



Dezernat II	Az.	Datum 10.09.2009
-------------	-----	------------------

Nr. 433 / 2009

Betreff:

Personalsituation in Pflegeheimen

Betrifft Antrag/Anfrage Nr.

Antragsteller/in:

☐ Eilentscheidung gemäß § 43 GemO i. V. m. § 20 Abs. 3 Hauptsatzung

Beratungsfolge	TOP	Sitzungstermin	Öff.	N.Ö.	Empfehlung	Beschluss
1. Ausschuss für Wirtschaft, Arbeit und Soziales	03.00	07.10.2009	X			
2.						
3.						
4.						

☐ Vorgeschlagene Maßnahme zur Bürgerbeteiligung

☐ Einladung an Bezirksbeirat/Sachverständige

Finanzielle Auswirkungen ?

☐ ja

☒ nein

Beschluss/Antrag:

Die Verwaltung wird beauftragt, die ARGE Job-Center Mannheim zu bitten, geeignete Maßnahmen einzuleiten um den Bedarf an Pflegekräften im stationären Bereich mit qualifizierten Kräften decken zu können. Hierzu soll unter Federführung und Steuerung der ARGE Job-Center Mannheim eine Konzeption in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Mannheim, den Mannheimer Altenpflegeschulen, den Mannheimer Pflegeheimen und dem Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren entwickelt werden.

Finanzielle Auswirkungen:1) **Einmalige Kosten/ Erträge**

Gesamtkosten der Maßnahme		€
Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse usw.)	./.	€
Kosten zu Lasten der Stadt		€

2) **Laufende Kosten / Erträge**

Laufender Betriebs- und Unterhaltungsaufwand nach Fertigstellung der Baumaßnahme, Inbetriebnahme der Einrichtung bzw. Durchführung der Maßnahme (einschl. Finanzierungskosten)		€
zu erwartende Erträge	./.	€
jährliche Belastung		€

Strategische Ziele:

Die Vorlage leistet voraussichtlich einen Beitrag zu folgenden strategischen Zielen:

direkt mittelbar

Stärkung der Urbanität

„Mannheim bietet mit einer ökologisch und sozial ausgewogenen Urbanität die Vorzüge einer Metropole auf engem Raum ohne die dabei sonst verbundenen negativen Eigenschaften von Megacities.“

☐ ☒
Talente überdurchschnittlich gewinnen, entwickeln und halten

„Mannheim etabliert sich als Stadt der Talente und Bildung und gewinnt mehr Menschen für sich.“

☒ ☐
Zahl der Unternehmen und (qualifizierten) Arbeitsplätze in Mannheim steigern

„Mannheim gewinnt überdurchschnittlich Unternehmen und Gründer/innen“

☒ ☐
Toleranz bewahren, zusammen leben

„Mannheim ist Vorbild für das Zusammenleben in Metropolen.“

☒ ☐
Bildungserfolg der in Mannheim lebenden Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen erhöhen

„Mannheim ist Vorbild für Bildungsgerechtigkeit in Deutschland.“

☒ ☐
Die zentralen Projekte „Kulturhauptstadt 2020“ und Masterplan**Kreativwirtschaft erfolgreich umsetzen**

„Mannheim ist in der Spitzengruppe der besonders stadtkulturell und kreativwirtschaftlich geprägten und wahrgenommenen Städte.“

☐ ☐
Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und der Mitwirkung

„Mannheims Einwohnerinnen und Einwohner sind überdurchschnittlich bürgerschaftlich engagiert und werden von der Stadt in besonderem Maße unterstützt.“

☐ ☐

Dr. Kurz

Grötsch

Mit dieser Vorlage berichtet die Verwaltung über

- den steigenden Bedarf an Pflegekräften bei gleichzeitig fehlendem bzw. sinkendem Angebot an qualifiziertem Personal,
- die Notwendigkeit, junges Personal zu rekrutieren und ältere Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen im Beruf zu halten,
- die Maßnahmen der Personalgewinnung in Mannheim

und

schlägt vor, ein Konzept zur Steigerung des Fachkräfteangebots in der Pflege zu entwickeln.

