

**Protokoll  
über die Sitzung der Kommunalen Konferenz Alter und Pflege  
am 04.04.2022  
im Berufskolleg Schloß Neuhaus, Forum**

**Entschuldigt:** Landrat Christoph Rütter, Bürgermeister Ulrich Berger, Herr Bambeck, Frau Höntgesberg, Frau Klingert, Herr Teschner, Frau Nolte, Herr Ringwelski, Herr Wegener

**Anwesend:**

**Mitglieder:** siehe Teilnehmerinnen-, Teilnehmerliste der Sitzung vom 04.04.2022

**Vorsitzender:** Herr Dr. Conradi, Kreisdirektor

**Von der Verwaltung:** Frau Rünenbrink, Leitung Sozialamt  
Frau Schütt, WTG-Behörde  
Frau Leßmann, WTG-Behörde  
Frau Weber, Trainee - Sozialamt  
Frau Becker, Sozialplanung (Geschäftsführung)

**Gäste:** Herr Kalwitzki, Universität Bremen, SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik  
Frau Roxlau, Pflegenetzwerk Kreis Höxter, Senioren-Park Carpe Diem  
Frau Kremer-Preiß, Kuratorium Deutsche Altershilfe

**Zu TOP 1: Begrüßung:**

Herr Dr. Conradi begrüßt alle anwesenden Mitglieder und Gäste der Konferenz.

**Zu TOP 2:**

**Genehmigung des Protokolls der Sitzung vom 07.10.2021**

Das Protokoll der Sitzung vom 07.10.2021 wird ohne Anmerkungen genehmigt.

**Zu TOP 3:**

**Versorgungssicherheit und Personalsituation in der Pflege im Kreis Paderborn – Einführung (siehe Vorlage)**

Es wird auf die Vorlage verwiesen, die als Einführung in das Schwerpunktthema mit der Einladung versandt wurde.

## **Zu TOP 4:**

### **Statements zur gegenwärtigen Lage der Versorgungssicherheit und Personalsituation**

- ⇒ Frau Seidensticker und Herr Hansjürgens von der Schule für Pflege und Gesundheit Paderborn stellen die strukturelle Situation der Pflegeausbildung sowie die Bewerber- und Personallage im Kreis Paderborn vor (s. Präsentation Nr.1).

**Frau Seidensticker** informiert, dass die Pflegeschulen ihre räumlichen Kapazitäten erhöht haben, um den gestiegenen Ausbildungsbedarf besser decken zu können. Seit dem Jahr 2020 besteht die neue Regelung der Ausbildung. Die Möglichkeit einer Teilleistungs- und Teilzeitausbildung soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Zudem finden Anerkennungslehrgänge für ausländische Pflegefachkräfte statt. Laut einer Studie des Deutschen Institutes für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip) sind die Ausbildungszahlen so hoch wie noch nie, aber der Bedarf werde immer noch nicht gedeckt.

**Herr Hansjürgens** berichtet, dass in der Bewerberlage ein massiver Einbruch zu verzeichnen sei. Die Ursachen hierfür seien vielfältig: Neben der hohen Belastung im Berufsalltag, den vorherrschenden Arbeitszeitmodellen und den pausierten Berufsmärkten, habe auch die Medienberichterstattung dazu beigetragen, dass viele Menschen von einer Pflegeausbildung abgeschreckt wurden. Der Pflegeberuf stehe insgesamt in einer hohen Konkurrenz zu anderen Ausbildungsberufen und die Herabsetzung der Berufszugangsvoraussetzungen habe letztendlich zu dem negativen Effekt geführt, dass sich immer weniger Personen mit einer allgemeinen Hochschulreife bewerben würden.

