

Wie können Menschen für die Altenhilfe gewonnen werden? –

Eine Gegenwartsbetrachtung mit Perspektiven

Bündnis für Pflege

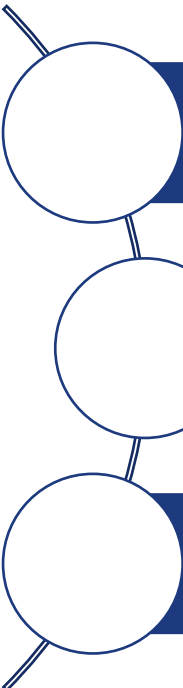
Digitale Fachtagung „Pflege und Pflegeausbildung“

21.12.2021

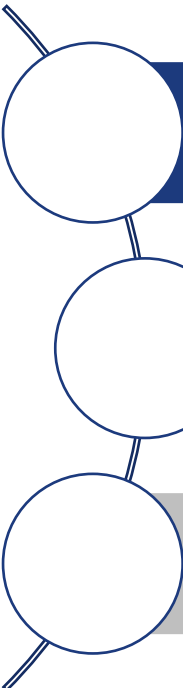
Referentin: Annemarie Fajardo M.Sc.,

Vizepräsidentin Deutscher Pflegerat

Agenda

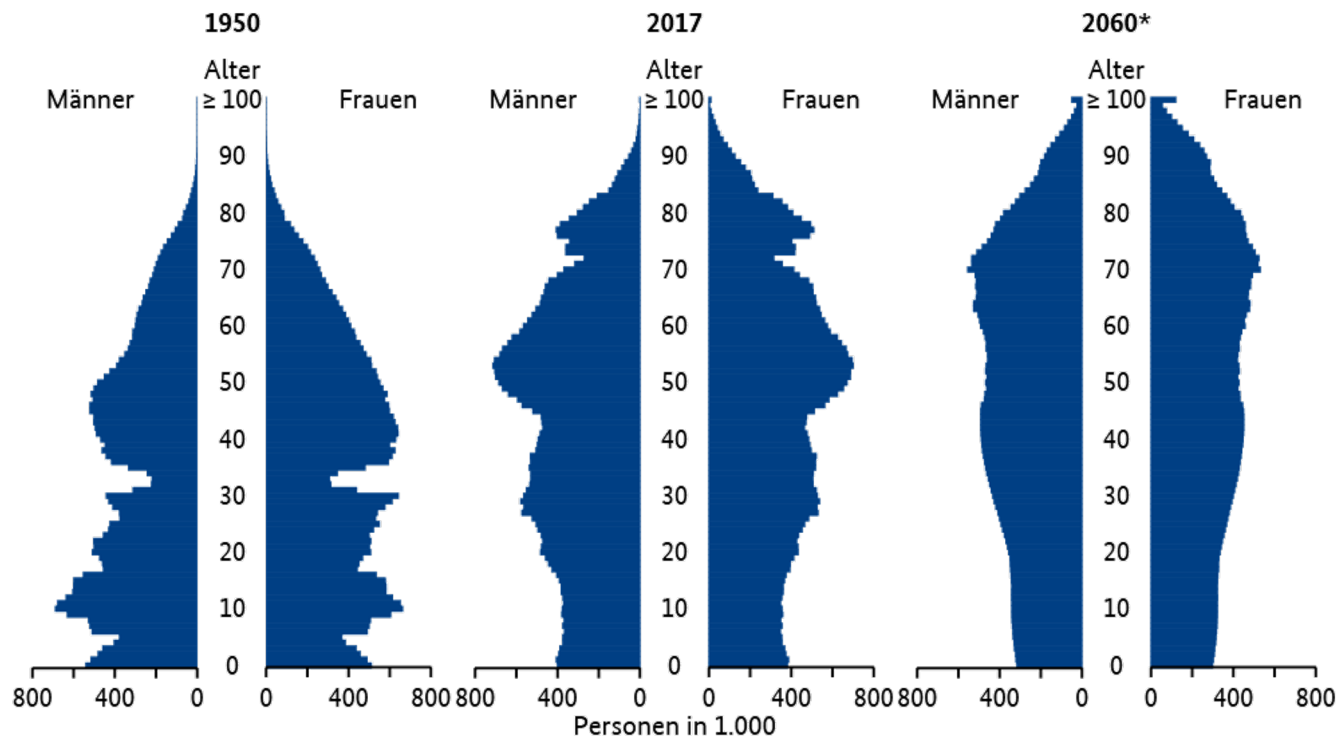
- 
- Demographische Entwicklung
 - Betriebliche Maßnahmen
 - Kommunale Maßnahmen

Agenda

- 
- Demographische Entwicklung
 - Betriebliche Maßnahmen
 - Kommunale Maßnahmen

Steigende Lebenserwartung sowie sinkende Geburtenzahlen führen zeitnah zu einer deutlichen Veränderung der Altersstruktur.

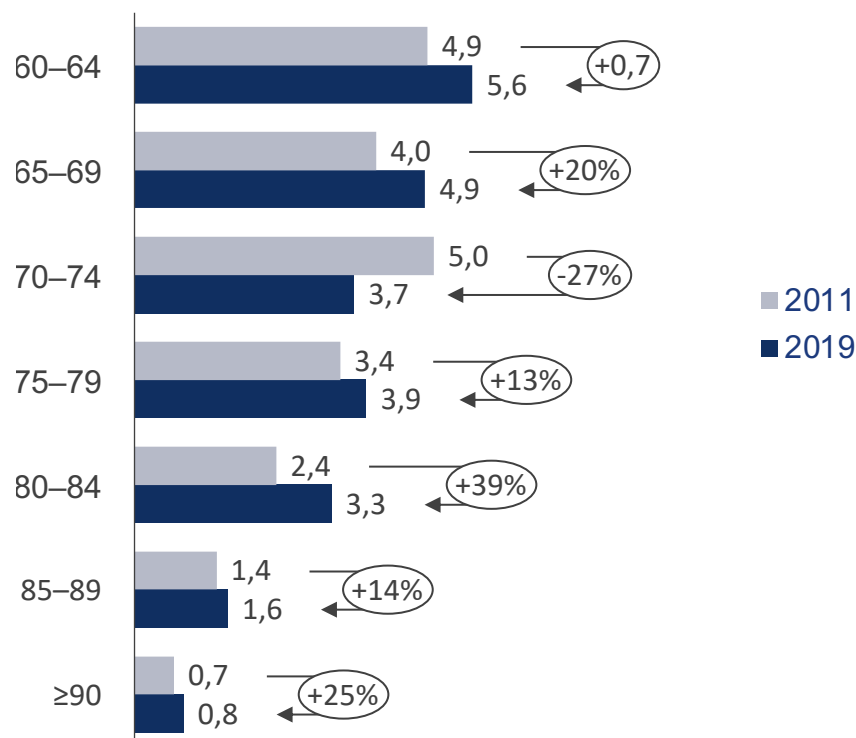
Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland, 1950–2060



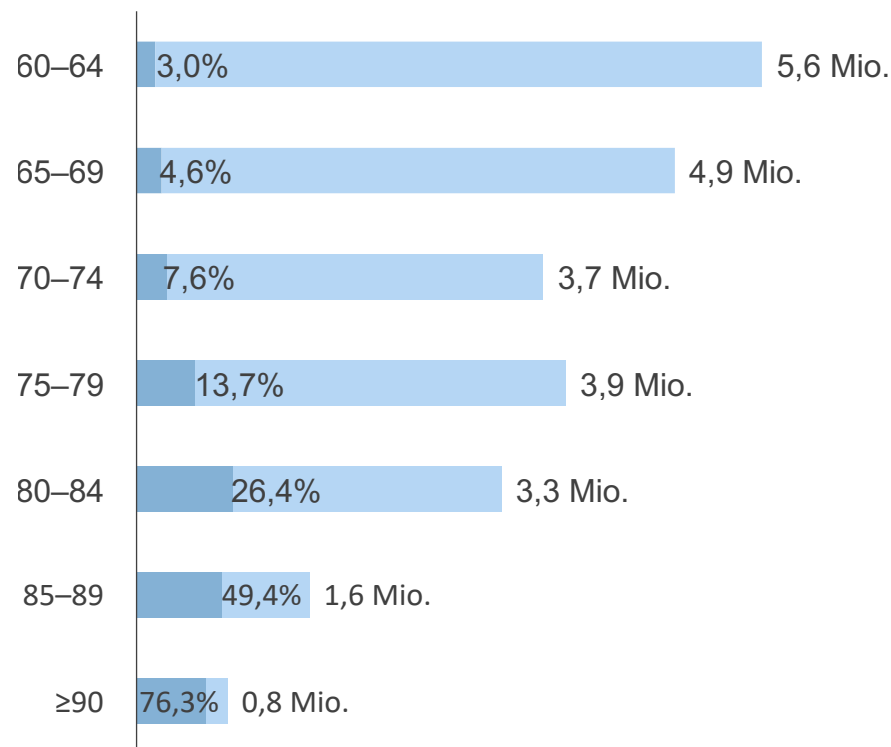
* Ergebnis der aktualisierten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 2-A)
Datenquelle: Statistisches Bundesamt

Die Bevölkerung in den hohen Altersgruppen mit zunehmendem Pflegebedarf steigt deutlich an.

