

Vorbemerkungen:

Aufgrund der demografischen Entwicklung geht das Institut für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung (IAB) in einer Modellrechnung davon aus, dass der Bedarf an professionellen Pflegekräften bis zum Jahre 2030 im Rhein-Sieg-Kreis mit bis zu 150 % den höchsten Bedarfszuwachs an Pflegekräften aller Kreise in ganz NRW haben wird (Durchschnittsquote Bedarfszuwachs NRW: 88 %). Das würde bedeuten, dass anstelle der 3.900 Pflegekräfte (auf Vollzeit hochgerechnet) im Jahr 2007 voraussichtlich ca. 9.350 Vollzeit-Pflegekräfte im Jahr 2030 im ambulanten und stationären Bereich benötigt würden.

Eine im Rahmen der Pflegeplanung kürzlich durchgeführte Befragung aller ambulanten und stationären Anbieter im Rhein-Sieg-Kreis belegte zudem, dass wenig junges Fachpersonal im Vergleich zu den älteren Mitarbeitern (Hilfs- und Fachkräfte) in den Einrichtungen arbeitet. Aus den 83 Rückmeldungen ging z.B. hervor, dass im ambulanten Bereich 63 % der Pflegefachkräfte über 40 Jahre sind; im stationären Bereich sind allein 40 % der Fachkräfte älter als 50 Jahre. Gehen in den nächsten Jahren diese 40 % in den Ruhestand, wird sich die Situation des Fachkräftemangels noch erheblich verstärken.

Erläuterungen:

Die Fraktionen im Kreistag haben den Handlungsbedarf erkannt. Auf Initiative des Arbeitskreises „Innovative Seniorenarbeit“ des Ausschusses für soziale Angelegenheiten und soziale Beschäftigungsförderung und der Kreispflegekonferenz fand im Juli 2012 daher die Fachveranstaltung „Gewinnung von Fachkräften in der Pflege“ statt.

Diese Fachtagung sollte ein erster Schritt zur Suche nach kreativen Lösungsansätzen und Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe mit den regionalen Akteuren in der Pflege sein.

In 4 Arbeitsgruppen wurden die Themenkreise „*Pflege entlasten*“, „*Pflegekräfte gewinnen*“, „*Pflegekräfte binden*“ und „*Wertschätzung des Berufsfeldes Pflege stärken*“ beleuchtet und Lösungsansätze diskutiert.

Als Fazit ergaben sich aus den Arbeitsgruppen verschiedene Arbeitsansätze, die erste Schritte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege darstellen.

Zum Thema „*Pflege entlasten*“ wurde als kurzfristig umsetzbare Lösung die Schaffung transparenter niedrigschwelliger Unterstützungsangebote herausgearbeitet.

Dazu wurden die kreisangehörigen Städte und Gemeinden im Rahmen der Pflegeplanung nach Angeboten im pflegeergänzenden Bereich und speziell zu pflegeergänzenden Unterstützungsangeboten befragt. Die Befragung ergab, dass es in vielen Kommunen sowohl private Dienstleistungsunternehmen als auch Vereine und ehrenamtliche Angebote gibt, die durch ihre Leistungen die Pflege entlasten bzw. professionelle Pflege hinauszögern könnten.

Zum Thema „*Pflegekräfte gewinnen*“ wurde die Bekanntmachung der möglichen Berufsankennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie die Zusammenarbeit von Pflegeanbietern mit Schulen zwecks Nachwuchssuche im schulischen Bereich aufgezeigt.

Bereits bei der START-Veranstaltung „Qualifizierung für Pflegefachkräfte aus EU- und Drittländern“ im Februar 2012 wurden die Möglichkeiten eines qualifizierten Einstieges in das Berufsleben für zugewanderte Menschen, die aufgrund einer fehlenden Anerkennung ihres ausländischen (Pflege-) Berufsabschlusses in Deutschland nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden können, aufgezeigt. Weitere Vorträge vom Bildungswerk für Friedensarbeit z.B. „Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüssen“ folgten zuletzt am 24.04.2013 im Rahmen der Ausstellung „anders?-cool!“.

Ebenso beschäftigt sich zur Zeit das über das Netzwerk W landesgeförderte Projekt „Herzlich Willkommen in der Altenpflege- Migrantinnen als Wiedereinsteigerinnen in die Pflege gewinnen“ des Netzwerkes Fachkräftesicherung Pflege Bonn/Rhein-Sieg, vertreten durch den Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe damit, Neugierde bei Migrantinnen für den

Pflegeberuf zu wecken und Vorurteile gegenüber dem Berufsbild abzubauen. Durch ein Mentorinnen-Konzept soll die interessierte Migrantin die Möglichkeit haben, durch Mittlerinnen mit demselben Erfahrungshintergrund mehr über das Berufsfeld zu erfahren und nach einer Schulung einen Praxistag in einer Einrichtung zu verbringen.

Aber auch der Weg, Schülerinnen und Schüler für den Pflegeberuf zu gewinnen, wird von Seniorenpflegeeinrichtungen genutzt. Im Rahmen der Befragung der Einrichtungen und Dienste gaben 14 ambulante Dienste und 16 stationären Einrichtungen an, mit Schulen zwecks Personalgewinnung zu kooperieren. Anlässlich der letzten Sitzung der Kreispflegekonferenz verständigten sich deren Mitglieder darauf, dass im Rahmen eines Projektes zunächst durch die Stadt Troisdorf und die Gemeinde Windeck Kontakte zwischen den örtlichen Schulen und Pflegeeinrichtungen hergestellt und gefördert werden sollen, um durch Kampagnen und Patenschaften den Schülern ein klareres Bild von der Tätigkeit in der Pflege zu vermitteln.

