

<b>Antwort auf Anfragen</b>	Geschäftsbereich	Soziales, Jugend & Integration
	Ressort / Stadtbetrieb	Ressort 201 - Ressort Soziales
	Bearbeiter/in	Marianne Krautmacher
	Telefon (0202)	563 2440
	Fax (0202)	563 4897
	E-Mail	marianne.krautmacher@stadt.wuppertal.de
	Datum:	15.02.2013
	<b>Drucks.-Nr.:</b>	<b>VO/0095/13/1-A</b> öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
<b>11.04.2013</b>	<b>Ausschuss für Soziales, Familie u. Gesundheit</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>12.06.2013</b>	<b>Gesundheits- und Pflegekonferenz</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>18.06.2013</b>	<b>Seniorenbeirat</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>Pflegenotstand auch in Wuppertal?</b>		

### Grund der Vorlage

Große Anfrage von Bündnis 90 Die Grünen vom 25.01.2013

### Beschlussvorschlag

Die Antwort auf die Große Anfrage zum Thema „Pflegenotstand auch in Wuppertal?“ wird ohne Beschluss entgegengenommen.

### Einverständnisse

entfällt

### Unterschrift

Dr. Kühn

### Begründung

#### 1. Vorbemerkung

Die einleitend in der Großen Anfrage zitierte Aussage der Rheinischen Post vom 20.11.2012, dass in NRW 100.000 Altenpfleger fehlen, basiert auf dem am Tag zuvor in Berlin von der Bertelsmann Stiftung vorgestellten Themenreport „Pflege 2030“ Was ist zu erwarten – was ist zu tun?.

Der Themenreport beinhaltet u.a. eine Abschätzung des zusätzlichen Bedarfs an professionellen Pflegekräften vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung (Zunahme der Anzahl Pflegebedürftiger) und damit einhergehender steigender Bedarfe nach professioneller Pflege im ambulanten und stationären Bereich. Die Frage, wie zukünftig Pflege und Betreuung angesichts steigender Bedarfe organisiert werden soll, wird umso dringlicher als ein Rückgang familialer Pflegepotentiale zu vermuten steht und ein Sinken der Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter prognostiziert wird. Bezogen auf diese abzusehende „Versor-

„Versorgungslücke“ will der Themenreport die notwendige Datengrundlage zur Verfügung stellen und damit den kommunalen Entscheidungsträgern eine Grundlage für die Schließung der „Versorgungslücke“ an die Hand geben. Da die demographische Entwicklung lokal durchaus sehr differenziert verläuft, beziehen sich die Vorausberechnungen kleinräumig auf die einzelnen Kommunen (und Bundesländer).

Die Vorausberechnung bis 2030 notwendiger zusätzlicher professioneller Pflegekräfte geschieht im Wege von drei verschiedenen Szenarien, die auf unterschiedlichen Rahmensetzungen basieren:

Szenario 1: Fortschreibung des Status Quo im Jahre 2009 bezogen auf die Anteile an ambulanter und stationärer Pflege;

Szenario 2: Fortschreibung des Entwicklungstrends seit Einführung des SGB XI i.S. zunehmender stationärer Pflege;

Szenario 3: Gegensteuerung der Zunahme stationärer Pflege durch Stärkung der häuslichen Pflege.

Das Szenario 3 bezeichnet der Themenreport als Wunschscenario, da dieses nicht nur den Vorteil hat, dem Wunsch der Betroffenen nach häuslicher Pflege und dem Auftrag des SGB XI zum „Vorrang ambulant vor stationär“ gerecht zu werden. Das Szenario führt zudem zu einer wesentlichen Reduzierung der in den anderen beiden Szenarien errechneten „Versorgungslücken“.

Ergebnis der Vorausberechnung für Wuppertal (s. ausführlich Anlage 1):

Anzahl der zusätzlich notwendigen Pflegekräfte pro Jahr (in Vollzeitäquivalenten)

Indikatoren	Wuppertal		
	Szenario I	Szenario II	Szenario III
ambulant pro Jahr für 2009–2030 (absolut)	20	30	40
stationär pro Jahr für 2009–2030 (absolut)	60	60	0

(Quelle: Wegweiser Kommune der Bertelsmann Stiftung, Pflegeprognose Wuppertal)

D.h. bezogen auf die einzelnen Szenarien wird bis zum Jahre 2030 insgesamt pro Jahr folgende Anzahl an zusätzlichen Pflegekräften über den bisher bestehenden Umfang hinaus benötigt:

Szenario 1: 80 Pflegekräfte (in Vollzeitäquivalenten)

Szenario 2: 90 Pflegekräfte (in Vollzeitäquivalenten)

Szenario 3: 40 Pflegekräfte (in Vollzeitäquivalenten), wobei hier im Bereich der stationären Pflege der Bedarf an Pflegekräften reduziert werden könnte und der in der häuslichen Pflege stark ausgebaut werden müsste.

Der Themenreport „Pflege 2030“ beinhaltet neben der Vorausberechnung von „Versorgungslücken“ aber auch die Vorstellung von innovativen Konzepten zur Bewältigung zukünftiger Versorgungsbedarfe. Denn für die Verwirklichung des Wunschscenarios 3 sind vielfältige Anstrengungen in verschiedensten Bereichen notwendig:

- wachsende Stabilisierung Angehörigenpflege und Stärkung zivilgesellschaftlichen Engagements,
- verstärkte Implementierung von leistungsfähigen Rehabilitationsstrukturen in der Geriatrie,
- konsequente Anwendung von Care- und Case-Management-Strukturen.

Diese Anstrengungen sollten eingebettet sein in regionale und lokale Planungsprozesse, die tragfähige sektorenübergreifende Kooperations- und Vernetzungsstrukturen und –kulturen befördern und das Ziel der Schaffung einer bedarfsangemessenen Infrastruktur verfolgen (vgl. Themenreport, S. 11f).

## **2. Beantwortung der Großen Anfrage**

Zur Beantwortung der einzelnen Fragen der Großen Anfrage wurden alle Träger von ambulanten, teilstationären und vollstationären Pflegeeinrichtungen in Wuppertal angeschrieben, um ein möglichst repräsentatives Bild zu erhalten:

- Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (AGFW) für rund 20 freie Träger von Pflegeangeboten
- 55 private Träger (davon sind 15 in der Arbeitsgemeinschaft freie ambulante Krankenpflege Wuppertal organisiert)
- Eigenbetrieb städtische Alten- und Altenpflegeheime (APH)
- Heimaufsicht und Pflegeberatung/ Pflegestützpunkt
- Stadtbetrieb Schulen
- Pflegefachschulen

Rückmeldungen kamen von der AGFW, der Arbeitsgemeinschaft freie ambulante Krankenpflege, einem privatem ambulanten Pflegedienst (Pflegeteam Riedel) und einer privaten Tagespflegeeinrichtung (Tagespflege Meronow), von APH, der Heimaufsicht und der Pflegeberatung/ Pflegestützpunkt und dem Stadtbetrieb Schulen.

Die Antworten zu den einzelnen Fragen werden so wie von den Trägern übermittelt aufgeführt; die Antworten der privaten Pflegeanbieter werden zusammenfassend dargestellt.

Die AGFW hat in ihrem Antwortschreiben nicht zu einzelnen Fragen Stellung genommen, sondern schlägt nach einem intensiven Austausch im Expertengremium der AGFW, dem AK Pflege, ein anderes Verfahren zur Beschäftigung mit dem Thema „Pflegenotstand“ vor: „Da sich die Fragestellungen detailliert und wissenschaftlich gut aufgearbeitet über den Pflegereport 2030 ([www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)) / Wegweiser Kommune ([www.wegweiser-kommune.de](http://www.wegweiser-kommune.de)) der Bertelsmann Stiftung klären lassen, haben wir uns entschieden, bzgl. Ihres Anliegens einen etwas anderen Weg zu wählen. Wir werden die Experten/-innen der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen – und auch die der anderen Fraktionen – in die nächste Sitzung des AK-Pflege am 14.05.13 (Beginn: 10.00 Uhr) einladen. Über die reine Datenlage hinaus, wollen wir dabei in einen gemeinsamen Dialog eintreten, um auf die Wuppertaler Situation blicken zu können, wodurch sich sicherlich noch weitere wichtige Aspekte aufwerfen lassen.“

### **Frage 1:**

**Gibt es bereits zum heutigen Zeitpunkt im Bereich der ambulanten und stationären Pflege Probleme, für frei werdende Stellen qualifiziertes Personal zu finden? Sind deshalb Stellen nicht besetzt? Wenn ja, wie viele und wie werden diese Ausfälle kompensiert?**

### **APH:**

„Im Bereich der un- und angelernten Pflegekräfte gibt es keinerlei Probleme, Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Bei den dreijährigen examinierten Pflegekräften kommt es temporär vor, dass es zu Engpässen bei der Wiederbesetzung kam und kommt. Allerdings liegen derzeit acht Initiativbewerbungen von examinierten Pflegerinnen und Pflegern vor, für die es derzeit keinen Bedarf gibt. Nach dem Wohn- und Teilhabegesetz des Landes NRW sind die Einrichtungen richtigerweise mit mindestens 50 % Fachkräften zu besetzen. Dies war und ist bei APH gegeben. Bis dato wurden im Ergebnis alle frei werdenden Stellen in diesem Bereich schnell wiederbesetzt.

Deutlich anders ist die Situation bei den Führungskräften in der Pflege. Insbesondere die Wohnbereichsleitungen und Pflegedienstleitungen sind extern schwer zu erreichen. Z. B.

haben APH in einer Einrichtung Probleme der Stellennachbesetzung einer Wohnbereichsleitung. Als Gegenmaßnahme sollen APH interne Bewerber/-innen in Zusammenarbeit mit den Fachseminaren in Wuppertal entsprechende Weiterbildungen durchzuführen, die auch zum Teil durch den Arbeitgeber finanziert werden. Eine weitere Kompensationsmöglichkeit liegt in der Veränderung von Betriebsabläufen, z. B. der Zusammenlegung von Wohnbereichen, wobei selbstverständlich der mit den Pflegekassen verhandelte Personalschlüssel weiter erfüllt werden muss.“

#### Private Träger:

- „Auch in unserer Stadt ist der Pflegenotstand längst angekommen. Er erstreckt sich auf alle Bereiche der pflegerischen Versorgung. Sowohl ambulant, als auch stationär. Ein einfacher Blick in die Stellenanzeigen der Tageszeitung hätte hier gereicht, um eine Antwort zu erhalten. Eine Kompensation ist nur mittels der vorhandenen Ressourcen möglich, das heißt eine enorme Mehrbelastung der Schwestern und Pfleger.“
- „Ja. Es ist für ambulante Pflegedienste vorgeschrieben, mindestens drei Vollzeitstellen mit 3-jährig examinierten Pflegepersonal zu besetzen. Im Moment sind diese vorgeschriebenen Stellen bei uns besetzt, aber wir versuchen noch eine zusätzliche Stelle mit Fachpersonal zu besetzen, finden aber kein geeigneten Bewerber.“
- „In der teilstationären Pflege gibt es ausreichend Bewerber für die Stelle des examinierten Altenpflegers/in. Jedoch ist das "know how" dieser Bewerber leider oft ungenügend, so dass es zu keiner Zusammenarbeit kommt. Somit ist nicht die Anzahl der Bewerber das Problem, sondern deren Leistungen.“

#### Heimaufsicht:

„Es gab in 2012 fünf Einrichtungen (sowohl freie, private als auch kommunaler Träger), die kurzzeitig Probleme mit Neueinstellungen examinierter Pflegekräfte hatten. Einstellungen konnten aber relativ kurzfristig getätigt werden. Zur Überbrückung wurde mit Leiharbeitsfirmen gearbeitet. Die Häuser, die selbst ausbilden, haben in der Regel wenig Probleme mit Neubesetzung der Stellen für examinierte Fachkräfte.“

#### Ergänzende Informationen (201.5):

Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) hat sich die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen für Pflegefachkräfte im Bundesgebiet in den vergangenen drei Jahren mehr als verdreifacht. Im Januar 2013 waren bei der BA 14.000 unbesetzte Stellen für Arbeitskräfte in der Altenpflege gemeldet (70% davon richten sich an examinierte Altenpflegefachkräfte). Die BA rechnet mit einer weiteren Zunahme unbesetzter Stellen. Gleichzeitig waren im Januar 2013 35.600 Altenpflegekräfte bei der BA arbeitslos gemeldet. Daten für Wuppertal liegen aktuell noch nicht vor.

#### Frage 2:

**Wie viele Pflegekräfte scheiden in den nächsten zehn Jahren planmäßig aus ihrem Beruf aus?**

#### APH:

„Bei APH scheiden in den nächsten zehn Jahren 105 Pflegekräfte (Beschäftigtenstand: 428) auf Grund natürlicher Fluktuation aus. Die Nachbesetzungen erfolgen selbstverständlich im Rahmen der mit den Pflegekassen vereinbarten Stellenschlüssel. D. h. die Besetzungen erfolgen in Abhängigkeit von Pflegeeinstufungen der Bewohnerinnen und Bewohnern und der Belegung/Auslastung einer Einrichtung. Durch diese natürliche Veränderung werden beispielsweise nachrückende Auszubildende mit Abschluss folgen. Dadurch erhalten ehemalige Auszubildende - an dieser Stelle ist zu betonen, dass APH über Bedarf ausbildet und bisher alle Auszubildenden übernommen hat - die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung. Der Nebeneffekt ist, dass sich die Altersstruktur der Beschäftigten positiv verändert.“

#### Private Träger:

- „Die Frage ist so nicht zu beantworten. Die o.g. Mehrbelastung führt dazu, dass viele Pflegekräfte vorzeitig aus dem Beruf ausscheiden. Berufsbedingte Erkrankungen sind hier klar auf dem Vormarsch, sei es durch körperliche Probleme, aber eben auch durch psychische Erkrankungen. Eine genaue Planung ist unter den zurzeit herrschenden Bedingungen kaum möglich.“
- „In den nächsten 10 Jahren gehen von derzeit insgesamt sieben Mitarbeitern zwei Mitarbeiter in die Rente, in weiteren fünf Jahren weitere zwei.“

#### **Frage 3:**

**Wie viele Pflegekräfte werden darüber hinaus benötigt, um den steigenden Bedarf in der ambulanten und stationären Pflege zu decken?**

#### APH:

„APH werden in den nächsten Jahren keine zusätzlichen Pflegekräfte benötigen. Dies ist vor dem Hintergrund des Wohn- und Teilhabegesetzes des Landes NRW in Verbindung mit dem Landespflegegesetz zu sehen. APH müssen auf Grund der gesetzlichen Vorgaben Doppelzimmer abbauen, was in der Folge zu weniger Bettplätzen führen wird. Dadurch verringert sich der Stellenanspruch.“

#### Private Träger:

- „Da wir keine genauen Zahlen für unsere Stadt/ Region haben, können wir hier keine Antwort geben. Klar ist jedoch, dass der Bedarf deutlich ansteigen dürfte.“
- „In den nächsten 10 Jahren schätzen wir einen Mehrbedarf an Fachpersonal von 4 Pflegekräften.“ (derzeit 7 Beschäftigte)
- „Durch den Demografischen Wandel ist es offensichtlich, dass die Anzahl der benötigten Pflegekräfte steigen wird. Zudem hat eine Vielzahl an neuen Tagespflegen eröffnet, was Platz für die älteren Leute bietet. Natürlich benötigen diese Einrichtungen auch Pflegepersonal und somit gehen diese zwei Faktoren Hand in Hand und es wird immer mehr Pflegepersonal benötigt.“

#### Ergänzende Information (201.5):

Eine 2011 durch das Bundesministerium für Gesundheit in Auftrag gegebene Studie zu Modellen und Strategien zur Stärkung des Berufsfeldes Altenpflege kommt zu dem Ergebnis, dass dem Fachkräftemangel in der Pflege vor allem durch verbesserte und konsequentere Personalentwicklung begegnet werden muss. Dies sei - so die Studie - noch nicht in allen Pflegeeinrichtungen selbstverständlich.

#### **Frage 4:**

**Welche Angebote machen Stadt bzw. freie Träger, um pflegende Angehörige zu entlasten, z.B. im Bereich Tages- oder Kurzzeitpflege oder durch Beratungsangebote? Wie werden diese Angebote angenommen? Sollen solche Angebote ausgebaut werden?**

#### APH:

„APH bieten Beschäftigten, die als pflegende Angehörige „eine Auszeit nehmen möchten“ die Möglichkeit, der Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelung des Pflegezeitgesetzes. Darüber hinaus bieten APH Kurzzeitpflegeplätze in allen Einrichtungen an, die seit Juli 2012 deutlich auf acht Plätze pro Einrichtung erhöht wurden. Dieses Angebot wird dankend von Angehörigen angenommen.“

### Pflegeberatung/ Pflegestützpunkt:

„Im Bereich der Kurzzeitpflege und Tagespflege besteht ein umfangreiches, in den letzten Jahren im Ausbau begriffenes Angebot, über das sich Interessierte auf der Internetseite [www.wuppertal.de/pflegeberatung](http://www.wuppertal.de/pflegeberatung) informieren können. Pflegeberatungsangebote gibt es durch das Beratungsnetzwerk Pflege, einem Zusammenschluss verschiedener Träger, zu dem auch die Pflegeberatung/ der Pflegestützpunkt der Stadt Wuppertal gehört. Das Beratungsnetzwerk informiert zum Themenbereich Pflegebedürftigkeit, z.B. über Möglichkeiten zur Entlastung von pflegenden Angehörigen, fast flächendeckend in allen Stadtteilen und wohnungsnah. Informationen hierzu finden sich ebenfalls auf der o.g. Internetseite. Zur Entlastung pflegender Angehöriger von Menschen mit Demenz, stehen in Wuppertal verschiedene unterstützende Angebote (Selbsthilfegruppen, Tanzangebot, etc.) zur Verfügung (siehe [www.wuppertal.de/selbsthilfegruppen](http://www.wuppertal.de/selbsthilfegruppen)). Entlastung für pflegende Angehörige bieten auch Leistungen der niedrigschwelligen Betreuung. Diese sind unter [www.wuppertal.de/pflegeberatung](http://www.wuppertal.de/pflegeberatung) unter dem Schlagwort Demenz zusammengefasst.“

### Ressort Soziales (201.5):

Die Auslastung der Kurzzeitpflege und Tagespflege betrug in 2011 bei der expliziten Kurzzeitpflege 69% und bei der Tagespflege 78%. Das Beratungsangebot der städtischen Pflegeberatung/ des Pflegestützpunktes wird gut angenommen: in 2012 konnte ein Anstieg von 20%-Punkten, bezogen auf die Einzelfallberatungen im Jahr 2011, festgestellt werden. Der vorstationäre und pflegergänzende Bereich soll quartiersbezogen weiter ausgebaut werden.

### Private Träger:

- „Die Tages- und Kurzzeitpflege sind wirklich gute Angebote für pflegende Angehörige: jedoch sind beide auch immer z.T. mit hohen Kosten verbunden. Die Pflege eines Angehörigen wird immer eine für alle Beteiligten belastende und anstrengende Prozedur bleiben. Hier zeigt sich, dass es vor allem auf den Zusammenhalt in der Familie ankommt. Ein Ausbau der Angebote für Tages- und Kurzzeitpflege dürfte wohl an den Kosten scheitern, wäre jedoch wünschenswert.“
- „Die meisten Angehörigen fragen bei einem Pflegedienst oder bei ihrer Pflegekasse nach Angeboten über Kurzzeitpflege oder Beratung nach. Nach unserer Meinung sollte aber die Beratung über Angebote für alten -oder behindertengerechten Wohnraum weiter von der Stadt ausgebaut werden.“
- „Die Tagespflege ist eine enorme Hilfe für die Angehörigen, die ihre pflegenden Partner, Eltern etc. nicht in ein Heim abgeben möchten sondern eine Entlastung bei der Pflege benötigen. Auf diese Weise können die Angehörigen arbeiten gehen, bzw. ihren Pflichten nachgehen. Leider wissen viele Menschen nichts von der Tagespflege und was für finanzielle Unterstützungen ihnen zustehen. Hier ist es wichtig, dass die Menschen den Weg in die Tagespflege finden. Dies sollte z.B. durch die Empfehlung von Ärzten, Krankenkassen, Sozialarbeitern, Krankenhäusern etc. erfolgen wobei leider auch viele Ärzte gar nicht wissen, was eine Tagespflege überhaupt anbietet. Somit besteht in vielen Punkten Aufklärungsbedarf. Das Angebot der Tagespflege sollte auf jeden Fall ausgebaut werden, so wie es z.B. in Wuppertal bereits der Fall ist.“

### **Frage 5:**

**Welche Angebote machen Stadt bzw. freie Träger, um den Pflegeberuf für junge Menschen attraktiver zu machen, z.B. in Bezug auf Kinderbetreuung?**

### APH:

„APH bieten neben guten Ausbildungsmöglichkeiten, die durch fachgerechte qualifizierte Praxisanleiter/-innen begleitet werden, Fortbildungen/Weiterbildungen und Aufstiegsmöglichkeiten sowie tarifliche Entlohnung, familienfreundliche Arbeitszeiten/Dienstpläne – z. B. in einer Einrichtung 50 individuelle Arbeitszeiten – an.“

### Private Träger:

„Wie macht man den Pflegeablauf attraktiver? Leider wird viel dafür getan, den Beruf noch unattraktiver zu machen. In den Medien findet der Pflegeberuf nur Beachtung, wenn es um Missstände und um Fehlverhalten geht. An der Tätigkeit an sich kann man nichts ändern, hier kommt es auf Hand und Herz jedes einzelnen an. Sicher kann man pflegerische Tätigkeiten erlernen, ob jedoch jemand gerne in der Pflege arbeitet, hängt von der Einstellung zu unserem Beruf ab. Diese Einstellung hat man oder eben nicht. Diejenigen, die gerne in der Pflege arbeiten, auch zu gewinnen und zu halten, hängt entscheidend von den Rahmenbedingungen ab. Schichtarbeit, Wochenenddienste, Feiertagsarbeit, schwere körperlich und psychische Belastungen, all das sind Faktoren die erst einmal gegen den Pflegeberuf sprechen. Spricht man mit jungen Leuten, die gerne in der Pflege arbeiten möchten, so steht der Wunsch einen Beruf zu erlernen, in dem man direkt mit anderen Menschen zu tun hat und diesen aktiv helfen kann im Vordergrund. Der sichere Arbeitsplatz, gute Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten und die große Auswahl an Arbeitsplätzen sind ebenfalls Faktoren, die für die Pflege sprechen. Letztendlich wird man gute Pflegekräfte aber nur mit einer tätigkeitensprechenden angemessenen und guten Bezahlung auch in der Pflege halten können. Hier müssen wir feststellen, dass dem nicht genug Rechnung getragen wird. Dieser Tage finden über Berufsverbände Verhandlungen mit den Pflegekassen statt, bezüglich neuer Vergütungssätze in der ambulanten Pflege. Hintergrund ist das Pflegeneuausrichtungsgesetz (PNG), nach dem der Patient zwischen einer zeitbezogenen Abrechnung oder einer Abrechnung nach Leistungskomplexen wählen kann. Die Pflegekassen bieten hier Stundensätze an, die schlicht und einfach so niedrig sind, dass eine der Tätigkeit angemessene Vergütung für qualifizierte Pflegekräfte nicht mehr möglich wäre.“

### Ergänzende Information (201.5)

Eine Anfang 2013 vorgelegte Auswertung von Lohnspiegel-Daten durch das Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen-Bocholt-Recklinghausen kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeits- und Einkommensverhältnisse u.a. in der Altenhilfe deutliche Negativfaktoren darstellen, die bei knapper werdendem Arbeitskräftepotential in der Gesamtwirtschaft und dem stark wachsenden Bedarf in der Altenhilfe zu einer erheblichen Beeinträchtigung der künftigen Versorgung bei Krankheit und Pflege führen können.

### **Frage 6:**

**Ist eine Ausbildung zur Pflegefachkraft in Teilzeit möglich? Wenn ja, wie viele Plätze stehen dafür zur Verfügung?**

### APH:

„Eine Ausbildung in Teilzeit ist derzeit nicht möglich. Die Ausbildung zur Altenpflegerin/Altenpfleger wird durch APH (Praxisteil) und Fachseminar (Theorierteil) durchgeführt. Grundsätzlich ist es für APH umsetzbar. Jedoch bieten die kooperierenden Fachseminare dies derzeit nicht an.“

### Private Träger:

„Eine Ausbildung in Teilzeit ist durchaus möglich.“ (Anmerkung 201.5: theoretisch ist es möglich, praktisch in Wuppertal nicht, s.o.).

### **Frage 7:**

**Welche Fortbildungsangebote werden Pflegekräften gemacht, z.B. in den Bereichen Demenzerkrankungen oder Palliativmedizin, und wie werden diese angenommen?**

### APH:

„Die Altenpflegeheime der Städte Wuppertal und Mönchengladbach mit dem BIG – Bildungsinstitut in Essen – nehmen zur Zeit an einem Projekt „ Teamorientierte Personalentwicklung“

teil, das durch EU und Bundesmittel gefördert wird. Mit diesem TOP-Projekt werden Beschäftigte gestärkt, ihre Kompetenzen und Zusammenarbeit weiterzuentwickeln. In diesem Rahmen finden Fortbildungen zu den v. g. Themen statt. Weiter bietet APH ein internes Fortbildungsprogramm an, welches entsprechende Fortbildungen beinhaltet und allen Beschäftigten angeboten wird. In den städt. Einrichtungen gibt es Konzepte und Standards bezüglich „Sterbebegleitung“. Zudem findet ein enger Austausch mit dem Hospizdienst Lebenszeiten e.V. statt. Zwei Einrichtungen haben bereits Kooperationsverträge.“

#### Private Träger:

„Im Rahmen unserer Arbeitsgemeinschaft "Die Freien" finden mehrmals im Jahr Fortbildungen statt. Auch über Berufsverbände werden Fort- und Weiterbildungen organisiert und angeboten. Interne Fortbildungen sind Teil der Qualitätssicherung in all unseren zugehörigen Pflegediensten. Seitens der Stadt gibt es Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung.“

#### **Frage 8:**

**Welche Maßnahmen werden ergriffen, um der stetig wachsenden - sowohl körperlichen als auch psychischen - Belastung der Pflegekräfte zu begegnen (Gesundheitsmanagement)?**

#### APH:

„Über die kommunale Fortbildung der Stadt Wuppertal werden Kurse und Seminare zu gesundheitsfördernden und –erhaltenden Maßnahmen angeboten, für deren Teilnahme die Beschäftigten der APH z. T. vom Dienst freigestellt werden bzw. die Kosten durch den Arbeitgeber übernommen werden. Die APH bieten allen Beschäftigten, die innerhalb eines Kalenderjahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren bzw. sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 42 Abs. 2 SGB IX an, um in diesem Verfahren gemeinsam individuelle Möglichkeiten und Wege zu suchen, um die Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu erhalten und festzuhalten, mit welchen gezielten Maßnahmen der Arbeitgeber hierbei unterstützend eingreifen kann. Bei längerfristigen Erkrankungen weisen die APH auf die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell hin. Durch eine stufenweise Wiedereingliederung wird es der/dem Beschäftigten ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsalltag zurückzukehren und ihre/seine körperliche und psychische Belastbarkeit nach einer längeren Erkrankung zu er testen. Um die körperlicher Belastung vorzubeugen, werden technische Hilfsmittel (z. B. Lifter) bereitgestellt.

Im Rahmen des EU-geförderten Projektes „Teamorientierte Personalentwicklung“ wird z. Z. die Möglichkeit geprüft, gemeinsam mit der Sozialholding Mönchengladbach eine Kooperation mit einem Psychologenteam einzugehen, das bei Bedarf durch die Beschäftigten kurzfristig in Anspruch genommen werden könnte. Gerade bei psychischen Erkrankungen ist es wichtig, zeitnah zu reagieren.“

#### Private Träger:

- „Die enorme Belastung der Pflegekräfte ist vor allem dem Personalmangel geschuldet. Immer mehr Pflegebedürftige müssen von immer weniger Pflegekräften versorgt werden. Hinzu kommt, dass sich das Berufsbild in der Pflege in den letzten Jahren radikal geändert hat. Der zurzeit herrschende "Dokumentationswahnsinn", der den Pflegeeinrichtungen auferlegt wird, führt dazu, dass sich viele Pflegekräfte in ihrem Beruf fremd fühlen. Das vorherrschende Gefühl ist, dass die Dokumentation wichtiger ist, als die geleistete pflegerische Arbeit. Leider ist Pflege nichts, was mal eben um ein oder zwei Tage verschoben werden kann, so dass die tägliche Belastung auf einem hohen Niveau ist. Vielen Pflegekräften wäre schon geholfen, wenn in der Zukunft wieder der Patient und nicht das Dokument, nach dem er gepflegt wird, im Vordergrund stünde.“
- „Wir achten auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Dienst- und Freizeit für alle Kollegen. Zusätzlich findet bei uns ein regelmäßiger Meinungsaustausch zwischen den Mitarbeitern in den Dienstbesprechungen statt. Desweiteren wird einmal monatlich in den



Qualitätszirkeln gemeinsam nach Lösungen und Verbesserungen bei Problemen gesucht. In Zukunft werden wir keine schwergewichtigen Kunden aufnehmen, wenn es keine technische Lösung für Immobilität im häuslichen Bereich gibt.“

#### Ergänzende Information (201.5):

Der „Stressreport Deutschland 2012“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bezeichnet Pflegeberufe als eine der am stärksten belasteten Berufsgruppen. In ihren Daten für das Berichtsjahr 2011 weist die Rentenversicherung ein deutliches Ansteigen des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben aus; unter diesen Frührentnern/innen sind ehemalige Beschäftigte aus dem Bereich Pflege besonders stark vertreten. Eine aktuelle Studie der Universität Bielefeld im Auftrag des Zentrums für Qualität in der Pflege kommt zu dem Ergebnis, dass rund 65% der professionell Pflegenden trotz hoher psychischer und körperlicher Belastung mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind. 90% geben zudem an, dass sie ihre Aufgabe als einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag ansehen, was mit hoher Arbeitsmotivation einhergeht.