Bevölkerungsentwicklung der oberen Altersgruppen 2011–2019 in Mio.

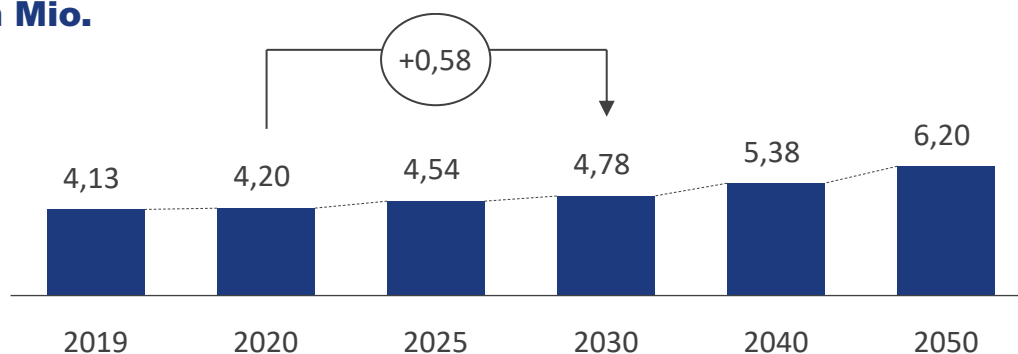


Pflegequote nach Altersgruppen 2019

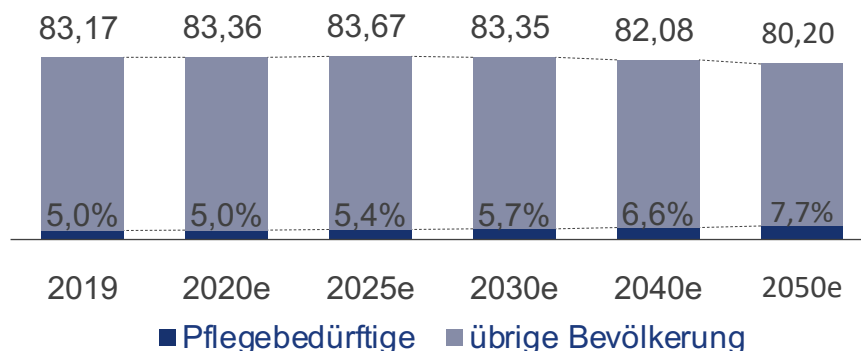


Bei einem unterstellten Wachstum von 2 % p. a. steigt die Anzahl der Pflegebedürftigen bis 2030 um 600 Tsd.

Anzahl der Pflegebedürftigen in Mio.



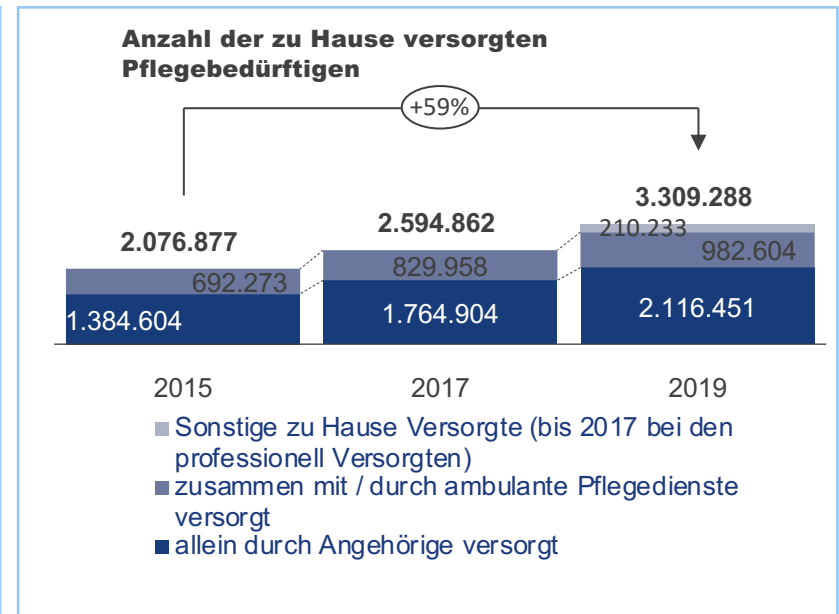
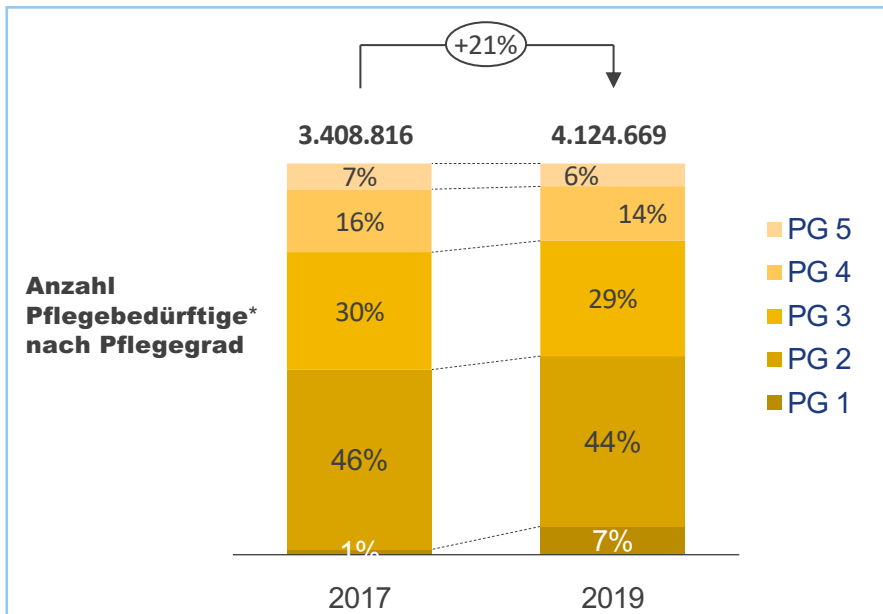
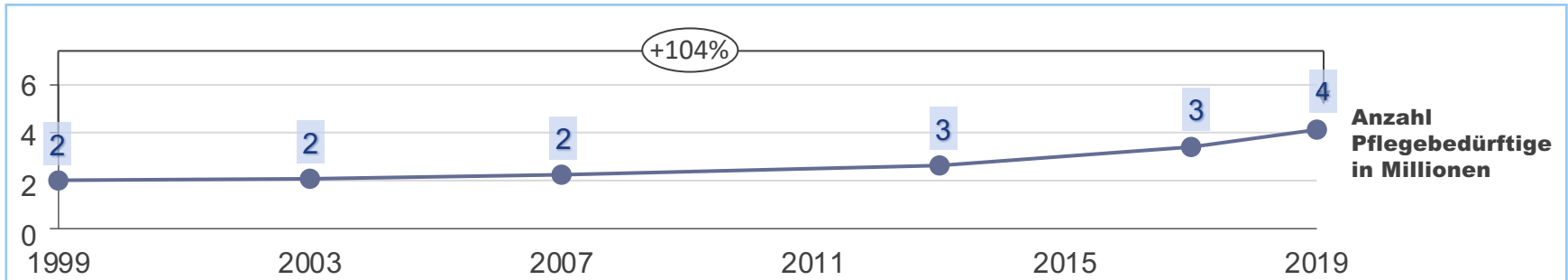
Gesamtbevölkerung in Mio. und Pflegequote