- 1 Beschreibung der Auftragslage**
- 2 Personalsituation in Pflegeheimen**
 - 2.1 Grundsätzliche Betrachtung**
 - 2.2 Betrachtung aus Sicht der pflegebedürftigen Menschen bzw. deren Angehörigen**
 - 2.3 Betrachtung aus Sicht der pflegenden Menschen**
- 3 Personalgewinnung**
 - 3.1 Aktuelle Situation in den Altenpflegeschulen in Mannheim**
 - 3.2 Aktuelle Konzepte und Maßnahmen in der ARGE Job-Center Mannheim**
 - 3.3 Geplante Maßnahmen in der ARGE Job-Center Mannheim**
- 4 Konsequenz**

1 Beschreibung der Auftragslage

Mit der I-Vorlage Nr. 216/2009 „Pflegeheimplätze in Mannheim“ vom 07.04.2009 informierte die Verwaltung in der Sitzung des Sozialausschusses am 06.05.2009 ausführlich über das derzeitige Angebot an Pflegeheimplätzen in Mannheim sowie deren voraussichtliche Entwicklung bis zum Jahr 2015. In der Beratung ergab sich weiterer Informationsbedarf zu der Personalsituation in den Pflegeheimen, insbesondere im Hinblick auf die prognostizierte starke Ausweitung des örtlichen stationären Angebotes.

2 Personalsituation in Pflegeheimen

Nachgehend wird die Personalsituation in Pflegeheimen von unterschiedlichen Seiten begutachtet. Im Ergebnis zeigt sich, dass für den steigenden Pflegebedarf mehr qualifiziertes Personal erforderlich ist und akquiriert werden muss.

2.1 Grundsätzliche Betrachtung

Das statistische Bundesamt hat in seiner Pflegestatistik 2007 festgestellt, dass es keinen eindeutigen Trend hin zur Pflege in Pflegeheimen gibt. Die Anzahl der in Heimen Versorgten ist zwar um 4,8 % im Vergleich zu 2005 gestiegen, jedoch ist auch die Zahl der ambulanten Pflegegeldempfänger/innen gewachsen. Die im Heim betreuten Menschen waren jedoch im Durchschnitt älter als die zu Hause Gepflegten und zeigten ein höheres Maß an Pflegebedürftigkeit. Der Personalbestand stieg im gleichen Zeitraum um 5,0 %. Die Mehrzahl (85 %) der beschäftigten Personen war weiblich.¹

¹ vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2007, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse, erschienen am 17.12.2008, Erscheinungsfolge: 2-jährlich

Auf Grund der demografischen Veränderungen wird der Pflegebedarf der älteren Menschen in Deutschland in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Dies bedeutet, dass mehr Personal – auch im stationären Pflegebereich – erforderlich sein wird. Die Besetzung der Stellen mit qualifiziertem Personal ist schon heute schwierig. Eine wichtige Aufgabe für die Zukunft ist daher, den Berufsnachwuchs zu sichern, aber auch die Pflegefachkräfte möglichst lange im Beruf zu halten.

Bisher wurde angenommen, dass sich der hohe Bedarf nachhaltig durch die relativ kurze Verweildauer ausgebildeter Altenpflegekräfte im Beruf nach Abschluss der Ausbildung verstärken würde. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) kommt in seiner Studie „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“ vom Mai 2009, das die Berufsverläufe der letzten 29 Jahre untersuchte, zu einem anderen Ergebnis. Es wurde festgestellt, dass einschließlich der Unterbrechungszeiten infolge Familienphasen oder Krankheiten, die Verweildauer im Beruf bei Pflegekräften, die vor 25 bis 29 Jahren ihre Ausbildung beendet hatten, im Durchschnitt bei 19 Jahren liegt. Eine ähnliche Entwicklung gibt es bei Pflegekräften, deren Ausbildung noch nicht so lange abgeschlossen ist. Durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch Veränderungen der Arbeitsbedingungen könnten sich die Berufsunterbrechungszeiten verringern lassen. Es zeigte sich, dass die Mitarbeiter/innen eine hohe berufliche Identifikation hatten. Auch ehemals im Pflegeberuf tätige Personen könnten wieder aktiviert werden.²

2.2 Betrachtung aus Sicht der pflegebedürftigen Menschen bzw. deren Angehörigen

Aus einer TNS Emnid Studie vom Februar 2008, die bei Angehörigen von Pflegebedürftigen durchgeführt worden war, ergibt sich, dass sie vor allem eine qualitativ gute Pflege für ihre pflegebedürftigen Angehörigen wünschen. Dabei spielt das Pflegepersonal eine Schlüsselrolle. Neben einer guten Ausbildung sind im Sinne einer ganzheitlichen Betreuung der Pflegebedürftigen menschliche Zuneigung und Anteilnahme wichtig. Die Studie stellte fest, dass die Qualität der Pflege in erster Linie an der Zuwendung gemessen wird. Je mehr Personal, desto mehr individuelle Betreuung und Zeit für die Pflegebedürftigen. Fehlendes Personal wird als Hauptursache für schlechte Zustände in deutschen Pflegeeinrichtungen gesehen.³

² vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt/Main: Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern – Zentrale Studienergebnisse im Überblick – Mai 2009

³ vgl. TNS Emnid Medien- und Sozialforschung GmbH, Projektbereich Empirische Sozialforschung führte im Auftrag der Marseille-Kliniken AG eine Umfrage durch und legte im Februar 2008 die Ergebnisse der Repräsentativbefragung unter erwachsenen Personen in Deutschland mit einem Pflegefall im Verwandtenkreis offen.

2.3 Betrachtung aus Sicht der pflegenden Menschen

Die Bundeskonferenz der Pflegeorganisationen, eine Kooperation der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Schwesternverbände und Pflegeorganisationen e.V. (ADS) und der deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK), erwähnt ebenfalls den derzeit bereits bestehenden erhöhten Bedarf an Pflegekräften, der sich in den nächsten Jahren noch verstärken wird. Pflegenden arbeiten heute unter immer größerem Leistungs- und Zeitdruck. Die fachlichen und psychischen Anforderungen im Pflegeberuf wachsen. Gleichzeitig ist die Zahl geeigneter Bewerber/innen für den Beruf rückläufig, insbesondere das Angebot an jungen Nachwuchspflegekräften wird sinken.

Es wird daher für erforderlich gehalten, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es den älter werdenden Pflegenden erlauben, länger als bisher in ihrem Beruf tätig zu bleiben. Daneben müssen junge Menschen durch eine Erhöhung der Attraktivität der Pflegeberufe gewonnen und Ausbildungskapazitäten sicher gestellt werden.⁴

Verschiedene Studien der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) kommen zu dem Ergebnis, dass Altenpflegerinnen und Altenpfleger im Vergleich zu den Erwerbstätigen insgesamt häufiger an psychischen und psychosomatischen Beschwerden leiden. Die Belastungen im Beruf führen dazu, dass die Beschäftigten ihren Beruf aufgeben. „So gehört Deutschland zu den Ländern, die besonders unter einem vorzeitigen Berufsausstieg von Pflegenden zu leiden haben“.⁵

⁴ vgl. Bundeskonferenz der Pflegeorganisationen, Kooperation der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Schwesternverbände und Pflegeorganisationen e.V. (ADS) und des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe (DBfK) auf Bundesebene, Brennpunkt Pflege – Zur Situation der beruflichen Pflege in Deutschland vom 31.10.2005 und Brennpunkt Pflege – Ältere Arbeitnehmer/-innen in der Pflege vom 15.12.2006

⁵ vgl. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Psychische Belastungen in der Altenpflege – Zusammenfassung verschiedener Studien – Stand 11/2005

3 Personalgewinnung

Die Verwaltung hat bei den Mannheimer Altenpflegeschulen und der ARGE Job-Center Mannheim nachgefragt, wie sich die Personalgewinnung in Mannheim derzeit darstellt.

3.1 Aktuelle Situation in den Altenpflegeschulen in Mannheim

In Mannheim gibt es vier Altenpflegeschulen:

- die Altenpflegeschule der Altenpflegeheime Mannheim GmbH
- maxQ im Berufsfortbildungswerk Berufsfachschule für Altenpflege
- die Mannheimer Akademie für soziale Berufe des Deutschen Roten Kreuzes und
- die Vinzenz-von-Paul-Schule, Fachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe des Theresienkrankenhauses und der St. Hedwig-Klinik GmbH.

Daneben bietet die Luzenbergschule Mannheim, Hauswirtschaftliche Berufs- und Berufsfachschule, verschiedene Ausbildungen an, die auf den Einstieg in einen pflegerischen Beruf vorbereiten, wie z.B. die Aufnahme einer Ausbildung als Altenpflegehelfer / Altenpflegehelferin.

Nach Auskunft der Mannheimer Altenpflegeschulen werden die Ausbildungskapazitäten für Altenpfleger/innen und Altenpflegehelfer/innen in der Regel nicht voll ausgeschöpft. Als Gründe hierfür wurden genannt, dass von den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen nicht genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden und die Bewerber/innen teilweise nicht über die erforderliche Qualifikation verfügen. Zum weiteren sei insbesondere bei jüngeren Mitarbeitern/innen eine geringere Belastungsfähigkeit festzustellen, die dazu führe, dass die Ausbildung eher abgebrochen oder eine Kündigung ausgesprochen werde. Generell sei eine geringere Nachfrage festzustellen. Diese Aussagen bestätigen die Feststellungen der Bundeskonferenz der Pflegeorganisationen (ADS und DBfK) über die sinkenden Ausbildungszahlen.

3.2 Aktuelle Konzepte und Maßnahmen in der ARGE Job-Center Mannheim

Die ARGE Job-Center Mannheim fördert im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags aktuell drei Bildungsmaßnahmen:

- die Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger (Ausbildungsdauer drei Jahre – derzeit: ein/e Teilnehmer/innen – Voraussetzung: Mittlere Reife)
- die Altenpflegehilfeausbildung (Ausbildungsdauer ein Jahr – derzeit: fünf Teilnehmer/innen – Voraussetzung: Hauptschulabschluss)
- die Ausbildung zum Alltagsbegleiter/Betreuungskraft (m/w). Sie werden nach Abschluss der Ausbildung in der sozialen Betreuung von Demenzkranken tätig. Ein Schulabschluss ist hierfür nicht erforderlich. (Dauer 10 Wochen inkl. Praktikum – derzeit: 25 Teilnehmer/innen).

Daneben finden über das Programm Jump Plus (Junges Mannheim) Praktika in den Pflegeheimen statt. Durch diese praktische Arbeit kann die Eignung für diesen Beruf festgestellt und es können erste Kontakte zu den Einrichtungen geknüpft werden. Darüber hinaus besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Altenpflegeschulen.

Am 19. August 2009 fand der ganztägige Job Markt „Pflege und Erziehung“ statt. Hier wurden die Berufsbilder in der Altenpflege vorgestellt und umfangreiche Informationen zu einer Tätigkeit im Pflegebereich angeboten. Insgesamt wurden 389 Leistungsbezieher/innen beraten und 28 Folge-termine vereinbart. Konkret konnten am 19.08. 2009 drei Stellen und ein Ausbildungsbeginn vermittelt werden.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Motivation in der stationären Pflege zu arbeiten aufgrund des Tätigkeitsprofils nicht besonders groß ist. Die notwendigen Voraussetzungen Mittlere Reife bzw. Hauptschulabschluss erschweren die Personalsuche.

In der Zielsetzung der JobBörsen ist die Gewinnung von Pflegekräften verankert.

3.3 Geplante Maßnahmen in der ARGE Job-Center Mannheim

Die ARGE Job-Center Mannheim fördert ab Ende September 2009 die Maßnahme „bilinguale Pflege- / Serviceassistenz“. Es ist eine einjährige Weiterbildung, die für türkische Frauen konzipiert ist und in deutscher und türkischer Sprache durchgeführt wird. Anschließend ist eine Altenpflegehilfeausbildung möglich. Neben der persönlichen Qualifizierung von türkischen Frauen werden insbesondere Arbeitsmöglichkeiten in der stationären und ambulanten Pflege gesehen.

(Dauer ein Jahr – geplant: 18 Teilnehmerinnen; voraus. Beginn Ende 9/09).

Förderung des ESF Projekts „Personalgewinnung für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft aus dem Bereich benachteiligter junger Menschen“ über den Träger Caritasverband Mannheim e.V..

(Dauer 11 Monate Vorbereitung/Training – geplant: 15 Teilnehmer/innen; voraus. Beginn 01.11.2009 mit dem Ziel Ausbildungsbeginn 01.10.2010).

In der Maßnahmeplanung 2010 der ARGE Job-Center Mannheim wird auf die Gewinnung von Pflegekräften besonders Wert gelegt.

4 Konsequenz

Es besteht mittel- und langfristig ein steigender Bedarf an Pflegekräften in der Altenhilfe. Die Kapazitäten der Mannheimer Altenpflegeschulen sind nicht voll ausgeschöpft.

Es besteht ohne weiteres die Möglichkeit, dass über eine größere Zahl an Ausbildungsplätzen in den Mannheimer Pflegeheimen mehr Pflegekräfte in den vier Altenpflegeschulen ausgebildet werden könnten.

Im Rahmen des Initiativrechts nach § 10 Abs. 3 „Beteiligung des Gemeinderats an den Eingliederungsprogrammen“ der Öffentlich-rechtlichen Vereinbarung über die Gründung und Ausgestaltung einer Arbeitsgemeinschaft gemäß § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) vom 31.12.2004 kann die ARGE Job Center Mannheim gebeten werden, geeignete Maßnahmen einzuleiten um den Bedarf an Pflegekräften im stationären Bereich mit qualifizierten Kräften decken zu können. Hierzu soll unter Federführung und Steuerung der ARGE Job-Center Mannheim eine entsprechende Konzeption in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Mannheim, den Mannheimer Altenpflegeschulen, den Mannheimer Pflegeheimen und dem Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren entwickelt werden. Hierbei sind die Fördermöglichkeiten im SGB III und SGB II auszuschöpfen.