



Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Pflege Mitteilungsvorlage

Beschlussvorschlag:

Kein Beschluss vorgesehen.

Aufwand/Finanzielle Auswirkungen:

--

Sachdarstellung/Begründung:

I. Kurzfassung

In Folge der demographischen Entwicklung wird die Zahl von pflege- und/oder betreuungsbedürftigen Menschen weiter zunehmen. Damit steigt auch der Bedarf an Pflegekräften. Gleichzeitig stellt der Personalmangel in der Pflege schon heute Einrichtungen und Dienste - auch im Landkreis Reutlingen - vor große Herausforderungen.

Eine gute Versorgung von Pflege- und/oder Betreuungsbedürftigen kann in der Zukunft nur sichergestellt werden, wenn schnellstens Strategien entwickelt und umgesetzt werden, um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken.

Die bevorstehende Versorgungsproblematik hat eine Dimension, der nur mit einem ganzen Bündel von Maßnahmen begegnet werden kann und die gemeinsame Anstrengungen aller Akteure am Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie von Politik, Kostenträgern und Verwaltung erfordert.

II. Ausführliche Sachdarstellung

1. Allgemeines

Nach Berechnungen des Statistischen Landesamtes ist für Baden-Württemberg bis 2030 ein Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen um 43 % zu erwarten (im Vergleich zur Pflegestatistik 2009). Werden heute noch knapp 50 % der Pflegebedürftigen ausschließlich durch Angehörige versorgt, ist aufgrund des abnehmenden familiären Pflegepotentials von einem anhaltenden Trend zur Professionalisierung der Pflege auszugehen. Auch die Zahl der allein lebenden Senioren/innen, die nicht auf unterstützende Angehörige zurückgreifen können, wird weiter steigen.

Im Landkreis Reutlingen wird 2030 der Anteil derer, die 60 Jahre und älter sind, fast 35 % der Gesamtbevölkerung betragen. Besonders stark wird die Zahl der Hochbetagten

(85 Jahre und älter), also des Personenkreises mit dem höchsten Pflegerisiko, steigen; im Vergleichszeitraum 2008 bis 2030 um 91 %. Auch die Zahl der Menschen mit Demenzerkrankungen wird weiterhin deutlich zunehmen. Aus Berechnungen des Demenzreports 2011 ist für den Landkreis ein Anstieg um 40 % bis 2025 abzuleiten.

Damit auch zukünftig die Versorgung von Pflege- und Betreuungsbedürftigen sichergestellt ist, sind vielfältige Maßnahmen und Anstrengungen erforderlich. So wird es zum Beispiel notwendig werden, dass Arbeitgeber Mitarbeiter/innen noch gezielter als bisher unterstützen, wenn sie Pflege und Betreuung von Angehörigen übernehmen. Flankierend wird die Ausweitung von bürgerschaftlichem Engagement im Vor- und Umfeld von Pflege sowie die Stärkung von quartiersbezogenem Miteinander zwischen „Jung und Alt“ für die Sicherstellung der Versorgung der älterwerdenden Bevölkerung unverzichtbar bleiben.

Wenn Pflege- und Betreuungsbedarf steigen, ist jedoch häufig - mindestens unterstützend, oft auch umfänglich - professionelle Pflege erforderlich. Es ist daher alarmierend, dass schon heute der Fachkräftemangel von den Pflegeeinrichtungen als Problem erlebt wird. Ebenso belegen die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit auch für den Agenturbezirk Reutlingen/Tübingen eine zunehmende Verschlechterung der Relation zwischen vakanten Stellen und dem Angebot an Arbeitskräften.

Das Statistische Landesamt hat ermittelt, dass in Baden-Württemberg bis 2030 ein zusätzlicher Bedarf von rund 57.000 Pflegekräften zu erwarten ist. Insgesamt werden 2030 über 160.000 Beschäftigte in den Pflegeeinrichtungen Baden-Württembergs gebraucht, um die Versorgung der Pflege-/Betreuungsbedürftigen zu gewährleisten. Damit der Bedarf an Pflegefachkräften, also derjenigen mit 3-jähriger Pflegeausbildung, auch noch 2030 abgedeckt ist, müsste die Zahl der Absolventen/innen von Altenpflegeschulen in Baden-Württemberg bis 2030 um rund 50 % gesteigert werden.