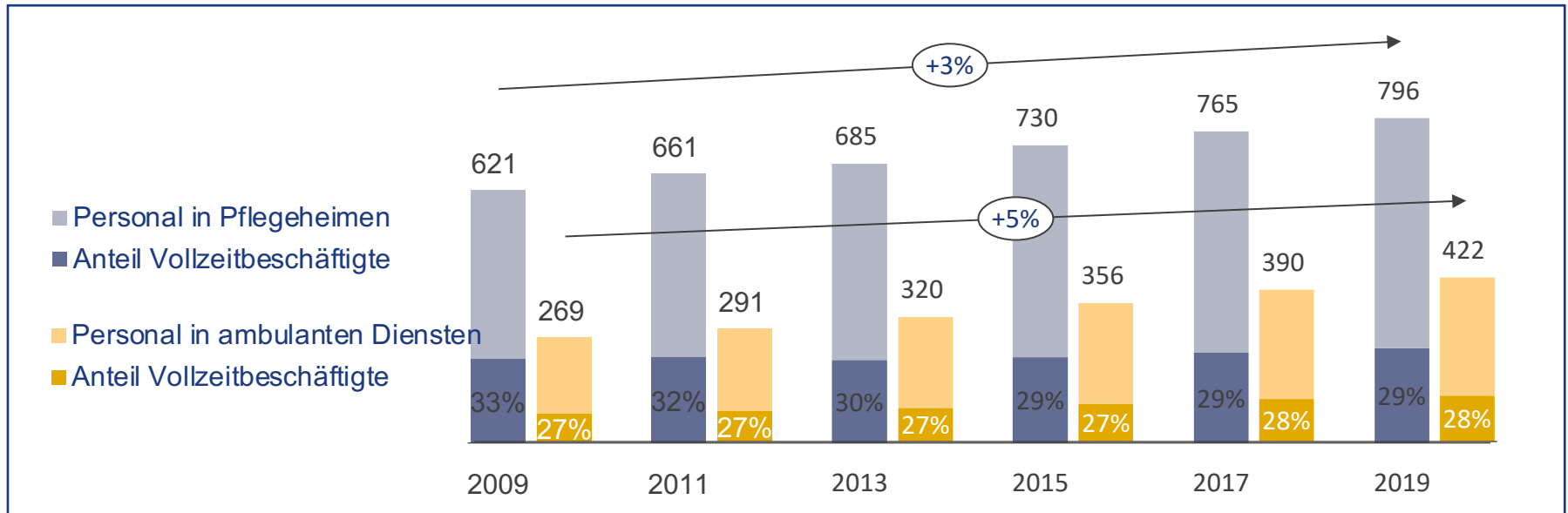
Bewertung

- Unter der Annahme einer konstanten Pflegequote innerhalb der Altersgruppen ist ein **kontinuierlicher Anstieg** der Zahl an Pflegebedürftigen in Deutschland zu erwarten (Stichwort Überalterung der Bevölkerung).
- Allein bis 2030 ist mit einem Anstieg um knapp 600 Tsd. Pflegebedürftige zu rechnen.
- Aufgrund des gleichzeitig zu erwartenden Bevölkerungsrückgangs ergibt sich zudem eine **deutliche Erhöhung** der Pflegequote.
- Immer mehr Pflegebedürftige müssen zukünftig von einer schrumpfenden Gesamtbevölkerung versorgt werden.

Die stark steigende Anzahl an Pflegebedürftigen macht eine Betrachtung des Arbeitsmarktes notwendig.



Die Anzahl der Beschäftigten stieg in den letzten zehn Jahren stark an, um die Nachfrage zu decken.

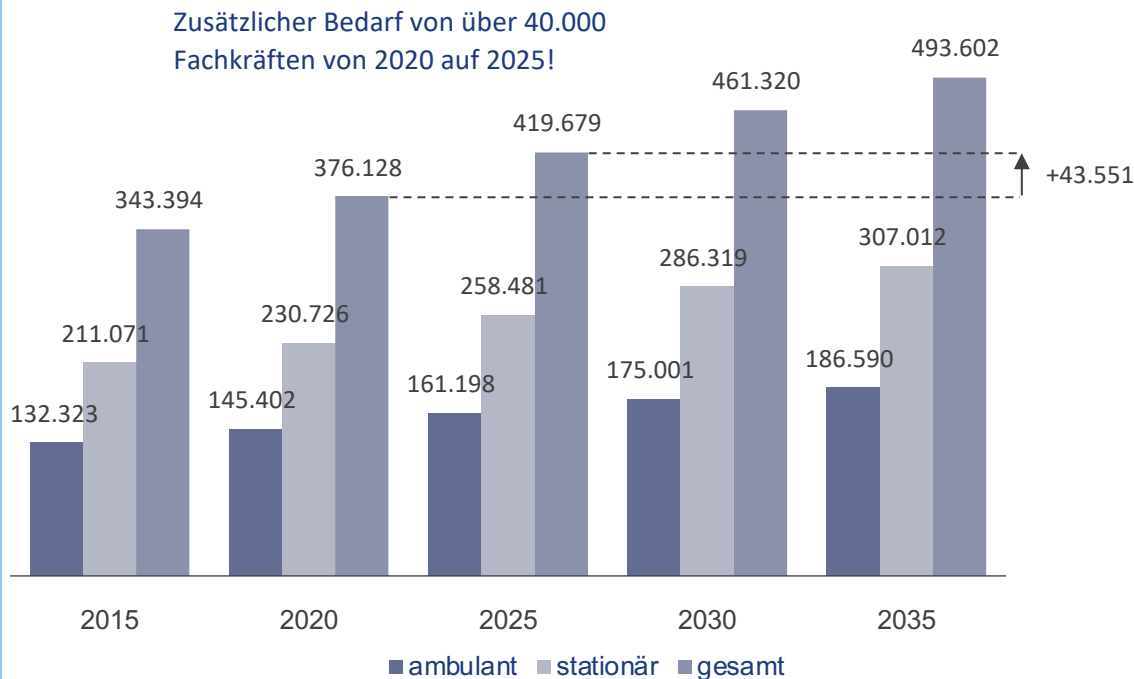


Zusammenfassung

Die Beschäftigtenzahlen stiegen in den letzten zehn Jahren sowohl in der stationären als auch der ambulanten Pflege deutlich an. In der ambulanten Pflege fällt der relative Anstieg noch stärker aus. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in der stationären Pflege sinkt leicht, in der ambulanten Pflege bleibt er annähernd konstant.

Mit der steigenden Nachfrage an Pflegeleistungen wird auch die Anzahl benötigter Pflegenden steigen.