**Frau Seidensticker** ergänzt, dass zudem viele Personen die Ausbildung nach einer gewissen Zeit wieder abbrechen würden, unter anderem aufgrund der hohen Anforderungen die im Beruf bestehen. Dies stehe aber im Widerspruch mit den Berufszugangsvoraussetzungen. Des Weiteren sei es wichtig, dass sich alle Pflegeeinrichtungen an die gesetzlichen Vorgaben zur Ausbildungsregelung halten würden und die Position der Schülerinnen und Schüler zu stärken. Der Mangelbestand sei auch an den Schulen sowie Hochschulen angekommen, da auch die Studienplätze zum Großteil unbesetzt blieben und Pflegepädagoginnen/Pflegepädagogen fehlten.

**Herr Dr. Conradi** bedankt sich bei Frau Seidensticker und Herrn Hansjürgens für die Situationsbeschreibung der Pflegeausbildung im Kreis Paderborn.

⇒ Herr Bogusch stellt die derzeitige Lage der Versorgungssicherheit für den ambulanten Pflegebereich dar (s. Präsentation Nr.2).

**Herr Bogusch** berichtet, dass die ambulante pflegerische Versorgung perspektivisch nicht als gesichert angesehen werden könne. Die Auslastung der Dienste sei nochmals deutlich gestiegen. Zum einen aufgrund der erhöhten Nachfrage und zum anderen aufgrund des sich zuspitzenden Fachkräftemangels. Die Zahl der Auszubildenden habe sich im Vergleich zu den Vorjahren halbiert. Daneben habe die Corona-Pandemie zu erhöhten Anforderungen geführt. Viele Kundinnen und Kunden waren und seien zeitweise in Quarantäne. Aus Sorge vor einer Infektion habe ein Teil der Kundinnen und Kunden auf die Versorgung durch die ambulanten Pflegedienste verzichtet, weshalb das informelle Pflegesystem stärker gefordert war. Zudem habe die Pandemie auch wirtschaftliche Probleme hervorgerufen, da Mitarbeitende trotz Hygienekonzepte erkrankt und ausgefallen seien. Aufgrund des Personalmangels seien Vertretungen kaum möglich und neue Team- und Pflegedienstleitungen nur schwer zu bekommen. Für die Kundinnen und Kunden habe dies zur Folge, dass kaum noch Pflegedienste mit freien Kapazitäten gefunden werden könnten. Ebenso beschäftige das Thema der Impfpflicht die ambulanten Dienste. Mit Blick in die Zukunft müsse von den professionellen Akteuren eine Diskussion geführt werden, ob und wie Leistungen der Grund- und Bedarfspflege priorisiert und gleichzeitig noch auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden zugeschnitten werden könnten. Angesichts dessen gelte es, auf die steigende Anzahl der unfreiwilligen Pflegegeldempfängerinnen und Pflegegeldempfänger zu reagieren.

**Herr Dr. Conradi** bedankt sich bei Herrn Bogusch für die Schilderung der aktuellen Situation der ambulanten Pflegedienste im Kreis Paderborn.

⇒ Frau Heckers informiert als Sprecherin der AG-Heimleitungen gemeinnütziger Träger über die gegenwärtige Versorgungslage und Personalsituation im stationären Pflegebereich.

**Frau Heckers** teilt mit, dass Sie einen Großteil der Aussagen ihrer Vorrednerinnen und Vorredner auch für die stationäre Pflege im Kreis Paderborn bestätigen könne. Die Bewerberlage gehe deutlich zurück. Die hohen schulischen Anforderungen in der Ausbildung führten zu vermehrten Abbrüchen. Zudem würden Mitarbeitende in den kommenden Jahren aus Altersgründen aus der Pflege aussteigen. Der stationäre Pflegebereich stehe unter Druck und die Situation der Versorgung sei unsicher. Diesbezüglich würden Pflegeplätze bewusst frei gelassen. Diese Probleme seien in allen Pflegeeinrichtungen vorhanden. Einer von vielen möglichen Lösungsansätzen werde in der Akquise von Pflegefachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland gesehen.

