

Ergebnisprotokoll

1. öffentliche Pflegekonferenz der Stadt Wolfsburg Motto: Was bewegt Wolfsburgs Pflegende und Gepflegte? Ergebnisse aus dem Pflegebericht 2023

Ort: Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Robert-Koch Platz 8a, 38440 Wolfsburg

Datum & Uhrzeit: 14.11.2023, 16.00 Uhr bis ca. 19.00 Uhr

Liste der Teilnehmer*innen: ca. 70 Teilnehmer*innen (*dem Anhang beigelegt*)

Moderation: Dr. Svetlana Kiel, Nils Holtmann (Transferagentur Niedersachsen e.V.)

Protokoll: Eileen Thiele (Wissenschaftliche Fachplanung Pflege & Senior*innen, Stadt Wolfsburg)

| TOP | Thema | Ergebnisse |
|-----|--|---|
| 1 | Begrüßung | <ul style="list-style-type: none">- Dr. Svetlana Kiel und Nils Holtmann (Transferagentur Niedersachsen e.V.) begrüßen die Teilnehmer*innen der Pflegekonferenz und stellen kurz den zeitlichen Ablaufplan der Veranstaltung vor- Dennis Weilmann (Oberbürgermeister der Stadt Wolfsburg) begrüßt die Teilnehmer*innen per Videobotschaft- Monika Müller (Dezernentin für Soziales und Gesundheit, Klinikum und Sport der Stadt Wolfsburg) hält eine kurze Begrüßungsrede und eröffnet im Anschluss die Pflegekonferenz |
| 2 | Präsentation der relevanten Ergebnisse des örtlichen Pflegeberichts der Stadt Wolfsburg | <ul style="list-style-type: none">- Eileen Thiele (Wissenschaftliche Fachplanung Pflege & Senior*innen der Stadt Wolfsburg) stellt die relevanten Ergebnisse des örtlichen Pflegeberichts 2023 der Stadt Wolfsburg vor <p><i>die Präsentationsfolien sind dem Anhang des Protokolls beigelegt</i></p> |
| 3 | Parallele Foren der kommunalen Handlungsfelder | <ul style="list-style-type: none">- Die Ergebnisse der einzelnen Diskussionen in den Foren werden durch die Moderator*innen auf Metaplanwänden mittels Moderationskarten zur anschließenden Vorstellung im Gesamtplenum dokumentiert- Zur Diskussion sind 3 handlungsleitende und gleiche Fragestellungen für die Foren formuliert. Diese lauten:<ul style="list-style-type: none">- Was ist kommunal gestaltbar?- Welches sind die priorisierten Aufgabenstellungen?- Was fehlt, um die priorisierten Aufgabenstellungen auf kommunaler Ebene zu bearbeiten? <p><i>die Präsentationsfolien der Foren sind dem Anhang des Protokolls beigelegt</i></p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Forum 1:</p> <p>Fachkräftemangel in der Pflege</p> | <p>Referent des Impulsvortrages: Nils Holtmann <i>Transferagentur Niedersachsen e. V.</i></p> <p>Moderation: Nils Holtmann</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herr Holtmann beginnt mit einleitenden Worten und seinem Kurzvortrag über den Fachkräftemangel in der Pflege. Folgend sind die relevanten Aussagen des Vortrags dargestellt: <ul style="list-style-type: none"> - zwar steigt die Zahl der Beschäftigten in Wolfsburgs Pflege im Betrachtungszeitraum 2015 bis 2021, jedoch nimmt auch der Mangel an Pflegefachpersonen zu - aufgrund der demografischen Entwicklung, Alterung der Bevölkerung und Zunahme der Pflegebedürftigen wird mehr Personal in der Pflege benötigt - mögliche kommunale Handlungsansätze zur Sicherung der Fachkräfte als auch ein erfolgtes Projekt zur Nachwuchsförderung in der Pflege (Finden und binden – Nachwuchsförderung in der Pflege aus Osnabrück) werden kurz vorgestellt - Ausgewählte Ergebnisse der Diskussion (siehe auch Fotoprotokoll 1) <ul style="list-style-type: none"> - wichtig sind v. a. Modellprojekte zur Gewinnung/Bindung/Sicherung von Pflegefachkräften für die Region - Erprobung alternativer Versorgungsformen von Wichtigkeit - viele Modellprojekte werden nicht refinanziert, auch fehlt es an den personellen Ressourcen, was eine erschwerte praktische Umsetzung bedeutet - Erforderlichkeit der Vernetzung aller örtlicher Anbieter*innen in allen Pflegebereichen (lokale Allianzen) - Notwendigkeit des Zusammenschlusses, um große Anwerbung ausländischer Fachkräfte zu bewerkstelligen - verstärkte Arbeit an Ausbildungsinitiativen (Aufklärung von Jugendlichen) - Altersstrukturwandel auch in der Pflege: es wird angeregt, im nächsten Pflegebericht das Alter des Pflegepersonals in Wolfsburg darzustellen |
| | <p>Forum 2:</p> <p>Ausbildungsperspektiven</p> | <p>Referentin des Impulsvortrages: Dagmar Schimkowiak <i>Schulleitung, Berufsfachschule Pflege am Klinikum Wolfsburg</i></p> <p>Moderation: Dr. Johanna Krawietz <i>Fachreferentin, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e. V.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Frau Schimkowiak berichtet in ihrem Kurzvortrag ausführlich über die Einführung und die Auswirkungen der generalistischen Ausbildung. Die wesentlichen Inhalte sind: |

| | | |
|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - durch das neue Curriculum haben sich praktische als auch theoretische Ausbildungsinhalte geändert - die Abbruchquote ist relativ hoch, durchschnittlich sind es 5 Auszubildende pro Kurs mit unterschiedlichen Hintergründen - der Anteil der Auszubildenden mit einem Migrationshintergrund nimmt in den letzten Jahren stetig zu - die Gewinnung von Auszubildenden erfolgt auf verschiedenen Wegen (Social Media, Tag der offenen Tür, Vorstellung an allgemeinbildenden Schulen, Ausbildungsplatzbörsen) - eine Vernetzung mit regelmäßigen Treffen besteht zwischen den Pflegeschulen und den Ausbildungsbetrieben - Ausgewählte Ergebnisse der Diskussion (siehe auch Fotoprotokoll 2) <ul style="list-style-type: none"> - Abmilderung des Praxischocks durch eine gute Beratung und Begleitung in der Praxis - Erweiterung der Netzwerke – bspw. zum Jobcenter - Idee der Kooperation zwischen der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften (OHaW) und den Berufsfachschulen - Aufzeigung verschiedener weiterführender Qualifizierungswege für Auszubildende - Verbesserung und Weiterführung der Qualifikationskurse für Migrant*innen |
| | <p>Forum 3:</p> <p>Ambulante Versorgungssituation</p> | <p>Referentin des Impulsvortrages: Bettina Tews-Harms <i>Geschäftsführerin und Gesellschafterin der Bettina Harms GmbH, Geschäftsführerin des Hospizhauses in Gifhorn</i></p> <p>Moderation: Dr. Svetlana Kiel <i>Transferagentur Niedersachsen e. V.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Frau Tews-Harms zeigt in ihrem Kurzvortrag die ambulante Versorgungssituation im Wolfsburger Setting auf. Die wesentlichen Informationen dazu sind folgende: <ul style="list-style-type: none"> - Pflege ist nicht zu standardisieren, da es sich um eine Arbeit zwischen Mensch und Mensch handelt - durch den ständigen Wunsch, die Pflege zu optimieren und eine Effizienzsteigerung herzuführen, wurde die Pflege immer weniger attraktiv gemacht - die ambulante Pflege wird anhand ihrer verschiedenen Faktoren dargestellt und dabei aufgezeigt, welche davon auf kommunaler Ebene zu bearbeiten/klären sind - Ausgewählte Ergebnisse der Diskussion (siehe auch Fotoprotokoll 3) <ul style="list-style-type: none"> - Synergien, eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Pflegediensten sind wünschenswert - Vernetzung der Arbeitsgruppen zu den pflegenden An- und Zugehörigen und ambulanten Pflegediensten |

| | | |
|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Ausweitung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Herstellung von mehr Transparenz zur Pflege und Stärkung des Bewusstseins für die Pflege - Vernetzung von Wissenschaft, Wirtschaft und Kommune ist anzustreben - Ermöglichung von Experimentierfeldern durch Einbezug der OHaW |
| 4 | Zusammenführung und kurze Vorstellung der Ergebnisse der Foren | <ul style="list-style-type: none"> - Vorstellung der jeweiligen Ergebnisse der Diskussion durch die Referent*innen und Moderator*innen der 3 Foren zu den kommunalen Handlungsfeldern im Gesamtplenum anhand der Dokumentation auf den Metaplanwänden <p><i>die Ergebnis-, Fotoprotokolle sind dem Anhang beigelegt</i></p> |
| 5 | Ausblick | <ul style="list-style-type: none"> - Florian Laurenz Meyer (Geschäftsbereichsleiter Soziales der Stadt Wolfsburg) gibt einen Ausblick: <ul style="list-style-type: none"> - gewünscht ist eine engere Zusammenarbeit bzw. Austausch zwischen der Stadt Wolfsburg und der pflegerischen Praxis - sukzessive werden im nächsten Jahr die Arbeitsgruppentätigkeiten eingeführt - interessierte Teilnehmer*innen an den thematischen Arbeitsgruppen können sich gerne an: Pflege@stadt.wolfsburg.de wenden - die nächste öffentliche Pflegekonferenz ist für Mitte des nächsten Jahres geplant |
| 6 | Verabschiedung und Ende der Veranstaltung | <ul style="list-style-type: none"> - Jennifer Neumann (Abteilungsleitung Pflege der Stadt Wolfsburg) bedankt sich bei den Referent*innen, den Moderator*innen sowie den Ansprechpartner*innen der OHaW als auch bei allen Teilnehmer*innen der 1. öffentlichen Pflegekonferenz, verabschiedet diese und beendet die Veranstaltung |

Eileen Thiele

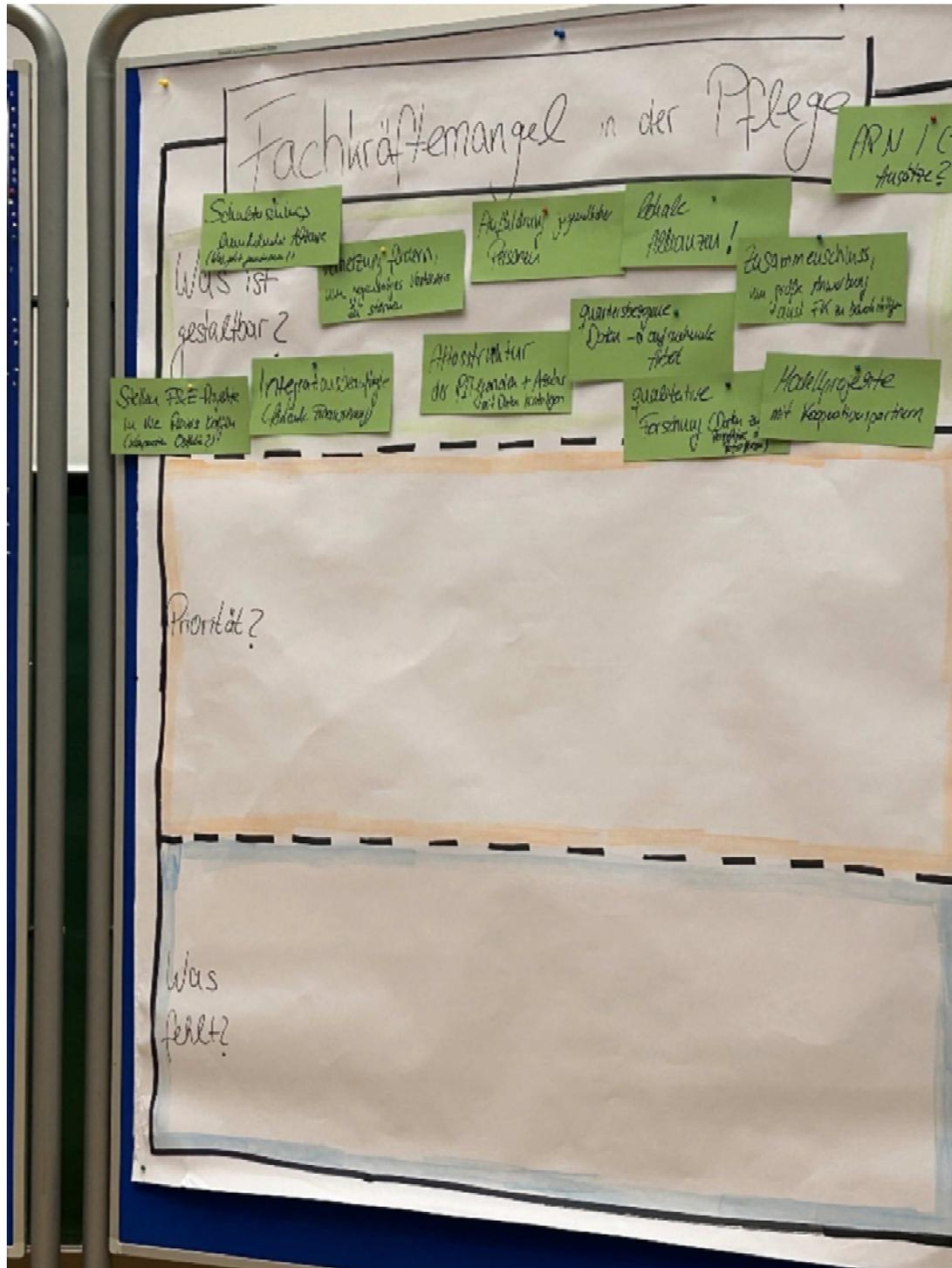
Eileen Thiele
Wolfsburg, 19.01.2024

Anhang:

- Ergebnis-, Fotodokumentation/Fotoprotokolle - Forum 1–3
- Programmablauf der 1. öffentlichen Pflegekonferenz
- Präsentation der relevanten Erkenntnisse des örtlichen Pflegeberichts 2023 der Stadt Wolfsburg
- Präsentationen der Foren zu den kommunalen Handlungsfeldern
- Liste der Teilnehmer*innen