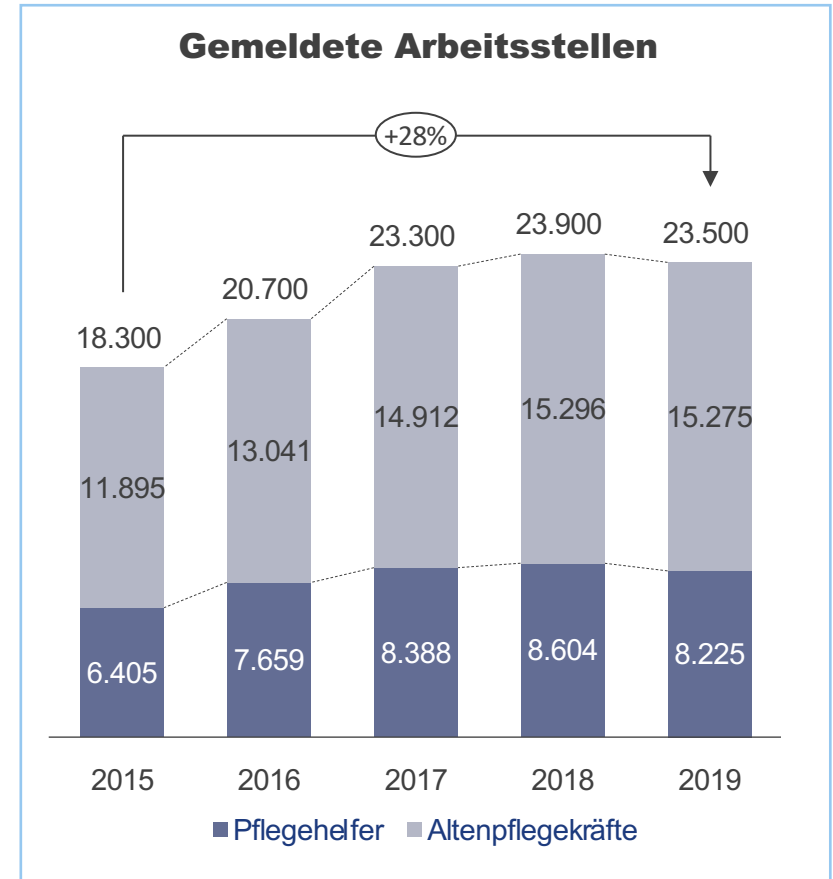
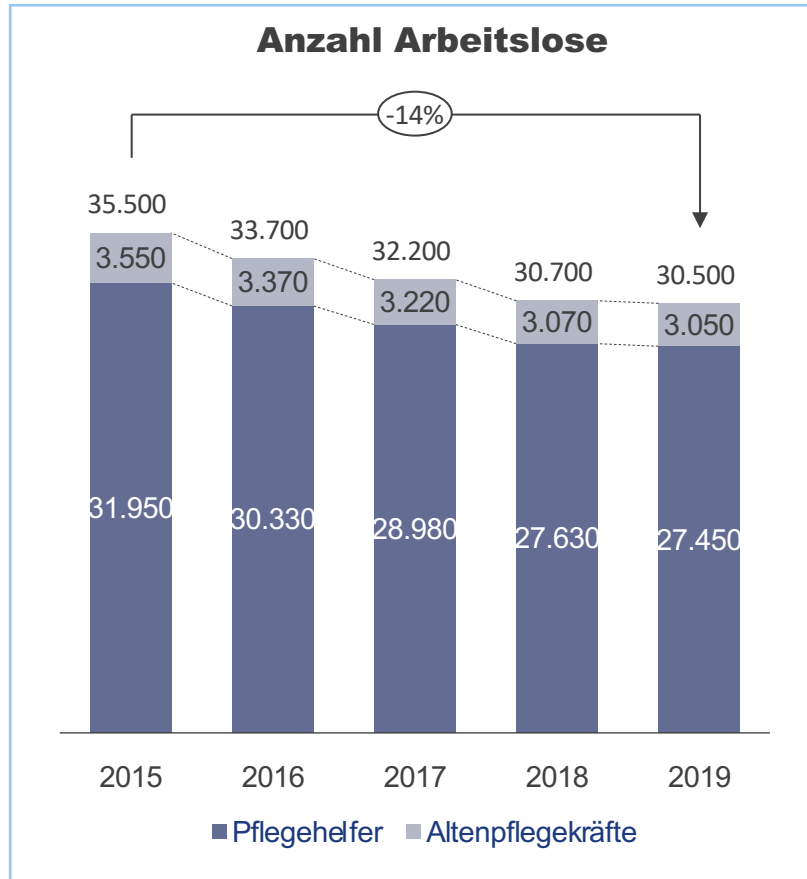
Prognostizierter Bedarf an stat. und ambulanten Pflegekräften in Deutschland (Prognose 2018)



Aktuelle Aussagen aus der Presse

- Corona Verschärft Pflegenotstand in **NRW** [...] Wegen Frühverrentung oder Erkrankungen scheiden viele Mitarbeiter aus. Die Barmer hat ermittelt, dass das Land in einem Jahr **5.700 Pflegekräfte** verloren hat [Neuß-Grevenbroicher Zeitung Stadt Neuss 03.05.2021]
- Einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft von 2018 zufolge könnte bis 2025 **bundesweit** der Bedarf um über **43.000 Pflegekräfte** steigen (siehe Grafik links).
- Das RWI Essen schätzt, dass bis 2040 **bundesweit** ein zusätzlicher Bedarf von **102.000 Pflegefachkräften** in der **stationären** und **64.000** in der **ambulanten** Pflege entfällt. [RWI Essen, Pressemitteilung vom 06.11.2019 zum Pflegeheim Rating Report 2020]

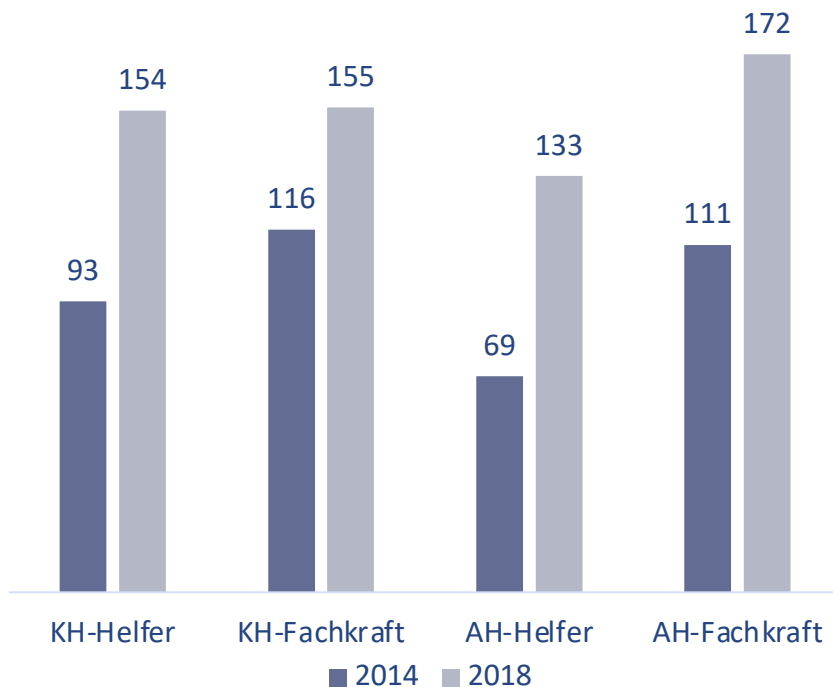
Aufgrund des demographischen Wandels nimmt die Anzahl gemeldeter Arbeitsstellen deutlich zu.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021, Deutschland (jeweils Jahresdurchschnitt)

Die Vakanzzeiten sind in den Gesundheitsberufen (v. a. in der Altenpflege) überdurchschnittlich hoch.

**Durchschnittliche Vakanzzeit
in Tagen**



Beschreibung

Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfeberufe (KH)

- Es sind vor allem Engpässe bei den Fachkräften festzustellen.
- Besonders deutlich gestiegen ist die Anzahl der Tage, in denen die Stellen in der Gesundheits- und Krankenpflege unbesetzt bleiben.

Altenpflege (AH)

- Besonders hohe Vakanzzeiten (172 Tage in 2018) bei Fachkräften in der Altenpflege im Verhältnis zur Gesundheits- und Krankenpflege
- Engpassbetrachtung in Bezug auf das Anforderungsniveau Experte wenig sinnvoll, aufgrund geringer Fallzahlen.

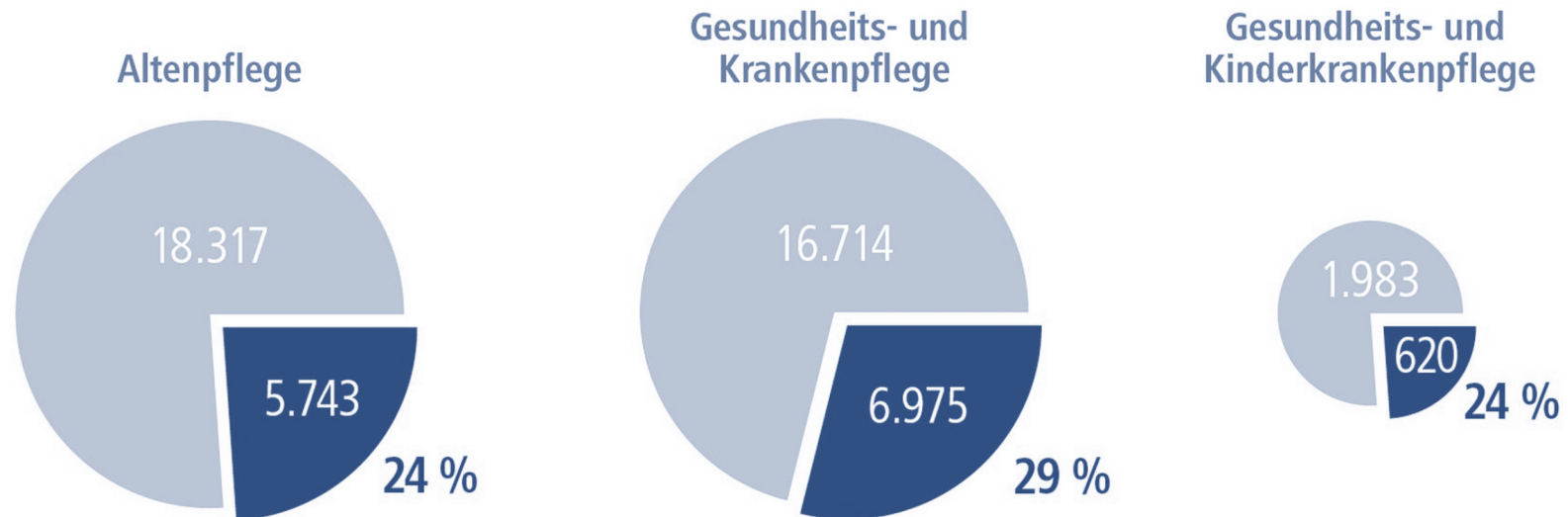
Helfer: keine formale bzw. eine einjährige Berufsausbildung

Fachkraft: üblicherweise zwei- bis dreijährige Berufsausbildung (z.B. Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen)

Experte: üblicherweise mind. Vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Berufserfahrung (z.B. Aufsichts- und Führungskräfte wie Pflegedienstleitung)

Zu den hohen Vakanzzeiten kommen noch hohe Abbruchquoten im Bereich der Pflege hinzu.