**Herr Dr. Conradi** bedankt sich bei Frau Heckers für die Darstellung der Versorgungssituation in der stationären Pflege im Kreis Paderborn.

**Frau Lechner** bewertet die gegenwärtige Situation in den Pflegeschulen als absurd, da immer mehr Ausbildungsplätze geschaffen würden und gleichzeitig die Bewerberlage angespannt sei. **Frau Lechner** fragt nach den Erfahrungen zu den Teilzeitausbildungen und nach dem Stand der Qualifikation, wenn Personen die Pflegeausbildung abbrechen.

**Herr Hansjürgens** entgegnet, dass im Kreis Paderborn drei große Pflegeschulen vorhanden seien und alle Akteure aus dem Bereich bemüht seien, die Kurse zu füllen. Im Oktober dieses Jahres würden 60 Examen geprüft. Da im Kreisgebiet insgesamt 69 Einstellungsträger existieren werde deutlich, dass der Bedarf an zusätzlichen Kräften durch die Ausbildung allein nicht gedeckt werden könne. Daneben bestehe auch die Möglichkeit, Ausbildungsjahre zu wiederholen.

## **Zu TOP 5:**

### **Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und schrittweise Einführung des Personalbemessungsverfahrens**

**Herr Kalwitzki** vom SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen stellt sich vor und bedankt sich für die Möglichkeit in der Konferenz Alter und Pflege das neue Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI vorzustellen (s. Präsentation Nr. 3).

**Herr Kalwitzki** informiert, dass die Personalsituation in der Pflege den Dreh- und Angelpunkt in der Versorgungssicherheit darstelle. Um neue Möglichkeiten zur Verbesserung der gegenwärtigen personellen Lage zu schaffen, sei das Personalbemessungsverfahren für die stationäre Langzeitpflege entwickelt worden. Das Verfahren gehe aus den gegenwärtigen Nachhaltigkeitsproblemen der Pflege(versicherung) hervor, in denen neben der Demographie, Aspekte der Qualität, des Personals und der Finanzierung eine Rolle spielten.

**Herr Kalwitzki** erklärt, dass mit dem 2017 novellierten Pflegebedürftigkeitsbegriff erweiterte Qualitätsansprüche an die Pflegenden gestellt werden, die Einrichtungen hierfür aber mehrheitlich nicht die strukturellen Voraussetzungen erfüllen würden. Die nicht passenden Arbeitsbedingungen auf der einen und das hohe Arbeitsethos auf der anderen Seite führten letztendlich zu moral distress und gesundheitlichen Einbußen der Pflegekräfte. Hinzu komme das Finanzierungsproblem der Pflegeversicherung. Die kontinuierliche Preissteigerung und steigende Eigenanteile der Pflegebedürftigen erzwingen perspektivisch eine neue Ausrichtung der Pflegeversicherung. Diese Ausgangslage mache eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege durch mehr Personal, eine bessere Bezahlung der Pflegekräfte und eine Digitalisierung der Kernprozesse erforderlich, um die Attraktivität des Pflegeberufs zu steigern.

**Herr Kalwitzki** berichtet, dass das neue Personalbemessungsverfahren als Teil der Lösung angesehen werden könne, da es an den fehlenden strukturellen Voraussetzungen ansetze. Der Auftrag zur Entwicklung des Verfahrens gehe aus dem PSG II hervor und sei an der Universität Bremen von 2017 bis 2020 bearbeitet worden. Derzeit bestehe für den ambulanten Bereich keine Empfehlung zur Entwicklung eines Personalbemessungsverfahrens und der teilstationäre Bereich sei nicht im gleichem Maße novellierungsbedürftig wie der stationäre Sektor. Für die Entwicklung des Verfahrens sei ein empirisches Vorgehen gewählt worden, um eine fachgerechte Versorgung sicherstellen zu können. Das Verfahren trage dazu bei, dass die Personalstellen zukünftig mehr Qualifikationsansprüche erfüllten und deutlich gesündere Arbeitsbedingungen geschaffen würden, da der moral distress durch den Einsatz von mehr Personal reduziert werden könne. Das Problem der kontinuierlichen Preissteigerungen könne nur gesamtgesellschaftlich gelöst werden.