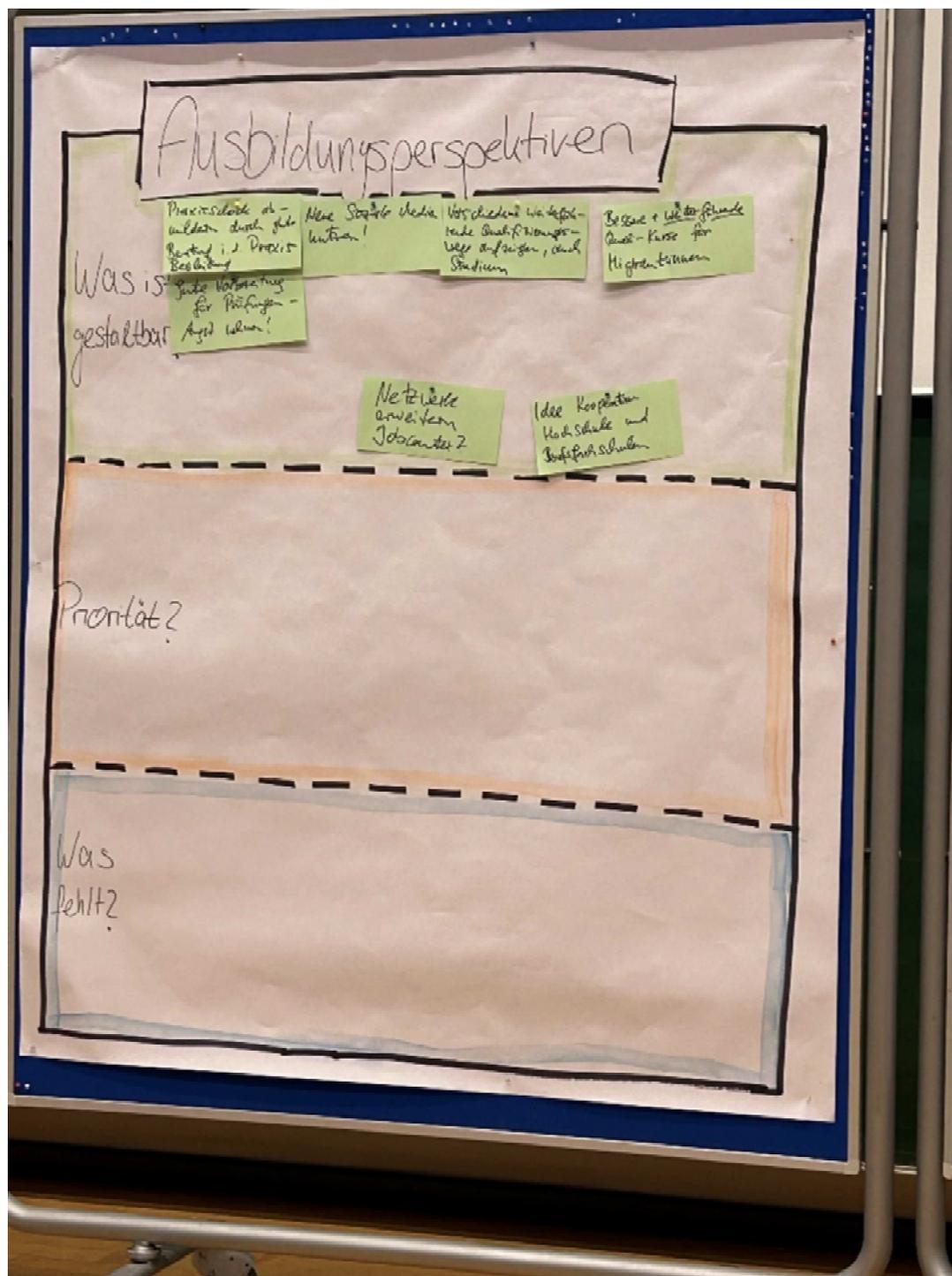
Stand: 19.01.2024

Anhang



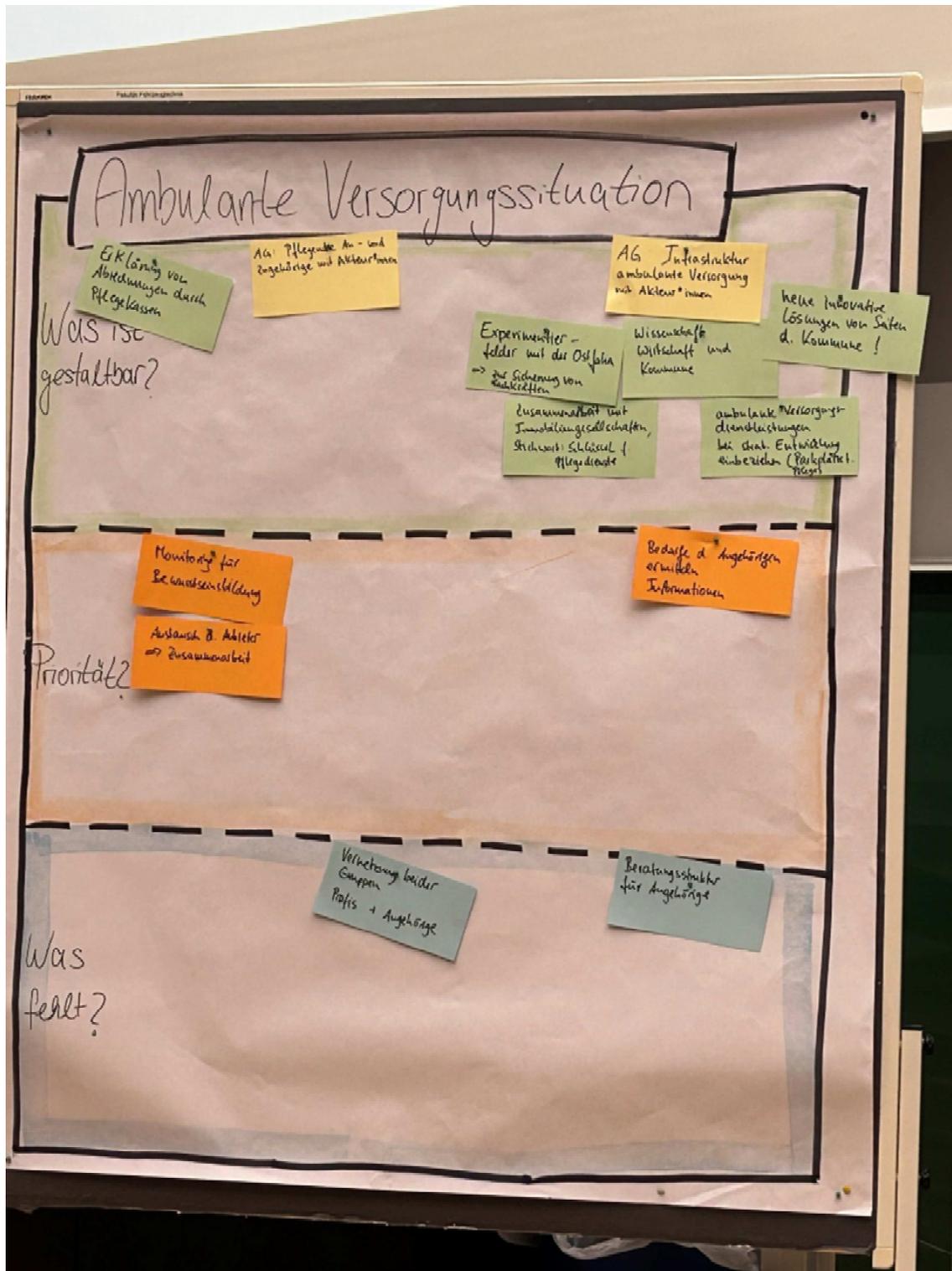
Ergebnis-, Fotodokumentation

Forum 1: Fachkräftemangel in der Pflege



Ergebnis-, Fotodokumentation

Forum 2: Ausbildungsperspektiven



Ergebnis-, Fotodokumentation

Forum 3: Ambulante Versorgungssituation

1.ÖFFENTLICHE PFLEGEKONFERENZ DER STADT WOLFSBURG

14.11.2023

„Was bewegt Wolfsburgs Pflegende und Gepflegte? Ergebnisse aus dem Pflegebericht 2023“

PROGRAMMABLAUF

Ab 15:30 Ankommen, Registrierung und Netzwerken

16:00 **Begrüßung**

Videobotschaft

Dennis Weilmann

Oberbürgermeister der Stadt Wolfsburg

Begrüßung

Monika Müller

Dezernentin Soziales, Gesundheit, Klinikum und Sport der Stadt Wolfsburg

16:30 **Thematischer Einstieg - Vortrag**

Örtlicher Pflegebericht 2023 der Stadt Wolfsburg

Relevante Ergebnisse

Eileen Thiele; M. A.

*Wissenschaftliche Fachplanung Pflege und Senior*innen, Stadt Wolfsburg*

17:00 **Pause**

17:15 **Foren der kommunalen Handlungsfelder**

Forum 1: Fachkräftemangel in der Pflege

Prof. Dr. Martina Hasseler

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

Forum 2: Ausbildungsperspektiven

Dagmar Schimkowiak

Berufsfachschule Pflege, Klinikum Wolfsburg

Forum 3: Ambulante Versorgungssituation

Bettina Tews-Harms

*Geschäftsführerin und Gesellschafterin der Bettina Harms GmbH,
Geschäftsführerin des Hospizhauses in Gifhorn*

18:15 **Pause**

18:30 **Zusammenführung und kurze Vorstellung der Ergebnisse der Foren**

18:50 **Ausblick**

Florian Laurenz Meyer

Geschäftsbereichsleiter Soziales, Stadt Wolfsburg

Ab 19:00 **Ende und Ausklang**

Moderation durch Transferagentur Niedersachsen e.V.
Dr. Svetlana Kiel und Nils Holtmann



ÖRTLICHER PFLEGEBERICHT 2023

DER STADT WOLFSBURG

RELEVANTE ERGEBNISSE

14. November 2023 | Eileen Thiele; M.A.

Wissenschaftliche Fachplanung Pflege und Senior*innen



AGENDA

**Hintergrund und
Grundlegendes zur
Berichterstattung**

Bevölkerungsentwicklung

**Entwicklung der
Pflegebedürftigkeit**

**Pflegende An- und
Zugehörige**

**Pflegerische Versorgung –
Angebot und Nachfrage**

- Ambulante Pflege
- Teilstationäre Pflege
- Vollstationäre Pflege

Personalsituation

- Ambulante Pflege
- Vollstationäre Pflege

Ausbildungssituation

Prognosen

- Pflegebedürftigkeit
- Versorgungsbedarfe

**Handlungsfelder
Gemeinsamer Auftrag**





Hintergrund zur Berichterstattung

Elftes Sozialgesetzbuch (SGB XI)

- Verantwortung der Bundesländer für die Vorhaltung einer leistungsfähigen, zahlenmäßig ausreichenden und wirtschaftlichen pflegerischen Versorgungsstruktur

Grundlage Niedersachsen: Niedersächsisches Pflegegesetz (NPflegeG)

- Verpflichtung der Landkreise und kreisfreien Städte zur Sicherstellung einer notwendigen pflegerischen Versorgungsstruktur gemäß der örtlichen Anforderungen und gesetzlichen Grundlagen (§ 5 NPflegeG)
- Erstellung und Fortschreibung des Örtlichen Pflegeberichts (§ 3 NPflegeG)
 - Instrument zur pflegerischen Versorgungsplanung in der Kommune

Grundlage zur Erstellung des Niedersächsischen Landespflegeberichts

ÖRTLICHER PFLEGEBERICHT 2023

Folie 4

Zielsetzungen

- Betrachtung der kommunalen pflegerischen Versorgungssituation und -strukturen:
 - Entwicklungen zwischen den Jahren 2015 bis 2021
 - gegenwärtiger Stand
- Prognose des Pflege- und Versorgungsbedarfs bis zum Jahr 2035
- Identifikation von kommunalen Handlungsfeldern zur Sicherstellung des ermittelten pflegerischen Versorgungsbedarfs
- Grundlage der kommunalen Pflege- und Seniorenplanung zur Umsetzung strategischer Ziele
- Grundlage für Entscheidungsprozesse für Akteur*innen aus Politik und Verwaltung der Stadt Wolfsburg

ÖRTLICHER PFLEGEBERICHT 2023

Folie 5

Datengrundlagen, -quellen

- Auswertungen der Pflegestatistik des Landesamtes für Statistik Niedersachsen (LSN)
- Ergebnisse einer quantitativen Fragebogenerhebung mit ambulanten Pflegediensten und stationären Pflegeeinrichtungen der Stadt Wolfsburg im Juni/Juli 2023
- örtliche Bevölkerungs- und Prognosedaten, Daten aus der Geodatedrehscheibe des Referats 21 Daten, Strategien und Stadtentwicklung (Statistikstelle) der Stadt Wolfsburg
- Informationen, Dokumentationen des Geschäftsbereichs Soziales, Abteilung Pflege der Stadt Wolfsburg



SITUATION 2015 – 2021



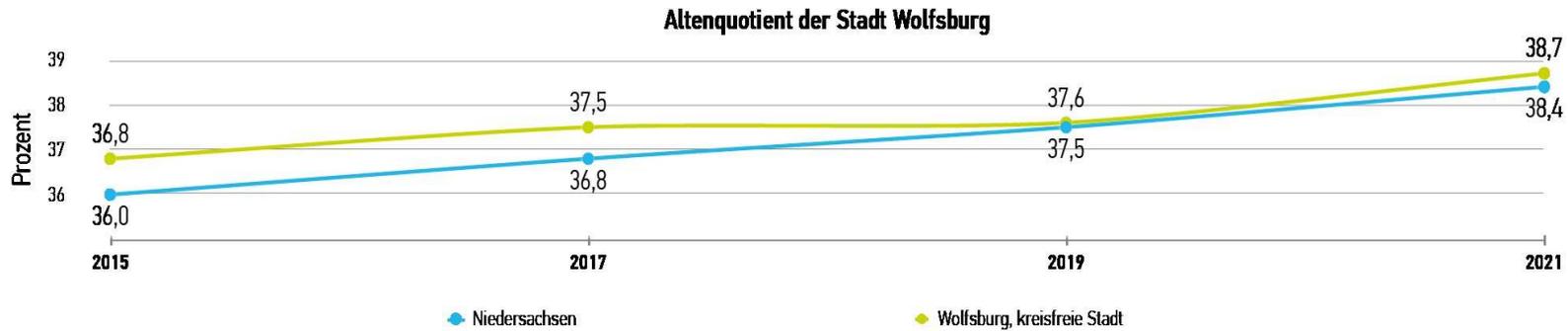


DER ALTENQUOTIENT IN WOLFSBURG STEIGT

um 1,9 %

Steigerung in
Niedersachsen um
2,4 %

Altenquotient in
Wolfsburg liegt
leicht über
Niedersachsen



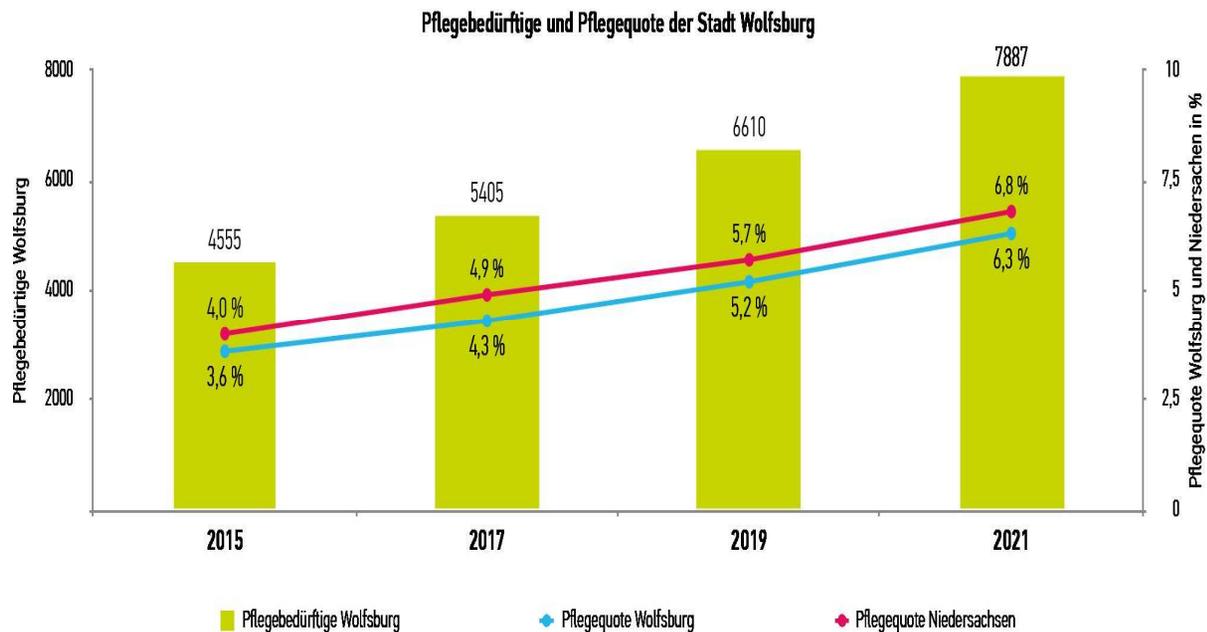
**Veränderung der Altersstruktur
zwischen 2015 und 2021**

- Zuwachs in den meisten Altersgruppen
- größter Zuwachs mit 32,6 % in der Altersgruppe der 80- bis 89-Jährigen
- Rückgang von 21,8 % in der Altersgruppe der 70- bis 79-Jährigen
- weibliche Wolfsburger Bevölkerung durchschnittlich etwa 3 Jahre älter als die männliche Bevölkerung





PFLEGEBEDÜRFTIGE UND PFLEGEQUOTE



Anstieg der pflegebedürftigen Personen in Wolfsburg

2015: 4555 Pflegebedürftige

2021: 7887 Pflegebedürftige*

Anstieg der Wolfsburger Pflegequote zwischen 2015 bis 2021 um 2,7 %

Lage leicht unterhalb der Pflegequote Niedersachsens (Anstieg um 2,8 %)

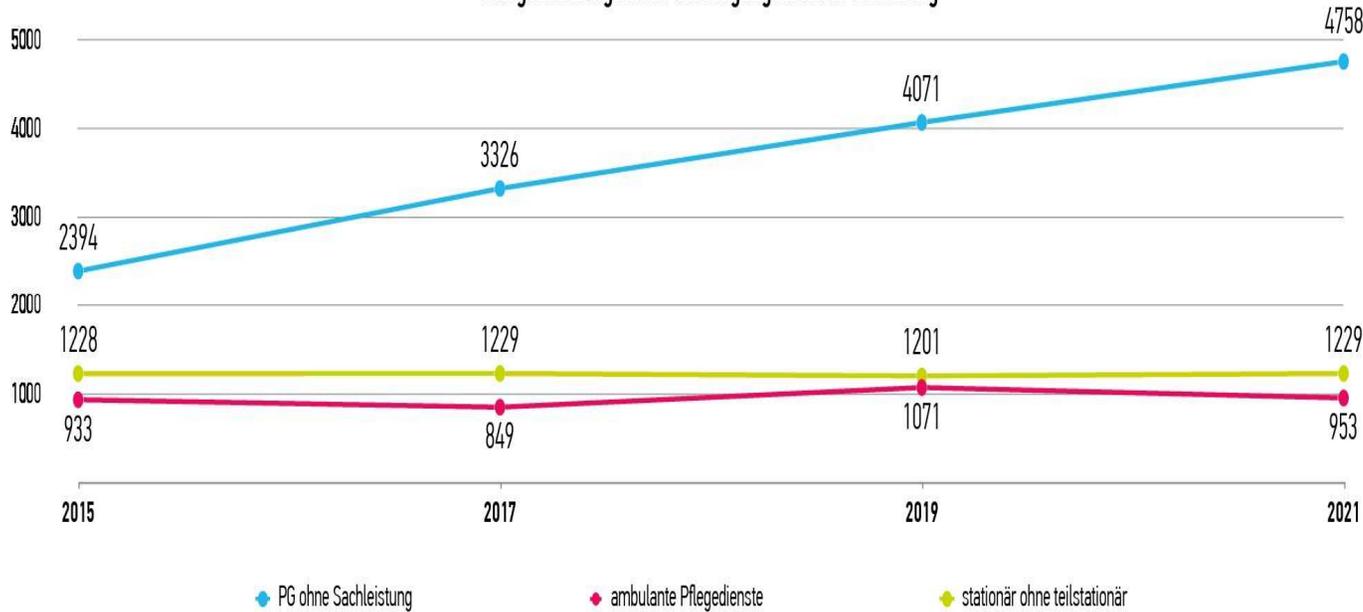
* einschl. 947 Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 und ausschl. Leistungen nach Landesrecht anerkannten Angeboten zur Unterstützung im Alltag





PFLEGEBEDÜRFTIGE* NACH VERSORGUNGSARTEN

Pflegebedürftige nach Versorgungsarten in Wolfsburg



Stand 2021

- 5711 häuslich versorgte Pflegebedürftige (72,4 %*)
- davon 953 Pflegebedürftige (16,7 %) zusätzlich bzw. nur durch ambulante Pflegedienste versorgt
- 1229 Personen (15,6 %*) sind vollstationär versorgt (einschl. 18 Personen in eingestreuter Kurzzeitpflege)

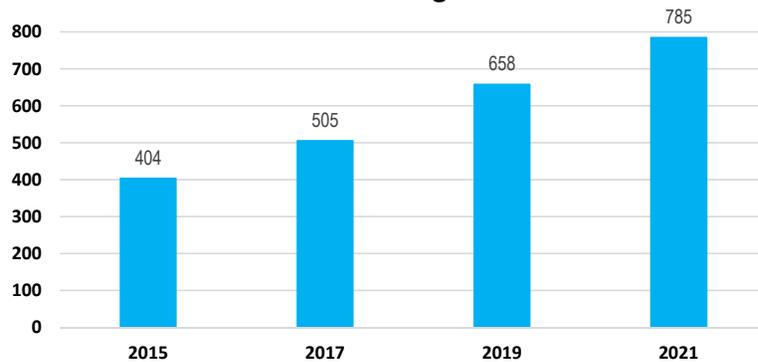
* Auf Basis der Gesamt-Pflegebedürftigen. Den Gesamt-Pflegebedürftigen sind im Jahr 2021 zusätzlich 947 Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 einbezogen, die ausschließlich nach Landesrecht anerkannte Leistungen zur Unterstützung im Alltag (AzUA) erhalten (12,0 %). Diese werden nicht den Versorgungsarten der Pflege hinzugezogen.



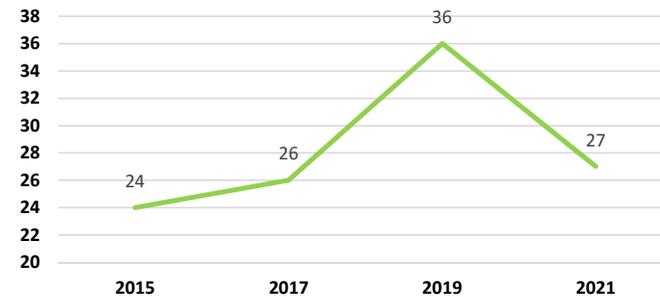


Junge Pflegebedürftige*

Junge Pflegebedürftige ab 20 bis 59 Jahre in Wolfsburg



... davon mit einem stationären Versorgungsbedarf**



- Steigerung der jungen Pflegebedürftigen im Zeitraum 2015 bis 2021 um 94,3 %
- am Standort Wolfsburg existiert kein vollstationäres Angebot zur Jungen Pflege
- **Hintergrund:**
 - konzeptionell nur erschwert umsetzbar
 - Gruppen altern gemeinsam / Trennung bzw. Gruppendurchmischung nicht umsetzbar
 - erhöhter Personalbedarf, auf Grund des altersgruppenorientierten Beschäftigungsangebotes

* Personengruppe ab 20 bis 59 Jahre, in die Gesamt-Pflegebedürftigen einbezogen

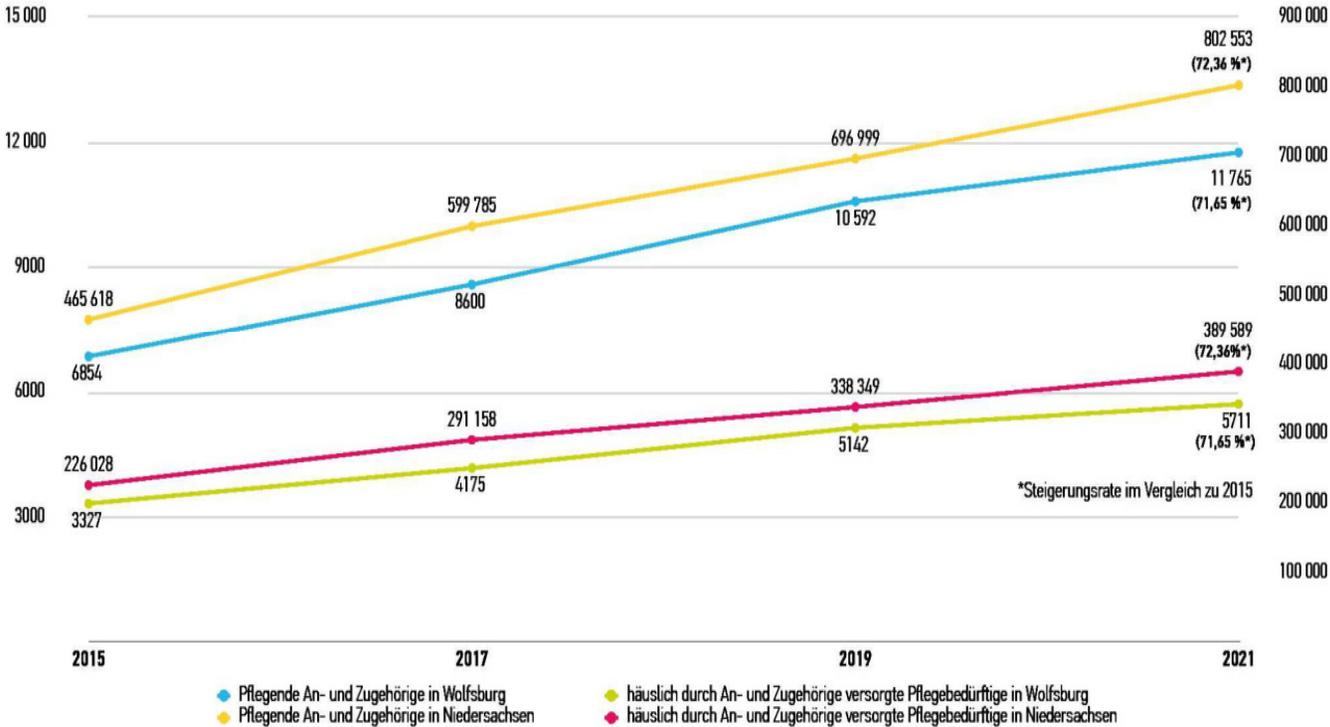
** inklusive Pflegebedürftige der Kurzzeitpflege





PFLEGENDE AN- UND ZUGEHÖRIGE*

Geschätzte Anzahl der pflegenden An- und Zugehörigen und durch diese häuslich versorgte Pflegebedürftige in Wolfsburg und Niedersachsen



Steigerung der Wolfsburger Pflegenden um **71,65 %** linear zur Pflegebedürftigkeit

Vergleich: Niedersachsen Steigerungsrate **72,36 %**

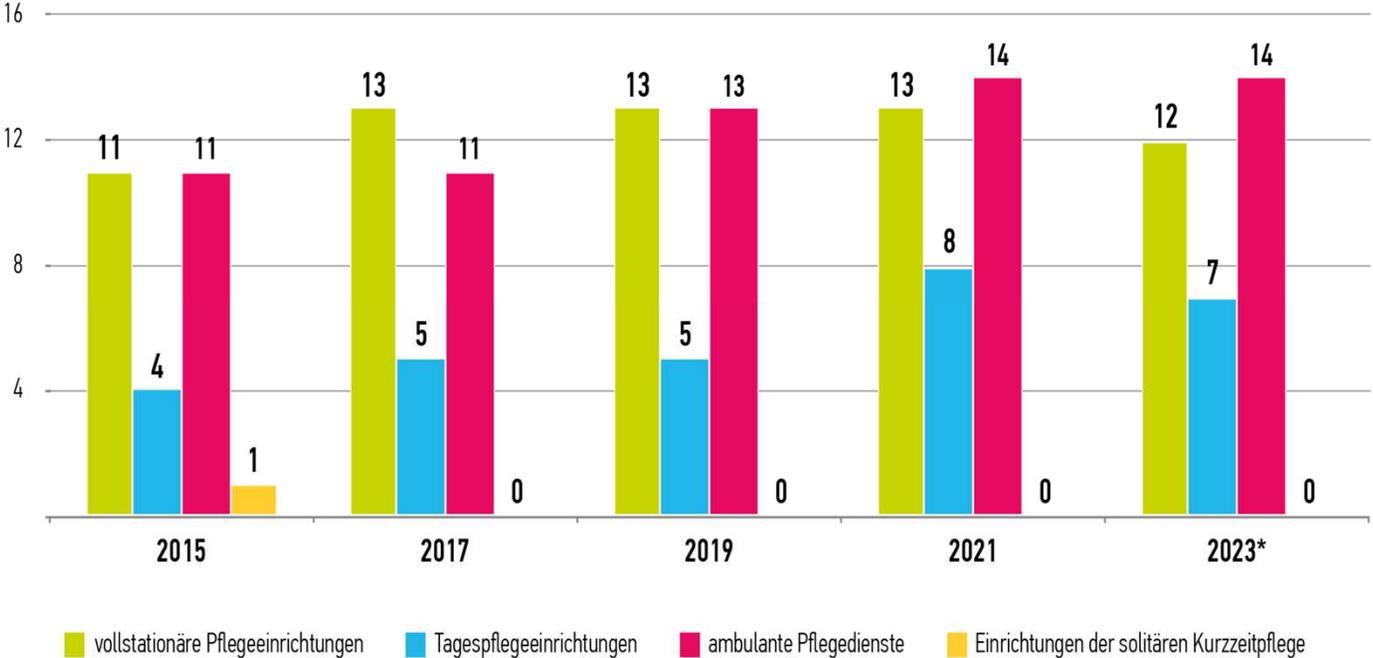
* Wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge sind pro pflegebedürftiger Person in der häuslichen Umgebung durchschnittlich 2,06 Angehörige, Freund*innen und/oder Bekannte im Einsatz (vgl. Rothgang et al. 2015)





PFLEGEDIENSTE UND PFLEGEEINRICHTUNGEN

Pflegedienste und Pflegeeinrichtungen der Stadt Wolfsburg im Zeitverlauf



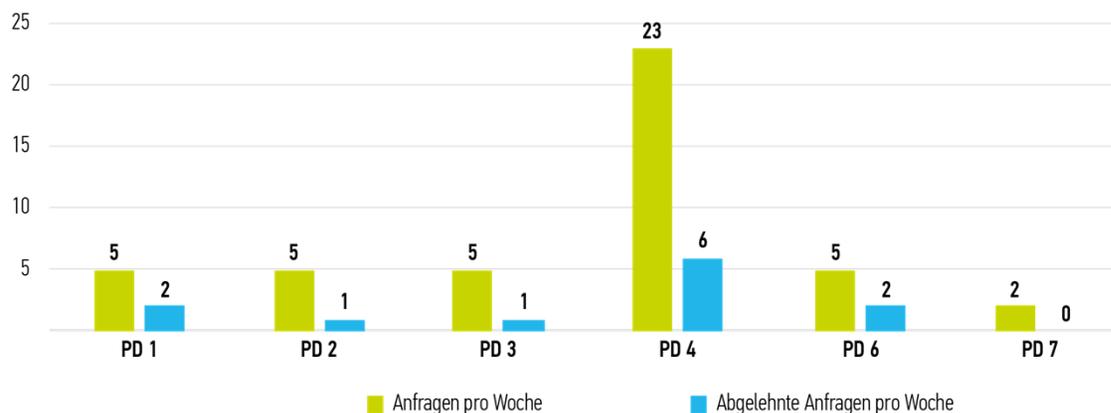
* Stand: Juli 2023



SITUATION DER AMBULANTEN PFLEGEDIENSTE (n=7)

zum 31.12.2022

Wöchentliche Anfragen zu Versorgungsleistungen nach SGB XI und SGB V
samt abgelehnter Anfragen ambulanter Pflegedienste



Nennungen auf befragte Pflegedienste (n=7)

PD = Pflegedienst

keine Angabe durch PD5

Forum 3: Ambulante
Versorgungsstrukturen

deutliche Nachfrage nach ambulanten Dienstleistungen

Häufigste Gründe für Ablehnungen:

- erreichte Kapazitätsgrenze der Versorgungsmöglichkeiten durch einen Mangel an Pflegefachpersonal (5 Nennungen)
- Anfragen aus nicht im Versorgungsgebiet liegenden Stadt- und Ortsteilen (5 Nennungen)

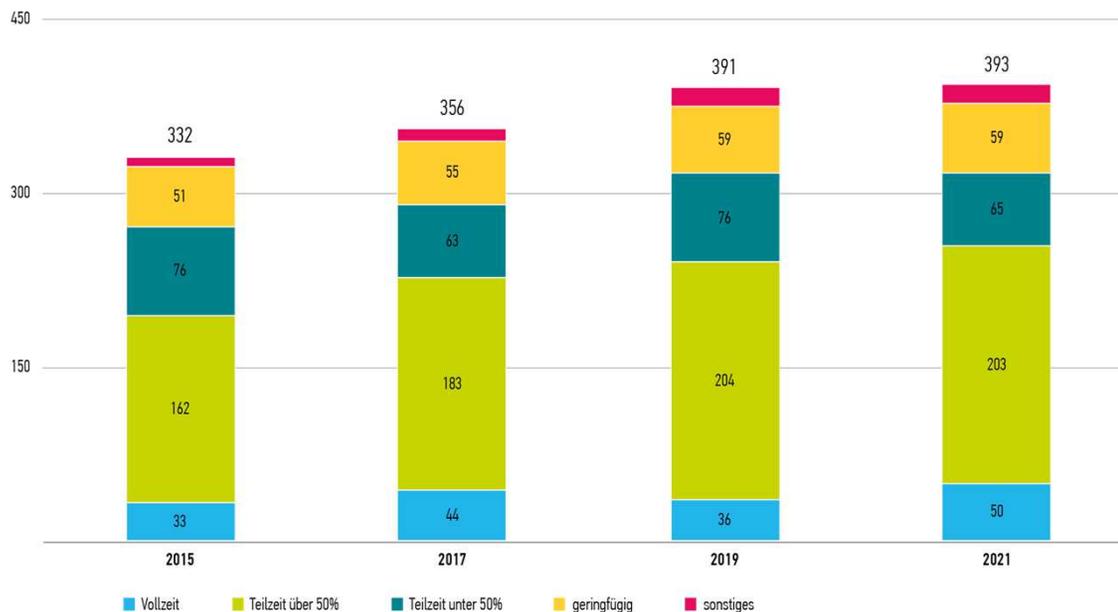
14. November 2023 | Eileen Thiele; M.A.



