Heft 03.2014 | dialog@abvp.de · www.abvp.de

ABVP
Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V.

Das Magazin der privaten Pflege

im Dialog

Gefahrenquelle Arbeitsort

Recht
Die „Sozialen Medien“ und der Job

Marketing
Kunden und neue Mitarbeiter gewinnen

Perspektive
Die künftige Rolle der Kommunen in der Pflege

AS AG weiter auf Wachstumskurs

Christian Kuźmicki nimmt Tätigkeit auf

Die AS Abrechnungsstelle für Heil-, Hilfs- und Pflegeberufe AG befindet sich weiter auf Wachstumskurs. Die permanent steigende Kundenanzahl und das damit deutlich gestiegene Abrechnungsvolumen bestätigen das erfolgreiche Geschäftsmodell der AS AG.
Zur Fortsetzung dieses Kurses ist es nur konsequent, dass die AS AG - die inzwischen über 90 Mitarbeiter beschäftigt - auch die Führungsmannschaft um den Vorstandsvorsitzenden Christoph Harms verstärkt. Die AS AG freut sich daher, mitteilen zu können, dass ab dem 1. Oktober Christian Kuźmicki als Leiter des Abrechnungsbereiches "Hilfsmittel" für die AS AG seine Tätigkeit aufnimmt. Hier ein Kurzporträt von Christian Kuźmicki:

- Nach erfolgreichem Abschluss seines Betriebswirtschaftsstudiums an der Hochschule für Wirtschaft und Politik sammelte er Anfang der 1980er Jahre erste Berufserfahrungen bei Leistungserbringern im Augenoptiker-, Orthopädietechnik- und Zahntechnik-Bereich. Insbesondere in den Verhandlungen mit Kostenträgern sammelte er ein umfangreiches Verständnis zur Funktion des Gesundheitsmarktes.
- Anschließend war er als Geschäftsführer der rehaVital Gesundheitsservice GmbH in Hamburg - einer der stärksten deutschen Verbundgruppen im Rehabilitations-mittel-markt - tätig.
- Zuletzt konnte er mehr als elf Jahre als Geschäftsführer der RZH Rechenzentrum für Heilberufe GmbH in Wesel umfassende Erfahrungen in der Abrechnungsbranche sammeln.
- Neben zahlreichen sportlichen Aktivitäten (Schwimmen/Tauchen,...) zählen zu seinen Hobbies „Reisen, bzw. der Besuch von Kunstausstellungen".

Nach dem Ausscheiden des langjährigen Vorstandsvorsitzenden der AS AG, Helmut Harms, am 31. Mai 2014 hat nunmehr sein Sohn Christoph Harms - der bereits in den letzten 10 Jahren als Vorstand das Unternehmen prägte - diese Aufgabe übernommen. Neben Christian Kužmicki wird Christoph Harms seit August d. J. von Andreas Meyer - Kaufmännischer Leiter - unterstützt. Andreas Meyer, Sparkassenbetriebswirt, kann seine vielfältigen Erfahrungen als Geschäftsführer von Unternehmen im Finanzdienstleistungssektor bzw. von Lobbyinstitutionen bei der AS AG einbringen.

Als eine weitere Folge des Wachstums entsprachen die bisherigen angemieteten Büroräume nicht mehr den Anforderungen an einen modernen Abrechnungs-Dienstleister. Die AS AG bezieht daher Ende September ihr eigenes Verwaltungsgebäude in Bremen, Am Wall 96-98. Diese 1950 erbaute und in 2013 von der AS AG erworbene Büroimmobilie wurde in den letzten Monaten grundsaniert sowie mit moderner Kommunikationstechnik und Büroarbeitsplätzen ausgestattet. Die AS AG freut sich, in Zukunft ihre Kunden und Geschäftspartner am neuen Standort begrüßen zu können.

AS Abrechnungsstelle für Heil-, Hilfs- und Pflegeberufe AG
z.Z. Breitenweg 29-33
28195 Bremen
Tel. 0421 339 08 70

AS ABRECHNUNGSSTELLE für Heil-, Hilfs- u. Pflegeberufe AG

Gut für mich!

Die Wahl für die **AS AG** als Servicepartner war ein echter Volltreffer!

Mein fester Sachbearbeiter betreut mich persönlich und Auszahlung erfolgt bereits nach 48 Stunden.

Unser Service:

- ✓ Datenträgeraustausch
- ✓ Liquidität
- ✓ Kostenersparnis
- ✓ Transparenz
- ✓ Individuelle Betreuung
- ✓ Zeitersparnis

Sonderkonditionen schon ab 0,65 % für ABVP-Mitglieder

... einfach nur hanseatisch!
zuverlässig · solide · kompetent

Breitenweg 29-33
28195 Bremen
Tel. 0421 / 339 08 78
Fax. 0421 / 339 08 79
e-mail: info@as-bremen.de
Internet: www.as-bremen.de

Norbert Schultz
Vorsitzender des Vorstandes

Liebe Mitglieder,

gleich in zweifacher Hinsicht haben in den letzten Wochen weitere Verbesserungen innerhalb Ihres ABVP stattgefunden. Zum einen wurde die Pflegefachlichkeit des ABVP mit Herrn Florian Wernicke, Fachwirt im Sozial- und Gesundheitswesen, neu besetzt. Eine Vorstellung lesen Sie auf Seite 15. Zum zweiten ist Herr Wernicke als Länderreferent Mitte unmittelbar zuständig für die Mitglieder in Sachsen und Thüringen. Er betreut die Länder von der neuen Geschäftsstelle Mitte in Leipzig. Die persönliche Betreuung unserer Mitglieder liegt uns als Verband besonders am Herzen und mit der Einrichtung einer weiteren Geschäftsstelle sind wir hier erneut ein Stück vorangekommen.
Hinweisen möchte ich auf die neue Rubrik „Perspektive – Die politische Stimme der ambulanten Pflege" (ab Seite 12). Hier werden vorrangig politische Themen aus den Ländern sowie der Bundesebene behandelt. Sie erhalten die „Perspektive" zukünftig einmal monatlich als pdf-Datei per E-Mail. Im Verbandsmagazin wird dann regelmäßig ein Thema ausführlicher dargestellt. Aber nicht nur die ABVP-Mitglieder, auch Lobbyvertreter und diverse Politiker werden unsere Sicht der Dinge künftig regelmäßig erhalten. Dies soll unsere Stimme nach außen sein und der ambulanten Pflege noch mehr Aufmerksamkeit verschaffen.
Sehr herzlich lade ich Sie auch zu unserer Bundesmitgliederversammlung ein und möchte Sie auch von dieser Stelle aus dazu auffordern, aktiv an der Gestaltung des ABVP mitzuwirken und Ihr Mitgliedsrecht zu gebrauchen. Bei der diesjährigen Versammlung stehen unter anderem die Wahlen für den geschäftsführenden Vorstand an.
Die Bundesmitgliederversammlung findet in diesem Jahr am 15. November in Hamburg statt. Bereits am 14. November können interessierte Mitglieder an dem ABVP- Kongresstag mit einer interessanten Fachtagung teilnehmen. Dieser Tag wird mit einer gemeinsamen Abendveranstaltung ausklingen. Wer Hamburg im Nachgang der Versammlung auch privat am Samstagabend näher kennenlernen möchte, sollte die Chance nicht verpassen und einen weiteren Tag- vielleicht mit netten Kollegen- dranhängen. Nähere Einzelheiten zu diesen zwei Tagen finden Sie auf Seite 16.

Ich freue mich, Sie zahlreich bei unserer Mitgliederversammlung begrüßen zu können und wünsche Ihnen bis dahin eine angenehme Zeit.

Ihr Norbert Schultz

Inhalt

Servicepartner
- Vorstellung Herr Kuźmicki ▶ 2

Intern
- Der Bundesgeschäftsführer informiert ▶ 4
- Vorstellung Herr Wernicke ▶ 15
- Bundesmitgliederversammlung des ABVP e.V ▶ 16

Recht
- Gefahrenquelle Arbeitsort ▶ 6
- Die „Sozialen Medien" und der Job ▶ 8

Marketing
- Kunden und neue Mitarbeiter gewinnen ▶ 10

Perspektive
- Die künftige Rolle der Kommunen in der Pflege ▶ 12
- ABVP im Gespräch mit Staatssekretärin Klaan ▶ 13
- ABVP diskutiert mit FDP-Fraktion über Pflegethemen ▶ 13

Nachgefragt bei
- Alternativen zum Fachkräftemangel im Gespräch ▶ 14

Buchtipp ▶ 15

Impressum

ABVP im Dialog ist die offizielle Mitgliederzeitschrift des Arbeitgeber- und BerufsVerbandes Privater Pflege e.V. (ABVP e.V.), Hannover.

Herausgeber:
Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V., Hannover, Bundesgeschäftsstelle, Goseriede 13, 30159 Hannover

Telefon: 0511 / 515 111 - 0
Telefax: 0511 / 515 111 - 8109
Email: dialog@abvp.de
Internet: www.abvp.de
v.i.S.d.P.: Geschäftsführender Vorstand des ABVP e.V.

Redaktion:
Jens Oberheide

Anzeigenkontakt:
Redaktion „ABVP im Dialog", Goseriede 13, 30159 Hannover, Email: dialog@abvp.de

Layout + Druck:
System Print Medien GmbH, Am Kellerberg 16, 04349 Leipzig
Telefon: 03 42 98 / 7 59 - 0
Telefax: 03 42 98 / 7 59 - 24
www.systemprint.de

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Sofern nicht extra angegeben: ©2014 ABVP e.V.

Beiträge von Gastautoren geben nicht zwingend die Meinung des ABVP e.V. wieder.