Ausbildung ohne Abschluss



Ausbildungsjahrgang 2013–2016

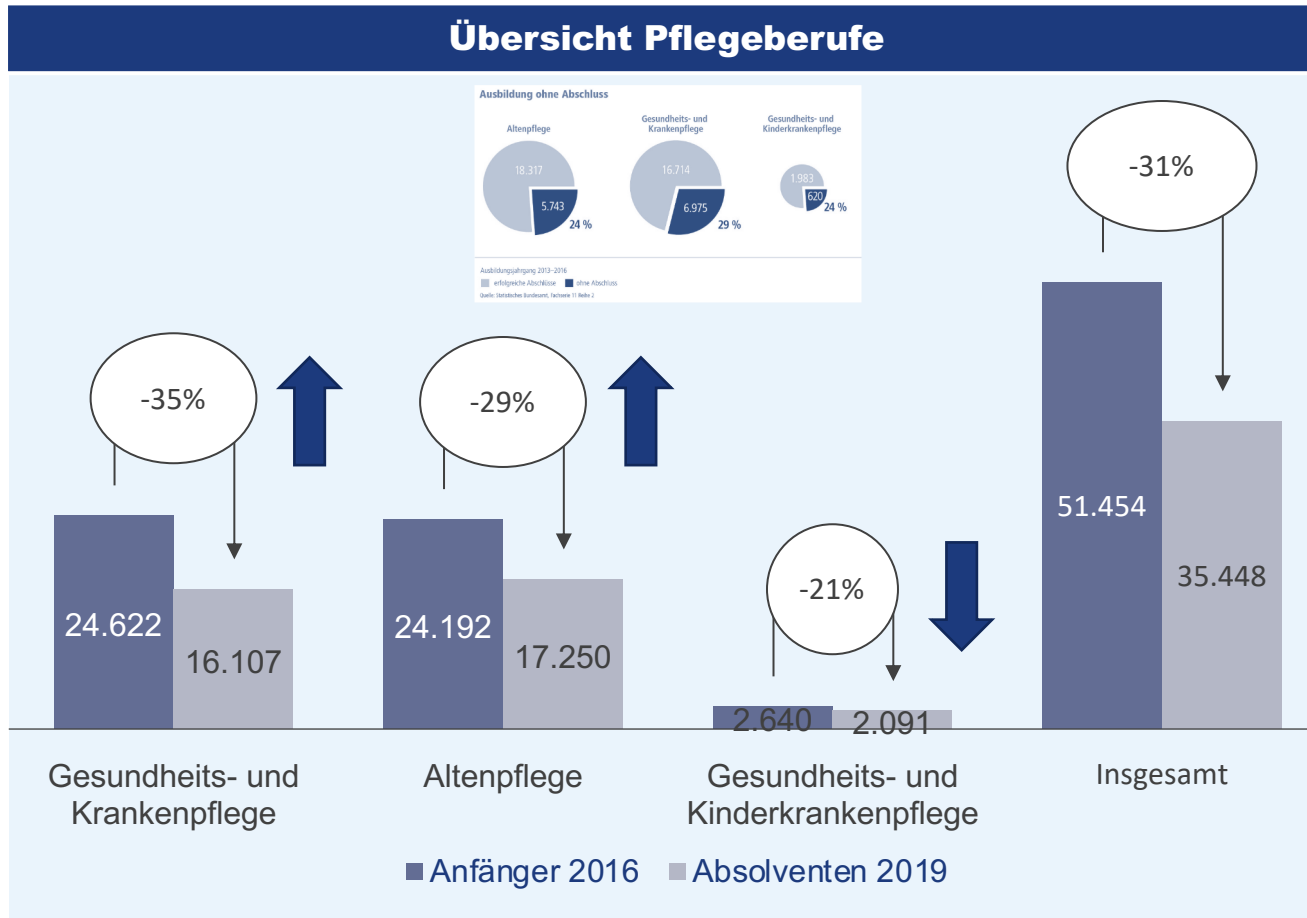
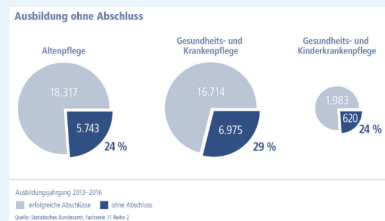
■ erfolgreiche Abschlüsse ■ ohne Abschluss

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2

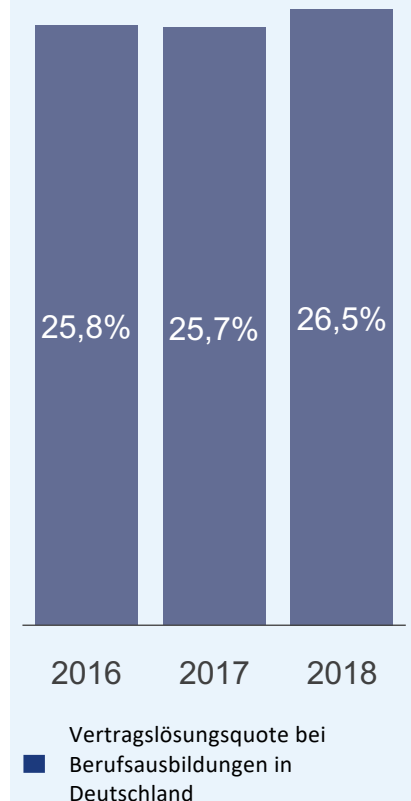
Quelle: <https://gesundheit-soziales.verdi.de/service/drei/drei-65/++co++65eb87be-3c06-11e8-8eca-525400f67940> (abgerufen am 17.12.2021)

Auszubildendenstatistik verdeutlicht schon vor Corona eine überdurchschnittlich hohe Abbruchquote.