Auch die Bundesregierung ist bemüht, dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegen zu wirken; am 13.12.2012 wurde von 29 Partnern aus Bund, Ländern und Verbänden die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ unterzeichnet. Mit dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, welches am 19.03.2013 in Kraft trat, wurden Empfehlungen aus dieser Offensive umgesetzt: Ziel des Gesetzes ist es, einen Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis in der Altenpflege zu leisten. Für die berufliche Weiterbildung in der Altenpflege werden zwei wesentliche Weichenstellungen vorgenommen: Zum einen sollen die bestehenden Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen im Rahmen von beruflichen Weiterbildungen ausgebaut werden. Zum anderen soll befristet auf drei Jahre erneut eine Vollfinanzierung von nicht verkürzbaren Weiterbildungen durch die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter ermöglicht werden. Die Regelung zur Förderung auch des dritten Umschulungsjahres gilt für alle Eintritte in die Ausbildung, die zwischen dem 01.04.2013 und dem 31.03.2016 erfolgen. Auch das Land NRW hat durch die zum 01.07.2012 eingeführte Altenpflegeausbildungsumlage das Interesse der Ausbildungsbetriebe an der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen geweckt. Erste positive Entwicklungen sind laut Aussage des LVR bereits erkennbar.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Schaffung familienfreundlicher Arbeitszeiten sind umsetzbare Lösungsansätze zum Thema *„Pflegekräfte binden“*.

Hier gab es das ebenfalls durch Netzwerk W landesgeförderte Projekt *„Familienfreundliche Arbeits- und Ausbildungszeitmodelle in der Altenpflege“*, in Federführung des Bonner Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe, welches auf ein Jahr begrenzt war. Zu diesem Themenbereich fand am 22.01.2013 die Veranstaltung *„Familienorientierte Personalpolitik Bonn/Rhein-Sieg“* des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg insbesondere für Einrichtungen der Gesundheitsbranche statt. Aufgrund der sehr hohen Frauenquote bei den Beschäftigten im Pflegebereich kann unter anderem eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ein Weg sein, die Gewinnung von Fachkräften für Pflegeeinrichtungen zu erleichtern. Das Interesse der Pflegeanbieter aus dem Rhein-Sieg-Kreis war leider nur sehr gering.

Die Gründung gemeinsamer regionaler Initiativen zur Stärkung des Berufsfeldes Pflege, verbunden mit einer Imagekampagne für die Region Bonn/Rhein-Sieg wurde als wichtigster Lösungsansatz zum Themenfeld *„Wertschätzung des Berufsfeldes Pflege stärken - Attraktivität bekannt machen“* diskutiert.

Insbesondere das Netzwerk W/Bonn-Rhein-Sieg unter Federführung des Bonner Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe hat sich durch die zwischenzeitlich thematische Ausweitung auf das Thema *„Fachkräftesicherung in der Pflege“* und durch die Einbindung des Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg weiterentwickelt. Es versteht sich als regionales Netzwerk, das

die verschiedenen Aspekte der Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung in der Pflege im Blick hat. Vertreten sind in diesem Netzwerk neben dem o. g. Verein der Rhein-Sieg-Kreis mit der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg, das Kompetenzzentrum Frau/Beruf, die Koordinierungsstelle Pflege des Rhein-Sieg-Kreises, Akteure der Arbeitsmarktförderung Bonn/Rhein-Sieg, die Stadt Bonn sowie stationäre und ambulante Anbieter aus Bonn.

Das Interesse dieses Netzwerkes an einer Imagekampagne ist groß. Die Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg prüft zz. eine (Mit-)Finanzierung. Aus dem Rhein-Sieg-Kreis hat an diesem Netzwerk bislang nur eine Einrichtung Interesse bekundet – ohne die Unterstützung der Anbieter ist eine solche Kampagne jedoch nicht realisierbar.

Hier scheinen noch Informationsdefizite zu bestehen, denn auch bei der im Rahmen der Pflegeplanung durchgeführten Fragebogenaktion bestand noch bei 9 stationären und bei 14 ambulanten Anbietern kein Interesse an der Nutzung der Angebote zur Verbesserung der Personalsituation.

Im Projekt „Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg“ wird die regionale Erwerbsentwicklung unterstützt und dem allgemeinen Fachkräftemangel entgegen gewirkt. Seit Anfang 2012 arbeitet das Bündnis intensiv an der Fachkräftesicherung der Region. Ein erstes Ergebnis dieser Arbeit ist ein regionaler Handlungsplan zur Umsetzung der Initiative „Fachkräftesicherung in NRW“.

Durch das breite Themenspektrum sind in den unterschiedlichen Arbeitsgruppen, Netzwerken und Veranstaltungen rund um das Thema „Gewinnung von Fachkräften in der Pflege“ verschiedene Vertreter/innen des Rhein-Sieg-Kreises aus den Bereichen Pflegekoordination, Kompetenzzentrum Frau/Beruf und Regionalagentur/Wirtschaftsförderung involviert.

Allgemein ist dabei festzustellen, dass die Mehrzahl der ambulanten und stationären Leistungsanbieter nach wie vor den bereits bestehenden Fachkräftemangel und ihre Mitverantwortung bei der Gewinnung von Pflegekräften noch nicht in ausreichendem Maße erkannt hat.

Um Kenntnisnahme wird gebeten.

Zur Sitzung des Ausschusses für soziale Angelegenheiten und soziale Beschäftigungsförderung am 26.06.2013.