– Irrtümer vorbehalten –

Der Bundesgeschäftsführer informiert

„Wir sind für Sie da!“

Liebe Mitglieder, Herr Schultz hat es soeben klar hervorgehoben. Der ABVP konzentriert das, was ihn auszeichnet: die individuelle und effektive Beratung seiner Mitglieder, auch vor Ort.

v.l.n.r.: C. Schieder, F. Zachow, S. Kurtz, L. Krause, K. Lüdders, F. Wernicke, M. Freimeyer, M. Beisner (außerdem im Team: N. Scholz, J. Oberheide)

Wir haben nunmehr mit der Eröffnung der Geschäftsstelle Mitte in Leipzig insbesondere die östlichen Bundesländer durch einen weiteren Länderreferenten gestärkt, der neben den Landesverhandlungen vor allem in pflegefachlicher Hinsicht die Mitglieder unterstützen kann. Dass der Fokus im Moment auf der wissenschaftlich begleiteten Pflege liegt, erkennt man bereits an den laufenden Verhandlungen zu der Pflegetransparenzvereinbarung ambulant, deren öffentliche Kritik in aller Munde ist. Auch die vom ABVP angestoßene notwendige Vergütung pflegerischer Prophylaxen ist mit der Konzentration auf die unterschiedlichen Professionen Ihrer Verbandsvertreter in besten Händen. Der ABVP steht für individuelle Betreuung, Begleitung und Beratung auf allen drei Säulen der Interessen seiner Mitglieder: Pflege - Recht - Unternehmertum!

Ankündigung

Ferner darf ich an dieser Stelle noch eine Ankündigung machen: Am 15. November findet in diesem Jahr die Bundesmitgliederversammlung in Hamburg statt. Die satzungsmäßige Einladung nebst Tagesordnung erhalten Sie wie gewohnt rechtzeitig mit gesonderter Post. Am Tag zuvor findet in diesem Jahr der ABVP-Kongresstag statt. Im Mittelpunkt dieser Fachtagung steht die Frage, warum das provisorische, aber kommende Pflegestärkungsgesetz nicht einen schwerwiegenden Fehler des vormaligen provisorischen, aber in Kraft getretenen Pflegeneuausrichtungsgesetzes (PNG) ausgemerzt hat: das parallele Bestehen zweier Vergütungssysteme, nämlich die pauschale Komplex- und die zeitbezogene Vergütung! Verhandlungen und Gespräche auf Landes- und Bundesebene haben deutlich gezeigt, dass das, was hier versucht worden ist, nicht umsetzbar ist. Es ist Zeit, mit namhaften Vertretern aus Politik und Wirtschaft, sich hierüber intensiv auszutauschen und zu diskutieren.

Bekannte Größen aus der Pflegebranche haben bereits zugesagt. Der genaue Ablauf des ABVP-Kongresses wird Ihnen ebenfalls rechtzeitig bekannt gegeben werden. Merken Sie sich diesen Termin aber schon jetzt! Schließlich besteht sowohl beim Kongress als auch bei der Bundesmitgliederversammlung die Möglichkeit, mit verschiedensten Kooperationspartnern des ABVP mit deren Produkten und Dienstleistungen direkt in den Austausch zu kommen.

Im Nachgang der Tagung laden wir alle sehr herzlich zu einer gemeinsamen Abendveranstaltung ein. Nähere Informationen erhalten Sie mit der satzungsmäßigen Einladung zur Bundesmitgliederversammlung.

Die Teilnahme an dem ABVP-Kongress sowie an der Bundesmitgliederversammlung ist selbstverständlich kostenlos. Für die Abendveranstaltung wird eine Teilnahmegebühr erhoben. Die Übernachtungskosten sind ebenfalls selbst zu tragen.

Liebe Mitglieder, die Themen, über die Pflegewelt diskutiert, reißen nicht ab: branchenübergreifender Mindestlohn, Pflegemindestlohn, Pflegekammer, Pflege-TÜV, Entbürokratisierung in der Pflege, Pflegestärkungsgesetz und vieles mehr. Ich kann an alle nur appellieren, sich diesen Dingen sachlich und mit professioneller Beratung zu nähern. In der Vergangenheit ist es jetzt schon mehrfach vorgekommen, dass allzu schnelle Kurzschlussreaktionen zu keinem Erfolg geführt haben. Der ABVP möchte mit Ihnen, die die praktische und alltägliche Erfahrung haben, gemeinsam durch diese Themen gehen und Wegweiser für die Zukunft der Pflege sein. Ich darf daher eindringlichst alle aufmuntern, mit Ihren Kolleginnen und Kollegen und uns im Rahmen der Bundesmitgliederversammlung Lösungen zu erarbeiten.

Alles Gute,
Ihr Christian Schieder

Abrechnung | Software | Beratung | Marketing

BESTER SERVICE ZUM FAIREN PREIS
Abrechnung genau nach Ihren Wünschen

Für Mitglieder bereits ab 1,07 %!* inkl. aller Leistungen

Kein Stress mehr mit der Abrechnung: opta data lässt keinen Ihrer Wünsche offen. Als ABVP-Mitglied genießen Sie den **vollen Leistungsumfang im Klassik-Tarif schon ab 1,07 %** – inklusive Zugang zum Online Kundencenter, für mehr Überblick über Abrechnungen und Rechnungskorrekturen und Leistungsnachweise als digitale Kopien.

ABVP Sonderkonditionen nur für Mitglieder

www.optadata-gruppe.de – 0201 / 31 96 0

Lösungen, die verbinden. opta data

Gewinnen Sie

eine Verkaufs-Inhouse-Schulung

Lesen Sie auch den Artikel auf Seite 10

Der ABVP möchte eine Flyer-Sammlung aufbauen und diese online zur Verfügung stellen. Interessierte Mitglieder erhalten so die Möglichkeit, ihre Werbematerialien z.B. in inhaltlicher und gestalterischer Hinsicht auf deren Aktualität zu überprüfen. Hierfür benötigen wir Ihre Unterstützung.

Schicken Sie einfach den Flyer Ihres Pflegedienstes bis zum **31. Oktober 2014** (Datum des Poststempels) an den **ABVP e.V., Bundesgeschäftsstelle, Goseriede 13, 30159 Hannover,** und nehmen Sie teil an der Verlosung einer Verkaufs-Inhouse-Schulung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Teinameberechtigt sind alle Mitglieder des ABVP.
Das Tagesseminar richtet sich an alle Pflegedienstmitarbeiter bis max. 15 Personen und dauert einen Nachmittag (13 bis 18 Uhr), der Termin wird individuell vereinbart und findet bei Ihnen vor Ort statt. Das Seminar wird nach den individuellen Begebenheiten (Dienstleistungen, Personalstruktur usw.) Ihres Pflegedienstes aufgebaut und speziell auf Sie zugeschnitten. Im Seminar werden Verkaufsmethoden unter den Anforderungen an einen ambulanten Pflegedienst vermittelt. Um rentabel zu arbeiten, sind private Dienstleistungen und eine intensive Kundenbindung nötig. Der Kunde muss entsprechend seiner Wünsche umfassend beraten und zum Kauf einer bestimmten Dienstleistung überzeugt und nicht überredet werden. Durch praktische Übungen erlernen die Teilnehmer die richtige Kommunikation mit dem Kunden und erhalten viele wichtige Tipps, um ihr ganz persönliches Verkaufskonzept zu entwickeln.

ili-D

Die Pflegedusche.

100% Effizienz, 50% Verbrauch:

Patentierter Wohlfühlstrahl zur Optimierung des Energie- & Wasserverbrauchs - ab 6 Liter pro Minute

ili-D Wasserknipser, der Wasserhahneinsatz

Die Pflegedusche ili-D Viktoria: Verkalkungsfrei, wodurch ein geringerer Reinigungsaufwand im Bad entsteht. Aerosolarm und reduzierter Wassernebel führt zu weniger Feuchtigkeit im Bad. Weniger Spritzwasser für den Waschhelfer der Bewohner. Angenehmer Tropfenstrahl. Material und Qualität **Made in Germany** - garantiert lange Haltbarkeit - Ü-Zeichen: DIN 4109, P-IX 18360/ IA.

ilisin & Sohn GmbH Duschsysteme
Telefon 040-52 44 715 | www.handduschbrause.de

Fortsetzung: Arbeitsschutz

Gefahrenquelle Arbeitsort

Stephanie Kurtz
Länderreferentin Nord

In der letzten Ausgabe unseres Magazins haben wir Sie bereits darauf hingewiesen, dass als andere Gefahrenquelle der Arbeitsort in Betracht kommt und die Gefahren dort zu physischen und/oder psychischen Belastungen führen können, vor denen Sie Ihre Mitarbeiter schützen bzw. ihre Belastungen so gering wie möglich halten müssen.

Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) müssen Sie die Gefährdungen für Ihre Beschäftigten im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit beurteilen. Im Folgenden wird an Hand der in § 5 Abs. 3 ArbSchG aufgeführten Gefährdungen, auf die im Bereich der Pflege am häufigsten anzutreffenden Gefährdungen, hingewiesen:

1. Gefährdungen in der Arbeitsstätte

Die auf der Grundlage von § 18 ArbSchG erlassene Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) legt die grundlegenden Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten fest und beschreibt die zu erreichenden Schutzziele.

So hat der Arbeitgeber gem. § 3a ArbStättV die Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass von Ihnen keine Gefährdung für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Nach § 4 der ArbStättV hat der Arbeitgeber die Arbeitsstätte instand zu halten und festgestellte Mängel unverzüglich zu beseitigen. Insbesondere hat er dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden. Verunreinigungen und Ablagerungen, die zu Gefährdungen führen können, sind unverzüglich zu beseitigen.

Ein besonders wichtiger Punkt ist der Nichtraucherschutz und die Auflage nach § 5 ArbStättV an den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. In § 6 ArbStättV ist zudem ausdrücklich geregelt, welche Räume vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sind: Umkleideraum mit abgeschlossener und getrennter Aufbewahrungsmöglichkeit für Arbeitskleidung und Straßenbekleidung, Bereitstellen von Toiletten, ggf. Waschräume, Möglichkeit der getrennten Nutzung von Männern und Frauen und bei mehr als zehn Beschäftigten ein Pausenraum.