Diese Relationen machen den dringenden Handlungsbedarf deutlich.

Aufbauend auf bisherige Aktivitäten haben deshalb die Agentur für Arbeit Reutlingen und das Sozialdezernat des Landratsamtes in Kooperation im Juni 2013 einen Fachtag „Zukunft der Pflege“ organisiert mit dem Ziel, Handlungsbedarf hinsichtlich Erhalt und Gewinnung von Pflegepersonal zu erfassen und unter Einbindung der stationären- und ambulanten Pflegeeinrichtungen im Landkreis Strategien gegen den Personalmangel in der Pflege zu präzisieren. Der Fachtag hat deutlich gemacht, dass dies nur ein Anfang sein kann und dass weitere konkrete Schritte folgen müssen, damit im Landkreis Reutlingen die Versorgung von Pflege- und Betreuungsbedürftigen auch weiterhin sichergestellt ist.

2. Strategien gegen den Mangel an Pflegekräften

Die Ergebnisse des Fachtages „Zukunft der Pflege“ sind in beiliegender Dokumentation ausführlich dargestellt. Handlungsbedarf und Handlungsempfehlungen sind akteursbezogen beschrieben, wobei deutlich wird, dass alle beteiligten Akteure in ihren Möglichkeiten aktiv werden müssen.

Insbesondere sind dabei Aktivitäten in folgenden Bereichen erforderlich:

2.1 Politik

- Abbau des Bürokratieaufwands in der Pflege
- Tragfähige Finanzierungsregelungen für die Pflegeeinrichtungen sind existenziell, baldige Entscheidungen über einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff sind notwendig
- Die Arbeitsbedingungen in der Pflege müssen verbessert werden, dazu muss eine leistungsgerechte Entlohnung erreicht werden

- Die Bedeutung der Pflegekräfte für die Gesellschaft muss deutlich gemacht werden, eine Kultur der Wertschätzung entstehen
- Die Ausbildungsordnungen für Pflegeberufe müssen neu geregelt werden, die Qualifizierungsmöglichkeiten weiterentwickelt und die Kompetenzen von Pflegefachkräften erweitert werden, um die Attraktivität des Pflegeberufs zu steigern
- Öffentliche Schulen der Kranken- und Altenpflege müssen für eine Weiterbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit (Zertifizierungsproblematik) zugelassen werden

2.2 Kostenträger

- Die Finanzierung der Leistungen der Pflegeeinrichtungen muss verbessert werden; es ist zu berücksichtigen, wenn sich Pflegeeinrichtungen durch besondere Maßnahmen für den Erhalt des Pflegepersonals einsetzen

2.3 Verwaltung und Agentur für Arbeit

- Ausländerbehörden und Regierungspräsidium sollten im Hinblick auf Aufenthaltsgenehmigung, Arbeitserlaubnis und Anerkennung ausländischer Abschlüsse unterstützende und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten fördernde Ansprechpartner für Pflegeeinrichtungen sein.
- Der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit vor Ort sollte befugt sein, Einrichtungen und Dienste im Landkreis bei der Gewinnung von Mitarbeitern/innen aus dem Ausland zu unterstützen.
- Die Agentur für Arbeit sollte Einrichtungen und Dienste aktiv auf aktuelle (Förder-) Programme hinweisen.
- Auch eine Ausbildung in Teilzeit zum/zur Altenpfleger/in sollte angeboten werden.