**Herr Kalwitzki** informiert, dass das Verfahren in vier Schritten entwickelt worden sei. Hierfür sei die aktuelle Ist-Situation und eine Soll-Situation gegenübergestellt worden. Das Ergebnis zeige einen Pflegekraftmehrabbedarf von 36 % im Bundesdurchschnitt auf, ganz überwiegend im Bereich der Assistenzkräfte. Des Weiteren sei der Fachkraftanteil abhängig von der Bewohnerschaft, wonach die Einrichtungen mit höherem Pflegegradmix auch einen höheren Fachkräfteanteil benötigten. Der qualitative Teil der Studie habe sich mit der Frage beschäftigt, wie die Arbeitsorganisation zu einem fachgerechteren Personaleinsatz führen kann. Die Ist-Situation zeige, dass sowohl Assistenzkräfte als auch Fachkräfte in hohen Anteilen Leistungen im jeweils falschen Qualifikationsniveau erbringen. Die Soll-Situation könne dazu beitragen, dass der Fachkräfteeinsatz um 3,5 % steige und sich die Fachkraftzeit für Fachkrafttätigkeiten verdoppele.

**Herr Kalwitzki** berichtet, dass das Projekt bundesweit einen Personalmehrabbedarf von zusätzlichen 115.000 Vollzeitstellen ausgewiesen habe, der zu refinanzieren sei. Zugleich sollte eine finanzielle Belastung der Pflegebedürftigen und damit der Hilfe zur Pflege ausgeschlossen werden. Alles in allem stelle die Rekrutierung von Mehrpersonal keine Verpflichtung, sondern eine Möglichkeit dar, um zu einem attraktiven Arbeitgeber zu werden und eine transparente sowie effiziente Arbeitsorganisation einzurichten. Neben der Stärkung der Ausbildungsstrukturen seien die Wiedereinsteigende als eine wichtige Ressource anzusehen, die über ein starkes Potenzial verfügen und entsprechend reaktiviert werden sollten.

**Herr Dr. Conradi** bedankt sich bei Herrn Kalwitzki und bewertet die Zusammenfassung am Ende des Vortages als sehr positiv.

**Frau Steinhoff** stellt eine Frage zu den strukturellen Veränderungen.

**Herr Kalwitzki** entgegnet, dass die Anerkennung der Pflegeberufe, Arbeitszeitmodelle und die Verlässlichkeit in der Dienstplangestaltung eine noch wichtigere Rolle spielten als die Bezahlung.

**Herr Hüwel** stellt eine Frage zur Personalobergrenze. Ein Personalmehrabbedarf werde zum Teil in den Einrichtungen schon auf konzeptioneller Grundlage befürwortet und umgesetzt.

**Herr Kalwitzki** erklärt, dass das Verfahren weiterhin ein Verhandlungssystem bleiben soll. Die Pflegeeinrichtungen könnten demnach auch über den Wert hinausgehen.

**Herr Dr. Haunerland** teilt mit, dass er die Entwicklungen in der stationären Pflege mit Sorge betrachte aber auch Chancen in dem Personalbemessungsverfahren zur Verbesserung der Personalsituation sehe. In der nächsten Kommunalen Gesundheitskonferenz werde die Versorgungssicherheit hinsichtlich der personellen Situation der Ärzteschaft thematisiert.

**Frau Köllner** stellt eine Verständnisfrage zu den Pflegefachassistentinnen und Pflegeassistenten.

**Frau Heckers** erklärt, dass die Ausbildung eine neue einjährige Ausbildung darstelle und die Ausbildung zum/zur Krankenpflegehelfer/-in / Altenpflegehelfer/-in ablöse. Gegenwärtig sei der Anteil der Personen, die ohne Ausbildung in der Pflege tätig sind, höher.