Übersicht Pflegeberufe

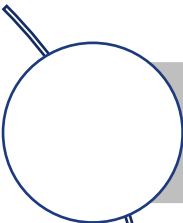


Andere Berufe

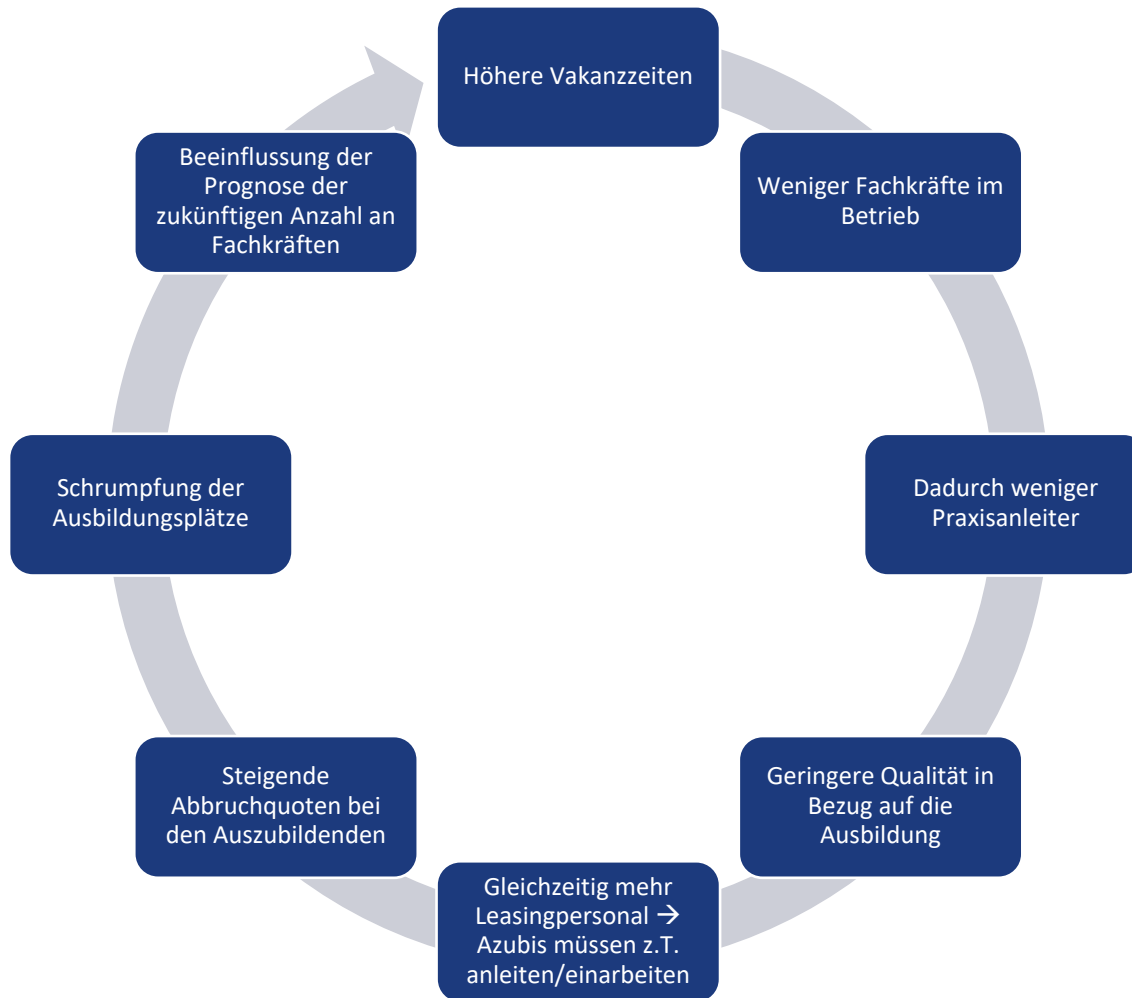


Quellen: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2021, Statistische Ämter des Bundes und der Länder und Bundesagentur für Arbeit 2020

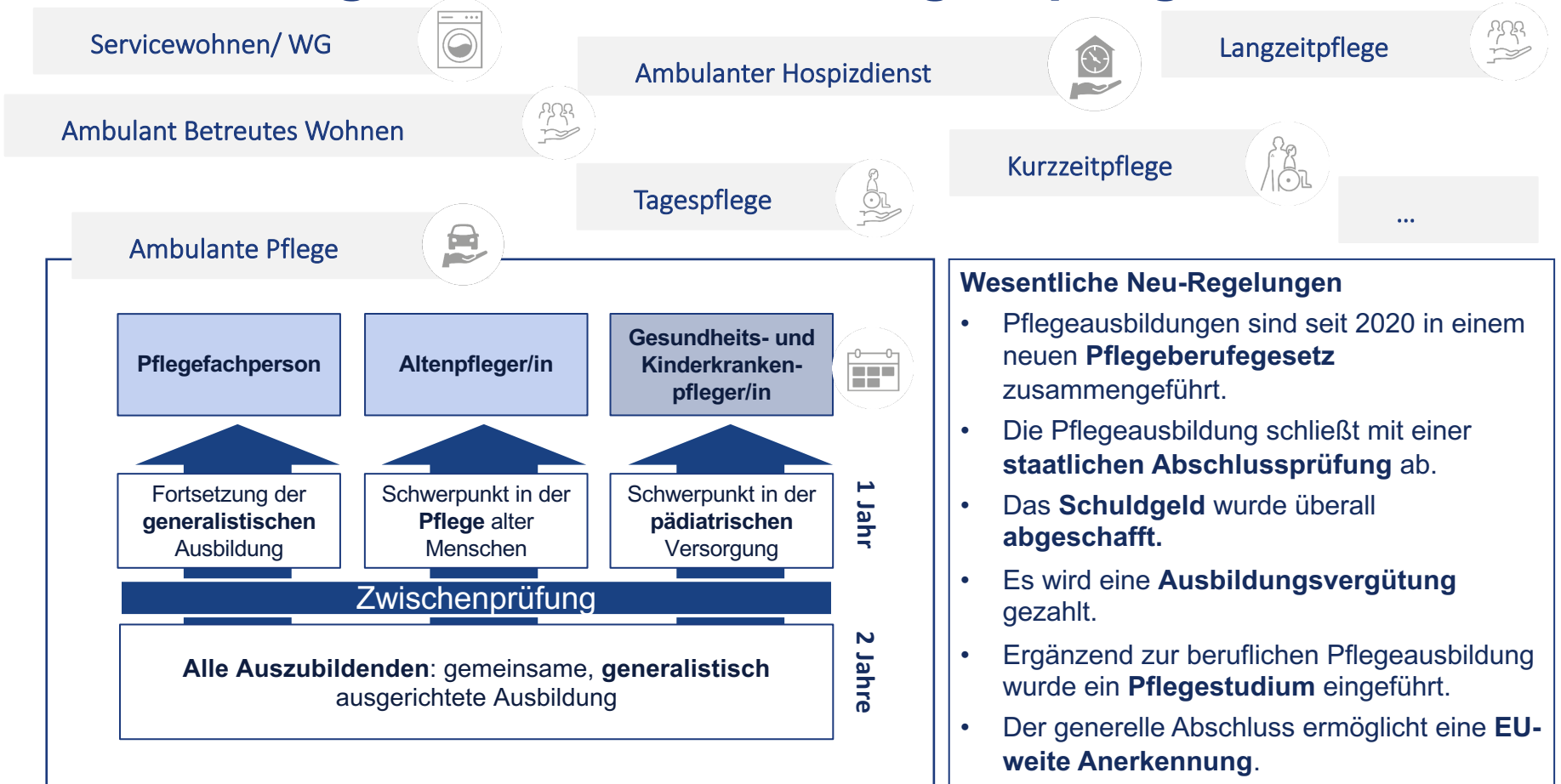
Agenda

-  Demographische Entwicklung
-  Betriebliche Maßnahmen
-  Kommunale Maßnahmen

Durch die zuvor dargestellten Problematiken ergibt sich ein Teufelskreis in Bezug auf das Pflegepersonal.



Das neue Pflegeberufegesetz erweitert die Einsatzmöglichkeiten in der Langzeitpflege.



Wesentliche Neu-Regelungen

- Pflegeausbildungen sind seit 2020 in einem neuen **Pflegeberufegesetz** zusammengeführt.
- Die Pflegeausbildung schließt mit einer **staatlichen Abschlussprüfung** ab.
- Das **Schuldgeld** wurde überall **abgeschafft**.
- Es wird eine **Ausbildungsvergütung** gezahlt.
- Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wurde ein **Pflegestudium** eingeführt.
- Der generelle Abschluss ermöglicht eine **EU-weite Anerkennung**.

Durch die Generalistik und das Studium wird die Ausbildung der Pflegekräfte reformiert.

Grundlegende Reformation der Ausbildung für Pflegekräfte zu einer generalistischen Pflegeausbildung → Zusammenführung der bisherigen Ausbildungsberufe (1. Alten-, 2. Gesundheits- und Kranken-, 3. Gesundheits- und Kinderkrankenpflege)

Ausbildungsinhalte

- Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung regelt die Umsetzung des aktuellen PflBGs im Detail und legt Inhalte fest.
- Auszubildenden müssen einmal jeden der drei Bereiche (Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege) durchlaufen.
 - Mind. 2 Jahre gemeinsame Ausbildung und dann Wahl: weiterhin generalistisch oder Vertiefungsbereich
- Folgende Praxiseinsätze sind festgelegt:

1. und 2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
Einsatz beim Träger (400 Std.)	Psychiatrie (120 Std.)
Krankenhaus (400 Std.)	Vertiefung (500 Std.)
Pflegeheim (400 Std.)	Freie Verfügung (80 Std.)
Ambulante Pflege (400 Std.)	
Kinderheilkunde (120 Std.)	