2.4 Einrichtungen und Dienste in der Pflege

- Pflegeeinrichtungen sollten alle Möglichkeiten nutzen, die Mitarbeiter/innen in der Pflege zu binden. Ansatzpunkte sind dabei:
 - o Führungskultur und Betriebsklima
 - o Mehr Vollzeitstellen in der Pflege, damit auskömmliche Verdienstmöglichkeiten sichergestellt sind
 - o Verbesserungen in der Sicherheit des Arbeitsplatzes (Reduzierung befristeter Arbeitsverträge) und damit Planbarkeit der Lebensgestaltung
 - o Arbeitnehmerfreundlichere Arbeitszeitgestaltung durch mehr Verlässlichkeit der freien Zeiten
 - o Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen
 - o Für Arbeitnehmer/innen mit gesundheitlichen Einschränkungen angepasste Arbeitsplätze
 - o Stetige und zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen für Pflege- und Führungskräfte, die eine lebensphasenübergreifende Weiterentwicklung im Betrieb ermöglichen
 - o Durch gute Ausbildungsbedingungen Erhalt von Auszubildenden für den Einsatz als Pflegefachkraft nach erfolgreicher Ausbildung
- Pflegeeinrichtungen sollten die Möglichkeiten der Personalgewinnung ausschöpfen, zum Beispiel:
 - o Auf die Anstellung und Ausbildung von Quereinsteigern/innen - auch von nicht mehr ganz jungen, dafür lebenserfahrenen - hinwirken

- Auf Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit hinweisen und diese nutzen
- Interesse bei jungen Menschen für den Pflegeberuf wecken , u. a. durch gut begleitete Sozialpraktika
- Bei Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausland bzw. Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund auf deren gute Einbindung im Betrieb hinwirken und die Deutschkenntnisse fördern.

2.5 Pflegekräfte

- Sollten zu einer Verbesserung des Images des Pflegeberufs beitragen, indem sie auch die positiven Seiten des Pflegeberufs herausstellen.

Bei allen genannten Handlungsempfehlungen handelt es sich überwiegend nicht um wirklich neue Erkenntnisse. Viele Akteure - auch im Landkreis - sind bereits in den einzelnen Feldern aktiv. Zur Sicherstellung der Versorgung von Pflege- und Betreuungsbedürftigen auch in Zukunft ist es jedoch erforderlich, die Aktivitäten deutlich zu intensivieren, erforderliche Maßnahmen voranzutreiben und umzusetzen.

Im Kern müssen folgende Ziele erreicht werden:

- Verbesserung der Mitarbeiterbindung: Schaffung von Rahmenbedingungen, dass Pflegekräfte in ihrem Beruf arbeiten
- Gewinnung von mehr Menschen für eine Ausbildung und die Arbeit in der Pflege

3. Koordinierte Anstrengungen im Landkreis und Netzwerkbildung - Handlungsempfehlungen

Aus diesen Erkenntnissen wurden konkrete Handlungsempfehlungen für den Landkreis Reutlingen entwickelt. Dabei konnte auf bereits bestehende Aktivitäten aufgebaut werden. Empfehlungen sind unter anderem:

- Durchführung von Informationsveranstaltungen für alle Pflegeeinrichtungen u. a. zu Themen wie „ Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung vermehrter Vollzeitarbeit in der Pflege“ oder „Chancen und Bedingungen der Teilnahme von Pflegeeinrichtungen am Unternehmensverbund, um die Kinderbetreuungsangebote KuKiTaPF und TigeR verlässlich für eigene Mitarbeiter/innen nutzen zu können“
- Die Initiierung von Deutschkursen im Verbund für Pflegemitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund
- Angebot stärkerer Vernetzung zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsfachschulen der Pflege zur Verbesserung von Abstimmungen für gute Ausbildungsbedingungen in der Pflege im Landkreis
- Maßnahmen zur Unterstützung der Imageverbesserung des Pflegeberufs
- Koordinierte Werbekampagnen für die Arbeit in den Altenpflegeeinrichtungen im Landkreis

4. Konkrete Handlungsschritte

Um im Landkreis Reutlingen dem Personalmangel in der Pflege entgegenzuwirken, hat das Sozialdezernat des Landratsamtes schon bisher seine vernetzenden und koordinierenden Möglichkeiten genutzt und wird das Engagement weiter intensivieren. Gemeinsam mit Kooperationspartnern, wie zum Beispiel der Agentur für Arbeit, den (beruflichen) Schulen, den Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten, erfolgten bereits Aktivitäten, andere sind eingeleitet bzw. im Jahr 2014 geplant.

