des gemeinsamen Lernens von Medizin und Pflege in theoretischer und praktischer Hinsicht, um gemeinsame Lehrangebote zu entwickeln. „So wie sich die Aufgabenfelder verändern, müssen auch die Lehr- und Lernangebote angepasst werden“, erklärt Dr. Adina Dreier von der Universitätsmedizin Greifswald. Kommunikation mit den Patienten, Kooperation zwischen den beiden Professionen und Teamorientierung sind aus ihrer Sicht drei Aspekte, die sowohl in der Medizin als auch in der Pflege eine wesentliche Rolle spielen. „Wir müssen ein Verständnis für den jeweils anderen Beruf fördern und Vertrauen schaffen“, ergänzt Prof. Dr. Roman Oppermann von der Hochschule Neubrandenburg. Die beiden Professionen sollten sich mehr auf Augenhöhe begegnen.

Eine Distanz zwischen Arzt und Pflegekraft, insbesondere im Krankenhaus, kann Sabrina Jaster bestätigen. Sie studiert Pflegewissenschaft und -management im fünften Semester und gehört zu den Teilnehmern der Bildungsclusterstudie. „Wenn man es schafft, Barrieren und Vorurteile abzubauen und stattdessen viel mehr miteinander redet, dann kommt das der Behandlung und damit dem Patienten wirklich zugute.“ Auch

Haben gemeinsam das Projekt auf den Weg gebracht (v. l. n. r.): Prof. Dr. Wolfgang Hoffmann, Helmut Schapper, Prof. Dr. Roman Oppermann, Dr. Adina Dreier und Peter Hingst.



Fotos (2): iudaf/Annette Kessen

Andreas Worm kennt das Problem der Hierarchie und mangelnden Kommunikation aus seiner Ausbildung als Physiotherapeut. Derzeit studiert der 34-Jährige Medizin. „Je früher dafür sensibilisiert wird, dass diese zwei Professionen sich ergänzen und voneinander lernen können, umso besser klappt auch die Zusammenarbeit später im Berufsalltag.“ Weder Ärzte noch Pfleger seien vor Fehlern gefeit, genauso wenig sei die eine Tätigkeit mehr wert als die andere. „Wir sollten uns gegenseitig mehr Respekt entgegenbringen.“

Die gegenwärtige Versorgungssituation beschreibt Peter Hingst, Pflegevorstand der Universitätsmedizin Greifswald, als sehr arztlastig. „Dabei kann Pflege viel mehr, als ihr derzeit zugetraut wird.“ Die Delegation arztentlastender Aufgaben sei ein guter erster Schritt, aber schöpfe das Potenzial nicht aus. „Pflegefachkräfte sind durchaus in der Lage, ganzheitliche Aufgaben zu übernehmen, anstatt nur ergänzende.“ Hoffmann spricht von Interprofessionalität als Schlüsselqualifikation. „Genau das fördert das gemeinsame Lernen – beide Seiten profitieren voneinander.“

Davon verspricht sich Alexander Werwath, Student der Gesundheitswissenschaften, auch mehr Akzeptanz seitens der Patienten. Er hofft, dass sich die Verzahnung am Bett widerspiegelt. „Wenn der Patient merkt, dass Arzt und Pflegekraft Hand in Hand gehen, lässt er sich vielleicht mehr von der Pflege sagen. Damit steigt die Wertschätzung für das, was man tut“, so der 23-Jährige. Die Anerkennung der Tätigkeit, betont Helmut Schapper von der Diakonie Mecklenburg, sei entscheidend für die Zusammenarbeit. „Medizin und Pflege müssen sich als Team begreifen.“ Je früher man beide Zweige systematisch verbinde, umso besser.

Allerdings, darauf weist Medizinstudent Robert Oehring ausdrücklich hin, komme es auf die richtige Themenauswahl an, wenn man zusammen im Hörsaal sitze. Es müsse relevant sein für alle und für die zukünftige berufliche Tätigkeit aller. Anbieten würden sich Anatomie, der Umgang mit Patienten oder praktische Anleitungen. Die Vorlesung „Einführung in die Community Medicine“ stellte die erste gemeinsame Lehrveranstaltung dar, es ging um bevölkerungsrelevante Krankheiten, wie sie entstehen und verlaufen, welche Risikofaktoren eine Rolle spielen und welche

Möglichkeiten der Gesundheitsversorgung sich auftun. „Das hat Sinn gemacht, damit konnten wir alle etwas anfangen.“ Auch das Simulationspatiententraining oder das gemeinsame Arbeiten auf der Palliativbildungsstation der Universitätsmedizin Greifswald erwiesen sich als geeignet für das gemeinsame Lernen, wie eine erste Evaluation zeigt, die dem Projekt insgesamt eine hohe Akzeptanz und Wirksamkeit bescheinigt.

Die Bildungsclusterstudie Greifswald/Neubrandenburg wird von einer Strategiegruppe unterstützt mit Akteuren aus Wissenschaft, Fach- und Berufsverbänden, Lehre, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung. Mittelbar soll sie an die bestehende Strategie „BildungsEntwicklungsPlanung“ des Landkreises Vorpommern-Greifswald angegliedert werden. Basierend auf den Studienergebnissen entwickelt sie eine Strategie zum gemeinsamen Lernen zwischen Medizin und Pflege, um die Attraktivität beider Ausbildungen zu steigern und Absolventen der Medizin und Pflege im Land Mecklenburg-Vorpommern zu halten. „Fakt ist, wir brauchen die Fachkräfte vor Ort, als drittgrößter Landkreis stehen wir vor besonderen Herausforderungen in der Versorgung“, sagt Dirk Scheer, Dezernent beim Landkreis Vorpommern-Greifswald. Aber die Probleme könnten Politik und Verwaltung nicht alleine lösen. „Es kommt auf das Zusammenspiel aller Akteure an. Hier hat die Strategiegruppe Vorbildcharakter.“

Das große Ziel des Projekts ist letztendlich, dass gemeinsames Lernen in die Regelcurricula beider Professionen implementiert wird. Das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales in Mecklenburg-Vorpommern habe bereits die Möglichkeit signalisiert, so Hoffmann. Jetzt komme es darauf an, weitere Lehrveranstaltungen für Medizin und Pflege durchzuführen, entsprechend zu evaluieren und anhand der Expertise der Strategiegruppe Umsetzungskonzepte zu entwickeln. Das gehe nicht von heute auf morgen. „Aber der eingeschlagene Weg ist richtig, davon sind wir überzeugt.“ ■



Die Studierenden (v. l. n. r.) Andreas Worm, Sabrina Jaster, Robert Oehring und Alexander Werwath bereiten sich gemeinsam auf die nächste Vorlesung vor.

Bildungscluster Greifswald/ Neubrandenburg: Gemeinsames Lernen von Pflege und Medizin

(Preisgeld 7.000 Euro)

Kontakt / Ansprechpartner

Prof. Dr. Wolfgang Hoffmann
Dr. Adina Dreier

Institut für Community Medicine

Abteilung Versorgungsepidemiologie und Community Health der Universitätsmedizin Greifswald

Ellernholzstraße 1-2
17487 Greifswald

Tel. 0 38 34 / 86 77 41

wolfgang.hoffmann@uni-greifswald.de

adina.dreier@uni-greifswald.de



Die Jury



Karl-Josef Laumann
Patientenbeauftragter der
Bundesregierung und
Bevollmächtigter für Pflege



Dr. Angelika Prehn
Vorstandsvorsitzende der
KV Berlin



Dr. Monika Schliffke
Vorstandsvorsitzende der
KV Schleswig-Holstein



Prof. Dr. Attila Altiner
Institutsdirektor an der
Universität Rostock



Prof. Dr. Thomas Klie
Jurist und Gerontologe

NACHWORT

Pflege zukunftssicher gestalten

Wir stehen vor einer großen Herausforderung. Künftig wird mehr älteren Menschen eine sinkende Zahl an Erwerbstätigen gegenüberstehen. Das führt auch dazu, dass qualifizierte Fachkräfte fehlen, nicht nur im Gesundheitsbereich. Aber kaum eine Berufsgruppe ist so unmittelbar mit den Herausforderungen des demografischen Wandels konfrontiert wie die Pflegekräfte. Höchste Zeit also, um sich Gedanken darüber zu machen, wie wir die pflegerische Versorgung in Zukunft gestalten wollen.