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit (2018)

Der Studiengang Pflege

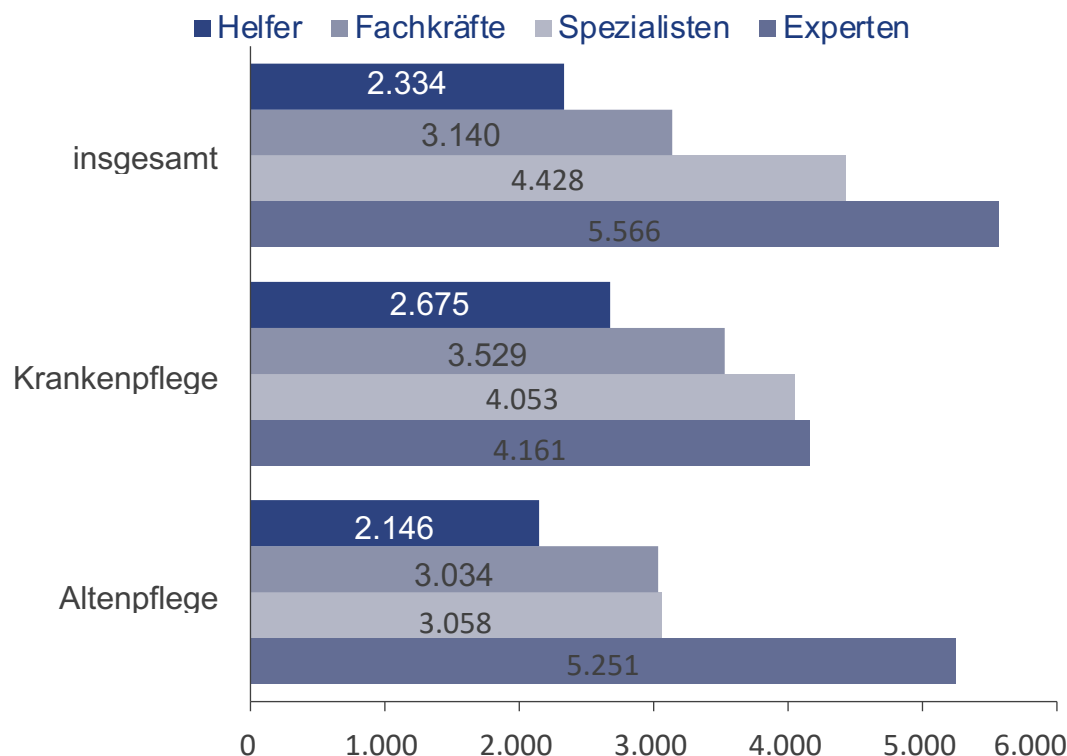
- Neben der neuen Ausbildung wird ein Pflegestudiengang eingeführt (primärqualifizierende Studiengänge)
- Kombination aus Lehrveranstaltungen und Praxiseinsätzen.
- Zulassungsvoraussetzungen:
 - Werden von den Bundesländern geregelt.
 - Bei bereits abgeschlossener Berufsausbildung: Verkürzung der Studienzeit.

Finanzierung

- Einführung und Umsetzung des PflBG wird über **Ausbildungsfond** auf Landesebene finanziert.
- Hier zahlen ausbildende und nichtausbildende ambulante Pflegedienste, Krankenhäuser, Pflegeheime, soziale und private Pflegeversicherungen sowie die jeweiligen Länder ein.

Das Einkommen in der Altenpflege ist geringer als in der Krankenpflege, aber nicht im Expertenbereich.

Medianentgelte sozialversicherungspflichtig
Vollzeitbeschäftigter im Dezember 2019 in €



Quelle: BARMER Pflegereport 2021

Probleme / Herausforderungen

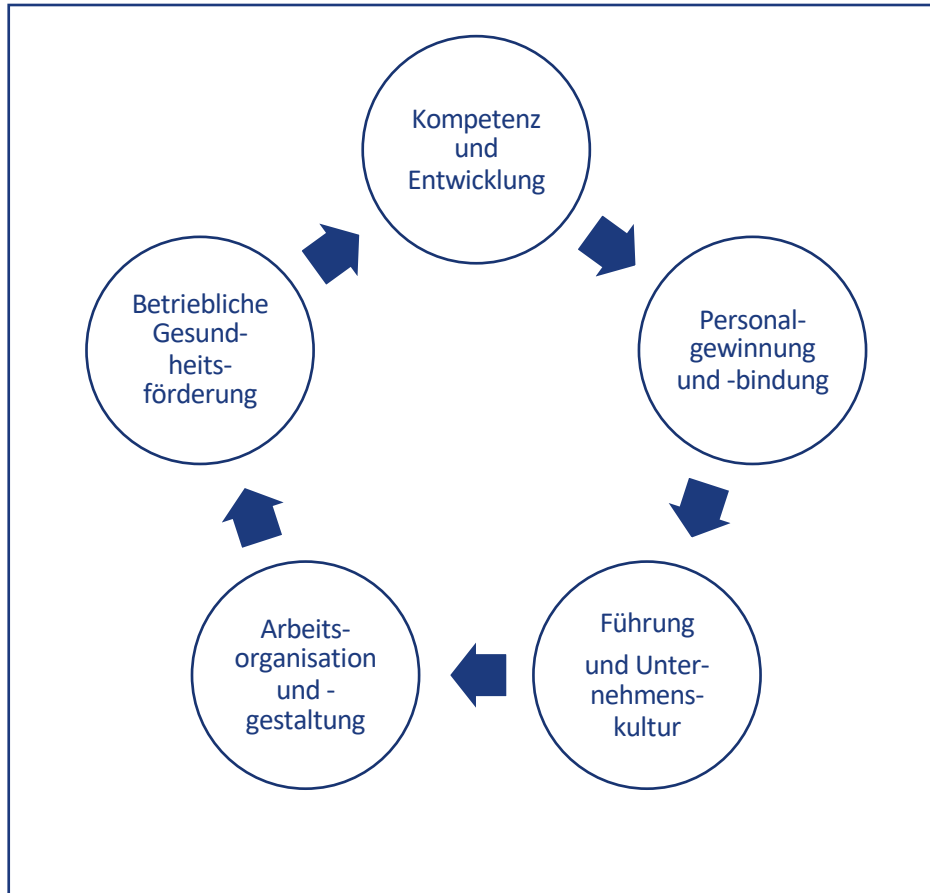
- Weiterhin erhebliche **Unterschiede in der Entlohnung** der Fach- und Hilfskräfte in der Altenpflege trotz Anstieg von 9% gegenüber der Krankenpflege zwischen 2012 und 2019
- Zukünftig wird die **Konkurrenzsituation** zwischen der Alten- und Krankenpflege verstärkt

Grund: **generalistisch ausgebildete Pflegefachkräfte**

können problemlos zwischen den Stellen wählen

Daher: **Wettbewerbsvorteil** für die Krankenpflege

Im Bereich des Personalmanagements gibt es eine Vielzahl an Handlungsfeldern zur Personalgewinnung.



Quelle: Ulatowski (2013)

Maßnahmen und Fokussierung

- Fokussierung des Handelns auf den **Aufbau und die langfristige Sicherung** des hochwertigen Personalbestands
- Etablieren einer **mitarbeiterorientierten** Unternehmenskultur, eines positiven **Betriebsklimas** sowie Aufbau eines **vertrauensvollen Verhältnisses** zwischen Pflegekräften und Vorgesetzten
- Regelmäßige Dienstbesprechungen, Förderung des **kollegialen Austausches**, **Erfolgskommunikation zur Stärkung des einzelnen Mitarbeiters** oder auch anlassbezogene Mitarbeitergespräche

Vor dem Hintergrund zahlreicher Einsatzfelder in der Altenhilfe können Azubis gezielt gewonnen werden.



Bestimmung der Ausgangssituation: Betriebsintern die Zielgruppe festlegen, die im Zuge der Generalistik gewonnen werden soll (z. B. junge Menschen, Personen mit Migrationshintergrund, oder Quereinsteiger).



Finanzielle Anreize setzen (z. B. Honorierung von Anwerbung neuer Kolleg:innen mit Prämien, private Nutzung der Dienstfahrzeuge, finanzielle Unterstützung beim Kauf eines Jobtickets), Nutzung tariflicher Spielräume (Leistungszulagen/ Sachleistungen), übertarifliche Entlohnung etc.



Allgemeine Marketingtools nutzen: Über eigene Webseite, Jobmessen, Tag der (virtuellen) offenen Tür, Teilnahme an regionalen Veranstaltungen als attraktiver Arbeitgeber bekannter werden, Social Media einsetzen.