**Herr Kalwitzki** hebt hervor, dass es keine ordnungsrechtliche Verpflichtung geben wird, mehr Personal einzusetzen. Die Fachkraftquote von 50 % werde zukünftig als alleiniger Faktor nicht mehr funktionieren. Für Nordrhein-Westfalen gelte entweder das Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI oder die Fachkraftquote von 50 %.

**Herr Dr. Conradi** bedankt sich für die Diskussion und betont, dass es wichtig sei, nicht nur einseitig die Probleme zu diskutieren, sondern die Chancen des Verfahrens hervorzuheben.

## Zu TOP 6:

### Pflege on Tour

**Frau Roxlau**, Vorsitzende des Pflegenetzwerks im Kreis Höxter und Einrichtungsleitung vom Seniorenpark Carpe Diem in Bad Driburg bedankt sich für die Möglichkeit in der Konferenz Alter und Pflege das Konzept „Pflege on Tour“ vorzustellen. (s. Präsentation Nr. 4).

**Frau Roxlau** berichtet, dass das Netzwerk Pflege im Kreis Höxter die Erfahrung gemacht habe, dass sich viele examinierte Pflegefachkräfte nach einer Berufspause (Familienphase und/oder Berufsflucht) nicht wieder für die Pflege, sondern für Betreuungstätigkeiten bewerben. Das Pflegenetzwerk habe diesbezüglich aktiv werden und Wiedereinsteigende als wichtige Ressource wieder für die Rückkehr in die Pflege zurückgewinnen wollen.

**Frau Roxlau** informiert, dass im Rahmen einer Problemanalyse eine 3-wöchige Rückkehr-Schulung konzipiert worden sei, um interessierte Pflegefachkräfte den Wiedereinstieg zu erleichtern und auch Personen ohne Pflegeausbildung zu vermitteln. Inhalte der Schulung bezogen sich auf das berufliche Selbstverständnis, zentrale Krankheitsbilder, Pflegetätigkeiten wie Prophylaxen, Behandlungspflegen, Expertenstandards und Pflegedokumentation sowie –planung. Alle Einrichtungen der Pflege, die GFW Competentia NRW, Bildungsträger sowie die Agentur für Arbeit hätten sich an der Konzepterarbeitung und Umsetzung beteiligt.

**Frau Roxlau** erklärt, dass das Ziel des Konzeptes Pflege on Tour sei, die Flexibilität im Berufsfeld deutlich und die Vielfältigkeit der Pflege auch erfahrbar zu machen. Mit einem Crafter seien verschiedene Handlungsfelder der Pflege und Einrichtungen angefahren worden. Dazu zählten Krankenhäuser, Seniorenheime, ambulante Einrichtungen, Reha- und Kurkliniken sowie teilstationäre Kliniken. Daneben sollten die zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Förderungen liefen über das Jobcenter und die Agentur für Arbeit. Mittels Flyern, Pressemitteilungen und Social Media wurde Marketing für die Veranstaltungsreihe betrieben. Ein geplanter Werbefilm habe leider aufgrund von begrenzten finanziellen Ressourcen nicht umgesetzt werden können.

**Frau Roxlau** teilt mit, dass die Pressearbeit und Mundpropaganda zu einer steigenden Resonanz beigetragen haben. Leider habe das Pandemiegeschehen zu einer Unterbrechung des Projektes geführt und die digitale Umsetzung nur einen mäßigen Erfolg verzeichnen können. Vier Pflegefachkräfte seien durch die Pflege on Tour Maßnahme

wieder in den Beruf eingestiegen. Insgesamt habe das Konzept zu einer Imagesteigerung des Berufsfeldes beisteuern können. Auch habe man Auszubildende bzw. Betreuungsassistenten nach § 43b SGB XI gewinnen können. Das Konzept habe gezeigt, dass insbesondere Arbeitszeitmodelle ein großes Potenzial haben, um für einen längeren Verbleib im Pflegeberuf zu sorgen.

