

ZEIT FÜR EINE NEUE PFLEGEPOLITIK IN HAMBURG!

Positionspapier der AGFW Hamburg | 15.11.2023

I. VORWORT

Die Langzeitpflege¹ unterliegt in den letzten Jahren umfangreichen Veränderungen. Aber: Ein gesellschaftliches Gesamtkonzept zur dauerhaften Absicherung des Pflegerisikos fehlt!

Vor diesem Hintergrund veröffentlicht die Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg e.V. (AGFW) ein Positionspapier mit ihren Vorstellungen, Vorschlägen und Forderungen zur aktuellen Situation der Pflege² in Hamburg.

Die Positionierung der AGFW ist in vielen Fragen noch nicht abgeschlossen. Die Veröffentlichung dieses Papiers ist mit dem Wunsch einer breiten Diskussion in der Politik, (Fach-) Verwaltung, Wissenschaft, Pflegepraxis und interessierten Öffentlichkeit verbunden.

Das Ziel aller Beteiligten muss sein, der Pflege verlässliche Grundlagen für die kommenden Jahre zu sichern.

¹ Im nachfolgenden Text wird aus Gründen der Vereinfachung synonym auch der Begriff Pflege verwendet.

² Dieses Positionspapier fokussiert explizit auf die Pflege älterer Menschen – wohlwissend, dass es Pflegebedarfe auch in anderen Teilen der Bevölkerung gibt, die ebenfalls mit gemeinnützigen Pflegeangeboten der Träger und Einrichtungen unserer Mitgliedsverbände versorgt werden.

II. DIE PFLEGE IST AM LIMIT

Die Lage der Pflege ist dramatisch! Auch in Hamburg. Aufgrund des demografischen Wandels altert die Bevölkerung, der Anteil von Menschen mit Bedarf an Pflegeleistungen nimmt zu. Die Nachfrage nach stationärer und häuslicher Pflege zieht kontinuierlich an. Gleichzeitig wächst aber der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Viele Anbieter können ihr Leistungsangebot nicht aufrechterhalten, geschweige denn entsprechend der Nachfrage ausweiten. Stationäre Pflegeeinrichtungen müssen vermehrt vorhandene Plätze leer stehen lassen. Immer häufiger müssen ambulante Pflegedienste Neukund*innen ablehnen und können Angebote für Bestandskund*innen nicht bedarfsgerecht aufstocken.

Freie Plätze in der stationären Pflege sowie die Abwahl von ambulanten Pflegesachleistungen gefährden in der Folge den wirtschaftlichen Betrieb. Der ohnehin massive Kostendruck lastet erheblich auf den Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten. Die investiven und laufenden Kosten steigen dynamisch und sind immer weniger refinanzierbar. Höhere Eigenanteile wiederum belasten Pflegebedürftige und ihre Angehörigen deutlich.

Pflege ist kein Renditeobjekt, sondern fundamentaler Bestandteil der Daseinsvorsorge. Pflegerische Angebote müssen verlässlich und ausreichend finanziert werden. Es braucht eine Anpassung der Regelauslastung im Bereich der stationären Pflege, um den stationären Einrichtungen die Wirtschaftlichkeit zu erhalten. Die Vergütungen müssen zeitnah und prospektiv mit den Leistungsträgern vereinbar sein. Hierzu braucht es die strukturelle Ausstattung auf Seiten der Leistungsträger.

Es muss Verlässlichkeit im Zahlungsverhalten geben, insbesondere örtliche Träger der Sozialhilfe zahlen sehr schlecht bzw. mit großer zeitlicher Verzögerung. Das Zahlungsverhalten des Hamburger Sozialhilfeträgers in der stationären Pflege ist durch z.T. sechsstelligen Außenstände geprägt. Darüber hinaus sind die Zahlungen zum Teil den Bewohner*innen nicht eindeutig zuzuordnen. Das Bewilligungsverhalten in der ambulanten Pflege durch die Bezirksämter (Seniorenberatung und Sozialhilfeabteilung) dauert teilweise Monate und geht einher mit hohen Außenständen der ambulanten Pflegedienste. Dies führt zu einem enor-

men Verwaltungsaufwand und Liquiditätsschwierigkeiten. Es muss berücksichtigt werden, dass gerade Pflegeeinrichtungen durch hohe Teuerungsraten im Bereich Lebensmittel und Energie besonders belastet sind.