Deshalb hat der Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) seinen Zukunftspreis in diesem Jahr zum Thema „Pflegekräfte der Zukunft – Ideen und Konzepte für die zukünftige Rolle der Pflegekräfte in der Versorgung“ ausgeschrieben. Leitfragen waren: Wie können Pflegekräfte noch stärker in die Versorgung eingebunden werden? Wie lassen sich Aus- und Weiterbildung innovativ gestalten? Wodurch gewinnt das Berufsfeld an Attraktivität und wie vermeidet man Probleme im Berufsalltag?

45 Akteure haben ihre Projekte eingereicht, aus denen eine hochrangig besetzte Jury mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Gesundheitswesen drei herausragende Projekte ausgewählt hat: das Projekt LAiKA (Lernend Arbeiten in kooperativer Ausbildung) der inland Pflegeschule in Rendsburg, das „Projekt Lernnetz“ der LWL Klinik Paderborn sowie das Projekt „Bildungscluster Greifswald/Neubrandenburg: Gemeinsames Lernen von Pflege und Medizin“ der Universitätsmedizin Greifswald in Kooperation mit

der Hochschule Neubrandenburg, dem Diakonischen Werk und dem Landkreis Vorpommern-Greifswald. Alle drei Initiativen werden gleichrangig mit dem vdek-Zukunftspreis 2015 ausgezeichnet und erhalten jeweils ein Preisgeld in Höhe von 7.000 Euro.

Es freut mich wirklich sehr, dass wir mit dem vdek-Zukunftspreis nun schon zum sechsten Mal dazu beitragen können, Initiativen mit Modellcharakter ins öffentliche Blickfeld zu rücken. Idee des Preises war es, innovative Projekte, die sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels befassen, zu fördern und die Diskussion über eine bedarfsgerechte Versorgung für die Betroffenen anzuregen. Wir hoffen, mit der Auszeichnung die Initiativen dahingehend zu unterstützen, dass sie ihre erfolgreiche und wichtige Arbeit fortsetzen. Wie die Resonanz auf die aktuelle Ausschreibung sowie auch die Rückläufe der vergangenen Jahre zeigen, gibt es bereits eine Vielzahl bemerkenswerter Initiativen, was auch den Einfallsreichtum und das Engagement vor Ort zeigt.

Ich gratuliere den Preisträgern ganz herzlich und hoffe, dass ihre Projekte die Beachtung finden, die sie verdienen. Der vdek-Zukunftspreis will dazu beitragen.



Christian Zahn
Verbandsvorsitzender des
vdek und Juryvorsitzender

Ihr

Christian Zahn

IMPRESSUM

Das Sonderheft zum vdek-Zukunftspreis ist eine Beilage von *ersatzkasse magazin*.

Herausgeber Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek), Ulrike Elsner (Vorstandsvorsitzende des vdek, v.i.S.d.P.)

Gesamtverantwortung Michaela Gottfried (Leiterin Abteilung Kommunikation vdek)

Redaktion Annette Kessen, Raffaele Nostitz

Redaktionsanschrift
Askanischer Platz 1 | 10963 Berlin
Tel. 030/26931-1206
Fax 030/26931-2900
redaktion@vdek.com
www.vdek.com/magazin

Repro und Druck

Lausitzer Druckhaus GmbH, Bautzen

Titelfoto

Jiri Hubatka (imageBROKER) – F1online

Layout ressourcenmangel Hamburg GmbH
Lange Reihe 29 | 20099 Hamburg
www.ressourcenmangel.de