Das Nähere über die Anforderungen an die Arbeitsstätten nach § 3 Abs. 1 ArbStättV wird in einem Anhang „Anforderung an Arbeitsstätten“ näher geregelt. Die Vorschriften sind insbesondere auch im Hinblick auf die Unfallgefahren durch Stolperstellen (Schwellen, Teppiche, Kabel) und rutschige Böden zu beachten.

Für die Wohnungen der Pflegebedürftigen findet die ArbStättV keine Anwendung. Dennoch gibt es insbesondere auch dort Gefahrenquellen, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

2. Gefährdungen durch physikalische, chemische und biologische Einwirkungen

a. Physikalische Einwirkungen/physische Belastungen

Die Lasthandhabungsverordnung stellt mit Hinblick auf physische Belastungen Regelungen auf, insbesondere um Muskel- und Skeletterkrankungen zu verhindern, die durch bestimmte Hebe- und Trageарbeiten entstehen. Die Verordnung gilt nur für die manuelle Handhabung solcher Lasten, die auf Grund ihrer Merkmale (u.a. Gewicht, Unhandlichkeit) oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen eine Gefährdung für die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Mitarbeiter, insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringen. Manuelle Handhabung im Sinne dieser Verordnung ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last (Gegenstand, Mensch) durch menschliche Kraft; u.a. das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen oder Bewegen einer Last.

Im Anhang zu dieser Verordnung findet sich eine Auflistung von Merkmalen, aus denen sich die Gefährdungen für die Arbeitnehmer ergeben können. Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, die manuelle Handhabung solcher Lasten, die für Ihre Beschäftigten eine Gefährdung ihrer Gesundheit mit sich bringen, durch geeignete organisatorische Maßnahmen oder geeignete Arbeitsmittel / Hilfsmittel zu vermeiden. Kann eine den Arbeitnehmer gefährdende manuelle Handhabung von Lasten nicht vermieden werden, so haben Sie nach entsprechender Beurteilung Maßnahmen zu ergreifen, die eine Gefährdung für den Arbeitnehmer möglichst gering halten. In Betracht kommt hier beispielsweise die Verringerung des Lastgewichtes, des Arbeitstempos oder der Einsatz von Arbeitsmitteln.

Im Rahmen der Maßnahmenbeurteilung muss grundsätzlich auch die körperliche Eignung der Beschäftigten berücksichtigt werden. Hier gilt es insbesondere festzustellen, ob die betreffende Pflegekraft allein oder unter Umständen zu zweit das Heben des Patienten, z.B. aus dem Bett vornehmen kann oder ob der Einsatz eines Lifters in Betracht kommt. Sofern der Einsatz entsprechender mechanischer Hilfsmittel (z.B. Lifter) von Ihnen angeordnet wurde, hat der Arbeitnehmer nach entsprechender Einweisung in die Handhabung, diese bei der täglichen Arbeit entsprechend anzuwenden.

Nicht zu vergessen sind Ihre Mitarbeiter, die hauptsächlich in der Verwaltung und somit am Bildschirm (Computer) beschäftigt sind. Nach der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) müssen Sie als Arbeitgeber die für die Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen ermitteln und beurteilen. Danach müssen Sie festlegen, welche Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer erforderlich sind. Insbesondere im Anhang zu der Verordnung finden Sie die an einen Bildschirmarbeitsplatz zu stellenden Anforderungen.

Zudem haben Sie die Tätigkeiten der Arbeitnehmer so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Arbeiten oder durch Pausen unterbrochen wird. Dadurch soll insbesondere die monotone und geistig ermüdende Arbeit, Augenbelastung und einseitige Körperbelastung verringert werden. Darüber hinaus sind Sie verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person anzubieten und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit an Bildschirmgeräten, anschließend in regelmäßigen Abständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können. Der Beschäftigte kann dieses Angebot annehmen, muss es aber nicht. Die betreffende Untersuchung sollte nach Möglichkeit vom zuständigen Betriebsarzt vorgenommen werden.

b. Chemische und biologische Einwirkungen / Infektionsgefahr

In ihrer täglichen Arbeit kommen Ihre Mitarbeiter in engen Kontakt mit den Pflegebedürftigen, sei es bei der Grundpflege oder bei der Behandlungspflege. Hierbei besteht stets eine Infektionsgefahr. In diesem Bereich hat die Bundesregierung von ihrer Ermächtigung nach § 18 ArbSchG vielfältig Gebrauch gemacht und u.a. die Gefahrstoffverordnung, die Biostoffverordnung, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit erlassen.

Die Übertragung von Krankheitserregern ist sowohl über das Blut, den Atem, die Luft, die Schleimhäute als auch über andere Wege, wie z.B. einer Schnittverletzung möglich. Die Gefährdungsbeurteilung muss sich somit auf alle infektionsgefährdenden Tätigkeiten nach Art und Umfang beziehen, insbesondere bei denen Ihre Mitarbeiter Kontakt zu Körperflüssigkeiten und -ausscheidungen haben.

Nach den oben genannten Verordnungen sind Sie verpflichtet, sowohl notwendige Schutzausrüstungen, wie medizinische Einmalhandschuhe, Mundschutz, Schutzkittel als auch Desinfektionsmittel und sichere Medizinprodukte zur Verfügung zu stellen. Zudem sollten Sie einen Hygieneplan inkl. Hautschutz und Betriebsanweisungen für den Umgang mit Gefahrstoffen erstellen und Ihren Mitarbeitern aushändigen. Darüber hinaus müssen Sie in regelmäßigen Abständen Ihre Mitarbeiter über mögliche Infektionsgefahren, die Übertragungswege und die Schutzmaßnahmen unterweisen und belehren. Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zu veranlassen und Impfungen anzubieten. Zudem müssen Sie nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) im Rahmen des Gesetzes einen Betriebsarzt und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen, die Sie beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen.

3. Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit

Nicht zu unterschätzen bzw. zu vernachlässigen ist die Gefährdung von psychischen Belastungen in der Pflege, insbesondere durch Schichtarbeit, Zeitdruck, Stress oder auch Gewalterfahrungen und sexuelle Belästigungen.

Die psychischen Belastungen können chronische Erschöpfung, Schlafstörung, Angststörung bis zu schweren Depressionen oder auch psychosomatische Symptome wie Haut- und Rückenerkrankungen verursachen. Bei den Gewalterfahrungen können noch körperliche Verletzung bis hin zu Infektionen hinzukommen.

Zum Schutz Ihrer Mitarbeiter gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die Sie als Arbeitgeber in diesen Bereichen treffen bzw. anbieten können. An erster Stelle sollte für Sie die Kommunikation stehen, d.h. in Mitarbeitergesprächen, in Teambesprechungen sollten Konflikte und Probleme angesprochen und gemeinsam nach einer Lösung gesucht werden. Sofern die Möglichkeit besteht, binden Sie Ihre Mitarbeiter in die Dienstplangestaltung mit ein, stärken Sie die Eigenverantwortung Ihrer Mitarbeiter und geben Sie Ihnen Entscheidungsspielräume. Die regelmäßige Supervision sollte hierbei nicht fehlen. Zur Vermeidung von Gewalterfahrungen prüfen Sie die Möglichkeit, dass Sie bei aggressiven Patienten zwei Pflegekräfte einsetzen und richten Sie eine Notrufmöglichkeit für Ihre Mitarbeiter ein.

Darüber hinaus gibt es eine Fülle an Schulungen in diesem Bereich, die Sie Ihren Mitarbeitern anbieten bzw. mit Ihnen gemeinsam wahrnehmen können, das stärkt auch das Teambewusstsein.
Weitere Informationen zum Thema Arbeitsschutz erhalten Sie in Ihrer Geschäftsstelle des ABVP, auf der Homepage der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) www.bgw-online.de oder auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) www.baua.de , insbesondere auch Handlungsempfehlungen und Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung. Zudem besteht die Möglichkeit des Einsatzes eines externen Arbeitsschutzbeauftragten, wobei der ABVP hier mit Servicepartnern zusammenarbeitet, bei denen Sie als Mitglied vergünstigte Konditionen erhalten können, www.abvp.de – Service für Mitglieder.

Die „Sozialen Medien“ und der Job oder

Das Ende des Arbeitsverhältnisses

Viele Millionen Menschen nutzen die so genannten „Sozialen Medien“ (Facebook, WhatsApp, Twitter usw.). Insbesondere auf Facebook wird dabei von einigen Nutzern das gesamte Leben ausgebreitet und ausgewertet. Dass dies auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann, bleibt dabei oftmals unberücksichtigt. Der folgende Artikel soll sich mit der Frage beschäftigen, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen die Veröffentlichungen von Posts bei Facebook haben kann.

Oftmals teilen die Nutzer von Facebook ihr Leben nicht nur in Wort, sondern insbesondere auch in Bildern. Nicht nur, dass man bei der Veröffentlichung solcher Bilder das Recht der abgebildeten Personen am eigenen Bild berücksichtigen muss, kann die Veröffentlichung bestimmter Bilder sogar zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Posten von Bildern bei Facebook

Die Mitarbeiterin eines kommunalen Krankenhauses hatte sich in ihrem Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit und auch zur datenschutzrechtlichen Geheimhaltung nach § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes verpflichtet. Gleichwohl veröffentlichte sie auf ihrer Facebook-Seite mehrere Fotografien von sich und einem von ihr in der Klinik betreuten Neugeborenen, welches später verstarb. Die Bilder waren von ihrem Freundeskreis einsehbar. Nach der Anhörung der Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber wegen des dringenden Verdachtes einer schwerwiegenden Vertragspflichtverletzung wurde die Arbeitnehmerin von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt und das Arbeitsverhältnis außerordentlich und später hilfsweise ordentlich gekündigt. Die Arbeitnehmerin entfernte unmittelbar nach Erhalt des Anhörungsschreibens ihres Arbeitgebers die Fotos von ihrem Facebook-Auftritt und äußerte in der Anhörung u.a., es sei ihre Privatsache, „was sie auf Facebook posten würde“.