Bisherige Aktivitäten:

- 2011 Vorstellung der Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Berufsverweildauer in der Pflege im Landkreis im Leitungstreffen der Pflegeeinrichtungen
- Anknüpfend 2012 mehrere Arbeitstreffen mit Führungskräften der Pflegeheime und der Heimaufsicht zur Konkretisierung des Handlungsbedarfs zum Thema „Reduzierung des Bürokratieaufwands“
- 2012 Beteiligung am Projekt „Pflege pflegen“, das von der Agentur für Arbeit Reutlingen initiiert wurde, gemeinsam mit Vertretern/innen sozialpflegerischer Einrichtungen stattfand und eine wichtige Vorarbeit zur Identifikation und Konkretisierung von Handlungsfeldern leistete, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- 2013 Durchführung des Fachtages „Zukunft der Pflege“ gemeinsam mit der Agentur für Arbeit. Eingeladen waren die Führungskräfte aller ambulanten- und stationären Pflegeeinrichtungen im Landkreis sowie der Kreiskliniken, Mitarbeiter/innen der Kranken- und Altenpflegeschulen und weiterer Bildungseinrichtungen, der Agentur für Arbeit sowie Vertreter/innen aus Politik und Verwaltung. Über 100 Teilnehmer/innen nahmen am Fachtag teil.
- Erstellung der Dokumentation zum Fachtag
- 2014 Erstellung einer landkreisbezogenen Broschüre für junge Leute, um über Chancen, Vielseitigkeit und Attraktivität des Berufsbilds „Altenpfleger/Altenpflegerin“ zu informieren und Hilfestellung für Ausbildungsinteressenten anzubieten. Hierfür Zusammenstellung der Ausbildungsbetriebe im Landkreis und der Berufsfachschulen mit konkreten Kontaktdaten und Ansprechpartnern/innen, die bei der Altenhilfefachberatung abgerufen werden können.
- Nutzung dieser Informationsmaterialien auch durch die Agentur für Arbeit Reutlingen für Ausbildungsinteressenten in der Altenpflege
- 2014 Präsenz der Altenhilfefachberatung auf der Binea – gemeinsam mit dem Fachbereich Altenpflege des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
- Seit 2011 regelmäßiges Angebot der Altenhilfefachberatung im Rahmen des jährlichen „Boys-Day“: Erste Informationen über die Altenpflege für Jungen durch Besuch eines Pflegeheims gemeinsam mit der Altenhilfefachberatung

Für 2014 bereits eingeleitete beziehungsweise geplante Aktivitäten:

- Organisation einer Informationsveranstaltung für alle Pflegeeinrichtungen im Landkreis zu Unterstützungsangeboten der Kinderbetreuung für ihre Mitarbeiter/innen - gemeinsam mit dem Tagesmütterverein e. V. und der Agentur für Arbeit Reutlingen
- Organisation einer Informationsveranstaltung für alle Pflegeeinrichtungen zu alternativen betrieblichen Arbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung von Vollzeitärbeitswünschen der Mitarbeiter/innen und mehr Verlässlichkeit hinsichtlich freier Zeiten - gemeinsam mit der Agentur für Arbeit
- Einladung zu einem übergreifenden Vernetzungsangebot für Mentoren/innen aus Ausbildungsbetrieben und Berufsfachschulen in der Pflege zur Verbesserung von Ausbildungsbedingungen für Pflegeschüler/innen
- Kontaktaufnahme mit Koordinatoren/innen, die in den allgemeinbildenden Schulen für den Religions- und Ethikunterricht zuständig sind mit dem Ziel der frühzeitigen Sensibilisierung von jungen Menschen über bereichernde Aspekte und Vielseitigkeit der Arbeit mit alten Menschen
- Aufbau von Kooperationen mit Migrantenorganisationen, um Bürger/innen mit Migrationshintergrund über Möglichkeiten und Chancen des Pflegeberufs zu informieren
- Abfrage bei den ambulanten- und stationären Pflegeeinrichtungen hinsichtlich des Bedarfs an Deutschkursen im Verbund für Pflegemitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund