

Für ein gutes Leben im Alter – Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Wovon wir ausgehen

Die Initiative „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“ ist eine Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege. Den Auftakt bildete die Veranstaltung „Wertschätzung für die Pflegenden ist grundlegend für die Fachkräftesicherung“ am 28.03.2011, an der mehr als 100 zentrale Akteurinnen und Akteure aus der Branche teilnahmen.

Die Berliner Initiative setzt dabei die Kernpunkte der auf Bundesebene angesiedelten „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015“ um.

Vor dem Hintergrund des prognostizierten Fachkräftemangels sowie des demografischen Wandels ist die Aus- und Weiterbildung eine zentrale Herausforderung für die strukturellen Wandlungsprozesse in der Altenpflege.

Dabei ist die Qualität in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung. Es geht um die Qualität der Pflege und damit „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“ und ebenso um die Qualität der Arbeit in den pflegenden Berufen.

Die Altenpflege bietet sowohl hinsichtlich des ökonomischen Wachstums als auch der Beschäftigung umfangreiche Potenziale. Diese wollen wir nutzen!

Wir wissen: Eine gute Dienstleistung erfordert die Wertschätzung der Beschäftigten und bewirkt die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden. Tragfähige Arbeitsbeziehungen und Tarifbindung bilden für die Wertschätzung und Wertschöpfung eine wichtige Voraussetzung.

Miteinander für eine Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege

Die gegenwärtigen und die absehbar zukünftigen Herausforderungen in der Altenpflege erfordern die Bündelung aller gesellschaftlichen Kräfte. Es geht um die strategische Zusammenführung von Kompetenzen und den Aufbau von Synergien, um die miteinander verflochtenen Handlungsfelder zu gestalten.

Einerseits sind seitens der Verwaltung ressortübergreifende Abstimmungen und Initiativen notwendig. Andererseits bedarf es auch der engen Kooperation mit zentralen Akteurinnen und Akteuren im Land Berlin. Ihre Erfahrungen, Kenntnisse und Handlungsmöglichkeiten gilt es für die Qualität in der Pflege und für gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zu mobilisieren.

Die Bereitschaft für ein aktives Miteinander ist von zahlreichen Akteurinnen und Akteuren bereits gegeben.

Die Aktivitäten im ersten Jahr der Initiative haben ein reges Interesse an den Fachdialogen und Expertisen sowie einen hohen Austausch- und Netzwerkbedarf der zentralen Akteurinnen und Akteure in der Branche gezeigt. Daneben waren Arbeitsmarktgespräche „Fachkräftesicherung in der Pflege“ der Regionalagentur Berlin-Brandenburg ein ebenso wichtiger Baustein wie die AG Gesundheit im Rahmen des Berliner Lenkungskreises Fachkräftesicherung. Diese Aktivitäten werden fortgesetzt.

Die Umsetzung der in der Initiative verankerten Punkte wird vom Berliner Bündnis für Fachkräftesicherung in der Altenpflege begleitet. In diesem Bündnis schließen sich Partnerinnen und Partner zusammen, die gemeinsam Verbesserung in der Berliner Altenpflege voran treiben.

Wir wollen weiterhin:

- Ein breites und qualitativ hochwertiges Angebot der Altenpflege für alle Bürgerinnen und Bürger – unabhängig vom Geschlecht und Nationalität – im Lande Berlin.
- Eine wertschätzende Unternehmenskultur in den Einrichtungen der Altenpflege als grundlegend für die Wertschöpfung dieses wachsenden Wirtschaftssegments.
- Gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, eine Ausgewogenheit von Arbeit und Beruf sowie von Privatleben für die Beschäftigten in der Altenpflege. Dazu zählt auch existenzsichernde Entlohnung für alle Beschäftigten im Bereich der Altenpflege.

Unser Fünf-Punkte-Programm

Maßnahmen und Aktivitäten in den Unternehmen und in den Einrichtungen der Pflege

1. Die Attraktivität der Arbeit steigern

Die Unternehmen und Einrichtungen der Altenpflege sind eine wichtige Ebene, um die Qualität der Arbeit, die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu gestalten. Dabei geht es um die verbesserte Information und Kommunikation, um planbare Arbeitszeiten, um die aktive und präventive Gesundheitsförderung und um die Möglichkeiten der Weiterbildung.

Die Beschäftigten sind dabei „Expertinnen in eigener Sache“. Ihre Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen sind in diese Prozesse einzubringen, denn Partizipation ist ein integ-

raler Bestandteil von wertschätzender Arbeit und Unternehmenskultur. „Work-Life-Balance“ für Pflegenden sehen wir als wichtigen Beitrag für die Arbeitszufriedenheit und diese wiederum ist grundlegend für die Innovationsfähigkeit. Die Personalentwicklung und das Personalmanagement in den Altenpflegeeinrichtungen müssen mehr und mehr auf attraktive Beschäftigungsbedingungen abzielen.

Unsere ersten Schritte:

- Unter dem Titel „*Pflege für die Pflegenden – Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben – passt dies auch in Pflegeeinrichtungen zusammen?*“ wurde am 28.06.2011 gemeinsam mit dem Berliner Beirat für Familienfragen eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung durchgeführt. Die Sichtweisen und Anliegen der Pflegenden sowie die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten zugunsten einer ausgewogenen Balance zwischen den alltäglichen Arbeitsbelastungen und den Interessen für mehr Lebensqualität standen hier im Mittelpunkt.
- Ein Folder mit dem Titel „*Beruf und Privatleben – Geht das auch in Pflegeeinrichtungen zusammen?*“ ist entwickelt worden. Diese Handlungshilfe ist für Entscheidungsträgerinnen und -träger in Unternehmen und für Beschäftigte und thematisiert „Work-Life-Balance“ und die besonderen Herausforderungen und Ansprüche in den pflegenden Dienstleistungen.
- Ein Folder zur Darstellung guter Praxis erfolgreicher Personalentwicklung in der Altenpflege mit Berliner und bundesweiten Beispielen wird im Frühjahr 2013 umgesetzt. Ein Fachdialog „*Erfolgreiche Personalentwicklung in der Pflege*“ ist für 2013 geplant.
- Ein Fachdialog „*Demografische Entwicklung in der Pflege*“ der die Herausforderungen der Einrichtungen im Hinblick auf die alternden Belegschaften und die Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene thematisiert, ist für 2013 vorgesehen.
- Der Round Table zur „*Attraktivität der Arbeitsbedingungen*“ der Partnerinnen und Partner des Berliner Pflegebündnisses wird im Laufe des Jahres 2013 umgesetzt.

Die Qualität der Arbeit und eine wertschätzende Unternehmenskultur sind zentrale Bausteine für die Fachkräftefindung und -sicherung. Erforderlich sind umfangreiche Bemühungen für eine strategische Personalentwicklung. Von daher gilt es auszuloten, ob im Sinne der Bestandspflege zugunsten der Wertschöpfung in der Altenpflege bestehende Förderprogramme ausgeweitet werden können.

2. Die Vielfalt der Lebensentwürfe in Berlin erfordert ein adäquates Angebot in der Altenpflege

Berlin ist eine Stadt der vielfältigen Kulturen, Identitäten und Lebensentwürfe. Die Anzahl pflegebedürftiger Migrantinnen und Migranten wird sich in den nächsten Jahren vervielfachen und diese Vielfalt der kulturellen Hintergründe erfordert Strategien für einen verbesserten Zugang von Migrantinnen und Migranten zur Gesundheitsversorgung und gleichzeitig sind auch die Beschäftigungspotenziale zu mobilisieren.

Die Berliner Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt gilt selbstverständlich auch für das Leben im Alter. Mit Beschluss vom 23.02.2011 hat der Landespflegeausschuss diese Initiative unterstützt und folgende *Maßnahmen zur Erreichung des Ziels der „Förderung der Akzeptanz sexueller Vielfalt“ angeregt*: Entwicklung von Standards, Selbstverpflichtungen der Träger, Qualifizierung und Sensibilisierung des Personals, Aufnahme in das Qualitätsmanagement und Monitoring und zielgruppenspezifische Pflegeangebote und Informationsmaterialien.

Unsere ersten Schritte:

- Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Homo- und Transsexualität“ für Pflegeeinrichtungen. Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung fördert die Durchführung von Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Leitungskräfte im Pflegebereich.
- Erkenntnis- und Erfahrungstransfer von der Kampagne „Berlin braucht Dich“ des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerkes für Migrantinnen und Migranten (BQN).
- „Berlin braucht junge Migrant/innen in der Pflege“ – es werden sechsmonatige Kurse für Migrant/innen zur Qualifikation Pflegeassistent – vom Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG) – angeboten. Kooperationspartner ist Vivantes und für eine weitere Mobilisierung ist eine Plakatkampagne durchgeführt worden.
- Ein Fachdialog „*Kultursensibilität in der Pflege*“, der die kulturellen Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten in der Pflege thematisiert, wird im Frühjahr 2013 durchgeführt.
- Der Round Table zur „*Vielfalt der Lebensentwürfe in der Pflege*“ der Partnerinnen und Partner des Berliner Pflegebündnisses wird im Laufe des Jahres 2013 umgesetzt.

3. Potenziale heben – Nachqualifizierung ermöglichen

Die Frage nach neuen Wegen in der Qualifizierung von Fachkräften in der Altenpflege gewinnt angesichts des demografischen Wandels sowie des Fachkräftebedarfs in der Pflegebranche zunehmend an Bedeutung. Das heutige Pflegepersonal ist überwiegend fachlich gut qualifiziert und ausgebildet. Doch es gibt auch eine große Anzahl von Beschäftigten, die als „gering qualifiziert“ eingestuft werden, obwohl

sie langjährige Berufserfahrung in der Pflege besitzen. Weiter gibt es ein großes Potenzial an Beschäftigten, die im Pflege-sektor „nur“ eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

Nachqualifizierung zum Berufsabschluss und damit die Nutzung der Potenziale und Erfahrungen von als gering qualifiziert geltenden Pflegekräften ist daher zu erschließen.

Die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 – 2015“ der Bundesregierung und ihren Partnerinnen und Partnern sieht eine Änderung des §7 Altenpflegegesetzes vor. Diese ermöglicht geringqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits zwei Jahre in Pflegeeinrichtungen beschäftigt sind, aufgrund ihrer bereits erworbenen Kompetenzen eine einjährige Verkürzung der Ausbildung zur Altenpflegefachkraft. Vorbedingung sind neben der praktischen beruflichen Erfahrung ein berufspsychologisches Gutachten der Arbeitsagentur und eine Kompetenzfeststellung durch die Landesbehörde. Die Entwicklung des Kompetenzfeststellungsverfahrens wird voraussichtlich in Kooperation mit dem Land Brandenburg erfolgen.

Zusätzlich wird durch die Offensive eine perspektivische Erschließung des Potenzials ausländischer Fachkräfte erleichtert.

Unsere ersten Schritte:

- Auf dem Fachdialog „Nachqualifizierung in der Altenpflege – Herausforderung und Chance zugleich“ im November 2011 wurden bestehende Berliner Maßnahmen zur Nachqualifizierung vorgestellt. Die Modellprojekte „modulkompA – Modulare Nachqualifizierung für Pflegehelferinnen und Pflegehelfer“ der Vitanas Akademie gGmbH sowie „QSINova – Erprobung der modularen Qualifizierung mit integrierter Sprachförderung“ im Berufsbereich Altenpflegerinnen und Altenpfleger von zukunft im zentrum in Kooperation mit BWK (Bildungswerk in Kreuzberg GmbH) wurden in diesem Kontext einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht.
- Der Round Table zur „Nachqualifizierung in der Altenpflege“ der Partnerinnen und Partner des Berliner Pflegebündnisses wird in der ersten Jahreshälfte 2013 umgesetzt.
- Die Umsetzung des Kompetenzfeststellungsverfahrens in Berlin wird durch die Senatsbildungsverwaltung erarbeitet.

4. Altenpflege – (d)eine Chance! Die Attraktivität der Ausbildung verbessern

Ausbildung nimmt eine Schlüsselrolle für die Fachkräftegewinnung in der Altenpflege ein. Zur Sicherung der Fachkräftebasis in der Altenpflege bedarf es verstärkter Anstrengungen in der Ausbildung. Zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit sind die Unternehmen hier besonders gefordert.

Der Bekanntheitsgrad der Ausbildungsmöglichkeiten ist zu erhöhen und die Rahmenbedingungen sind zu verbessern. Die Finanzierung der Ausbildung ist nachhaltig zu sichern.

Unsere ersten Schritte:

- Wir prüfen das Konzept der Umlagefinanzierung in der Ausbildung und loten die Übertragbarkeit für Berlin aus.
- Um jungen Menschen mit Hauptschulabschluss den Weg in die Pflege zu ermöglichen, gibt es bei Vivantes seit 01.09.2011 den neuen zweijährigen Ausbildungsgang „Sozialassistentin bzw. Sozialassistent“, der die Lücke zwischen Pflegeassistent und Pflegefachkraft schließt.
- Mit einer Postkartenkampagne „Altenpflege –(d)eine Chance“ in den Berliner Bezirken Kreuzberg und Neukölln wurde im März 2012 auf die Altenpflege als Ausbildungsberuf aufmerksam gemacht.
- In dem Workshop „Junge Leute in die Altenpflege - Strategien und Handlungsempfehlungen für das Berufsmarketing“ reflektierten im April 2012 zentrale Akteurinnen und Akteure über Wege des Berufsmarketings in der Altenpflege und ihre Wirksamkeit.
- Die Website www.altenpflege-deine-chance.de informiert rund um den Einstieg in die Ausbildung und beantwortet offene Fragen für Interessierte.
- Der Flyer „Altenpflege –(d)eine Chance“ informiert junge Leute, die am Pflegeberuf interessiert sind, stellt Berliner Altenpflegeschülerinnen und -schüler vor und erläutert ihre Motivation, diesen Beruf zu wählen.
- Die Publikation „Wege in der Altenpflege – Überblicksdarstellung zur Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege“ stellt Ausbildungswege und Karrierepfade in der Berliner Altenpflege zielgruppenspezifisch vor. Sie enthält Tipps, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie Zusatzinformationen rund um Aus- und Weiterbildung geliefert. Die Publikation ist eine nützliche Handreichte für an der Ausbildung bzw. an der Arbeit in der Altenpflege Interessierte, beruflich tätige Pflegekräfte, Lehrkräfte sowie Personalleitungen in der Altenpflege in Berlin.
- In 2013 wird die Publikation mit der „Bildungslandkarte Altenpflege“ ergänzt, die einen visuellen Überblick über Berufsorientierung, Ausbildung und Karrierewege in der Branche ermöglicht.
- Im März 2013 findet Rahmen der Veranstaltungsreihe „SchuleAktiv“ eine Schulungsveranstaltung für Lehrkräfte der Sekundarstufen I und II sowie Berufsberaterinnen und Berufsberater zur Ausbildung zur Altenpflegefachkraft statt.
- Der Round Table zur „Attraktivität der Ausbildung in der Altenpflege“ der Partnerinnen und Partner des Berliner Pflegebündnisses wird 2013 umgesetzt.

5. Entwicklung der Pflegeberufe – Fachkräfte sichern durch Qualifizierung und Aufstiegsorientierung

Der Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege wird wachsen; mit veränderten Kundenanforderungen werden sich die Tätigkeitsprofile und damit auch die Qualifikationsanforderungen wandeln. Kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten ist essentiell um die Qualität der Pflege zu garantieren. Es bedarf bewusster Anstrengungen um Fort-

und Weiterbildung als festen Bestandteil in der täglichen Arbeit der Pflegekräfte zu etablieren und eine weiterbildungsfreundliche Unternehmenskultur in den Einrichtungen zu etablieren.

Gezielte Investitionen und Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildung müssen auch Qualifizierungen mit einer Aufstiegsorientierung umfassen. Diese Angebote können und sollen den heutigen Fachkräften in den Einrichtungen eine längerfristige Perspektive eröffnen.

Hier ist es erforderlich, die Abstimmung zwischen den Altenpflegeeinrichtungen und Qualifizierungsanbietern zu erhöhen sowie den Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu verbessern.

Unsere ersten Schritte:

- Der Fachdialog „EQR und DQR – in ihrer Bedeutung für die Pflegebranche“ zu den Wirkungen und Einflüssen auf die Pflegeberufe, die sich aus dem Deutschen Qualifikationsrahmen sowie dem Europäischen Qualifikationsrahmen ergeben, wurde im Oktober 2011 durchgeführt.
- Der Fachdialog „Weiterbildung in der Altenpflege – heute schon an morgen denken!“ im Juni 2012 widmete sich dem Austausch über die Anforderungen der Weiterbildung in der Altenpflege.
- Der Fachbeitrag „Qualität in der Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin – Empfehlungen an die Praxis“ stellt Quantität und Qualität der Weiterbildung in der Altenpflege auf den Prüfstand und gibt Handlungsempfehlungen zur Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in der Altenpflege in Berlin.
- Die Kurzexpertise „Zeit für berufsbegleitendes Lernen in der Pflege“ stellt Ursachen, Lösungsmöglichkeiten und ein Beispiel guter Praxis für die zeitliche Abstimmung von Qualifizierung und Weiterbildung in der Pflege vor.
- Initiierung von Stammtischen/Dialogforen zur Förderung von Kommunikation, Vernetzung und Kooperation klein- und mittelständischer Pflegeunternehmen zum Thema Weiterbildung und Qualifizierung.
- Ein Fachdialog zum Austausch von Ansprüchen und Bedarfen in der Weiterbildung zwischen Pflegeeinrichtungen und Bildungsberatungsstellen wird im Laufe des Jahres 2013 durchgeführt.
- Ein Netzwerk für Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu aktuellen Fragestellungen zu Fragen rund um „Aus- und Weiterbildung im Betrieb“ wird 2013 eingerichtet.
- Der Round Table zur „Entwicklung der Pflegeberufe“ der Partnerinnen und Partner des Berliner Pflegebündnisses wird im Laufe des Jahres 2013 umgesetzt.
- Im Rahmen des Projekts „Modulare (Nach) Qualifizierung auf dem Niveau einer Kranken und Altenpflegehelferin/ eines Kranken- und Altenpflegehelfers“ werden die Rahmenbedingungen und Kernpunkte der möglichen Einführung einer einjährigen modularen anerkannten Ausbildung zur Kranken- und Altenpflegehelferin/ zum Kranken- und Altenpflegehelfer in Berlin überprüft.

In der Gesamtheit sollen die Aktivitäten dazu beitragen, dass Rahmenbedingungen für die Pflegebranche zukunftsfest werden und die Wertschätzung der Pflegeberufe im Zuge der steigenden gesellschaftlichen Bedeutung wächst.