**Herr Dr. Conradi** bedankt sich für die ausführliche Vorstellung des Konzepts „Pflege on Tour“. **Herr Dr. Conradi** teilt mit, dass Pflege ein Arbeitnehmermarkt darstelle und das Konzept die Orientierung erfülle, weshalb „Pflege on Tour“ als ein Best-Practice-Beispiel angesehen werden könne.

## Zu TOP 7:

### **Modellprojekt „Wohnen 6.0 – Mehr Demokratie in der (institutionellen) Langzeitpflege“ Umsetzung vor Ort**

**Frau Kremer-Preiß**, Leiterin Wohnen und Quartiersgestaltung beim Kuratorium Deutsche Altershilfe stellt sich vor und bedankt sich für die Möglichkeit, dass aktuelle Projekt „Wohnen 6.0 – mehr Demokratie in der (institutionellen) Langzeitpflege“ vorstellen zu dürfen. Ein Ziel ihrer Arbeit ist es, die Wohnsituation von älteren Menschen zu verbessern (s. Präsentation Nr. 5).

**Frau Kremer-Preiß** erklärt, dass eine nicht ausreichend berücksichtigte Bedarfsgerechtigkeit in der Teilhabekultur sowie eine zunehmend gefährdete Versorgungssicherheit und Finanzierbarkeit zu den gegenwärtigen Funktionsstörungen in der Heimversorgung zählen. In vielen Fällen werde der Alltag von Bewohnerinnen und Bewohnern durch die gegebenen Organisationsstrukturen fremdgesteuert. Aus dieser Tatsache heraus ergäben sich Impulse im Rahmen von Pflegereformdiskussionen, die darauf zielen, Pflege/Sorgearbeit mehr lokal zu denken und eine neue Verantwortungskultur, im Sinne einer Caring Community/Sorgenden Gemeinschaft zu implementieren. Demnach gelte es, dass alle Beteiligten, sprich die professionellen Träger, die Betroffenen und die Kommunen, das Sorgegeschehen gemeinsam verantworten und demokratisch organisieren sollten.

**Frau Kremer-Preiß** informiert, dass das neue KDA-Konzept „Wohnen 6.0“ als ein Sorge-/Hausparlament zu verstehen sei, das Wohnen bei Langzeitpflege sektorenübergreifend in gemeinsamer Verantwortung organisieren möchte. Dies bedeute, dass die Betroffenen über Wohnen und Alltag entscheiden, die Zivilgesellschaft aus dem Sozialraum die Partizipation der Betroffenen unterstützt, die Mitarbeitenden sich mehr selbstverantwortlich einbringen und die Profis die Bedingungen für demokratische Prozesse realisieren.

**Frau Kremer-Preiß** hebt hervor, dass es nicht nur wünschenswert sei, sondern dass die Einrichtungen auch rechtlich dazu verpflichtet seien, den Heimbewohnerinnen und -bewohnern Teilhabe im Sinne von sozialer Eingebundenheit und Entscheidungsteilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Das Konzept biete zahlreiche Chancen für bedarfsgerechte Wohn- und Versorgungsstrukturen, mehr bürgerschaftliche Ressourcen, die kommunale Daseinsvorsorge, die Arbeitszufriedenheit sowie Transformationsprozesse.

**Frau Kremer-Preiß** teilt mit, dass das Projekt vom Deutschen Hilfswerk bis zum Herbst 2024 gefördert werde. Es würden Sorge-/Hausparlaments in drei Piloten gegründet. Dazu zähle unter anderem das Clemens-August-von-Galen-Haus vom Caritasverband Paderborn.