PFLEGEPERSONAL DER AMBULANTEN PFLEGEDIENSTE

Folie 14

Anzahl und Beschäftigungsverhältnisse des Pflegepersonals in Voll- und Teilzeit bei ambulanten Pflegediensten in der Stadt Wolfsburg



Steigerung der Beschäftigten um **18,4 %** (2021: 198,75 VÄ)

24,7 % Beschäftigte mit einem sonstigen Berufsabschluss

21,4 % examinierte Altenpfleger*innen

16,3 % examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger*innen

hoher Anteil an Teilzeitarbeit

Stichtag 31.12.2022:

durchschnittlich 1,2 vakante pflegefachliche Stellen (n=6)

durchschnittlich 0,9 vakante Stellen an Pflegehilfs- und Pflegeassistentenpersonal (n=6)

14. November 2023 | Eileen Thiele; M.A.





SITUATION DER TAGESPFLEGE

zum 15. bzw. 31.12.2021

Steigerung des Angebots um 134 % von 56 (2015) auf 131 reguläre Plätze (2021)

167 Pflegebedürftige mit Tagespflegeverträgen

Gesamt-Auslastung von 46,9 %*

freie Kapazitäten, mittlerweile Zunahme der Inanspruchnahme des Angebots

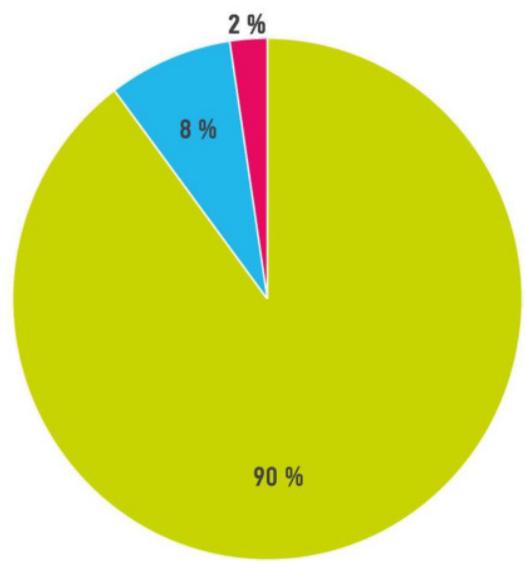
* Es handelt sich um eine Stichtagsangabe. Die Auslastungsquote variiert aufgrund unterschiedlicher Inanspruchnahme der Tagespflegeeinrichtungen an bestimmten Wochentagen.

14. November 2023 | Eileen Thiele; M.A.





VOLLSTATIONÄR VERSORGTE PFLEGEBEDÜRFTIGE*



Vorherige Wohnorte der Bewohner*innen der vollstationären Pflegeeinrichtungen in Wolfsburg

- Stadt Wolfsburg
- Niedersachsen (außerhalb Wolfsburg)
- anderes Bundesland

n=9, Stichtag: 31.12.2022

Anzahl an vollstationär versorgten Pflegebedürftigen zwischen 2015 bis 2021 fast gleichbleibend

Am häufigsten versorgt:
Pflegebedürftige mit Pflegegrad 3 (2021: 432**)
Pflegebedürftige mit Pflegegrad 4 (2021: 417**)

* inklusive Pflegebedürftige der eingestreuten Kurzzeitpflege
** von 1229 vollstationär versorgte Pflegebedürftige





SITUATION DER VOLLSTATIONÄREN PFLEGE

zum 15. bzw. 31.12.2021 / 31.07.2023

relativ gleichbleibendes Angebot an vollstationären Pflegeplätzen

Reduktion der vollstationären Pflegeplätze zum 31.06.2023 um 60 auf insgesamt 1270 Plätze

pflegefachliche Versorgungsschwerpunkte: gerontopsychiatrische und demenzielle Erkrankungen

Gesamt-Auslastung von 92,4 % (2021)

* einschließlich eingestreuter Kurzzeitpflege

14. November 2023 | Eileen Thiele; M.A.

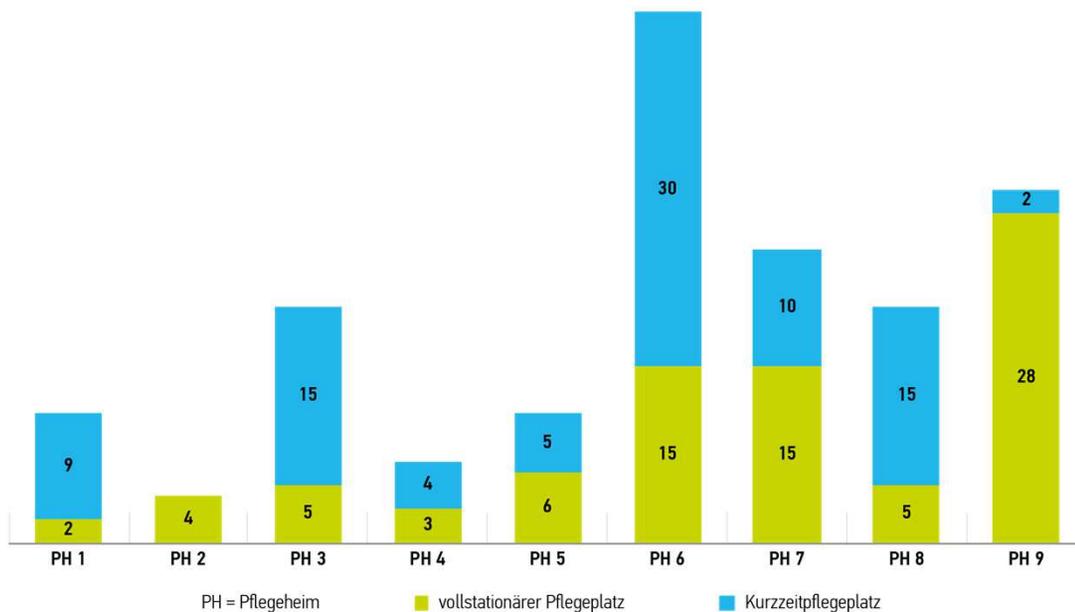


SITUATION DER VOLLSTATIONÄREN PFLEGE (n=9)

Folie 18

zum 31.12.2022

Durchschnittliche Anfragen an stationäre Pflegeeinrichtungen der Stadt Wolfsburg pro Woche



Wartelisten in allen Einrichtungen

- Umfang: 10 bis > 250 Positionen
- Wartezeit: 3 Wochen bis mehrere Jahre

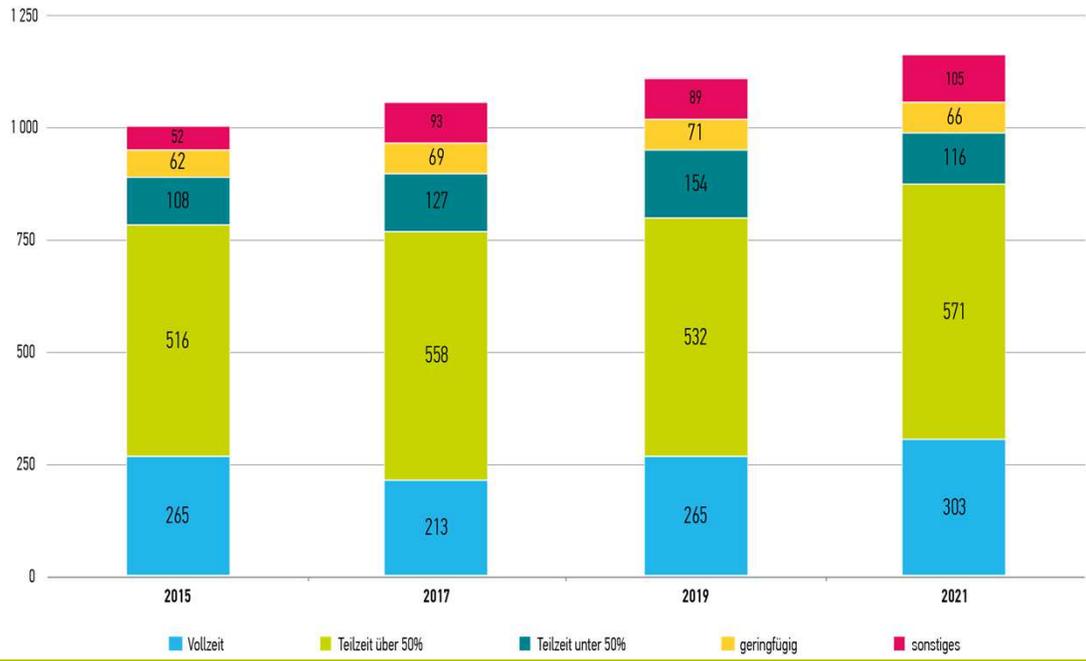
Wartelisten

- Doppel-, Mehrfacherfassungen?
- einrichtungsindividuell gepflegt
- Vereinheitlichung momentan nicht vorgesehen
- keine gesetzliche Verpflichtung der Einrichtungsträger zur Vereinheitlichung der Wartelisten oder Meldung freier Pflegeplätze



PFLEGEPERSONAL DER VOLLSTATIONÄREN PFLEGE

Anzahl und Beschäftigungsverhältnisse des Pflegepersonals in Voll- und Teilzeit in vollstationären Pflegeeinrichtungen in der Stadt Wolfsburg



Steigerung der Beschäftigten um **15,8 %** (2021: 663,0 VÄ)

20,8 % examinierte Altenpfleger*innen

- fast gleich hoher Anteil an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte

19,9 % Beschäftigte mit einem sonstigen Berufsabschluss

11,9 % staatlich anerkannte Altenpflegehelfer*innen

Stichtag 31.12.2022:

durchschnittlich 2,7 vakante pflegefachliche Stellen (n=9)

durchschnittlich 1,6 vakante Stellen an Pflegehilfs- und Pflegeassistentenpersonal (n=9)

14. November 2023 | Eileen Thiele; M.A.

**Forum 1:
Fachkräftemangel in der
Pflege**



AUSBILDUNGSSITUATION IN DER PFLEGE

zum 31.12.2022

Folie 20

Forum 2:
Ausbildungsperspektiven

Ausbildungsverband für praktische Einsätze der generalistischen Ausbildung

Pflegefachfrau / Pflegefachmann

Verbundpartner*innen: Klinikum Wolfsburg ↔ Diakonisches Werk Wolfsburg e. V.

Berufsfachschule Pflege des Klinikum Wolfsburg

150 Ausbildungsplätze

127 Auszubildende

Schwerpunkt: Akutpflege

Pflegeschule des Diakonischen Werks Wolfsburg e. V.

max. 170 Ausbildungsplätze

131 Auszubildende

90 % Auszubildende mit einer Zuwanderungsgeschichte

Schwerpunkt: Altenpflege

BBS Anne-Marie Tausch

Ausbildung zur Pflegeassistenz

36 Auszubildende in 2 Klassenstufen

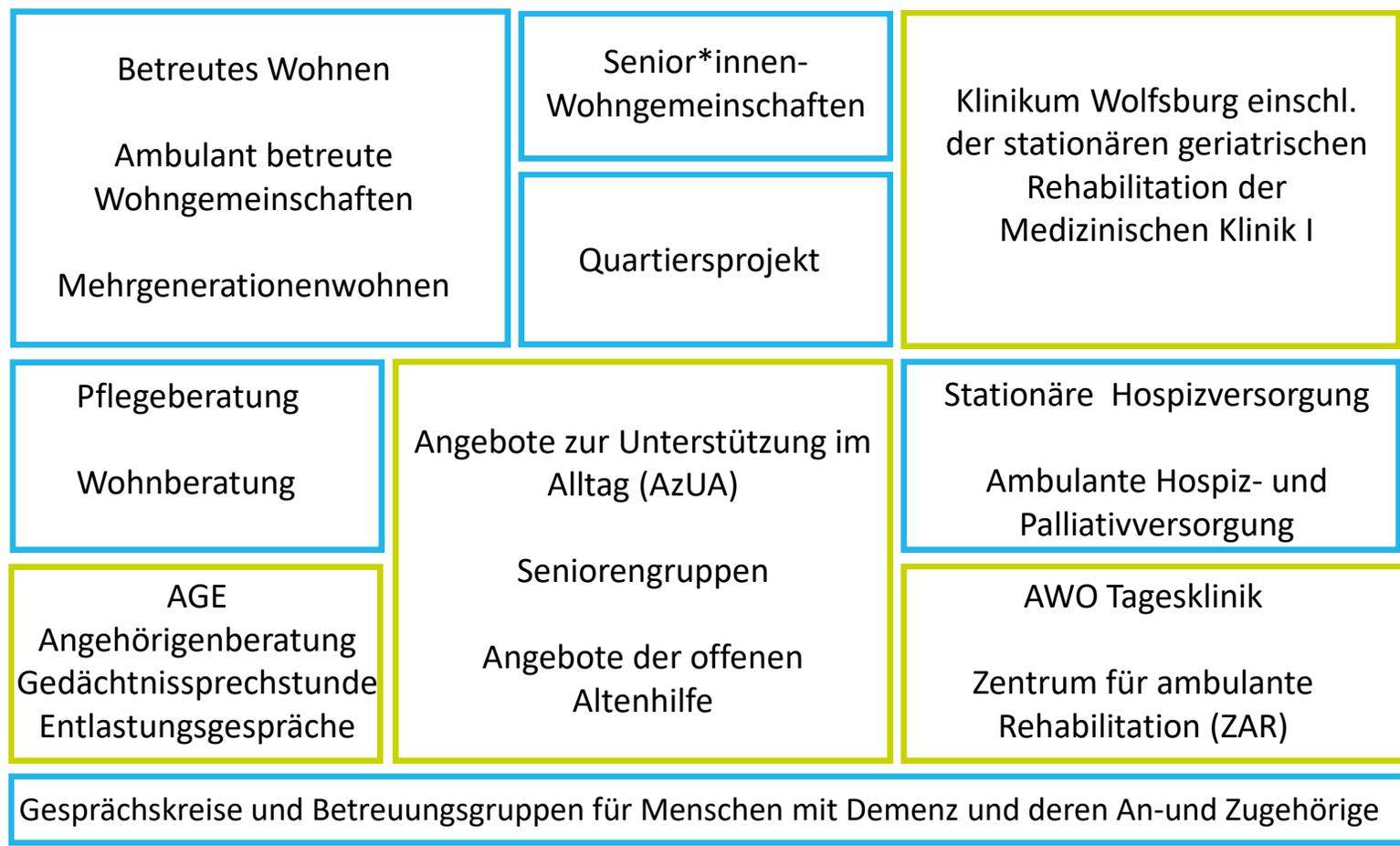
Förderung und Möglichkeit nach erfolgreichem Abschluss zum Übergang in die generalistische Ausbildung

14. November 2023 | Eileen Thiele; M.A.





ANGEBOTE IM VOR- UND UMFELD VON PFLEGE



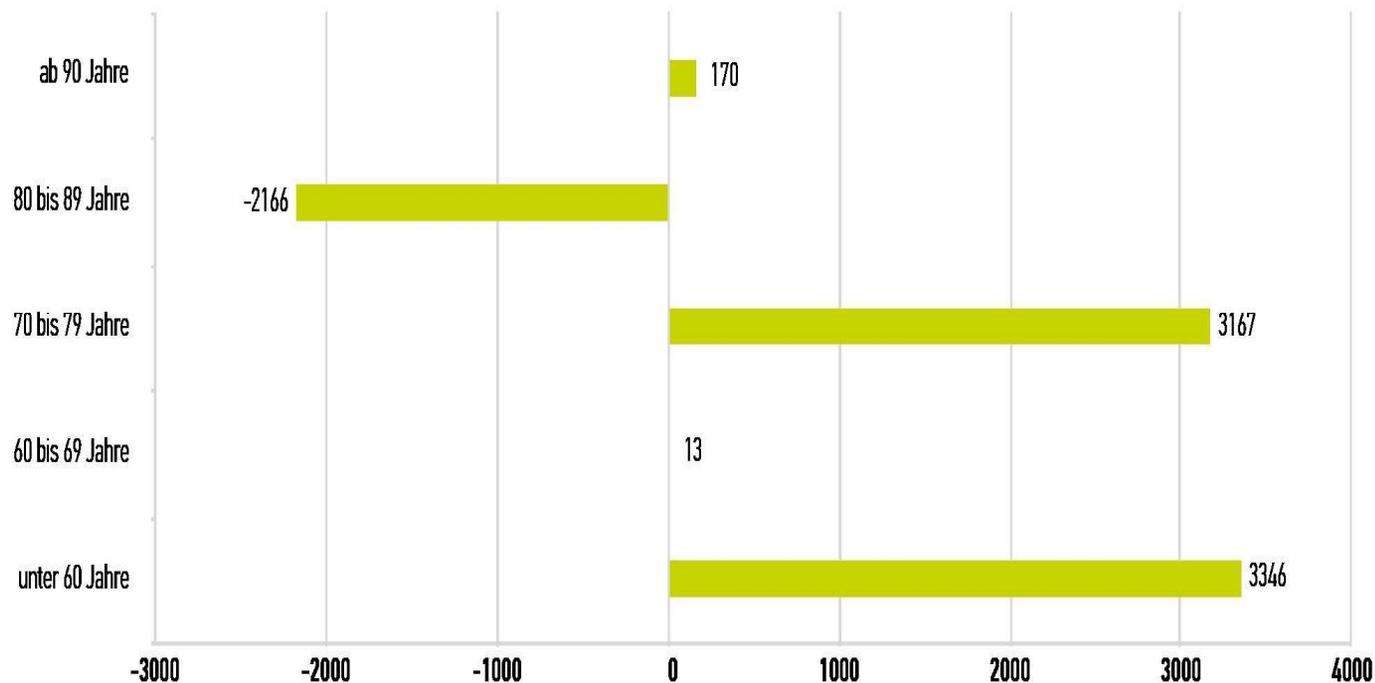


PROGNOSEN BIS 2035



BEVÖLKERUNGSPROGNOSE: 2021 BIS 2035

Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen im Zeitraum 2021 bis 2035



Zunahme der Altersgruppen

- unter 60 Jahre
- 70-79 Jahre

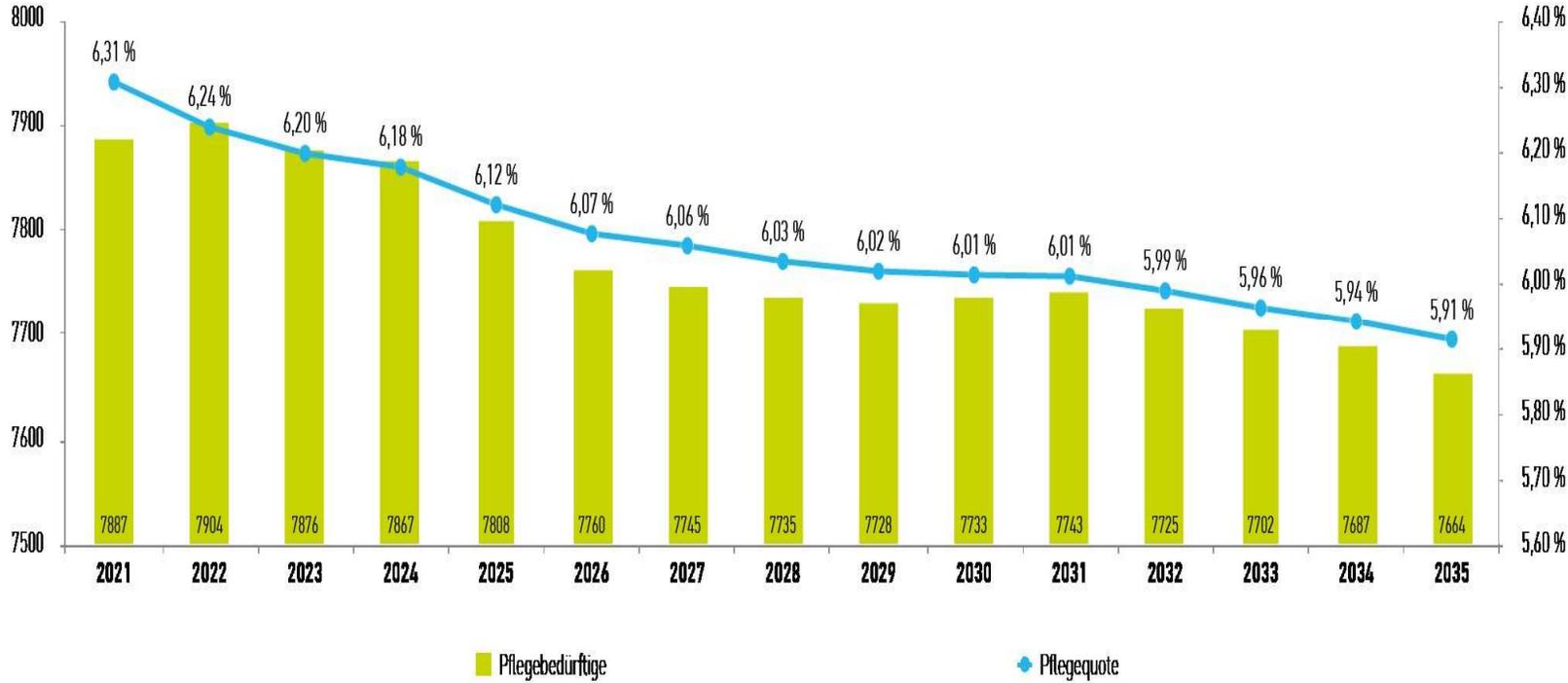
Rückgang der Altersgruppe

- 80-89 Jahre



PROGNOSE DER PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT

Prognostizierte Pflegebedürftige nebst Pflegequote der Stadt Wolfsburg





... NACH LEISTUNGSARTEN

Prognostizierte Pflegebedürftige nach Leistungsarten in der Stadt Wolfsburg



- Personen mit Pflegegrad 1, die ausschließlich Leistungen nach Landesrecht anerkannten Angeboten zur Unterstützung im Alltag erhalten
- durch An- und Zugehörige versorgte Pflegebedürftige (Pflegegeld ohne Sachleistung)
- durch ambulante Pflegedienste versorgte Pflegebedürftige (Kombinations-, Pflegesachleistungen)
- vollstationär versorgte Pflegebedürftige

Nach Versorgungsarten – Prognose für das Jahr 2035 im Vergleich zu 2021:

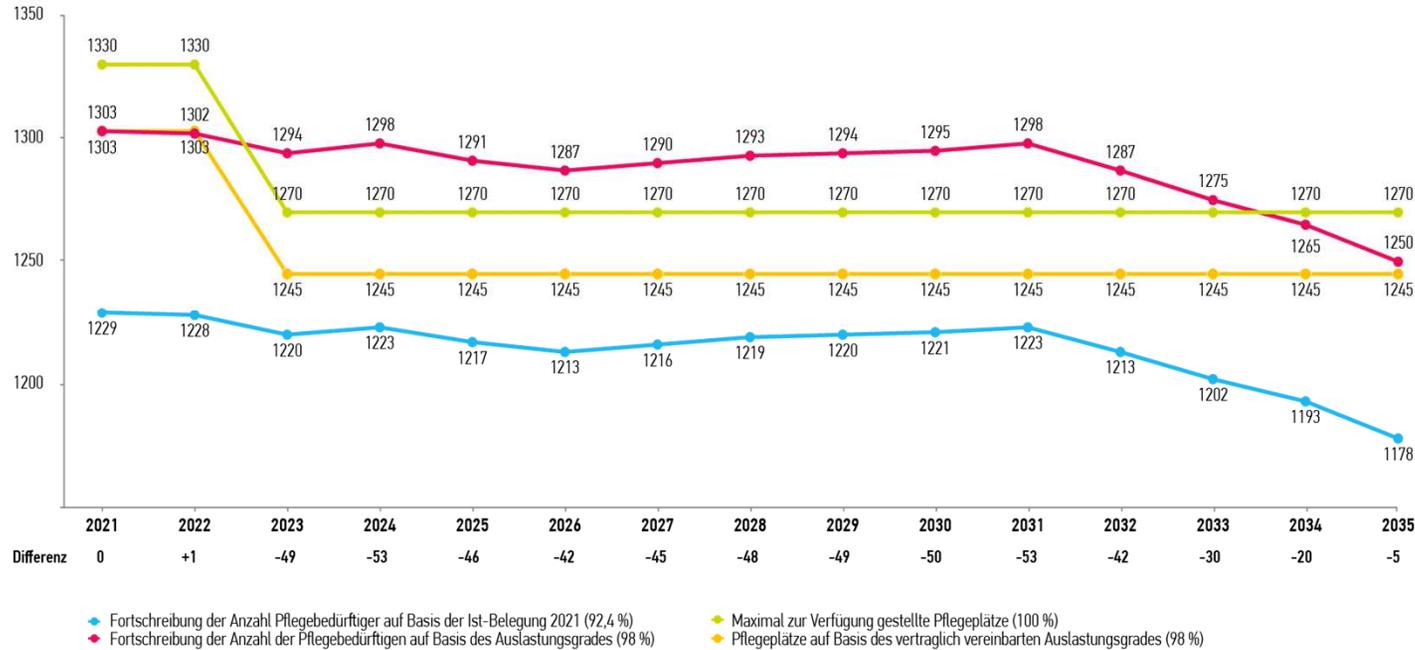
- Reduzierung der durch ambulante Pflegedienste versorgte Klient*innen um voraussichtlich 4,5 % (- 43 Pflegebedürftige)
- Abnahme der vollstationär Versorgten um voraussichtlich 4,2 % (- 51 Pflegebedürftige)
- Rückgang der Pflegegeldempfänger*innen um voraussichtlich 2,2 % (- 106 Pflegebedürftige)





PROGNOSE DER VOLLSTATIONÄREN PLÄTZE

Prognostizierte Plätze in der vollstationären Pflege in der Stadt Wolfsburg



grün zu orange: maximal zur Verfügung gestellte Pflegeplätze nicht erreichbar, sondern ein maximaler Auslastungsgrad von 98 %

orange zu blau: freie Kapazitäten auf Basis der Fortschreibung der Pflegebedürftigen mit 92,4 % und einem Auslastungsgrad von 98 %

orange zu rot: Versorgungsdefizit auf Basis der Fortschreibung der Pflegebedürftigen mit 98 % und einem Auslastungsgrad von 98 %





Kernaussagen des Berichts

Der starke **Anstieg der Pflegebedürftigkeit** zwischen den Jahren 2015 und 2021 wird sich auf Basis der Bevölkerungsprognose und der Pflegequote 2021 bis zum Jahr 2035 **nicht fortsetzen**. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird bis zum Jahr 2035 leicht abfallen, jedoch weiterhin hoch sein.

Wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge, ist die **Anzahl an pflegenden An- und Zugehörigen** im Betrachtungszeitraum ebenfalls **gestiegen**. Informell Pflegende übernehmen den größten Teil der ambulanten Versorgung. Deren Potenzial wird langfristig ab- und die Belastung der Personengruppe zunehmen.

Der **ambulante Versorgungsbedarf** ist im Vergleich zu dem zur Verfügung stehenden Angebot an ambulanten pflegerischen Dienstleistungen **höher**. Es besteht ein Mangel an Pflege(fach)personal in ambulanten Pflegediensten.

Das **zukünftige stationäre Versorgungsangebot** ist auf Basis der statistischen Berechnungen **nicht ausreichend**. Zudem ist die Anzahl des Pflege(fach)personals nicht ausreichend, um die zur Verfügung stehenden Pflegeplätze in vollstationären Einrichtungen zu belegen. Für den erforderlichen Ausbau der Pflegekapazitäten müssen zusätzliche Pflege(fach)personen gewonnen werden.



Kommunale Handlungsfelder

Ausbildung

- Bildung Arbeitsgruppe (AG) Ausbildung mit relevanten Akteur*innen

Pflegepersonal

- Bildung AG Pflegepersonal mit relevanten Akteur*innen
- Kooperation mit der Ostfalia HaW Fakultät Gesundheitswesen

Netzwerkarbeit

- Interne und externe Vernetzung

Ambulante Versorgungsstruktur

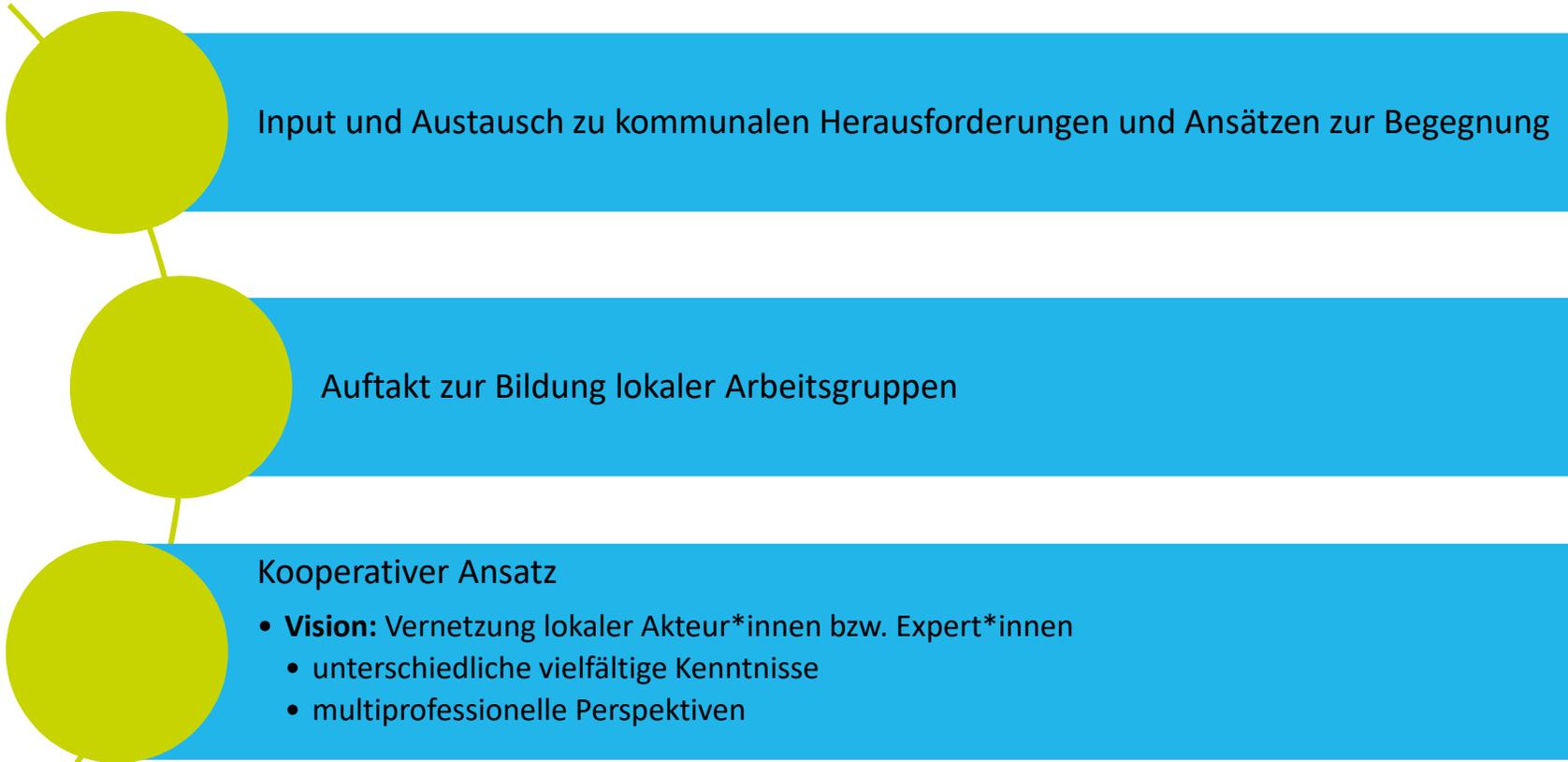
- Bildung AG Infrastruktur ambulante Versorgung mit relevanten Akteur*innen
- Bildung AG Pflegende An- und Zugehörige mit relevanten Akteur*innen

Beratung

- Kooperation mit Referat 30-2 Ortsrats- und Ortschaftsangelegenheiten sowie der Verwaltungsstellen der Stadt- und Ortsteile
- Vernetzung der verschiedenen Dienstleister*innen zur Pflegeberatung



FOREN DER PFLEGEKONFERENZ



VIELEN DANK!