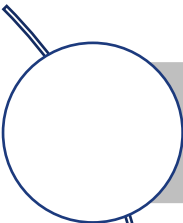
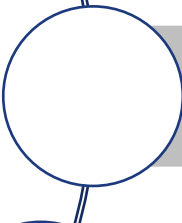


Nutzung des **Personalmarketings**: Neuere **Instrumente im Internet zur Personalrekrutierung** einsetzen, wie z.B. XING/ Facebook oder Instagram, um frühzeitig die Absolventen der Generalistik auf sich aufmerksam zu machen.



Präsenz zeigen an Hochschulen: mit bestimmten Marketing- und Rekrutierungsmaßnahmen junge Menschen bereits im frühen Alter erreichen, im Zuge der Generalistik auch die akademischen Möglichkeiten aufzeigen.

Agenda

-  Demographische Entwicklung
-  Betriebliche Maßnahmen
-  Kommunale Maßnahmen

Die Maßnahmen müssen sich auf lokale Möglichkeiten beziehen, da es international kaum Ressourcen gibt.



ABER:

Probleme / Herausforderungen

- EU: „Arbeitsteilung“, bei der Pflegekräfte in Ost- und Mitteleuropa ausgebildet werden, um dann in Westeuropa zu arbeiten ist nicht nachhaltig -> Wirtschaftliche Lasten werden nur verlagert
- Staaten mit dem Ziel der Versorgung westlicher Staaten mit Pflegepersonal zeigen zunehmend selbst Versorgungslücken auf (Bsp. Philippinen)
- Zunehmender Wettbewerb mit anderen Staaten um Pflegepersonal aus dem Ausland

Die Einführung des Personalbemessungsverfahrens kann kommunal unterstützt werden – ein Beispiel.

Begleitung der
Einführung der
Personalbe-
messung

Refinanzierung von **20.000 zusätzlichen Vollzeitstellen für Pflegekräfte** mit ein- bis zweijähriger Ausbildung: Informationsangeboten zu Jobs in der Altenhilfe in örtlichen Schulen, Hochschulen, etc.

Unterstützung
durch
Infobörsen

Angleichung der **Personalschlüssel** zwischen den Bundesländern, bundeseinheitlicher Bedarf, **Lösung des Problems der Verteilungsgerechtigkeit** der Personalausstattung zwischen den einzelnen Ländern

Unterstützung
durch
kommunale
Vernetzung

Dimensionierung des dritten Umsetzungsschritts zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich, abhängig von den Ergebnissen des Modellprogramms zur „**wissenschaftlich gestützten Begleitung der Einführung und Weiterentwicklung**“ abhängt

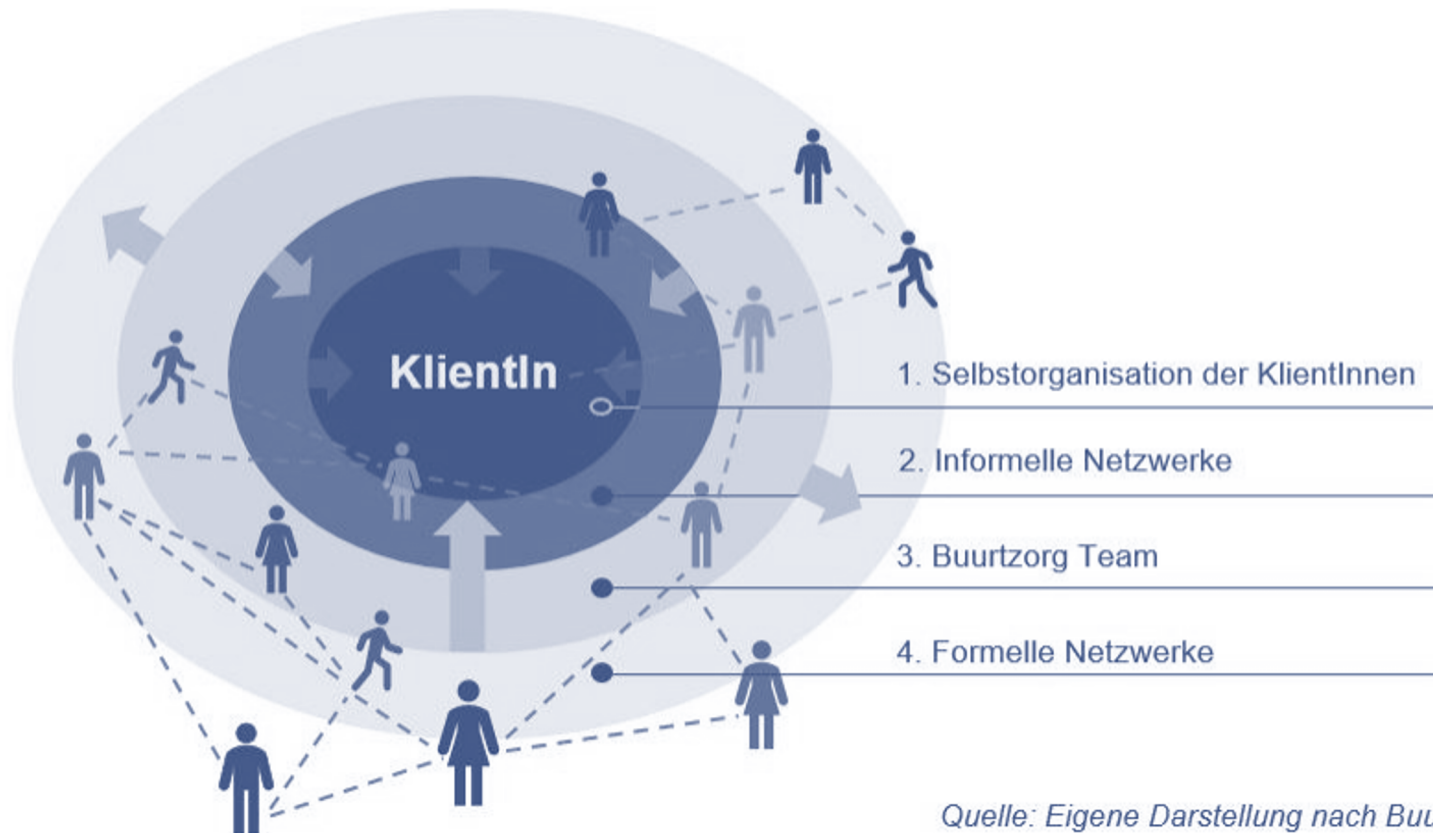
Unterstützung
durch gezielte
Beratung

Angebote der Politik sollen Führungskräfte bei den aktuellen Herausforderungen unterstützen.

	Angebote der Politik	Betriebsinterne Angebote
Personalpolitische Maßnahmen	GAP = Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege: kleine oder mittelgroße Langzeitpflegeeinrichtung können jetzt am Folgeprojekt teilnehmen. - Pflegepersonal-Stärkungsgesetz für 13.000 neue Stellen in der Altenpflege - Versorgungsverbesserungsgesetz für 20.000 zusätzliche Stellen in der Altenpflege.	Lebensphasenorientierte Personalpolitik, die auf individuelle Lebenssituationen und Bedürfnisse eingeht, könnte Unterbrechungen vermeiden oder verkürzen Betriebliches Gesundheitsmanagement könnte dazu beitragen, dass Altenpflegekräfte länger im Beruf bleiben.
Organisationspolitische Maßnahmen	KAP = Konzertierte Aktion Pflege: Mehr Personal, mehr Geld, mehr Ausbildung, mehr Verantwortung, mehr Digitales - Pflegeberufegesetz, Ausbildungs offensive, etc. - Gesetz für bessere Löhne in der Pflege, Krankenhauszukunftsgesetz, Digitale-Versorgung-Gesetz	Digitalisierung als Entlastung bei bewohnerfernen Tätigkeiten wie etwa die Dokumentation oder hauswirtschaftliche Tätigkeiten E-Recruitment für Führungspersonal zur Unterstützung bei der effektiven Personalgewinnung von Pflegefachkräften (z.B. Werbevideos, Online-Meetings per Zoom, etc.)

Quelle: GAP-Pflege 2021, Bundesregierung 2021

Das Buurtzorg Modell kann eine Versorgungsform der Zukunft sein – eingebettet in kommunale Strukturen.



Quelle: Eigene Darstellung nach Buurtzorg Deutschland

Fragen?

Deutscher Pflegerat e.V.
Alt-Moabit 91
10559 Berlin
info@deutscher-pflegerat.de
www.deutscher-pflegerat.de



Mitgliedsverbände.