**Herr Hüwel** berichtet, dass die thematische Ausrichtung der Konferenz sehr gut zu den gegenwärtigen Problemen in der Pflegelandschaft passe. Das Konzept „Wohnen 6.0“ möchte sowohl die Stimmung als auch das Berufsbild der Pflege verändern. Das Clemens-August-von-Galen-Haus habe für das Projekt gute Voraussetzungen personeller Art. Frau Wecker werde als Trainee im Bereich Pflegemanagement das Projekt mit unterstützen. Daneben habe die Stadt Delbrück gute Voraussetzungen zur Einbindung der Kommune in die Projektaktivitäten.

**Herr Hüwel** teilt mit, dass in der nächsten Sitzung der Kommunalen Konferenz Alter und Pflege erste Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt mitgeteilt werden könnten. Am 13.04.2022 solle eine Gründungsversammlung stattfinden, in der Angehörige und Bewohnerinnen und Bewohner mitreden könnten und wollten.

**Herr Dr. Conradi** bedankt sich bei Frau Kremer-Preiß und Herrn Hüwel für die anschauliche Vorstellung des Projektes „Wohnen 6.0“.

## Zu TOP 8:

### Verschiedenes:

#### Tag der Pflege

Herr Hüwel informiert die Anwesenden über den diesjährigen „Tag der Pflege“, zu dem am 12.05.2022 wieder ein Pressetermin im Kreishaus stattfinden werde. Landrat Christoph Rüther übernehme auch diesmal die Schirmherrschaft für die Veranstaltungen. Mitarbeitende aus der Pflege würden gegenüber der Presse darstellen, wie und warum sie in der Pflege ihren Traumberuf gefunden haben. Alle drei Sektoren der Pflege seien vertreten. Zusätzlich werde am 13.05.2022 wieder eine „Party Gala“ im Capitol Paderborn stattfinden, die sich an alle Pflegefachkräfte aus dem Kreisgebiet als ein Zeichen der Wertschätzung richte.

#### Anregung zur Beschäftigung mit weiteren Themen

**Frau Becker** entschuldigt Herrn Bambeck vom Caritasverband im Dekanat Büren e.V. Sie trägt stellvertretend für Herrn Bambeck dessen Anliegen vor, ein innovatives Wohn- und Betreuungskonzept für den ländlichen Bereich im Rahmen einer Arbeitsgruppe entwickeln zu wollen.

In der Arbeitsgruppe „Altersgerechte Quartiersentwicklung in den Städten und Gemeinden des Kreises Paderborn“ der Kommunalen Konferenz Alter und Pflege wurde über den Vorschlag im Vorfeld der Sitzung informiert und es haben sich bereits sechs Personen zur Mitarbeit an der Konzeptentwicklung gemeldet. **Frau Becker** erklärt, dass sich an dem Thema interessierte Konferenzmitglieder bei ihr melden könnten.

**Frau Becker** informiert, dass Frau Klingert verhindert sei und sie über ihr Thema in der nächsten Konferenz Alter und Pflege berichten werde.

### **Feedback zur letzten Konferenz vom 07.10.2021**

**Frau Becker** teilt mit, dass im Rahmen der EDKIMO Abfrage 22 von den 27 Mitgliedern eine Rückmeldung zur letzten Sitzung gegeben haben. Dabei seien u. a. die Zufriedenheit mit den bearbeiteten Themen, die Organisation und die Austauschmöglichkeiten bewertet worden. Die Ergebnisse hätten dazu geführt, dass noch mehr auf die Dauer der Vorträge geachtet und die Dauer der Sitzung von zwei auf drei Stunden angehoben wurde, um mehr Zeit für Diskussionen und Netzwerkarbeit anbieten zu können. Daneben hätten 90 % der befragten Mitglieder Denkanstöße und Impulse mitnehmen und somit von der Konferenz inhaltlich profitieren können.