Eileen Thiele

Wissenschaftliche Fachplanung Pflege und Senior*innen

STADT WOLFSBURG

Geschäftsbereich Soziales

Telefon: +49 5361 28-5166

Mobil: +49 151 12495876

Rathaus B, Zi 169 | Porschestraße 49 | D-38440 Wolfsburg

eileen.thiele@stadt.wolfsburg.de

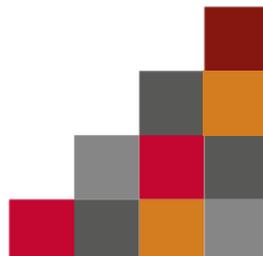
Quellennachweise: siehe Pflegebericht



Pflegekonferenz Wolfsburg am 14.11.2023

Forum 1: Fachkräftemangel in der Pflege

Transferagentur Niedersachsen e.V.



FACHKRÄFTEMANGEL SPITZT SICH ZU

Aktuelle Situation

„Deutschland leidet unter einem Personalmangel. Insbesondere bei Fachkräften herrsche laut der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine dramatische Knappheit. Insgesamt werden derzeit etwa 1,2 Millionen Arbeitskräfte [...] gesucht.“

(Tagesschau vom 23.10.2021)

*„Im Jahresdurchschnitt 2021/2022 war eine Fachkräftelücke von 18.279 fehlenden Pflegefachpersonen in der Altenpflege und 16.839 in der Gesundheits- und Krankenpflege zu verzeichnen (insgesamt: **35.118 vakante Stellen**). Der Vergleich zum Vorjahr zeigt einen deutlichen Anstieg: Im Jahresdurchschnitt 2020/2021 gab es 17.000 vakante Stellen in der Altenpflege und 14.000 in der Gesundheits- und Krankenpflege.“*

(Institut der deutschen Wirtschaft vom 12.08.2022)

Bis 2035:
130-150T
fehlende
Pflegefach-
personen

FACHKRÄFTESITUATION IN DER PFLEGE

Berufsspezifische Besonderheiten

**„Wir ziehen alle an
einer immer
kleiner werdenden
Gruppe“
(Erster Stadtrat,
Kommune in Nds)**

- Hoher Altersdurchschnitt der Beschäftigten in der Pflege
- Verrentung von Beschäftigten in der Pflege eher früh
- Rahmen- und Arbeitsbedingungen beeinflussen die Attraktivität des Berufes und die Gesundheit der Beschäftigten
- Weniger Nachwuchs (Ausbildungsverträge und Abbruch)
- Komplexere Krankheitsbilder (Demenz)
- Zunahme des Anspruchs an Pflege
- Pflegenden Angehörige „am Limit“
- Zunahme der Pflegebedürftigkeit (deutlich schneller als ursprünglich erwartet)
- ...

DEMOGRAFISCHE UND SOZIALE ENTWICKLUNGEN

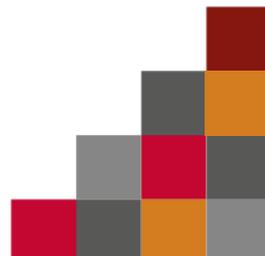
Gesellschaftliche Veränderungen

„Dreifache Alterung“

- Mehr Ältere (65+) in absoluten Zahlen: 16,8 Mio. 2010, 21,6 Mio. 2030, 23 Mio. 2060 (bei sinkenden Bevölkerungszahlen)
- Größerer Anteil Älterer im Vergleich zu jüngeren Bevölkerungsgruppen: 21% 2010, 26% in 2030, 33% in 2060
- Besonders hoher Zuwachs bei den Hochaltrigen (80+)

Altersstrukturwandel

- Feminisierung
- Singularisierung
- Ethnisch-kulturelle Differenzierung
- Heterogenisierung
- Ausdünnung familialer Netze → **erfordert Ausbau sekundärer Kooperations- und Unterstützungsnetzwerke**



DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNGEN

In Deutschland

Pflegebedürftige nach Altersgruppen, 1999–2060



Annahmen für 2040/2060: konstante Pflegequoten von 2019; Bevölkerungsentwicklung entsprechend Variante 2 der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung
 Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
 Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021)

DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNGEN

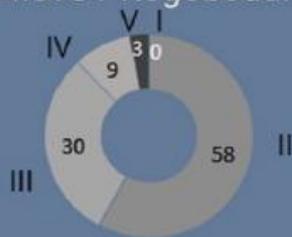
In Niedersachsen

456.255 Pflegebedürftige

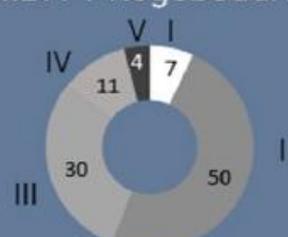
Zuhause versorgt:
338.349 Personen (75%)

In Heimen versorgt:
116.709 Personen (25%)

Ausschließlich Angehörige:
234.070 Pflegebedürftige



Pflegedienste:
104.279 Pflegebedürftige



In vollstationärer
Dauerpflege:
93.364 Pflegebedürftige

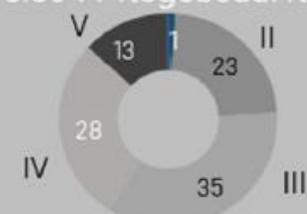


Abbildung: Pflegebedürftigkeit in Niedersachsen im Überblick 2019,
Quelle: Landespflegebericht Niedersachsen 2020, S. 29.

PFLEGEbericht WOLFSBURG

Ergebnisse

- Anstieg der pflegebedürftigen Personen in Wolfsburg (Folie 8 u. 9)
- Steigerung der Wolfsburger Pflegenden um 71,65 % linear zur Pflegebedürftigkeit (Folie 12)
- Steigerung der Beschäftigten und Anteil an Vollzeitstellen (Folie 16 u. 21)

Stand 2021

- 5711 häuslich versorgte Pflegebedürftige (72,4 %*)
- davon 953 Pflegebedürftige (16,7 %) zusätzlich bzw. nur durch ambulante Pflegedienste versorgt
- 1229 Personen (15,6 %*) sind vollstationär versorgt (einschl. 18 Personen in eingestreuter Kurzzeitpflege)

KERNAUSSAGEN DES BERICHTS

Folie 29

Der starke **Anstieg der Pflegebedürftigkeit** zwischen den Jahren 2015 und 2021 wird sich auf Basis der Bevölkerungsprognose und der Pflegequote 2021 bis zum Jahr 2035 **nicht fortsetzen**. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird bis zum Jahr 2035 leicht abfallen, jedoch weiterhin hoch sein.

Wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge, ist die **Anzahl an pflegenden An- und Zugehörigen** im Betrachtungszeitraum ebenfalls **gestiegen**. Informell Pflegenden übernehmen den größten Teil der ambulanten Versorgung. Deren Potenzial wird langfristig ab- und die Belastung der Personengruppe zunehmen.

Der **ambulante Versorgungsbedarf** ist im Vergleich zu dem zur Verfügung stehenden Angebot an ambulanten pflegerischen Dienstleistungen **höher**. Es besteht ein Mangel an Pflege(fach)personal in ambulanten Pflegediensten.

Das **zukünftige stationäre Versorgungsangebot** ist auf Basis der statistischen Berechnungen **nicht ausreichend**. Zudem ist die Anzahl des Pflege(fach)personals nicht ausreichend, um die zur Verfügung stehenden Pflegeplätze in vollstationären Einrichtungen zu belegen. Für den erforderlichen Ausbau der Pflegekapazitäten müssen zusätzliche Pflege(fach)personen gewonnen werden.



NIEDERSÄCHSISCHER LANDESPFLEGEBERICHT 2020

Auskünfte zur Personalsituation

- In keiner Region in Nds. liegen **Arbeitsmarktreserven** vor, benötigte Ressourcen stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung
- Aktive **Abwerbeversuche** anderer Einrichtungen im Pflegesektor, bei **Personalfluktuations** können offene Stellen nicht problemlos wiederbesetzt werden
- Hohe Quoten an **Teilzeitbeschäftigung** (Gesamtbedarf erhöht)
- Rekrutierung der **Fachkräfte aus dem Ausland** stellen vor allem in ländlichen Regionen eine Herausforderung dar
- **Berufsverweildauer** in der Pflege - nach zehn Jahren bei 77,7 Prozent, nach 15 Jahren bei 75,2 Prozent und nach 20 Jahren noch bei 72,0 Prozent
- Fachkräftesicherung primär eine regional ausgeprägte Aufgabe – Auswertungen zur räumlichen Distanz der Mitarbeitenden vom Wohnort zum Arbeitsplatz (Median max. 20 km zum Arbeitsplatz), eigentlicher **Rekrutierungsraum** für Personal räumlich eng begrenzt → **wohntnahe Ausbildung** wichtig, um von neu qualifiziertem Personal zu profitieren (Stichwort: Kontextfaktoren)
- ...



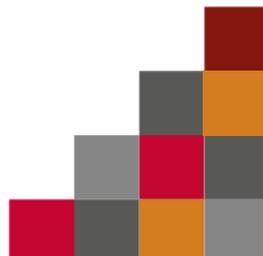
HERAUSFORDERUNGEN IN DER FACHKRÄFTESICHERUNG

Einflussfaktor Megatrends

Die Herausforderungen in der Fachkräftesicherung stehen unmittelbar mit sogenannten gesellschaftlichen „Megatrends“ in Verbindung:

- ✓ **Demografischer Wandel**
 - ✓ Digitalisierung
 - ✓ Globalisierung
 - ✓ Dekarbonisierung
 - ✓ Diversity
 - ✓ Individualisierung und Pluralisierung
-
- **Hieraus folgen gesamtgesellschaftliche Transformationsprozesse, die ebenso auf den Ausbildungs- und Arbeitsbereich Einfluss nehmen**

 - **Herausforderung für die langfristige und zukunftsorientierte Planung von sich verändernden Bedingungen und auftretenden Problemstellungen**



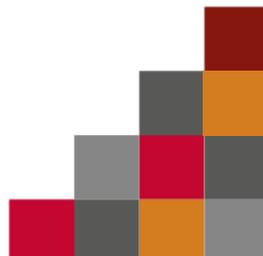
GESAMTSTRATEGIE KOMMUNALE FACHKRÄFTESICHERUNG



KOMMUNALE FACHKRÄFTESICHERUNG

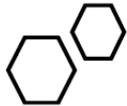
Beispielhafte Handlungsoptionen

- **Kontextfaktoren und Infrastruktur:**
 - Erhöhung der Betreuungsquoten (Reduzierung von Teilzeit)
 - Digitalisierung
- **Organisation und Personal:**
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement (Fakt ist: Die wichtigsten Ressourcen in pflegerischen Einrichtungen stellen die Mitarbeitenden dar)
 - Befragung der Mitarbeitenden in den Einrichtungen
 - Unterstützungsstrukturen für Auszubildende, Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierung (auch Migrant:innen)
- **Transparenz:**
 - Öffentlichkeitsarbeit vor Ort intensivieren
 - Informations- und Unterstützungsangebote (für pflegende Angehörige)
- **Netzwerke:**
 - Kooperationen/Bündnisse (alle Stakeholder im Blick?)
 - Fördermittelakquise (für Projekte) → Fachkräftebündnis (SüdOstNds, Allianz für die Region)

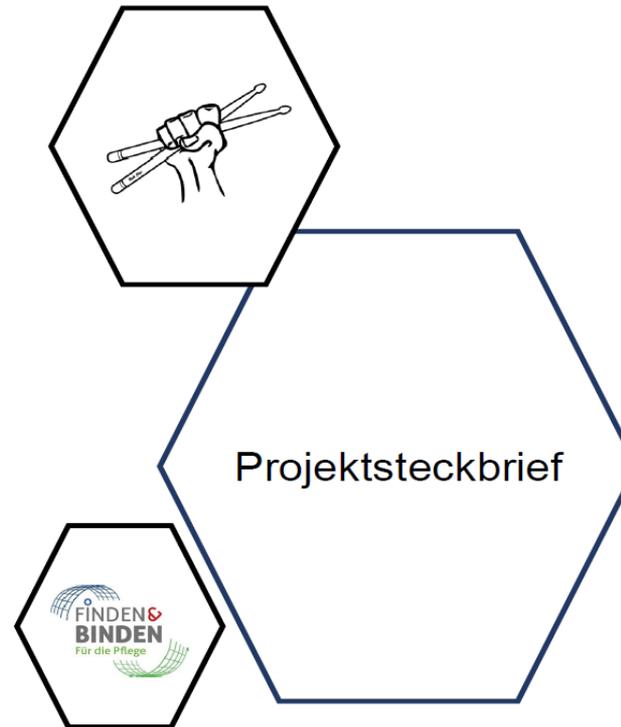


„FINDEN UND BINDEN – NACHWUCHSFÖRDERUNG IN DER PFLEGE“

Beispiel aus Osnabrück - Projektrahmen



- **Projektziel:** Nachhaltige Sicherung und Verbesserung der Fachkräftebasis im Pflegeberuf
- **Projektlaufzeit:**
Erstantrag 01.05.2019 – 30.04.2021
Folgeantrag 01.05.2021 – 31.03.2023
- **Kooperationspartner:** MaßArbeit kAöR, Caritas St.-Antonius Pflege GmbH
- **Fördermittel:** Europäischer Sozialfond (Programmgebiet stärker entwickelte Region (SER))



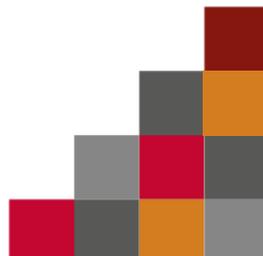
Quelle: <https://www.gewinet.de/2023/07/03/finden-und-binden-nachwuchsfoerderung-in-der-pflege-3-0/> (zuletzt abgerufen am 11.11.2023).

„FINDEN UND BINDEN 3.0 – NACHWUCHSFÖRDERUNG IN DER PFLEGE“

Beispiel aus Osnabrück - Marketingprodukte

- Podcast „Pflege deine Chance“: PflegeDeineChance | Podcast on Spotify
- Imagefilm – der vielfältige Pflegeberuf aus dem Projekt „Finden und Binden“ – YouTube
- Broschüre mit Best practice Beispielen zur Implementierung von akademisierten Pflegenden
- Wanderkampagne: Wanderkampagne für Pflegeberufe | Ausbildungsregion Osnabrück Handlungsleitfaden
- „Praktikum“: Handlungsleitfaden_Praktikum
- Handlungsleitfaden „Ausbildung“: Handlungsleitfaden_Ausbildung
- Beratungswegweiser – Ausbildungsabbrüchen entgegenwirken: Beratungswegweiser_für_Azubis
- Konzept Pflegeassistenz: Konzept_Pflegeassistenz
- Flyer – Karrierewege in der Pflege: Flyer_Karrierewege_in_der_Pflege
- Kinospot / Werbespot Pflege: Kinospot – eine Initiative des Projekts

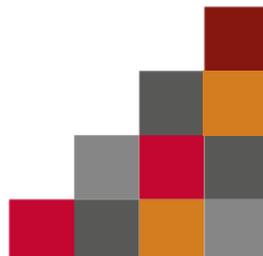
Quelle: <https://www.gewinet.de/2023/07/03/finden-und-binden-nachwuchsfoerderung-in-der-pflege-3-0/>
(zuletzt abgerufen am 13.11.2023).



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Transferagentur Niedersachsen e.V.
Kurt-Schumacher Damm 26a
49078 Osnabrück
[vereinsvorstand@
transferagentur-niedersachsen.de](mailto:vereinsvorstand@transferagentur-niedersachsen.de)

NILS HOLTSMANN
KOMMUNALER PROZESSBERATER





**Berufsfachschule Pflege Klinikum
Wolfsburg
Erfahrungen in der Generalistik**

D. Schimkowiak

Der Pflegeberuf im Wandel der Zeit



Quelle: <https://kreissenorenrat-konstanz.de/wp-content/uploads/2018/07/Pr%C3%A4sentation-Generalistische-Pflegeausbildung-.pdf>

Berufsfachschule Pflege Klinikum Wolfsburg PfIBG (Pflegerberufegesetz)

Ausgangslage

„Mit dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe wurde der Grundstein für eine zukunftsfähige und qualitativ hochwertige Pflegeausbildung gelegt. Folgende Regelungen wurden im Wesentlichen getroffen“:

- Die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz mit der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Gesundheits- und Krankenpflege und Kinderkrankenpflege getrennt geregelten Pflegeausbildungen wurden in einem neuen Pflegeberufegesetz zusammengeführt.
- Alle Auszubildenden erhalten zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung, in der sie einen Vertiefungsbereich in der praktischen Ausbildung wählen. Auszubildende, die im dritten Ausbildungsjahr die generalistische Ausbildung fortsetzen, erwerben den Berufsabschluss „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ oder können, wie die nächste Folie zeigt, den Abschluss in der Gesundheits- u. Kinderkrankenpflege oder Altenpflege erhalten.