Gegen die Kündigung erhob die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage und hatte damit sowohl beim Arbeitsgericht als auch beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg Erfolg(Urteil vom 11.04.2014, 17 Sa 2200/13). Beide Gerichte hielten sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung für unwirksam. Das Landesarbeitsgericht konnte keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung sehen. Zwar habe die Arbeitnehmerin mit der Veröffentlichung und der Bilder des Patienten in ihrem Facebook-Auftritt ihre Schweigepflicht (sowohl arbeitsvertraglich als auch nach § 203 StGB und § 5 BDSG) als medizinische Mitarbeiterin verletzt. Auch stelle eine ungenehmigte Verbreitung von Patientenbildern in einem sozialen Netzwerk wie Facebook einen erheblichen Verstoß gegen die Schweigepflicht und das Persönlichkeitsrecht des Patienten dar. Darüber hinaus könne die Arbeitnehmerin auch gar nicht eingrenzen, wie die Bilder nach ihrer Veröffentlichung weiter veröffentlicht werden. Zwar sei der Personenkreis, der Zugang zu den unerlaubt veröffentlichten Bildern erhalten hatte zunächst begrenzt (auf die Freunde der Arbeitnehmerin) gewesen, gleichwohl habe die Arbeitnehmerin keinerlei Möglichkeit, einer weiteren Verbreitung der Bilder durch diese Nutzer entgegen zu wirken. Ein derartiges Verhalten sei deshalb „an sich“ ohne Weiteres geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen.

Trotz dieser eigentlich klaren Feststellungen des Landesarbeitsgerichtes hat es im konkreten Einzelfall die Kündigungen (außerordentliche und ordentliche) für unwirksam erklärt. Eine Kündigung kann immer nur das letzte Mittel sein. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf einem steuerbaren Verhalten des Mitarbeitenden, sei grundsätzlich davon auszugehen, dass das künftige Verhalten schon durch den Ausspruch einer Abmahnung positiv beeinflusst werden kann. Aus diesem Grund sei vor Ausspruch einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung regelmäßig der Ausspruch einer Abmahnung notwendig. Dies kann nur dann entfallen, wenn von vornherein erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten ist, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Umständen unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist, so das Bundesarbeitsgericht. Ob eine Verhaltensänderung nach der Abmahnung nicht zu erwarten ist oder eine sehr schwere Pflichtverletzung vorliegt, deren erstmalige Hinnahme der nach objektiven Umständen für den Arbeitgeber unzumutbar ist, entscheidet letztlich aber nicht der Arbeitgeber, sondern das Arbeitsgericht.

Im dargestellten Fall kam das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass es sich bei dem dargestellten Patienten um ein Baby gehandelt habe, bei dem sich die Gesichtszüge schnell verändern würden, sodass eine Individualisierung nicht mehr hätte erfolgen können. Auch hätten die Bilder keinen herabwürdigenden Charakter gehabt und die Kommentare der Klägerin zu den Bildern seien nur geeignet gewesen, den Betrachter für den Patienten einzunehmen und Mitleid für ihn zu wecken; keinesfalls habe sich ein Betrachter durch die Bilder angeregt fühlen können, sich über den Patienten lustig zu machen oder sonstige negative Gefühle zu entwickeln. Die Arbeitnehmerin habe mit der Veröffentlichung der Bilder keine unlauteren Ziele verfolgt, vielmehr habe sie zu dem Patienten eine emotionale Bindung aufgebaut, der sie Ausdruck verliehen hat. Aus diesem Grund hielt das Landesarbeitsgericht eine Kündigung für nicht angemessen, vielmehr hätte eine Abmahnung ausgesprochen werden müssen.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes ist rechtskräftig. Aus dem Urteil wird man aber den Schluss ziehen können, dass eine sofortige Kündigung allein aufgrund der Veröffentlichung von Bildern von Patienten in der Regel nicht gerechtfertigt sein wird. Dies kann nur dann anders sein, wenn der Mitarbeitende mit der Veröffentlichung der Bilder in „Sozialen Medien“ den Patienten herabwürdigen oder lächerlich machen will. In diesem Fall dürfte dann sogar eine außerordentliche, fristlose Kündigung gerechtfertigt sein, ohne dass es vorab eine Abmahnung gegeben hätte.

Beleidigungen oder Bedrohungen des Arbeitgebers

Selbst bei Beleidigungen oder Bedrohungen des Arbeitgebers im Internet ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wenig restriktiver. So reichte bspw. dem Hessischen Landesarbeitsgericht (Urteil vom 28.01.2013, 21 Sa 715/12) die Äußerung eines Arbeitnehmers in einer offenen Facebook-Gruppe: *„ich kotze gleich..... so asoziale Gesellschafter gibt´s wohl kaum ein 2tes Mal: (Wie viele Lügen, sowie Gehälter bei Neulingen, welche vor dem Gesetz als „Sittenwidrig“ gelten, soll es noch geben :-(“*, nicht aus, eine Kündigung zu rechtfertigen. Das Gericht führt aus, dass es sich bei dem Eintrag zwar nicht um ein persönliches, vertrauliches Gespräch gehandelt habe und dass Äußerungen im Internet grundsätzlich die Gefahr einer schnellen und hohen Verbreitung in sich bergen, da die Einträge in der Regel zeitlich unbegrenzt abrufbar sind und grenzenlos kopiert werden können und der Erklärende mit der Einstellung in das Internet die Kontrolle über seine Äußerung verliere (vgl. Bauer/Günther, NZA 2013, S. 67 f. (70)). Andererseits – und dies war für das Landesarbeitsgericht entscheidend – würden sich Diskussionsbeiträge in einem Forum durch ihre Schnelllebigkeit auszeichnen. Zwar sei der Beitrag auch zukünftig noch auffindbar, jedoch würde aufgrund der Vielzahl der Einträge ein Bedeutungsverlust innerhalb des betreffenden Forums eintreten. Die Abfolge von verschiedenen Einträgen geschehe aufgrund der technischen Möglichkeiten oftmals mit einer sehr viel höheren Geschwindigkeit als in einem persönlichen Gespräch oder in einem Print-Medium. Diese Vielzahl und Geschwindigkeit der Einträge führe dann in ihrer Gesamtheit dazu, dass die einzelne Äußerung schnell wieder an Bedeutung verliert, weil sich die Diskussion bereits fortbewegt oder in eine andere Richtung entwickelt hat. Die Möglichkeit, dass eine unbegrenzte Zahl von Internet-Nutzern auf die streitgegenständliche Äußerung zugreifen könnten, würde dadurch ausgeglichen, dass bei der Vielzahl der Einträge die einzelne Erklärung wieder an Bedeutung verliert.

Besonders bemerkenswert sind die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichtes in seinem Urteil, dass sich die geringere Bedeutung einer Äußerung im Internet auch daran zeige, dass es den meisten Menschen schwerer falle, eine Kritik gegenüber dem Betroffenen persönlich zu erklären als sich hinter dem Rücken des anderen – sei es nun mündlich, schriftlich oder auf andere Weise – negativ zu äußern. Demzufolge führe gerade die virtuelle Anonymität des Internet dazu, dass erfahrungsgemäß bei vielen Nutzern die Hemmschwelle und damit auch das Niveau der Einträge sinken. Auf Grund der Schnelllebigkeit des Internets und seiner unübersehbaren Größe wiegt eine derartige Äußerung in ihrer herabwürdigenden Wirkung somit weniger schwer als eine Erklärung, die in einem persönlich adressierten Brief oder im Angesicht des Betroffenen getätigt wird und damit als abgegrenzter Einzelakt für sich steht. Im Ergebnis bedeutet dies, dass das Gericht die Ansicht vertritt, dass aufgrund des ohnehin niedrigeren Niveaus im Internet im Vergleich zum normalen menschlichen Zusammensein der Einzelne auch durchaus beleidigende Äußerungen tätigen könne, ohne dass dies unmittelbar durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses sanktioniert werden könnte. Dies hat aber letztlich zur Folge, dass man mit zweierlei Maß messen würde, nämlich einerseits beleidigende Äußerungen zwischen Personen unmittelbar zur Kündigung führen könnten, hingegen bei einer Beleidigung im Internet zunächst erst einmal abgemahnt werden müsste.

Geschäftsschädigende Äußerungen

Selbst geschäftsschädigende Äußerungen eines Mitarbeitenden im Internet führen nicht ohne weiteres zur Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis zu kündigen. So hatte das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 15.03.2013, 13 Sa 6/13) zwar entschieden, dass geschäftsschädigende Äußerungen eines Arbeitnehmers geeignet sind, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer hatte ein Video ins Internet eingestellt und in diesem bewusst wahrheitswidrig behauptet, bei seinem Arbeitgeber seien keine Fachkräfte vorhanden und es gebe an den Maschinen Sicherheitsprobleme, da diese nicht vollständig ausgerüstet seien. Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 31.07.2014, 2 AZR 505/13) vertrat jedoch in seiner Revision Ende Juli 2014 die Ansicht, dass unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls eine Kündigung nicht gerechtfertigt gewesen sei, da der Arbeitnehmer in seinem Video nur verdeutlichen wollte, weshalb er die Bildung eines Betriebsrates bei seinem Arbeitgeber für geboten hält.