#### **Frage 9:**

**Inwieweit werden junge Menschen mit Migrationshintergrund für Pflegeberufe geworben, um so künftig eine kultursensible Pflege besser zu gewährleisten?**

#### APH:

„Bei APH ist eine besondere Werbung nicht nötig. Dies hängt mit dem seit vielen Jahren gelebten Konzept zusammen, das die kultursensible Pflege beinhaltet. Daraus ergab sich schon frühzeitig, dass ein hoher Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie ein entsprechendes Bewohnerklientel bei APH ist. Durch die Zusammenarbeit mit externen Maßnahmeträgern und dem Ressort Zuwanderung und Integration erhalten APH Initiativbewerbungen, die oftmals zu Ausbildungsverhältnissen oder im Vorfeld zu Berufspraktika führen.“

#### Private Träger:

- „Die Anzahl von Pflegekräften mit Migrationshintergrund ist stetig steigend. Ob es hier einer besonderen Werbung bedarf, ist zur Zeit nicht zu erkennen.“
- „Sind in der Ambulanten Pflege sehr willkommen, wenn die Voraussetzung stimmen (z.B. auch gute Deutschkenntnisse).“
- „Aus eigener Erfahrung heraus, ist es sehr wichtig eine kultursensible Pflege anzubieten. In meiner Einrichtung betreue ich bereits jetzt eine Vielzahl von ausländischen Mitbürgern. Somit lege ich persönlich auch großen Wert darauf, Pflegepersonal mit Migrationshintergrund in meiner Einrichtung zu beschäftigen, um für die Pflegebedürftigen Menschen eine vertraute (z.B. durch Sprache, Kultur, Essgewohnheiten etc.) Atmosphäre zu schaffen.“

#### **Frage 10:**

**Wie würde sich nach Einschätzung von Stadt und freien Trägern die Forderung der EU-Kommission auswirken, künftig das Abitur als Voraussetzung für das Erlernen eines Pflegeberufs einzuführen?**

#### APH:

„Nach Ansicht von APH würde sich der Personenkreis, der eine Ausbildung zur Alten-/Krankenpflege machen möchte, deutlichst verringern. Man muss sich vorstellen, dass bei einer solchen gesetzlichen Vorgabe der EU junge Menschen mit Realschulabschluss keinen formalen Einstieg mehr in die Ausbildung zur examinierten Pflegekraft hätten und nur noch auf Stellen für Pflegehilfskräfte ausweichen könnten. Die so notwendige Attraktivität der Pflege würde absinken. Allerdings geht die Betriebsleitung davon aus, dass die EU hier unterschiedliche Regelungen gelten lassen wird, daneben Deutschland auch andere EU-

Länder wie z. B. die Niederlande, Österreich und Großbritannien Widerstand angekündigt haben. Der Pflegenotstand würde durch eine solche EU-einheitliche Regelung, die einen Schulbesuch von 12 Jahren als Voraussetzung bedingt, deutlich verschlimmern. Siehe auch Anlage 2.“

#### Private Träger:

- „Vorab stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit. Klar dürfte jedoch sein, dass wenn man einen so großen Teil von jungen Menschen ausgrenzt, der Mangel an examinierten Pflegekräften noch gravierender ausfallen wird.“
- „Nach unserer Schätzung würden noch weniger junge Leute eine Ausbildung in der Pflege machen.“
- „Ich befürworte das Abitur als Voraussetzung für den Einstieg in den Pflegeberuf, da dieses Arbeitsfeld nicht nur aus körperlicher Arbeit besteht, sondern auch einen hohen Intellekt fordert und medizinische Grundkenntnisse voraussetzt.“

#### Ergänzende Information 201.5:

Der Binnenmarktausschuss des EU-Parlaments hat Anfang 2013 einen Kompromiss gefunden: es soll künftig als Voraussetzung zur Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung sowohl eine zehn- als auch eine zwölfjährige Schul- und Allgemeinbildung akzeptiert werden.

#### Frage 11:

**Wie wird in Schulen für das Erlernen eines Pflegeberufs geworben?**

#### Stadtbetrieb Schulen:

„Im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichtes in weiterführenden Schulen (9. Klasse) besteht die Möglichkeit, auch Pflegeberufe vorzustellen. Eine gezielte Werbung für einzelne Berufsgruppen findet an Wuppertaler Schulen nicht statt.“

#### APH:

„APH bieten verschiedene Möglichkeiten von Praktika an, z. B. Schulpraktika, Jahrespraktika, aber auch „Schnüffeltage“. Darüber hinaus bietet APH die Möglichkeit nicht nur für Schüler und Studenten sondern auch möglichen Berufswechslern Pflege kennenzulernen.“

#### **Demografie-Check**

entfällt

#### **Kosten und Finanzierung**

entfällt

#### **Zeitplan**

entfällt

**Anlagen** sind als externe Dokumente beigefügt.