Die Versorgungssicherheit ist gefährdet. Pflegeeinrichtungen leben mittlerweile von der Substanz. In Hamburg droht bald eine Insolvenzwelle in der Pflege.

Die Situation ist aus Sicht der Hamburger Wohlfahrtsverbände nicht tragbar. Unsere Mitgliedseinrichtungen handeln aus gemeinnützigem Interesse für das Wohl der pflegebedürftigen Menschen und das Wohl ihrer Beschäftigten. Deshalb können und werden wir uns mit der Situation nicht abfinden!

Es braucht konkrete Maßnahmen, um die Versorgungssicherheit dauerhaft und nachhaltig wiederherzustellen. Aber es braucht auch den Mut, zukünftige Versorgung angesichts der demografischen Entwicklung neu zu denken.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Die Pflegeangebote in Hamburg müssen verlässlich und ausreichend finanziert werden. Hier sind sowohl die Stadt Hamburg (Investitionen) als auch die Pflegekassen gefragt.
- Die kalkulatorische Regelauslastung der stationären Pflege muss jetzt abgesenkt werden, um die Wirtschaftlichkeit des Angebots zu gewährleisten.
- Die Vergütungen müssen zeitnah und prospektiv mit den Leistungsträgern vereinbart werden. Zeit- und Personalprobleme auf Seiten der zuständigen Kostenträger (strukturelle Ausstattung) dürfen die Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen nicht gefährden.
- Das Bewilligungs- und Zahlungsverhalten des örtlichen Sozialhilfeträgers in Hamburg muss sofort und eindringlich verbessert werden.

III. VERSORGUNGSSICHERHEIT WIEDERHERSTELLEN

Pflege unterliegt bundesweiten Rahmenbedingungen, insbesondere hinsichtlich ihrer Finanzierung. Diese muss weiter auf Bundesebene verhandelt und den Realitäten angepasst werden. Tarifbindung, Kostendynamik und Kapazitätsbeschränkungen müssen aufgefangen werden, damit Pflege bezahlbar bleibt. Die Länder sind gesetzlich verantwortlich, eine leistungsfähige, zahlenmäßig ausreichende und wirtschaftliche pflegerische Versorgungsstruktur vorzuhalten. Zur finanziellen Förderung der Investitionskosten der Pflegeeinrichtungen sollen Einsparungen eingesetzt werden, die den Trägern der Sozialhilfe durch die Einführung der Pflegeversicherung entstehen. Diese gesetzliche Bestimmung wurde in Hamburg nie umgesetzt. Die Einsparungen sind stattdessen dem Haushalt der Freien und Hansestadt Hamburg zugefallen.

Es braucht eine Investitionskostenförderung des Landes Hamburg, um die stetige Steigerung der Eigenanteile bei den Wohnkosten einzudämmen. Insbesondere die stationären Pflegeeinrichtungen in der freien Wohlfahrtspflege sind in der Regel ältere Bestandsgebäude, die dringend saniert bzw. neu gebaut werden müssen, auch unter den Gesichtspunkten der Energieeffizienz und der Nachhaltigkeit. Es muss sichergestellt werden, dass Investitionen in Klimaschutz, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit unabhängig von bestehenden Vereinbarungen für Investitionskostenätze refinanziert werden können.

Auf Bundesebene muss sich Hamburg stärker für eine Absenkung der Eigenanteile sowie für eine solidarische Finanzierung der Pflegeversicherung und Krankenversicherung einsetzen.

Neben der Finanzierung gibt es eine Reihe von Einflussmöglichkeiten auf der landespolitischen Ebene, bei Kostenträgern, stationären Einrichtungen, ambulanten Pflegediensten und ihren Trägern. Diese gilt es zu nutzen:

1. Mehr Personal gewinnen

Um mehr Menschen von der Arbeit in der Pflege zu überzeugen, müssen die Arbeitsbedingungen attraktiver werden. Umgekehrt gilt auch: Wenn die Arbeit auf mehr Köpfe verteilt werden kann, verbessert sich auch die Arbeitssituation für die einzelnen Beschäftigten.

Von zentraler Bedeutung sind zwischen den Tarifpartnern verhandelte Tarifverträge. Es genügt nicht, eine tariffähli-

che Entlohnung zu zahlen! Alle Aspekte des Arbeitslebens, wie Gehälter, Urlaubsregelungen, zusätzliche Altersversorgung, geldwerte Vorteile etc., gehören tariflich verbindlich, transparent und nachprüfbar geregelt. Dazu zählt auch ein zukünftiger Großstadtzuschlag für Beschäftigte in der Langzeitpflege, um die Auskömmlichkeit des Gehalts in einer teuren Stadt wie Hamburg sicherzustellen.

Die Arbeitsbedingungen müssen gut und verlässlich sein. Dazu zählen verlässliche Dienstpläne, refinanzierte Aus-, Fort- und Weiterbildung, partizipative Führung, die auf Wertschätzung und Rückmeldekultur setzt, sowie Maßnahmen zur Stärkung der Teams, wie z.B. Coaching oder Supervision. Gute Arbeitsbedingungen verhindern nicht zuletzt das Abwandern der Beschäftigten in die Zeitarbeit.

Die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland wird durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz verbessert, Hürden werden gesenkt. Es bleibt aber ein komplexes Unterfangen, ausländische Fachkräfte zu gewinnen und nachhaltig zu integrieren. Anerkennung der beruflichen Ausbildung, Spracherwerb, bezahlbarer Wohnraum sind nur einige der großen Themen. Hier bedarf es weiterer praktischer Unterstützung für die Einrichtungen und Träger seitens der Freien und Hansestadt Hamburg, wie etwa eine zentrale Beratungsstelle für Zuwanderung von Pflegekräften und anderen Mitarbeitenden im Gesundheitswesen.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Die Hamburger Politik und Sozialverwaltung müssen Schritte ergreifen, um den Personalmangel zu beseitigen.
- Es muss ein Großstadtzuschlag für Pflegekräfte eingeführt und in Tarifverträgen flächendeckend verankert werden.
- Es muss bezahlbarer Wohnraum für Pflegekräfte und Auszubildende geschaffen werden.³
- Es muss Unterstützung bei der koordinierten Anwerbung ausländischer Pflegekräfte und bei deren Integration geben.
- Die notwendigen Veränderungen in der Arbeitsorganisation müssen auch im Hinblick auf Aus-, Fort- und Weiterbildung, Coaching etc. verlässlich refinanziert werden.

³ Die Forderungen in diesem Positionspapier sind aus pflegepolitischer Sicht formuliert. Einzelne dieser Forderungen wie z.B. nach bezahlbarem Wohnraum sind selbstverständlich auch für andere Bevölkerungsgruppen in Hamburg relevant.

2. Ausbildung verstärken

In Hamburg ist in den vergangenen Jahren viel im Langzeitpflegebereich unternommen worden, um die Ausbildung von Pflegekräften voranzutreiben. Die erheblichen Anstrengungen aller Beteiligten müssen auch in der nunmehr generalisierten Pflegeausbildung fortgesetzt werden, gerade weil die demografische Entwicklung zu einer Verringerung potenziell auszubildender Menschen führt.

Der Weg zur Fachkräfteausbildung muss vor dem Hintergrund des Pflegeberufgesetzes (PflBG) neu justiert werden. Und für die Assistenzausbildung muss gelten: Jede interessierte und geeignete Kraft muss ihren Weg in die Pflege finden können. Hierfür benötigt Hamburg eine neutrale Lotsenagentur, die eine Beratungs- und Wegweisungskompetenz für alle Fragen der Pflegeausbildung, der Pflegeweiterbildung und der Finanzierung von Aus-, Fort- und Weiterbildung hat. In der Öffentlichkeitsarbeit kann von allen Akteuren auf diese Lotsenagentur verwiesen werden.

Dazu muss die landesrechtliche Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz (GPA) organisatorisch und curricular neu auf die bundesrechtlich geregelte dreijährige Ausbildung ausgerichtet werden. Die Ausbildungskosten müssen vollständig inkl. Schul- und Praxisanleitungskosten analog zur Ausbildung nach PflBG über eine Fondsfinanzierung übernommen werden.

Darüber hinaus müssen Weiterbildungen von angelernten Mitarbeitenden modulhaft so ausgerichtet werden, dass die Möglichkeiten zur anerkannten Anschlussfähigkeit an die Fachkraft- und Assistenzausbildungen gegeben sind.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Das Schulgeld in der GPA-Ausbildung muss sofort abgeschafft werden.
- Nicht warten, sondern als Stadt jetzt handeln: Die Assistenzausbildung muss analog zum PflBG vollständig ausfinanziert werden.
- Die Kooperationsbeziehungen der Ausbildungsträger und Pflegeschulen müssen langfristig und verlässlich unterstützt werden.
- Es müssen weitere Anreize für die Weiterqualifizierung in der Pflege entwickelt werden.
- Weitere Aus- und Weiterbildungsmodule, z.B. eine einjährige Pflegeausbildung, müssen zur Heranführung an die zwei- und dreijährige Pflegeausbildung geprüft werden.
- Eine unabhängige Beratungsstelle und Lotsenagentur muss aufgebaut und finanziert werden.

3. Arbeitsteilung ausbauen

Weil zu wenige Fachkräfte für die Pflege auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, muss die Arbeit anders verteilt werden. Es ist zu hinterfragen:

- Welche Aufgaben in der Pflege müssen weiterhin von Fachkräften geleistet werden?
- Für welche Aufgaben können weniger oder anders qualifizierte Beschäftigte eingesetzt werden?

In diesem Zusammenhang muss die derzeitige Fachkraftquote in stationären Einrichtungen modifiziert werden: Sie verhindert den notwendigen Personalaufwuchs und steht einer weiterentwickelten Arbeitsteilung in der Langzeitpflege im Weg.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Es müssen intelligente neue Formen der Arbeitsteilung in der Langzeitpflege entwickelt werden.
- Die kompetenzorientierte Qualitätsentwicklung muss vorangetrieben werden.
- Die Fachkraftquote in jetziger Form muss modifiziert werden.

4. Alle Beschäftigten qualifizieren

Pflege kann nicht jede und jeder! Unter dem zu erwartenden Rückgang formaler Qualifikationen bei den Beschäftigten darf die Qualität der Pflege nicht leiden. „Mehr Hände in und für die Pflege“ setzt voraus, dass alle Beschäftigten in der Pflege passgenau und kontinuierlich qualifiziert werden.

Fachkräfte müssen zukünftig primär für die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, die Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege eingesetzt werden (Vorbehaltstätigkeiten nach § 4 PflBG). Diese Aufgaben beinhalten auch die Anleitung Anders- oder Nicht-Qualifizierter sowie das unmittelbare Controlling im Pflegeprozess.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Es muss niedrigschwellige und kostenfreie Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten geben.
- Die Fort- und Weiterbildung muss für die Betriebe refinanziert werden.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Rund drei Viertel der Beschäftigten in der Pflege sind Frauen. Die Arbeitskultur muss so modernisiert werden, dass eine familienbewusste Arbeitszeitgestaltung für Frauen, aber auch alle anderen Beschäftigten, umgesetzt werden kann. Dazu zählt z.B. die Zulassung der Möglichkeit, die Stelle der Pflegedienstleitung zu teilen, um Teilzeit zu ermöglichen. Auch ein höherer Anteil von Online-Schulungen muss selbstverständlich sein.

Den verschiedenen Lebensphasen der Beschäftigten (z.B. Elternphase) ist Rechnung zu tragen. Systematische Einarbeitung von Beschäftigten, die Know-how-Sicherung während der Elternzeit, betriebliche Gesundheitsförderung und familienfreundliche Unternehmenskultur sind nur einige Kernpunkte der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf.

Die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen, ist erforderlich! Wir wissen aber auch, dass dies im pflegerischen Versorgungsumfeld 24 Stunden am Tag und sieben Tage in der Woche eine Herkulesaufgabe ist, die konzeptionelle Antworten benötigt.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Die Lebensphasen der Beschäftigten müssen Berücksichtigung finden.
- Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation müssen familienbewusst gestaltet werden. Hierzu zählt auch die Ermöglichung, die Position der Pflegedienstleitung durch zwei Personen (in Teilzeit) zu besetzen.



6. Bürokratie abbauen

Pflege braucht Regeln, Pflege braucht Qualitätsansprüche. Wer an Pflegeeinrichtungen Ansprüche stellt, muss diese aber auch an die gesellschaftlichen und personellen Realitäten anpassen.

Die Regeldichte in der Pflege hat zu einer überbordenden Bürokratie geführt, deren Abbau bei den stationären Einrichtungen und Pflegediensten substanzielle Ressourcen für die Stärkung der eigentlichen Pflege freisetzen könnte.

- Bundesgesetzliche Vorgaben begünstigen bürokratische Prozesse. So werden die Maßstäbe und Grundsätze für die Qualität in vollstationären Einrichtungen (MuG) immer weiter ausdifferenziert, zuletzt um konzeptionelle Arbeiten zur Vorbereitung auf umfassende Maßnahmen in Krisensituationen. Nicht bedacht wird dabei, dass diese konzeptionellen, personellen und finanziellen Kapazitäten der Pflegeeinrichtungen im Regelfall nicht vorhanden sind.
- Die Vorgaben aus Rahmen- und Versorgungsverträgen behindern und verhindern die volldigitale Dokumentation und Leistungsabrechnung mit Pflege- und Krankenkassen sowie dem Sozialhilfeträger.
- Das Hamburger Wohn- und Betreuungsqualitätsgesetz (HmbWBG) mit seinen Verordnungen ist mit seinen Anforderungen an Pflegeeinrichtungen mittlerweile z.T. aus der Zeit gefallen. Die Vorgaben des Ordnungsrechts mit dem Verbraucherrecht zu verbinden, ist angesichts der faktischen Personalsituation nur noch teilweise umsetzbar und führt zu einem aufwändigen, personell nicht mehr umsetzbaren Prüfwesen. Auch in Bezug auf die Mindestausstattung in der vollstationären Pflege ist eine Änderung der Fachkraftquote nach HmbWBG notwendig.

Die Langzeitpflege arbeitet ständig mit vielen Kooperationspartnern zusammen, z.B. mit niedergelassenen Ärzt*innen und Therapeut*innen oder mit Krankenhäusern. Diese „Schnittstellen“ müssen dringend optimiert werden, so dass das ins Museum gehörende Faxgerät in der sicheren Kommunikation überflüssig wird und alle Beschäftigten unmittelbar Informationen der Partnerorganisationen weiterverarbeiten können. Die Zusammenarbeit mit den Pflege- und Krankenkassen sowie dem Hamburger Sozialhilfeträger ist vielfach unübersichtlich und ineffizient. So müssen z.T. voll digitalisierte Dokumente ausgedruckt und mit der Post versendet werden, um erbrachte Leistungen abrechnen zu können.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Alle Arbeitsbereiche der Pflege müssen entbürokratisiert werden.
- Mehr Zeit muss für die eigentliche Arbeit am Menschen zur Verfügung stehen.
- Statt Gängelei muss es ein partnerschaftliches Prüfwesen geben.
- Die derzeitige Fachkraftquote in jetziger Form muss modifiziert werden.

7. Digitalisierung nutzen

In der Digitalisierung liegt ebenfalls großes Potenzial, um Ressourcen für die Pflege zu gewinnen. Klug eingesetzt unterstützt sie die Entbürokratisierung, hilft bei der Informationsbereitstellung, erleichtert und erweitert die Kommunikation und stärkt die Rechtssicherheit.

Voraussetzung ist, dass sie nicht ihrerseits zu zusätzlichen bürokratischen Belastungen führt. Ein digitales Kompetenzzentrum, welches Langzeitpflegeeinrichtungen zu den Möglichkeiten der Digitalisierung und bei der Einführung der Telematik unabhängig unterstützt und berät, kann hier Abhilfe schaffen. Dieses Kompetenzzentrum soll später mit dem Kompetenzzentrum auf Bundesebene intensiv zusammenarbeiten. Die Refinanzierung der Kosten der Digitalisierung muss sichergestellt werden.

Den Einsatz von sinnvoller Assistenztechnik bis hin zur Robotik und sogenannter künstlicher Intelligenz befürworten wir, wenn der Einsatz jeweils an den Bedürfnissen der Menschen mit Pflegebedarf sowie den Beschäftigten in der Pflege ausgerichtet wird. Es ist eine Ergänzung der praktischen Pflege, aber kein Königsweg. Pflegebedürftige werden auch zukünftig personalintensiv und qualifiziert versorgt werden müssen.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Fortschritt muss auch in der Pflege gewagt werden. Die Digitalisierung muss mit Unterstützung der Kostenträger, Politik und Verwaltung überall dort vorangetrieben werden, wo sie der Entlastung der Pflege und dem Wohl der Menschen mit Pflegebedarf nutzt.
- Es muss ein digitales Kompetenzzentrum auf Hamburger Ebene installiert werden.

IV. VERSORGUNG NEU DENKEN

Die AGFW Hamburg vertritt verschiedene Bereiche der Sorgetätigkeiten: Pflege und Senior*innen, Krankenversorgung, Eingliederungshilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Armut & Wohnungslosenhilfe, Migration sowie Freiwilligenarbeit. Diese Bereiche gilt es integrativ zu denken und konzeptionell zu vernetzen. Nur so können Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflegezeit, Teilhabe und weitere pflegerelevante Themen vorangebracht werden.

Angesichts der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung wird es nicht genügen, ausschließlich die bisherigen pflegerischen Versorgungsstrukturen zu stabilisieren. Es müssen auch neue Wege einer grundlegenden Umgestaltung der Pflege älterer Menschen beschritten werden. Dazu ist es erforderlich, Pflege als Teil einer ganzheitlichen Senior*innenpolitik zu verstehen, die u.a. mit stärkerer Prävention, Vernetzung und größerem Lebensweltbezug wiederum zur Entlastung der Pflege beiträgt. Hier ist fachlich, gesellschaftlich und politisch eine Diskussion dringend geboten, die zügig zu konkreten Handlungsschritten führen muss. Die AGFW Hamburg hat im Oktober 2019 ein Forderungspapier für eine neue Senior*innenpolitik in Hamburg veröffentlicht. Die Diskussion steht nach wie vor am Anfang.

8. Senior*innenarbeit ganzheitlich aufstellen

Die Lebensbedingungen von älteren Menschen unterscheiden sich stark. Viele können aufgrund ihres Einkommens, ihres sozialen Status und ihres Gesundheitszustands ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben führen. Andere hingegen können nur wenig oder schwierig am

öffentlichen Leben teilnehmen, weil sie bereits durch körperliche, psychische, soziale oder weitere Einflüsse eingeschränkt sind.

Sie alle eint der Wunsch nach einem gesicherten und möglichst selbständigen Leben im Alter. Dies beinhaltet nicht nur eine gute Gesundheit bzw. medizinische und pflegerische Versorgung, sondern ebenso u.a. bezahlbaren Wohnraum, soziale Kontakte, Mobilität im öffentlichen Raum sowie finanzielle Sicherheit in Form eines geregelten auskömmlichen Einkommens.

Diese Rahmenbedingungen sind Voraussetzung für ein Pflegesystem, das so viel professionelle Pflege wie nötig zur Verfügung stellt, aber so wenig wie möglich in Anspruch genommen werden muss. Es braucht ein Gesamtkonzept für ein senior*innengerechtes Hamburg.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Die Hauptamtlichkeit in der Senior*innenarbeit muss verstärkt ausgebaut werden.
- Präventions- und Beratungsangebote für ältere Menschen in ihrem direkten sozialen Umfeld müssen ausgebaut werden.
- Die stärkere Vernetzung und Öffnung der unterschiedlichen sozialen und gesundheitlichen Angebote vor Ort muss finanziell besser unterstützt und gefördert werden.
- Angehörige und Ehrenamtliche müssen eine systematische Unterstützung durch Anlauf- und Beratungsstellen etc. erfahren.