### **Themenwünsche für die nächste Konferenz**

**Frau Becker** teilt weitere Themenvorschläge für die nächsten Sitzungen der Konferenz mit: Stärkung der ambulanten Pflege und Versorgung, Wohn- und Betreuungskonzepte für den ländlichen Raum, ältere Menschen mit Behinderung/psychisch Kranke und Pflege, Digitalisierung in der Pflege, Konzepterarbeitung und Öffnung der Altenhilfe für LSBTIQ\*.

In der nächsten Sitzung, voraussichtlich am 17.10.2022, soll das Thema der Stärkung und Weiterentwicklung der ambulanten Versorgung aufgenommen werden.

**Frau Becker** bedankt sich für das rege Interesse und bittet die Mitglieder für die nächste Konferenz im Herbst gerne Themenvorschläge und Ideen einzubringen. Ein Ziel sei es, weiterhin die Konferenz möglichst thematisch und beteiligungsorientiert auszurichten sowie gemeinsam mit den Mitgliedern die Sitzungen zu planen und zu gestalten.

**Ende der Sitzung:** ca. 17.00 Uhr

Dr. Ulrich Conradi  
Kreisdirektor

Margot Becker  
Schriftführerin

**Mitglieder / stellv. Mitglieder der Sitzung vom 04.04.2022**

Ralf Pirsig Andrea Klausung Gunda Köster	BÜNDNIS 90/Die Grünen, Vors. KSGA CDU – Kreistagsfraktion, stellv. Vors. KSGA SPD – Kreistagsfraktion
Beate Lope-Gonzalez	Pflegeberatung des Kreises Paderborn
Michaela Pelizaeus Hans-Werner Hüwel Vanessa Kamphemann Dr. Stefan Vogel Ralf Wilberg	AWO-Kreisverband Paderborn e.V. Caritas-Verband Paderborn e.V. Diakonie Paderborn-Höxter e.V. DRK – Kreisverband Paderborn e.V. DER PARITÄTISCHE
Andreas Bogusch Mirielle Röttger Birgit Heckers Christiane Wolf	AG-freigemeinnützige Träger teilstationäre Pflegeeinrichtungen Ev. Martinsstift, AG Heimleiter gemeinn. Träger Aata Klinik, AG-Heimleiter private Träger
Helga Reinisch	Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz
Melanie Struck Niewöhner, Carolina	Stadt Paderborn Servicestelle Familien, Kinder und Senioren, Bad Lippspringe
Rita Köllner	Stadt Delbrück
Peter Teschner	Seniorenbeirat, Stadt Delbrück
Bernhard Lünz	Kommunales Integrationszentrum
Alexandra Mader	Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung, Der Paritätische, Kreis Paderborn
Doris Fleischer Sybill Reinhardt	Betreuungsstelle des Kreises Paderborn Betreuungsstelle der Stadt Paderborn
Ute Mertens	Selbsthilfe-Kontaktstelle Paderborn
Hannelore Erkan	Gezeiten Miteinander e.V.
Dr. Gregor Haunerland Dr. Manfred Borchert	ÄKWL – Vorstand im Verwaltungsbezirk Paderborn Zahnärztekammer NRW und Kassenzahnärztliche Vereinigung
Zofia Davids Stefan Klees	Brüderkrankenhaus St. Josefs LWL-Klinik Paderborn
Gisela Herbort	Medizinischer Dienst Westfalen-Lippe

Ines Lindner

AOK NordWest

Frau Steinhoff

Gesundheitsamt Kreis Paderborn

Vivian Seidensticker  
Matthias Hansjürgens  
Ulrike Landschütz

Schule für Pflege und Gesundheit gGmbH  
Schule für Pflege und Gesundheit gGmbH  
St. Vincenz-Campus für Gesundheitsfachberufe

---

### **Weitere Teilnehmerinnen:**

Frau Knaak

VKA – Mobile Dienste

Frau Pape

St. Vincenz Altenzentrum Paderborn

Frau Lechner

Malteser Hilfsdienst e.V.

Frau Weinberg

Seniorat Pflegeheime

Frau Vollmer

Seniorat Steinhausen