Ausbildungsplatzsituation und Umsetzung der generalistischen Ausbildung

- Die Berufsfachschule verfügt über 150 Ausbildungsplätze, die in 6 Kursen aufgeteilt sind
- Zur Zeit sind 138 Plätze besetzt
- Es werden jedes Jahr zwei Kurse aufgenommen, zum 01.04. und zum 01.10.
- Als 2020 das neue PflBG in Kraft getreten war, gab es viele Veränderungen und Herausforderungen.

Das bedeutete:

- Lernortkooperationen haben zu unserem Ausbildungsverbund geführt, hier wird eng und vertrauensvoll zusammen gearbeitet,
 - Einsatz der Auszubildenden in unterschiedlichen Versorgungssettings (stationäre Akutpflege, ambulante Akut- und Langzeitpflege, stationäre Langzeitpflege, die pädiatrische und die psychiatrische Versorgung)
- Berufliche Handlungsfähigkeit erwerben, Kompetenzen entwickeln, um die Handlungsanforderungen zu bewältigen
- Das Tätigkeitsfeld Pflege in der neuen Ausbildung weiterentwickeln

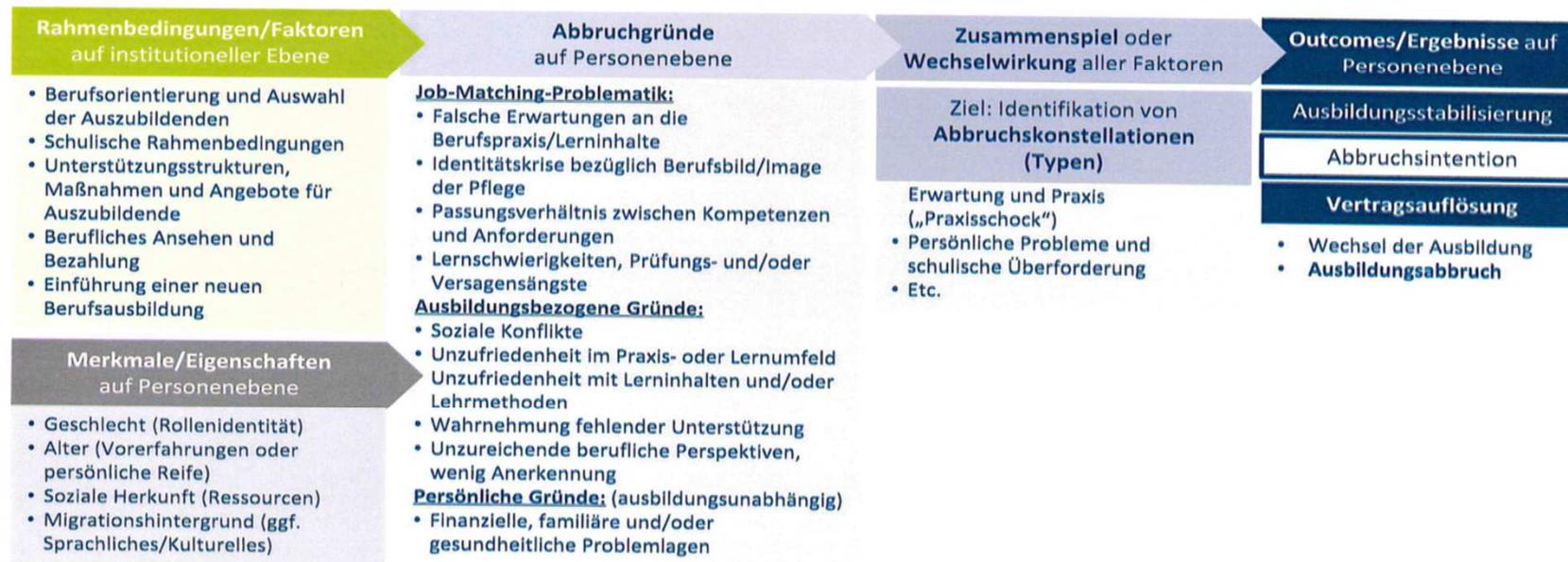
Weitere Herausforderungen

- Erstellung eines Curriculums nach den Vorgaben des Rahmenlehrplanes (PfIBG §6)
- Inhalte des schulischen Curriculums orientieren sich an den Schwerpunkten und Anforderungen der praktischen Ausbildung
- Das Curriculum trifft Aussagen darüber, wie und an welcher Stelle die Verzahnung von Theorie und Praxis erfolgt, durch diese Verknüpfung der Theorie und der Praxis ist ein enger Austausch mit den Praxisanleitenden der Einrichtungen der praktischen Ausbildung möglich.
- Kompetenzüberprüfungen (Vorgabe des Gesetzes um das Ausbildungsziel zureichen)
- Praxisbegleitungen der Pädagogen, Ermittlung des Ausbildungsstandes, gemeinsam mit den Praxisanleitenden eine Leistungseinschätzung vorzunehmen.
- Prüfungen (schriftlich, praktisch und mündlich)

Veränderungen in der Ausbildung und deren Auswirkungen

- Die ersten zwei Kurse haben 2023 ihre Prüfungen nach dem PfIBG absolviert
- Hier gab es im Verlauf der Ausbildung vorzeitige Vertragslösungen, Gründe, die dazu geführt haben, sind:
 - andere Vorstellungen von der Ausbildung , da oft bedingt durch die Pandemie keine Praktika durchgeführt werden konnten, ungewohnte körperliche Belastung, Heimweh
- Die ersten Erfahrungswerte wurden über das Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht (siehe nächste Folie)

Modell des Ausbildungsabbruchs in der Pflege



Wie kann die Pflegeausbildung attraktiver werden

Welche Initiativen werden unternommen, um Auszubildende für die Pflege zu gewinnen:

- Regelmäßige Berufsorientierungen (über UP CONSULTING) über das ganze Jahr verteilt in den Schulen Wolfsburgs, hier können Jugendliche in einer bestimmten Zeit praktische Dinge in verschiedenen Berufen ausprobieren, unser Stand ist meistens mit einem Werkzeugkoffer, indem sich Materialien befinden, die unseren Beruf ausmachen, ausgestattet, die Attraktivität des Berufsfeld Pflege wird am besten dargestellt, indem Auszubildende aus den Lehrjahren an diesen Veranstaltungen mitinvolviert sind.
- Ein weiterer Bestandteil ist die Weiterbildung und Karrieremöglichkeiten aufzuweisen
- Ausbildungsmessen in Schulen, die es in eigener Sache organisieren
- Erfahrungen und Vorstellung des Berufes in den allgemeinbildenden Schulen direkt als Unterrichtsstunde im Jahrgang 8 Klasse, um Impulse zusetzen welche Berufe es gibt.
- Prospektiv: Öffentlichkeitsarbeit , Netzwerktreffen mit allen an Ausbildungsbeteiligten und Präsenz zeigen





Quellennachweise:

- www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/puplication/show/16650
- 2020 Pflegeberufegesetz (PflBG)
- Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPr)
- Rahmenlehrpläne der Fachkommission nach dem §53 PflBG

Handlungsfeld: Ausbildung

| Maßnahme | Bildung Arbeitsgruppe (AG) Ausbildung mit relevanten Akteur*innen |
|----------|---|
| Ziele | <ul style="list-style-type: none">- Monitoring der Ausbildungssituation- Initiierung Verfahren ‚Fehlzeiten/Abbrüchen entgegenwirken‘- Initiierung ‚Spurwechsel‘ von Pflegeassistent*innen in die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann- Initiierung ‚Spurwechsel‘ von Pflegehilfskräften in die Ausbildung zur/zum Pflegeassistent*in bzw. zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann- Initiierung Angebote für Migrant*innen- Initiierung gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit |
| Wirkung | <ul style="list-style-type: none">- Steigerung der Ausbildungsquote und Attraktivität der Pflegeberufe- Senkung der Abbruchquote- Gewinnung von formellem Pflegepersonal |

Ambulante Versorgungssituation

Bettina Tews-Harms

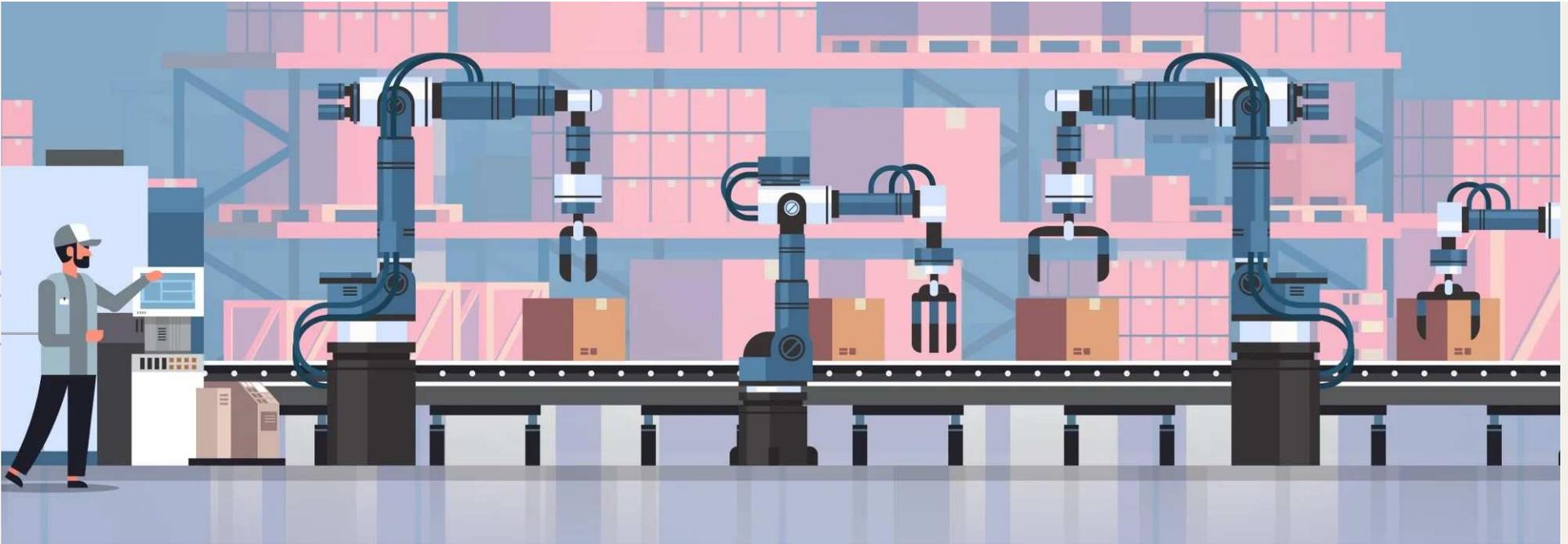
Geschäftsführung Bettina Harms
GmbH



Ambulante Pflege Versorgungssituation

- + Welche Probleme gibt es?
- + Und wo und von wem können sie gelöst werden? Auf:
- + Bundes-
- + Landes-
- + Kommunal- Ebene?



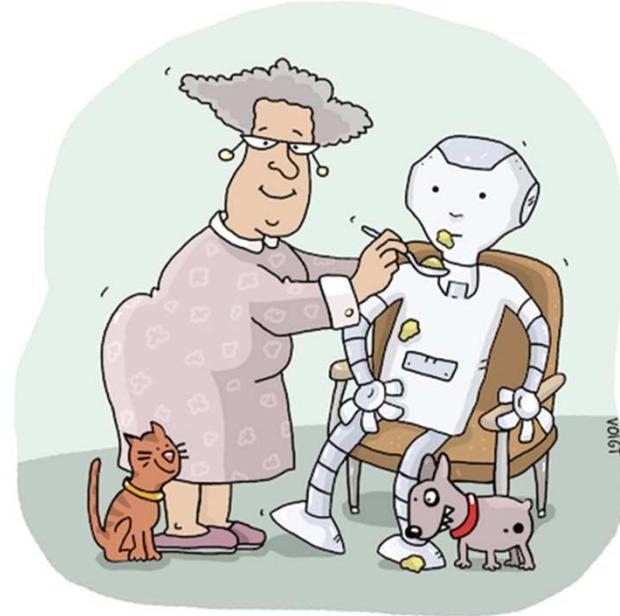


Pflege ist kein Produktionsprozess

+ Der Ablauf nur bedingt standardisierbar



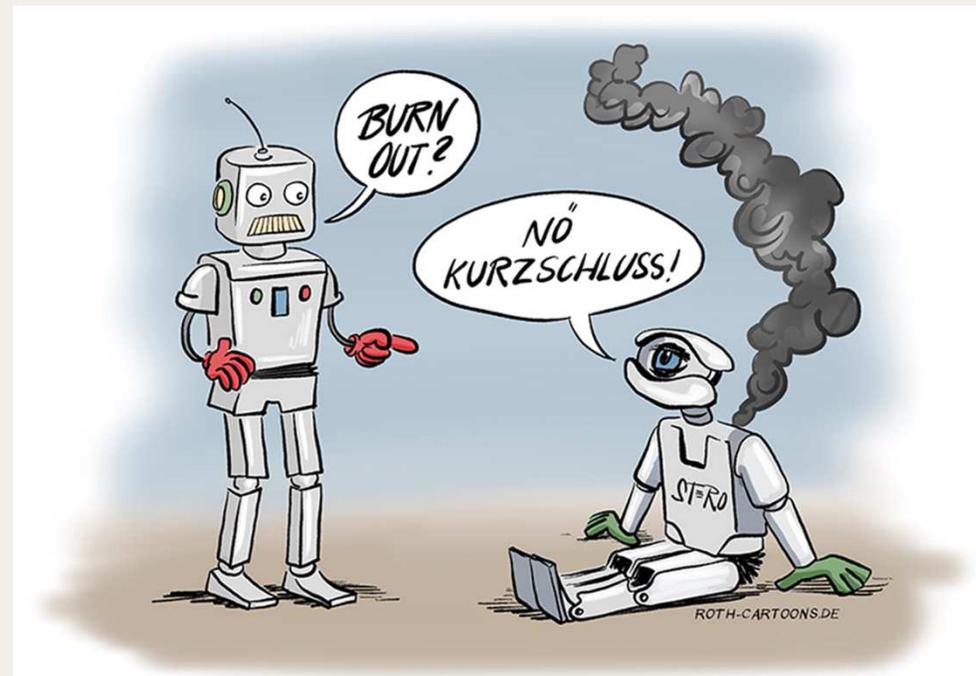
Optimierungsmöglichkeiten und Effizienzsteigerungen sind überwiegend ausgeschöpft und haben den Beruf zunehmend unattraktiv gemacht...



Ever since Mrs. Hansen has had the caretaker robot, she has been feeling much better.