9. Quartiersbezug stärken

Für eine gelingende Senior*innenpolitik ist der Quartiersansatz von zentraler Bedeutung. Wenn ältere Menschen den sozialen Nahraum aufgrund zunehmender Beeinträchtigungen weniger verlassen, wird das Quartier zum zentralen sozialen Bezugspunkt.

Eine zukunftsorientierte Senior*innenarbeit im Quartier sollte den Bedürfnissen und Wünschen der jeweiligen Quartiersbewohner*innen entsprechen und den unterschiedlichen Anforderungen gemäß gestaltbar sein. Die Verantwortung für die Entwicklung der Angebote liegt in den Quartieren und bei den Trägern selbst, da dort das größte Wissen um die Bedürfnisse und Bedarfe vorhanden sind.

Nach dem Motto: „Strukturen verändern – nicht die Menschen“ nimmt Quartiersorientierung das gesamte soziale und kulturelle Umfeld älterer Menschen in den Blick. Zum einen sollen die Leistungspotenziale Älterer angeregt werden, zum anderen werden mittels einer sozialräumlichen Perspektive städtebauliche, ökonomische, bürgerschaftliche und sozialstaatliche Ressourcen verknüpft. Es muss darauf geachtet werden, dass die Quartiere sich kultursensibel, teilhabe- und generationengerecht weiterentwickeln.

Die jeweiligen quartiersnahen Bedarfe gilt es zu identifizieren und umzusetzen. Das erfordert ein strategisches Vorgehen mit der Entwicklung von wohnortnahen geeigneten Konzepten. Quartiersnahe Entwicklung heißt, die Bewohner*innen mit ihren Wünschen, Nachfragen und Bedürfnissen und die Akteur*innen im Quartier zusammenzubringen, um gemeinsame Lösungen zu entwickeln, auszuprobieren, auszuwerten und ggf. nachzubessern.

Dafür braucht es Orte, an denen der Austausch möglich ist, und Strukturen, die diesen Prozess organisieren. Es bedarf einer verlässlichen Steuerung in Form eines Case- und Caremanagements und damit verbunden einer ausreichenden finanziellen Ausstattung.

UNSERE FORDERUNGEN:

- Die Pflegestützpunkte müssen durch finanziell angemessen ausgestattete quartiersnahe Anlaufpunkte für Case- und Caremanagement abgelöst werden.
- Nachbarschaftliche ehrenamtliche Strukturen in den Quartieren müssen dauerhaft tragfähig finanziert werden.

V. UNSERE ERWARTUNG: PRIORISIERUNG DER PFLEGE

Die Anforderungen an die Veränderungen in der Pflege sind enorm. Sie erwachsen sowohl aus der akut gefährdeten Lage der Anbieter von stationären, teilstationären und ambulanten Pflegeleistungen als auch aus der prekären Situation der Menschen, die aufgrund von Pflegebedürftigkeit oder als Angehörige auf diese Angebote angewiesen sind. Dies alles geschieht vor dem Hintergrund

unserer christlichen, sozialen und humanistischen Gemeinnützigkeitsziele und unseres Subsidiaritätsanspruchs.

Wir haben die Erwartung, dass die Politik die Pflege priorisiert und ihr die Aufmerksamkeit und Ressourcen verschafft, die sie zur Sicherung und Weiterentwicklung ihres Angebots benötigt.

AGFW – ARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE HAMBURG E.V.



Die Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg e.V. (AGFW) ist der Zusammenschluss der anerkannten Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Hamburg: Arbeiterwohlfahrt Landesverband Hamburg, Caritasverband für das Erzbistum Hamburg, Der Paritätische Wohlfahrtsverband Hamburg, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk Hamburg, Jüdische Gemeinde in Hamburg.

Die Arbeitsgemeinschaft fördert die Abstimmung und Koordination gemeinsamer Positionen, übernimmt die Außenvertretung dieser Positionen, unterstützt den Erfahrungsaustausch und führt gemeinsame Veranstaltungen durch (z.B. AKTIVOLI-Freiwilligenbörsen).