Auszubildende

Zugunsten des Arbeitgebers bzw. des Ausbildungsbetriebes hat das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 10.10.2012, 3 Sa 644/12) in einem mittlerweile rechtskräftigen Urteil entschieden, dass dann, wenn ein Auszubildender auf seinem privaten Facebook-Profil unter der Rubrik „Arbeitgeber“ die Eintragung: *„Arbeitgeber: menschenschinder & ausbeuter / Leibeigener ?? Bochum / daemliche scheisse fuer mindestlohn - 20 % erledigen“* angibt, das Ausbildungsverhältnis fristlos gekündigt werden kann. Das Landesarbeitsgericht sah hierin eine grobe Beleidigung des Arbeitgebers und aufgrund der erheblichen Ehrverletzung kam es im Rahmen der Güterabwägung zu dem Ergebnis, dass eine fristlose Kündigung des Ausbildungsverhältnisses zulässig sei. Das Gericht stellte in seinem Urteil fest, dass es keinen irgendwie gearteten Freiraum gebe, im Netz ehrkränkende Äußerungen über andere abgeben zu können.

Die Liste der Beispiele ist durchaus noch erweiterbar, im Ergebnis ist aber für das Arbeitsverhältnis festzustellen, dass Beleidigungen auch im Internet durchaus arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können. Wenngleich in der Regel die Arbeitsgerichte zugunsten der Arbeitnehmer entschieden haben, kann dies nicht als Freibrief für die Arbeitnehmer verstanden werden, den Arbeitgeber im Internet beleidigen und diffamieren zu können. Anders als bei einer direkt geäußerten Beleidigung wird der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung wegen einer Beleidigung im Internet in der Regel eine Abmahnung ausgesprochen haben müssen. Bleibt abzuwarten, ob auch das Bundesarbeitsgericht einen Unterschied zwischen einer Beleidigung im Internet und der unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber ausgesprochenen Beleidigung sieht. Rechtlich vernünftig wäre dies nicht, da auch das Internet kein rechtsfreier Raum sein kann.

Dr. Frank Oettler

Rohlfing · Pfahl · Oettler
Rechtsanwälte · Fachanwälte

Wie Sie mit einem attraktiven Pflegedienst-Flyer

Kunden und neue Mitarbeiter gewinnen

Frank Zachow
Länderreferent West

Obwohl Werbematerialien wie Flyer und ein Internetauftritt unverzichtbar sind, wird in der Praxis der Pflegedienst-Flyer eher stiefmütterlich behandelt.

Vor vielen Jahren erstellt, fristet er ein trostloses Leben in der Dokumentenmappe oder verstaubt in der Schublade der Pflegedienstleitung. Wir möchten Ihnen Tipps geben, wie Sie in vertretbarer Zeit einen guten Flyer konzipieren, die Aufmerksamkeit Ihrer Kunden und neuer Mitarbeiter gewinnen und Ihren Umsatz ankurbeln.

Flyer sind für Pflegedienste eine werbewirksame und kostengünstige Chance, Kunden und potentielle Mitarbeiter zu informieren und das Image des eigenen Betriebs zu pflegen. Flyer veranschaulichen durch Schlagwörter und Bilder Ihren Kunden und deren Angehörigen sowie Bekannten, welche Dienstleistungen, Veranstaltungen oder Schwerpunkte der Pflegedienst anbietet. Neue Mitarbeiter klärt ein gut gemachtes Faltblatt über den zukünftig attraktiven Arbeitsplatz auf. Auch im Zeitalter des Internets und des Smartphones hat das Druckwerk seine Bedeutung nicht verloren. Der Flyer wird in die Hand genommen und erreicht dadurch Aufmerksamkeit. Außerdem lässt er sich gut aufheben oder in der Familie weitergeben.

Die Vorteile

Flyer sind flexibel einsetzbar. Sie eignen sich für die unterschiedlichsten Anlässe, zum Beispiel zur Information über neue Leistungsansprüche der Pflegeversicherung, zur Eröffnung einer neuen Filiale, zur Bewerbung eines Seniorennachmittags etc.
Die Verteilung von Faltblättern ist einfach. Sie geschieht per Post und im persönlichen Gespräch oder die Druckerzeugnisse liegen in Krankenhäusern, Arztpraxen, Apotheken und Sanitätshäusern zur Selbstbedienung aus.
Im Gegensatz zu anderen kostenintensiven Marketingmaßnahmen wie Zeitungsannoncen oder Broschüren ist ein Flyer günstig. Online-Druckereien drucken 5000 Handzettel im Format Din A6 für knapp 50,00 Euro.
Schnell-Leser bevorzugen den Flyer, weil er stichwortartig das Wesentliche darstellt und auf detaillierte Ausführungen bewusst verzichtet. Leser, die Hintergrundinformationen möchten, fordert der Flyer zum Handeln auf – zum Beispiel zum Vereinbaren eines Beratungstermins. Diese handlungsfördernde Wirkung wird verstärkt, wenn der Leser den Flyer als Gutschein oder Gewinnspiel verwenden kann.

Die Zielgruppe

Wer seinen Pflegedienst-Flyer an seiner Zielgruppe vorbeigestaltet, wird kein positives Feedback erhalten. Es ist ein Unterschied, ob Sie den Flyer für einen Pflegebedürftigen oder für einen Angehörigen formulieren möchten. In einem Flyer für Pflegebedürftige stehen die Bedürfnisse des Pflegebedürftigen im Mittelpunkt, in einer Flyer-Variante für Angehörige sollten Sie den Nutzen Ihrer Leistungen für die Pflegeperson abbilden. Die wichtigsten Zielgruppen für ambulante Pflegedienste sind neben dem Pflegepatienten und dessen Angehörigen insbesondere Nachbarn, Freunde, Bekannte oder Multiplikatoren wie Ärzte, Sozialdienste der Krankenhäuser, Berufsbetreuer, Apotheken, Kirchengemeinden und Selbsthilfegruppen.

Die Kernbotschaft

Wenn die Zielgruppe fest steht, lässt sich eine Kernbotschaft formulieren. Sie drückt in einem Satz aus, was der Leser unbedingt wissen muss und worum es im Flyer gehen soll. Möchten Sie zum Beispiel Ihre Kunden über das Pflegestärkungsgesetz aufklären, könnte die Botschaft lauten: “Mehr Leistungen für Pflegebedürftige ab dem 01.01.2014!“
Bei der Gestaltung eines Pflegedienst-Flyers verschafft eine Kernbotschaft eine inhaltliche Orientierung und hilft dabei, sich auf das Wesentliche zu beschränken. Ob eine Kernbotschaft zu den Zielen und den Zielgruppen passt und ob Sie wirklich gut formuliert ist, lässt sich meistens nur durch Tests herausfinden. Stellen Sie deshalb Ihren Flyer in einer Dienstbesprechung Ihren Mitarbeitern oder ausgewählten Patienten vor und prüfen Sie, wie das Faltblatt dort ankommt.

Praxistipp
Vermeiden Sie bei Ihrer Kernbotschaft Aussagen wie „Wir erbringen Leistungen der Grundpflege nach SGB XI und Häusliche Krankenpflege nach §132 SGB V“. Der Wunsch des Lesers ist nicht die Leistung, sondern der Nutzen der daraus resultiert. Besser: „Ihre Selbständigkeit in den eigenen 4-Wänden unterstützen wir.

Die Gestaltung

Ein Flyer sollte über ein professionelles Aussehen verfügen. Kunden sind bei der Vielzahl der Werbung wählerisch und legen Flyer schnell ohne zu lesen zur Seite, wenn sie nicht wirken. Auch bei interessanten Texten ist die grafische Aufmachung von Bedeutung, wenn es um die Gesamtbeurteilung geht. Wer keine Zeit oder keine Erfahrung hat, sollte lieber einen Fachmann ranlassen.
Der Flyer-Klassiker hat sechs Seiten im Format DIN 6 lang, Leporello gefaltet. Der Vorteil dieses Formats ist, dass es nicht nur problemlos in die Jackentasche passt, sondern auch in einen handelsüblichen Umschlag und somit kostengünstig versandt werden kann.
Die Titelseite als Blickfang soll den Leser neugierig machen. Schon der Titel (Kernbotschaft) muss ausdrücken worum es geht bzw. welchen Nutzen Ihr Angebot dem Leser bringt.
Wenn die Titelseite das Interesse des Lesers gefunden hat, gehört sein nächster Blick meistens der Rückseite. Hier ist es wichtig, dass der Leser erfährt, mit wenn er es zu tun hat. Auf der letzten Seite ist Platz für die Kontaktdaten: Firmenadresse, Telefon- und Faxnummer, E-Mail-Adresse und Website. Ihr Firmenlogo und die typische Farbe müssen ebenfalls berücksichtigt werden, damit der Wiedererkennungswert gegeben ist.

Praxistipp
Schauen Sie sich Ihren Entwurf immer wieder an. Lassen Sie sich mindestens vier Wochen Zeit und sammeln Sie andere Flyer, aus denen Sie Anregungen holen können. Berücksichtigen Sie ebenfalls Flyer aus anderen Branchen.

Tipp:

Gewinnen Sie eine Verkaufs-Inhouse-Schulung in dem Sie einfach den Flyer Ihres Pflegedienstes an den ABVP e.V. schicken. **Mehr auf Seite 5.**

Kommen Sie schnell zur Sache.

Flyer werden selten mehr als ein paar Sekunden gelesen. Deshalb nennen Sie dem Leser am Anfang einen wichtigen Nutzen. Texten Sie kurze, einfache und leicht verständliche Sätze. Der Text muss interessant genug sein, damit der Leser nicht vorzeitig aussteigt.
Flyer werden oft zu sehr aus der Sicht des Anbieters getextet und zu wenig aus der Sicht des potentiellen Kunden. Vermeiden Sie eine zu starke „Wir“-Betonung im Text (Wir versprechen Ihnen). Besser ist es, den Kunden direkt mit der „Sie-Form“ anzusprechen (Sie können sich auf uns verlassen). Das schafft Nähe. Binden Sie in Ihrem Flyer-Text Emotionen ein. Ihr Pflegedienst-Flyer sollte Lösungen aufzeigen und Wünsche wahr werden lassen.
Entscheiden Sie sich für maximal drei Schriftgrößen und zwei Schriftarten, denn mehr wirkt optisch aufdringlich. Achten Sie auf eine größere Schrift. Schriftgröße 12 pt ist bei der klassischen Zielgruppe eines Pflegedienstes angeraten. Damit sorgen Sie auf jeden Fall für besonders gute Lesbarkeit. Auch die Gestaltung sollte klar sein, zum Beispiel dunkle Schrift auf hellem Grund. Als Schriftarten eignen sich sog. serifenlose Schriften am besten. Verzichten Sie im Text auf Unterstreichungen und Fettdruck. Zu viel bringt Unruhe und Leseabwehr statt Lesereiz. Aufzählungen sollten Sie auf fünf Punkte begrenzen, damit die Übersichtlichkeit nicht leidet. Der Text selber sollte linksbündig oder als Blocksatz ausgerichtet sein. Hierbei schaffen Abschnitte sowie Zwischenüberschriften Ankerpunkte fürs Auge und sorgen für eine bessere Lesbarkeit.