Der Einsatz von Robotik und KI wird in einigen Bereichen unterstützen können

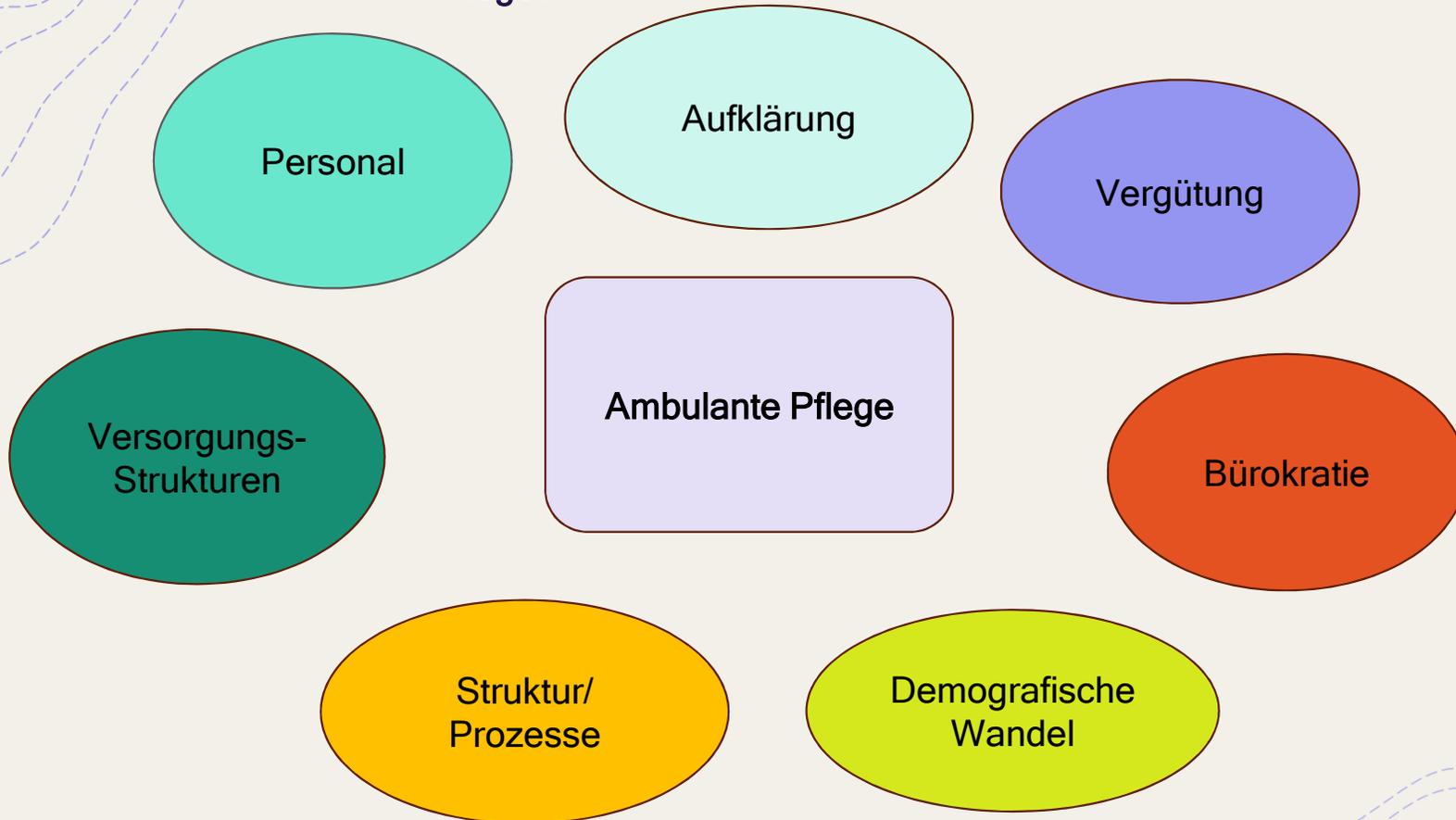
Und hat auch seine Grenzen





...keine Option!!!

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?



Personal

Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) konnten in Niedersachsen 2021 über 87 Prozent aller offenen Fachkräftestellen in der Alten- und Krankenpflege nicht besetzt werden

Keine
Arbeitsmarktreserven/
Keine Arbeitslosigkeit
(Isfort 2021)

Fachkräfte Mangel

Babyboomer gehen in Rente

Pflegekräfte Mangel

- 1-jährig Examinierte
- Pflegeassistenten
- Pflegehelfer
- Hauswirtschafter*innen

Mobilitätsradius 12,0KM für Pflegekräfte

Arbeitszeiten
geteilte Dienste

Ausländische Fachkräfte

- anwerben
- integrieren
- halten
- Sprache
- Kosten-Zeit-nicht refinanziert

Ausbildungszahlen sinken wieder in 2022

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_134_212.html

Abwerbung-mit Kopfgeldzahlungen

Verlässliche Dienstpläne -1:1 Versorgung

Zeitarbeit

Neue Personalbemessung
in den Pflegeheimen

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Die Ostfalia wird zu wenig einbezogen-
Es fehlen Innovative Modelle
F+E in der Praxis- Experimentierräume

Keine ausreichende Anzahl an
Kurzzeitpflege

Es gibt keine Träger
übergreifenden
Versorgungsmodelle

Fehlende Dynamisierung der Leistungen

Keine Nachtpflege

Handlungsspielräume werden
nicht ausreichend genutzt

Steigenden Pflegekosten-
Zuzahlung auch ambulant!!!

Keine innovativen Ansätze i.d.
Planung des Versorgungssettings
Bsp. Buurtzorg

Ambulant betreute Wohngemeinschaften
Finanzierung zunehmend schwieriger

Es gibt innerhalb einer
Trägerschaft keine unbürokratische
Möglichkeit des
übergreifenden Personaleinsatzes

Sektorales Denken auf Seiten der Kostenträger bildet sich auch in den Versorgungsstrukturen ab



Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Zunahme an komplexeren Leistungen

Fehlender ÖPNV

Wetterabhängigkeit ist groß:
Autofahrten bei Schnee,
Unwetter, starker Hitze

Parkplatzprobleme

Stau und Umleitungen führen
zu Versorgungsverschiebung-
weniger Versorgung

Bestimmte Leistungen
erfordern bestimmte Qualifikationen

Große Verantwortung bei
der Mitarbeiter*in vor Ort
Krisenmanagement

Tourenplanung :

- Zeit,
- Klienten-Wunsch
- Qualifikation
- Mitarbeiter-Wunsch

Struktur/ Prozesse

Starke Schwankungen in der Auftragslage und
Dienstplanung

Sehr großer Verwaltungsaufwand
zur Weitergabe und Abstimmung von
Informationen

Gute Planung ist notwendig, da mobil

Sehr komplizierte Abrechnung
durch verschiedene Kostenträger

Zugang zu den Wohnungen /Häusern
Schlüssel holen, Übergeben usw.

Die Leistung wird dezentral erbracht-
eine Qualitätskontrolle ist aufwendig

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Steigende, große Nachfrage,
die nicht ausreichend bedient werden kann

Gesundheitsförderung zunehmend wichtig
Belastung des vorhandenen Personals
steigt durch fehlendes Personal

Generationenwechsel-
Wünsche der Mitarbeitenden ändern sich:

- Work Life Balance
- 4 Tage Woche
- Feiertage und Wochenenden frei
- Sabbaticals
- Gehalt spielt eine immer wichtigere Rolle

Demo grafische Wandel

Bis 2033 gehen 500.000
professionell Pflegenden in
Rente [https://deutscher-pflegerat.de/profession-
staerken/pressemitteilungen](https://deutscher-pflegerat.de/profession-
staerken/pressemitteilungen)

Bis dahin sind es noch:
6 Ausbildungsgänge

1:1 Versorgung braucht 1:1 Ersatz bei Ausfall

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

MD- Prüfungen jährlich
Zeit und Druck vor allem
durch Abrechnungsprüfungen

Setzen wir die richtigen
Schwerpunkte?
Wer ist wichtiger:
Klient-Gast ?
oder Dokumentation?

Beispiel in der Tagespflege:
Dokumentation zur:
Ernährung
Mobilität-Sturz
Ausscheidungen
Eingewöhnung
Beratungen

Vertrauen in die Praktiker fehlt

Digitalisierung nur bedingt umsetzbar
Blockade der Kassen (Digitale Unterschrift)
Softwareprobleme
Datenschutz

Bürokratie

Anträge und Genehmigungen
Genehmigungspraxis
Einsenden der Pflegedokumentation
Genehmigungen fehlen
Abrechnung

Bürokratie für das Unternehmen
Berichtspflichten und Nachweise durch:
Datenschutz
Arbeitsschutz
Hygiene
Hinweisgeberschutzgesetz
Antidiskriminierungsgesetz
Landespflegegesetz
Arbeitszeitgesetz
Mutterschutz
E-Check usw.usw.

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Finanzierung über Unterschiedliche Kostenträger SGB XI und SGB V
Pflegekassen und Krankenkassen-verschiedene
Verhandlungen und Vergütungen

GVWG „Tariftreue Gesetz“
Steigende Löhne
2022: +10%
2023: +Inflationsausgleichprämie
2024: +12%-14%

Vergütung

Profi
Kassenverhandler*innen vs.
Laien in der ambulanten
Pflege

Nur 50% Refinanzierung
dieser Steigerungen im SGB
XI (ohne Erhöhung der WP
Im SGBV 3,45%....

Wegepauschalen im SGBXI und SGB V nicht erhöht
grundsätzlich zu niedrig

127 Sekunden zum Anziehen eines Kompressionsstrumpfes incl. aller anderen Tätigkeiten

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Es fehlt das Bewusstsein für die Situation in der Gesellschaft
Über Möglichkeiten und Grenzen der Versorgung
Und der steigenden Kosten

Wenig bis keine
Zusammenarbeit und
Kooperation vor Ort

Es fehlt der Druck aus der Basis
Und politische Unterstützung vor Ort

Aufklärung

Es fehlt ein breites
Bündnis aller
kommunalen Akteure, um
auf Landes- und
Bundespolitik Druck zu
machen

Aufklärung der politischen Akteure auf Landes- und Bundesebene



+ Und täglich grüßt das Murmeltier.....

Ambulante Pflege Versorgungssituation

- + Welche Probleme gibt es?
- + Und wo und von wem können sie gelöst werden? Auf:
- + Bundes-
- + Landes-
- + **Kommunaler- Ebene?**



Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) konnten in Niedersachsen 2021 über 87 Prozent aller offenen Fachkräftestellen in der Alten- und Krankenpflege nicht besetzt werden

Keine
Arbeitsmarktreserven/
Keine Arbeitslosigkeit
(Isfort 2021)

Babybommer gehen in Rente

Personal

Fachkräfte Mangel

Pflegekräfte Mangel

- 1-jährig Examierte
- Pflegeassistenten
- Pflegehelfer
- Hauswirtschafter*innen

Ausländische Fachkräfte

- anwerben
- Integrieren
- halten
- Kosten-Zeit-Nicht refinanziert

Abwerbung-mit Kopfgeldzahlungen

Neue Personalbemessung
in den Pflegeheimen

Mobilitätsradius 12,0 KM für Pflegekräfte

Arbeitszeiten
geteilte Dienste

Ausbildungszahlen sinken wieder in 2022

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_134_212.html

Verlässliche Dienstpläne -1:1 Versorgung

Zeitarbeit

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Die Ostfalia wird zu wenig einbezogen-
Es fehlen Innovative Modelle

Keine ausreichende Anzahl an
Kurzzeitpflege

Es gibt keine Träger
übergreifenden
Versorgungsmodelle

Fehlende Dynamisierung
der Sachleistungen

Keine Nachtpflege

Steigenden Pflegekosten-
Zuzahlung

Keine innovativen Ansätze i.d.
Planung des Versorgungssettings
Bsp. Buurtzorg

Handlungsspielräume werden
nicht ausreichend genutzt

Es gibt innerhalb einer
Trägerschaft keine unbürokratische
Möglichkeit des
übergreifenden Personaleinsatzes

Ambulant betreute Wohngemeinschaften
Finanzierung zunehmend schwieriger

Sektorales Denken auf Seiten der Kostenträger bildet sich auch in den Versorgungsstrukturen ab



Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Starke Schwankungen in der Auftragslage und Dienstplanung

Ein sehr komplexe Versorgungsstruktur

Wetterabhängigkeit ist groß:
Autofahrten bei Schnee,
Unwetter starker Hitze

Parkplatzprobleme

Stau und Umleitungen führen
zu Versorgungsverschiebung-
weniger Versorgung

Bestimmte Leistungen
erfordern bestimmte Qualifikationen

Große Verantwortung bei
der Mitarbeiter*in vor Ort
Krisenmanagement

Struktur/ Prozesse

Sehr großer Verwaltungsaufwand
zur Weitergabe und Abstimmung von
Informationen

Gute Planung ist notwendig, da mobil

Sehr komplizierte Abrechnung
durch verschiedene Kostenträger

Zugang zu den Wohnungen /Häusern
Schlüssel holen, Übergeben usw.

Die Leistung wird dezentral erbracht-
eine Qualitätskontrolle ist aufwendig

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Steigende, große Nachfrage,
die nicht ausreichend bedient werden kann

Gesundheitsförderung

Generationenwechsel-
Wünsche der Mitarbeitenden ändern sich:

- Work Life Balance
- 4 Tage Woche
- Feiertage und Wochenenden frei
- Sabbaticals

**Demo
grafischer
Wandel**

Bis 2033 gehen 500.000
professionell Pflegenden in
Rente [https://deutscher-pflegerat.de/profession-
staerken/pressemitteilungen](https://deutscher-pflegerat.de/profession-
staerken/pressemitteilungen)

Bis dahin sind es noch:
6 Ausbildungsgänge

Belastung des vorhandenen Personals
steigt durch fehlendes Personal

1:1 Versorgung braucht 1:1 Ersatz bei Ausfall

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

MD Prüfungen jährlich
Zeit und Druck vor allem
durch Abrechnungsprüfungen

**Setzen wir die richtigen
Schwerpunkte?
Wer ist wichtiger:
Klient-Gast ?
oder Dokumentation?**

Vertrauen in die Praktiker fehlt

Digitalisierung nur bedingt umsetzbar
Blockade der Kassen (Digitale Unterschrift)
Softwareprobleme
Datenschutz



Bürokratie für das Unternehmen
Berichtspflichten und Nachweise
Datenschutz
Arbeitsschutz
Hygiene
Hinweisgeberschutzgesetz
Antidiskriminierungsgesetz
Landespflegegesetz
Arbeitszeitgesetz
Mutterschutz
E-Check
Usw. usw.

Beispiel in der Tagespflege:
Dokumentation zur:
Ernährung
Mobilität-Sturz
Ausscheidungen
Eingewöhnung
Beratungen

Anträge und Genehmigungen
Genehmigungspraxis
Einsenden der Pflegedokumentation
Genehmigungen fehlen
Abrechnung

Welche Probleme gibt es in der ambulanten Pflege?

Finanzierung über Unterschiedliche Kostenträger SGB XI und SGB V
Pflegekassen und Krankenkassen-verschiedene
Verhandlungen und Vergütungen



GVWG.Tariftreue Gesetz

Steigende Löhne

2022: +10%

2023: Inflationsausgleichprämie

2024:+12%-14%

Profi

Kassenverhandler*innen vs.
Laien in der ambulanten
Pflege

Nur 50% Refinanzierung

dieser Steigerungen im SGB

XI (ohne Erhöhung der WP

Im SGBV 3,45%....

Wegepauschalen im SGBXI und SGB V nicht erhöht
grundsätzlich zu niedrig

127 Sekunden zum Anziehen eines Kompressionsstrumpfes incl. aller anderen Tätigkeiten

Welche Probleme gibt es in der ambulanten
Pflege?

Es fehlt das Bewusstsein für die Situation in der Gesellschaft
Über Möglichkeiten und Grenzen der Versorgung
Und der steigenden Kosten

Es fehlt der Druck aus der Basis
Und politische Unterstützung vor Ort

Aufklärung

Wenig bis keine
Zusammenarbeit und
Kooperation vor Ort

Es fehlt ein breites
Bündnis aller
kommunalen Akteure, um
auf Landes- und
Bundespolitik Druck zu
machen

Aufklärung der politischen Akteure auf Landes- und Bundesebene



Wie entscheiden wir uns?

So.....





Oder so?

Wie isst man einen
Elefanten?



...Stück für Stück....!

Vielen
Dank!

Handlungsfeld: Ambulante Versorgungsstruktur

| Maßnahme | Bildung AG Infrastruktur ambulante Versorgung mit relevanten Akteur*innen |
|----------|---|
| Ziele | <ul style="list-style-type: none">- Initiierung Austausch mit ambulanten Pflegeanbieter*innen- Monitoring der ambulanten Angebots- bzw. Versorgungsstruktur<ul style="list-style-type: none">- Transparenz der inhaltlichen, räumlichen und personellen Versorgungsstruktur- Ermittlung und Diskussion von gesetzlichen und fachlichen Entwicklungen sowie deren Auswirkungen auf die Versorgungsstruktur- Planung/Entwicklung von Maßnahmen zur Sicherstellung der ambulanten Versorgungsstruktur- Entwicklung von Innovationen/Durchführung von Projekten zur Stärkung/zum Ausbau der ambulanten Versorgungsstruktur<ul style="list-style-type: none">- Bezug auch auf Zielgruppen, wie ein Pflegeangebot für pflegebedürftige Kinder und Jugendliche- Prüfung der Entwicklung der Inanspruchnahme des Tagespflegeangebots<ul style="list-style-type: none">- ggf. Entwicklung von Maßnahmen zur Information/Vorstellung des Versorgungsangebots zur Inanspruchnahme |
| Wirkung | <ul style="list-style-type: none">- kontinuierlicher intersektoraler Austausch- Information zur ambulanten Angebots- bzw. Versorgungsstruktur |