Praxistipp
Gestalten Sie Ihren Pflegedienst-Flyer so, dass er einen Mehrwert hat. Dann haben Sie gute Chancen, dass der potenzielle Kunde Ihre Werbung aufhebt und sich gegebenenfalls erinnert. Am besten binden Sie passend zum Angebot wichtige Informationen ein. Das können beispielsweise BE-Tabellen für Diabetiker sein.

„Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte“

Nutzen Sie Bilder. So sprechen Sie nicht nur den rationalen Menschen an, sondern Sie appellieren gleichzeitig an die emotionale Ebene. Sie werden schneller und nachhaltiger wahrgenommen. Viele Dienste verwenden Bilder von Mitarbeitern oder Pflegedienstautos. Die typischen Leistungen des Dienstes bleiben bei der Bildwahl meistens außen vor. Und dabei sind gerade Ihre besonderen Leistungen für den Leser interessant.
Fotos wirken aber nur dann gut, wenn sie professionell gemacht sind. Fotos für den Druck erfordern mindestens eine Auflösung von 150 dpi, ideal sind 300 dpi. Je geringer die Auflösung, desto unschärfer wird später das gedruckte Bild. Bei der Gestaltung ist weniger mehr. Besser wirken zwei große als vier kleine Bilder.
Beachten Sie das Urheberrecht von Fotos. In Flyern können Sie eigene Fotos einsetzen. Sind auf den Fotos Personen abgebildet, muss eine Zustimmung dieser für die Veröffentlichung vorliegen- am besten schriftlich. Besonders gute Fotos werden themenbezogen von Fotografen gestaltet. Diese Dienstleistung können Sie bei Ihrem Fotografen vor Ort in Anspruch nehmen oder Sie kaufen Fotos im Internet bei entsprechenden Anbietern. Aber Vorsicht, die Nutzungsrechte werden sehr unterschiedlich vergeben. Manche Anbieter erteilen Nutzungsrechte nur für eine begrenzte Nutzung.

Praxistipp-Checkliste
Inhalt
- Konzentrieren auf Kernbotschaft
- auf Kundennutzen eingehen
- Überprüfen der Kontaktdaten

Text
- Rechtschreibung und Grammatik
- Fremdwörter vermeiden
- kurze und aktive Sätze

Fotos
- Fotos und Grafiken mit Druckauflösung
- Fotos mit Bezug zum Inhalt
- Urheberrechte der Fotos beachten

Layout
- große und gut lesbare Schriftart
- maximal zwei verschiedene Schriftarten
- Layout passend zum Corporate Design

Verwendete und weiterführende Literatur:
„Wie Sie mit Flyern neue Kunden gewinnen“, Susanne Melles | „Mit Mini-Budget zum Maxi-Erfolg“, Rolf Leicher | „Wie Sie gute Flyer erstellen“, Dr. Jürgen Fleig | „Checkliste für wirksame Flyer“, Dr. Doris Doppler

» Vertrauen, aber auch Verbindlichkeit sind mir sehr wichtig. Beides bekomme ich bei RZH. «

Ali Celik, Geschäftsführer und Pflegedienstleiter
PFLEGE optimal GmbH in Krefeld

RZH macht Ihre Abrechnung und bietet Ihnen zahlreiche Dienstleistungen, die Sie individuell buchen können. Profitieren Sie jetzt von umfangreichen Leistungen zu Top-Konditionen!

Spezialist für Sonstige Leistungserbringer in der ARZ Haan AG

RZH.
Unsere Leistung geht auf Ihr Konto

Telefon 02 81 / 98 85-110 www.rzh.de

Die künftige Rolle der Kommunen in der Pflege

Diktat der Behörden und Rekommunalisierung der Pflege?

In diversen Bundesländern kommen zurzeit Vorstöße aus den Reihen der Politik, die die Rolle und Verantwortung der Kommunen in der Pflege stärken und ausbauen wollen.

Sicherlich spielen die vielen Landtagswahlen, die in Kürze anstehen oder vor kurzem abgehalten wurden und die politischen Profilierungen einiger Akteure eine Rolle. Jedoch scheint es -davon unabhängig- einen politischen Trend zu geben, der als Ziel eine staatliche Bedarfsplanung von Pflege und damit einhergehend auch eine Bedarfsplanung von Pflegeeinrichtungen vorsieht. Dabei wird immer wieder als Argument vor allem die schwache Struktur in den ländlichen Gebieten der Flächenländer genannt. Man wolle mit einer Bedarfsplanung das Überangebot in den Ballungsräumen abbauen und dafür die Struktur in der Peripherie stärken. Zutreffenderweise stellt die Politik fest, dass die Mehrzahl der Pflegebedürftigen nach wie vor so lange wie möglich ambulant zuhause versorgt werden will. Ebenso richtig ist es, dass dies bei einer „Ausblutung" der ländlichen Gebiete von einer ambulanten Struktur nicht mehr möglich ist und nur noch eine stationäre Unterbringung möglich ist.

Fraglich ist bei der Diskussion, ob das sicherlich richtige Ziel der Stärkung der ländlichen Gebiete die Mittel heiligt und damit nicht eher ausschließlich die unternehmerische Freiheit einschränkt, obwohl das Ziel langfristig trotzdem nicht erreicht wird.

Die Entwicklung der letzten Jahrzehnte hat gezeigt, dass die öffentlichen Träger von Pflegeinrichtungen nahezu bedeutungslos geworden sind. Heute haben lediglich ca. 1,4% der ambulanten Pflegedienste einen öffentlichen Träger. Gerade in den neuen Bundesländern hat sich gezeigt, dass die nach der Wende vielfach in öffentlichen Trägerschaften umgewandelten Einrichtungen unwirtschaftlich gearbeitet haben und die Kommunen deshalb die Einrichtungen schließen mussten. Der Markt zeigt, dass es andere Akteure wie die privaten Einrichtungen oder die der Wohlfahrtspflege besser können. Dabei muss erwähnt werden, dass dies unter keinen Umständen zu Lasten der Pflegequalität geschehen ist, sondern vielmehr mit einer Ausweitung und besseren Kontrolle der Qualität. Trotz immer wieder zu Tage tretender Mängel war die Pflege dank hoher Prüfungsstandards und Fortbildungsvoraussetzungen noch nie so gut wie heute.
Sollte nun eine kommunale Bedarfsplanung eingeführt werden, würde dies nichts anderes bedeuten, als dass staatliche Behörden die Marktanalyse führen, die Existenzgründer jedes Mal durchführen müssen, wenn sie einen Betrieb eröffnen. Jedoch stehen dabei nicht betriebswirtschaftliche Kriterien im Vordergrund, sondern ausschließlich solche der Daseinsvorsorge. Die Behörden entscheiden über Notwendigkeit oder Nichtnotwendigkeit von Pflegediensten ausschließlich durch die Anzahl der Pflegebedürftigen und den in der Region bereits vorhandenen Mitbewerbern. Dies führt zu einer Zuteilung von Einrichtungen zu Pflegebedürftigen und umgekehrt.

Diese Art der Planwirtschaft erreicht – bei aller Unterstützung für den Willen der Stärkung der ländlichen Gebiete – nicht das Ziel. Private Unternehmer würden nicht mehr investieren und auch die Wohlfahrtsverbände, die ebenfalls wirtschaftlich denken müssen, würden ihre Planungen dementsprechend anpassen. Eine weitere Zulassungshürde für Pflegedienste führt dazu, dass weniger Kapital in die Branche fließt. In den Ballungsräumen dürfen keine Betriebe mehr eröffnet werden. In den ländlichen Gebieten kommt es ebenfalls zu weniger Diensten, da eine zusätzliche bürokratische Hürde aufgebaut wird, sich an den betriebswirtschaftlichen Gegebenheiten jedoch nichts ändert. Letztendlich muss die staatliche Bedarfsplanung trotzdem dafür sorgen, dass der politische Wille umgesetzt wird. Die für die in den ländlichen Gebieten wohnenden Pflegebedürftigen fehlenden privaten oder freigemeinnützigen Dienste müssen nun doch durch staatliche Betriebe aufgefangen werden. Das Spiel beginnt von neuem und die Kommunen haben wieder defizitäre Einrichtungen in den Büchern.

Die Lösung einer Stärkung der ländlichen Strukturen liegt auf der Hand. Die Attraktivität der dortigen Regionen muss gestärkt werden. Die Unternehmen, die sich dort engagieren, müssen Löhne für die Pflegekräfte zahlen können, die mit denen der Ballungsgebiete mithalten können. Die langen Strecken, die ein Pflegedienst im ländlichen Raum von Patient zu Patient zurücklegen muss, müssen stärker bei der Vergütung berücksichtigt werden. Nur so kann eine Pflegeeinrichtung auf dem ländlichen Gebiet ebenso profitabel arbeiten wie in den Ballungsgebieten.

Statt einer überholten kommunalen Bedarfsplanung hinterher zu rennen, sollte die Politik sich in den Kommunen für eine Stärkung der Unternehmer und damit auch der Pflegekräfte stark machen und darauf hinwirken, dass die Pflege- und Krankenkassen Wege- und Fahrtzeiten auskömmlich in den Vergütungen berücksichtigen.
Ebenso sollten sich die Kommunen darauf konzentrieren, die Infrastruktur zu verbessern und Netzwerke zu schaffen. Sie sollten die Akteure unterstützen und vor allem die Attraktivität der jeweiligen Regionen stärken.

Nur so kann die ambulante Versorgungsstruktur in den ländlichen Gebieten gewährleistet und eine Flucht in stationäre Unterbringungen verhindert werden. Eine Rekommunalisierung ist sicherlich in einigen Bereichen richtig und diskussionswürdig, in der Pflege jedoch sicherlich der falsche Schritt. ▲

Austausch des ABVP mit Staatssekretärin Klaan in Thüringen

Der ABVP hat in einem konstruktiven Gespräch mit Inge Klaan, Staatssekretärin des Ministeriums Bau, Landentwicklung und Verkehr, die aktuellen strukturellen Probleme des Landes Thüringen, insbesondere in der Pflegebranche erörtert.

v.l.n.r.: Kai Lüdders, Marc Tandel, Inge Klaan Quelle: Klaan

Dabei machten Marc Tandel, Landesvorstand des ABVP Thüringens und Kai Lüdders, Referent für Bundesangelegenheiten und Politik des ABVP, deutlich, dass es dringend an der Zeit sei, den Pflegenotstand vorzubeugen. Patienten und Pflegebedürftige gebe es genug. Fachkräfte seien dagegen schwer zu finden, was in erster Linie an der Vergütung im Gegensatz zu den Nachbarländern liege. Für eine höhere Vergütung der Fachkräfte fehle es aber an der Refinanzierung durch die Kassen. Nur durch eine erhebliche Anhebung der Vergütungen für Pflegedienste und ein Aufholen der Versäumnisse der letzten Jahre kann der Pflegenotstand noch abgewendet werden. Frau Klaan versprach, sich bei einem Wahlsieg ihrer Partei in den kommenden Koalitionsverhandlungen dafür einzusetzen und sich auch bei ihren Kollegen um ein ernsthaftes Angehen des Problems zu bemühen.

▲

ABVP diskutiert mit FDP-Fraktion über Pflegethemen in Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein steht ein Gesetzesentwurf über die Einführung der Pflegekammer kurz bevor.

Dr. Heiner Garg Quelle: Büro Dr. Garg

Im Kieler Landtag traf nun Kai Lüdders, Referent für Bundesangelegenheiten und Politik, mit Dr. Heiner Garg, Parlamentarischer Geschäftsführer der FDP-Fraktion und ehemaliger Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Schleswig-Holstein, zu einem Meinungsaustausch zusammen.
Diskutiert wurde vor allem die Notwendigkeit einer Pflegekammer und die dazugehörigen Vor- und Nachteile. Die FDP -klarer Gegner einer Zwangsmitgliedschaft- machte deutlich, dass man nicht partout gegen eine Organisierung ist. Diese sollte jedoch auf Freiwilligkeit beruhen. Der ABVP erklärte seinerseits die Vorbehalte gegen eine „Verkammerung". Lüdders bekräftigte, dass es noch kein homogenes Bild bundesweit gibt. Während einige Bundesländer schon kurz vor der Einführung stehen, haben andere Bundesländer die Kammer abgelehnt. Das macht es schwierig, dass von den Befürwortern ausgegebene Ziel – die Stärkung der Pflegelobby – zu erreichen. Darüber hinaus tauschten sich Garg und Lüdders über weitere Themen – wie die künftige Rolle der Kommunen in der Pflege, sowie Zeitvergütung und lange andauernde Bearbeitungszeiten bei einigen Sozialämtern – aus und vereinbarten künftig einen engen Meinungsaustausch zwischen der FDP und dem ABVP in Schleswig-Holstein. Zudem sollen gegenseitig zu unterschiedlichen Themen Expertisen eingeholt werden.

Der ABVP wird künftig verstärkt das Gespräch fraktionsübergreifend suchen, um die Themen und Ansichten der Mitglieder in die politische Meinungsfindung zu tragen.

▲

Gabriele Otreba vom »Pflegedienst Lebenswert«

„Auf dem hiesigen Stellenmarkt fanden wir keine geeignete Fachkraft“

Es ist allgemein bekannt, dass in allen Bereichen der Pflege ein Fachkräftemangel besteht. Freie Stellen können nur mit Mühe oder gar nicht besetz werden. Darum suchen auch Pflegedienste verstärkt nach Mitarbeitern im Ausland. Der Pflegedienst „Lebenswert“, langjähriges Mitglied im ABVP, hat sich auch dazu entschlossen, diesen Weg zu beschreiten. Der ABVP sprach mit der Inhaberin und Geschäftsführerin Gabriele Otreba.

Frau Otreba, aus welchem Grund haben Sie sich entschlossen, eine ausländische Pflegekraft einzustellen?
Wir haben keine geeignete Fachkraft auf dem hiesigen Stellenmarkt gefunden. Daher kam der Entschluss, eine ausländische Krankenschwester anzuwerben.

Warum haben Sie eine Pflegekraft aus Südamerika und nicht aus Europa eingestellt?
Es gab zu dem Zeitpunkt keine geeignete spanische Krankenschwester, somit fiel die Wahl auf eine Krankenschwester aus Südamerika.

Wie sind Sie auf Almira aufmerksam geworden?
Durch die Kooperation mit dem ABVP.

Wie hat die Zusammenarbeit vor, während und nach der Vermittlung geklappt?
Die Zusammenarbeit mit Almira war jederzeit gut und problemfrei.

Wie sind Sie mit Almira zufrieden?
Die Betreuung und Kommunikation mit Almira ist sehr gut, Frau Martz gibt sich hier sehr große Mühe. Es gab allerdings Probleme mit der Arbeitserlaubnis der südamerikanischen Krankenschwester, welche den Anfang ihrer Beschäftigung deutlich verzögert hat. Die Deutsche Botschaft wollte bestimme Nachweise. Dies kam allerdings erst einen Monat vor dem geplanten Arbeitsbeginn raus. Almira wurde von dieser Forderung genauso überrumpelt wie wir auch. Auch wenn es wohl unverschuldet war, haben wir dadurch einen großen Nachteil erlitten. Alles in allem sind wir mit Almira aber zufrieden und würden die Dienste weiterempfehlen.

Wie war der zeitliche Ablauf?
Zunächst erfolgte die Kontaktaufnahme mit Almira. Danach eine ca. einmonatige Suche nach einer geeigneten Kraft, dann die Kontaktaufnahme mit der Bewerberin und die Vereinbarung, in Spanien einen Deutschkurs zu machen. Etwa zwei Monate später war dann die Ankunft in Deutschland.

Wie sind Sie mit Ihrer neuen Mitarbeiterin zufrieden?
Wir sind sehr zufrieden. Sie ist sehr motiviert und engagiert, lernt sehr gut deutsch. Sie integriert sich gut in den Betrieb und ins Team. Alles was Almira uns vorher über sie gesagt hat, ist auch so eingetroffen. Ihre Deutschkenntnisse waren leider trotz Deutschkurs in Spanien mangelhaft bis nicht vorhanden.

Würden Sie erneut eine ausländische Arbeitskraft einstellen?
Ja, allerdings nur mit ausreichenden Deutschkenntnissen und mit bestehender Arbeitserlaubnis.

Was ist Ihr Rat an andere Pflegedienste, die sich möglicherweise in einer ähnlichen Situation befinden wie Ihr Dienst?
Ich würde empfehlen, auf ausreichende Deutschkenntnisse zu achten und keinen Deutschkurs im Ausland machen zu lassen. Diese sind sehr teuer und bringen leider zu wenig. Der Kurs erfolgte in unserem Fall über Skype. Bei Pflegekräften aus Südamerika sollte zusätzlich beachtet werden, eine Arbeitserlaubnis für Deutschland frühzeitig zu beantragen, d. h. ca. drei bis vier Monate vor Arbeitsbeginn.

„Wirklich gut ist ein Geschäft nur, wenn es für alle Beteiligten gut ist“ heißt es bei Jack Nadel in seinen „Weisheiten für Manager“. Glauben Sie, dass es sich hier um ein gutes Geschäft bzw. ein gutes Geschäftsmodell handelt oder ist Deutschland nur der Profiteur von der Krise in anderen Ländern?
In unserem Fall war es mit Sicherheit ein gutes Geschäft für beide Seiten, da unsere Mitarbeiterin in Spanien nur befristete Teilzeitverträge erhielt und zuletzt sogar ihren Hauptjob -sie hatte drei Jobs- verlor. Sie hat in Spanien keine Zukunft gesehen. Hier ist Deutschland mit Sicherheit als Profiteur anzusehen.

Wie stehen Sie zu dem -häufig aus dem Ausland kommenden- Vorwurf, dass deutsche Unternehmer ausländische Kräfte ausnutzen, wenn nicht sogar ausbeuten?
Ich kann hier nur für mich sprechen. Wir behandeln unsere südamerikanische Mitarbeiterin genauso wie unsere deutschen Mitarbeiter auch. Sie wird sogar teilweise besonders gut umsorgt um ihr zu helfen, sich hier schnell und besser zurecht zu finden.

Sind wir mit dem Modell, dass gut ausgebildete Ausländer in Deutschland arbeiten auf dem richtigen Weg? Irgendwann ist die Krise in anderen Ländern vorüber. Wenn dann die in der Pflege oder auch anderswo Tätigen zurück in ihre Heimatländer gehen, haben wir dann nicht in Deutschland eine Krise?
Wenn die ausländischen Arbeitskräfte hier gute Erfahrungen gemacht haben und evtl. ihre Familien auch hier sind, gibt es wohl keinen Grund wieder zurückzugehen. Ein gutes Beispiel sind die türkischen Gastarbeiter aus den 1960er und 70er Jahren.

Was wäre Ihrer Meinung nach das beste Mittel, um einer Krise entgegenzuwirken?
Wir haben eine Bindungsfrist vereinbart, um dem zumindest mittelfristig entgegenzuwirken.

Die Fragen stellte Jens Oberheide ▲

Pflege Zuhause statt Heim

LEBENSWERT
www.LW-MA.de
0621-33 88 60
Ambulanter Pflegedienst Lebenswert

Zur Geschichte des Pflegedienst Lebenswert:

Die Wurzeln gehen zurück bis in das Jahr 1984. Damals wurde die „Alten- und Krankenpflege Wolfgang Ziaja“ in Mannheim-Neckarstadt gegründet, der erste private ambulante Pflegedienst Mannheims.
Als Pionier auf dem Gebiet der privaten ambulanten Pflege leistete Hr. Ziaja als Mitglied des Arbeitgeber- u. Berufsverband privater Pflege e.v. und deren Vorgängern wichtige Vorarbeit auch auf Bundesebene.
Mehrere Gründer von ambulanten Pflegediensten in Mannheim haben im Rahmen Ihrer Tätigkeit bei Herrn Ziaja Erfahrungen gesammelt.
Später wurde der Name in „Pflegeservice W. Ziaja“ geändert. Im Jahr 2001 erfolgte der Umzug aus der Neckarstadt nach Mannheim-Käfertal.
2009 ging aus dem „Pflegeservice W. Ziaja“ der „Pflegedienst Lebenswert“ hervor.
2011 wurde die Rechtsform in eine GmbH geändert mit dem neuen Namen „Ambulanter Pflegedienst Lebenswert APL GmbH“, Geschäftsführende Gesellschafterin ist seitdem Gabriele Otreba.
Im Juni 2013 erfolgte der Umzug ins „Rott“, Käfertal Südwest.
Der Pflegedienst bietet alle Leistungen des SGB XI und SGB V an, außerdem betreut er ein Service Wohnen in Mannheim-Käfertal.

Buchrezension

Neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten

Nichts ist im Personalmanagement so wichtig wie die Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Gerade in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels muss sie fokussiert werden. Die Mitarbeiterbindung ist immens wichtig, wenn ein neuer Mitarbeiter langfristig kundenorientiert in der Dienstleistung Pflege tätig sein soll. Eine erfolgreiche Einarbeitung bedeutet zudem eine effektive Integration in das Team.

Die Autorin Sabine Engelhardt geht in ihrem Buch zunächst darauf ein, dass die Einarbeitung neuer Mitarbeiter ein Bestandteil des Personalmanagements ist. Sie unterstreicht dies mit Definitionen und inhaltlich sehr guten eigenen Aussagen. Weiterhin wendet sie kommunikationswissenschaftliche Aspekte und Managementinstrumente zur Verdeutlichung sehr gut an. Die Autorin gibt auch Beispiele von Checklisten vor, die für die unterschiedlichen Bestandteile des Personalmanagements von großem Nutzen sind. Abschließend macht sie anhand einer Projektplanung die Einarbeitung von neuen Mitarbeitern und die sich daraus ergebenden Teilpunkte sehr deutlich.

Das Buch geht über die Vorbereitung auf den neuen Mitarbeiter und die sich daraus ergebenden organisatorischen Voraussetzungen hinein in die Kommunikation und Gesprächsführung im Einarbeitungsprozess, bis hin in die Integration in das Team und endet mit den Goldenen Regeln in der Einarbeitungsphase und dem Fazit der gelungenen Einarbeitung. Es ist eine sehr kompakte und praktische Beschreibung, wie neue Mitarbeiter erfolgreich eingearbeitet werden sollten. Das Buch liefert viele wertvolle Informationen für eine erfolgreiche Einarbeitungsphase und kann sehr gut sowohl zur internen betrieblichen Nutzung als auch dem weiteren Ausbau des Personalmanagements gebraucht werden.

Das Buch ist im Kohlhammer Verlag (ISBN 978-3-17-024376-7) in der 2. überarbeiteten und erweiterten Auflage 2014 erschienen, hat 92 Seiten mit zehn Abbildungen und zwei Tabellen und kostet 13,90 Euro.

Kurz vorgestellt: Florian Wernicke, Länderreferent Mitte

Florian Wernicke
Länderreferent Mitte

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder,

seit dem 1. Juli 2014 bin ich beim ABVP e.V. als neuer Länderreferent Mitte zuständig für die Mitglieder in den Ländern Sachsen und Thüringen. Unabhängig davon stehe ich in pflegefachlichen Fragen allen Mitgliedern als kompetenter Ansprechpartner gerne zur Verfügung.
Gebürtig komme ich aus der Dom- und Hochschulstadt Merseburg (unweit von Halle/Saale) in Sachsen-Anhalt.
Vor vier Jahren entschied ich mich, in das wunderschöne Leipzig zu ziehen. Nach meiner schulischen Ausbildung, die bis zur Fachoberschule Sozialwesen reicht, habe ich meine Lehre als Altenpfleger in den Bereichen ambulant, stationär und außerklinische Intensivpflege absolviert, wobei ich einen Teil der Ausbildung in Finnland absolvierte. Dort habe ich als Projektmitarbeiter im interkulturellen Pflegemanagement ein Qualitätshandbuch mitentwickelt. Im Anschluss daran war ich in diesen Gebiet auch als führende Pflegefachkraft und zuletzt als stellvertretender Wohnbereichsleiter tätig. Nach einer im Anschluss erfolgreich abgeschlossenen Weiterbildung zum Fachwirt im Sozial- und Gesundheitswesen, welche auch die kaufmännischen und rechtlichen Aspekte abdeckt, möchte ich nun Sie mit meinen Kenntnissen und Kompetenzen während Ihrer täglichen Arbeit in der ambulanten Pflege unterstützen und bei offenen Fragen ein fachlicher Ansprechpartner sein.

Ich freue mich auf darauf, Sie persönlich kennenzulernen und hoffe auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Florian Wernicke, Geschäftsstelle Mitte, Corinthstr. 13, 04157 Leipzig

Terminankündigung

Ordentliche Bundesmitgliederversammlung des ABVP e.V.

Die diesjährige Bundesmitgliederversammlung des ABVP wird am

15. November 2014 in Hamburg

im

Best Western Plus Hotel Böttcherhof
Wöhlerstraße 2
22113 Hamburg
Telefon: 040/731 87-0
www.boettcherhof .de

stattfinden.

Ein Zimmerkontingent ist bereits vorreserviert.
Sie können unter dem Stichwort **„ABVP-Bundesmitgliederversammlung“** zu folgenden Sonderpreisen (Preise pro Zimmer und Nacht inklusive Frühstücksbuffet) buchen:
Einbettzimmer: 99,50 EUR
Doppelzimmer: 121,50 EUR

Das Kontingent steht bis zum 23. Oktober 2014 zur Verfügung.
Bitte beachten Sie, dass Reservierungen ab dem 24. Oktober 2014 nur auf Anfrage im Hotel möglich sind.

Als weiteres Special gelten die o. g. Preise bis einschließlich 16. November. Mitglieder, die im Anschluss an die BMV noch in Hamburg bleiben möchten, profitieren von günstigeren Konditionen.

Ablaufplan:

ABVP-Kongress für Entscheider in der ambulanten Pflege
14. November 2014

Abendveranstaltung im Rahmen der Bundesmitgliederversammlung
14. November 2014, ab 18.30 Uhr mit Unterhaltungsprogramm

Bundesmitgliederversammlung des ABVP
15. November 2014, 10.00 bis ca. 17.00 Uhr

Einen detaillierten Ablaufplan sowie die Preise schicken wir Ihnen Ende September per eMail. Selbstverständlich erhalten Sie alle Informationen wie gewohnt ebenfalls mit Ihrer persönlichen Einladung postalisch im Oktober.

ABVP
Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V.

Adressen und Erreichbarkeiten

Bundesgeschäftsstelle
Goseriede 13 · 30159 Hannover
Telefon: 0511 / 515 111 – 0
Telefax: 0511 / 515 111 – 8109
Email: dialog@abvp.de
Internet: www.abvp.de
erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr
Dr. Christian Schieder | Bundesgeschäftsführer
Maike Beisner | Justitiarin
Kai Lüdders | Referent für Bundesangelegenheiten
Jens Oberheide | Referat Öffentlichkeitsarbeit
Natalie Scholz | Mitgliederverwaltung

ServiceStelle
Goseriede 13 · 30159 Hannover
Telefon: 0511 / 515 111 – 0
Telefax: 0511 / 515 111 – 8109
Email: dialog@abvp.de

Geschäftsstelle Nord
Goseriede 13 · 30159 Hannover
Telefon: 0511 / 515 111 – 120
Telefax: 0511 / 515 111 – 8129
Email: reg.nord@abvp.de
erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr
Stephanie Kurtz | Länderreferentin Nord

Geschäftsstelle Ost
Meierottostraße 7 · 10719 Berlin
Telefon: 0511 / 515 111 – 130
Telefax: 0511 / 515 111 – 8139
Email: reg.ost@abvp.de
erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr
Miriam Freimeyer | Länderreferentin Ost

Geschäftsstelle West
Kaiser-Friedrich-Ring 32 · 65185 Wiesbaden
Telefon: 0511 / 515 111 – 150
Telefax: 0511 / 515 111 – 8159
Email: reg.west@abvp.de
erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr
Frank Zachow | Länderreferent West

Geschäftsstelle Süd
Prinzregentenstraße 3 · 86150 Augsburg
Telefon: 0511 / 515 111 – 160
Telefax: 0511 / 515 111 – 8169
Email: reg.sued@abvp.de
erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr
Lukas Krause | Länderreferent Süd

Geschäftsstelle Mitte
Corinthstr. 13 · 04157 Leipzig
Telefon: 0511 / 515 111 - 140
Telefax: 0511 / 515 111 - 8149
Email: mitte@abvp.de
erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr
Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr
Florian Wernicke | Länderreferent Mitte