

Vereinbarung

zwischen

der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG),

der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB),

der Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA),

der Agentur für Arbeit Hamburg,

team.arbeit.hamburg - Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II -,

und

der Hamburgischen Pflegegesellschaft e.V. (HPG)

über gemeinsame Aktivitäten zur Verbesserung des Fachkräfteangebotes in der Altenpflege („Bündnis für Altenpflege“)

In den rund 500 Pflegediensten und Pflegeheimen in Hamburg sind über 8.500 Pflegefachkräfte aus der Alten- und Krankenpflege beschäftigt. Die Altenpflege hat sich in den vergangenen Jahren als Job-Motor und zukunftssträchtiger Markt erwiesen: Die Zahl der Pflegefachkräfte hat innerhalb von sechs Jahren um 2.000 zugenommen. Damit sind die Träger von Pflegeeinrichtungen einerseits der demographischen Entwicklung mit ihrer zunehmenden Zahl an Pflegebedürftigen nachgekommen, haben aber auch den Fachkraftanteil an der Zahl der Beschäftigten deutlich erhöht.

Die Arbeit in der Kranken- und Altenpflege ist vielseitig, menschlich und bietet eine sichere Berufsperspektive. Gleichzeitig stellt sie erhebliche Anforderungen an die Belastbarkeit, so dass durch Aufgabe des Berufes oder Wechsel in die Familienphase Pflegefachkräfte aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. In der ersten Hälfte des laufenden Jahrzehntes konnte dies durch Ausbildung, Umschulung von arbeitslosen Erwachsenen, Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten, Zuwachs aus der Krankenpflege und überregionalen Zuzug nach Hamburg ausgeglichen werden. Derzeit übersteigt jedoch die Zahl der offenen Fachkraftstellen in der Hamburger Altenpflege merklich das Arbeitskräfteangebot. Die Zugangsschwellen zu Aus- und Weiterbildung haben sich zudem durch das Altenpflegegesetz des Bundes erhöht.

Unternehmerisches Denken mit Blick auf die demographische Entwicklung erfordert zwingend, dass die Pflegebranche ihren Fachkräftenachwuchs selbst durch verstärkte Aus- und Weiterbildung sichert. Diese Herausforderung haben die Pflegeeinrichtungen erkannt und angenommen. Die Rahmenbedingungen für die Ausbildung in der Altenpflege werden die Vereinbarungspartner stetig im Sinne des gemeinsamen Zieles der Fachkraftsicherung weiterentwickeln. Hierzu gehört auch, das Ansehen der Pflegeberufe in der Gesellschaft durch nachhaltige Imagearbeit zu stärken.

Die Vereinbarungspartner sehen neben dem Ausbau der Krankenpflegeausbildung darüber hinaus Handlungsbedarf für gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung des Fachkräfteangebotes in der Altenpflege.

1. Ausbildungsplätze in der stationären Pflege

Derzeit bilden 97 von 147 stationären Pflegeeinrichtungen (66%) insgesamt 590 Auszubildende in der Altenpflege aus. Dies entspricht einem Verhältnis von 3,5 Auszubildenden je 100 Plätze. 423 Ausbildungsplätze werden von Leistungsanbietern der freien Wohlfahrtspflege angeboten, 167 von privat-gewerblichen. Von den derzeit 50 nicht auszubildenden stationären Pflegeeinrichtungen sind 30 privat-gewerblich und 20 frei-gemeinnützig.¹ Zum 1.8.2008 haben rd. 265 Schüler in Hamburg die Ausbildung zur Altenpflege neu begonnen.

Die Leistungsanbieter in der Hamburgischen Pflegegesellschaft setzen sich zum Ziel, die Zahl der Schüler, die die Altenpflegeausbildung bei stationären Pflegeeinrichtungen im Ausbildungsjahr 2009/2010 beginnen um **35** auf mindestens **300** sowie im Jahr Ausbildungsjahr 2010/2011 um **weitere 65** auf mindestens **365** zu steigern.

Da die privat-gewerblichen Leistungsanbieter bisher bezogen auf ihre Platzzahl in geringerem Umfang ausbilden, streben sie an, den deutlich größeren Teil der zusätzlichen Ausbildungsverhältnisse zu schaffen.

Als zusätzliches Ziel wird angestrebt, dass ab dem Ausbildungsjahr 2010/2011 mindestens **110** stationäre Pflegeeinrichtungen (**75%**) Ausbildungsplätze in der Altenpflege anbieten.

2. Ausbildung in der ambulanten Pflege

Die Leistungsanbieter in der Hamburgischen Pflegegesellschaft streben an, die Zahl der Ausbildungsplätze und der auszubildenden Betriebe zu erhöhen.

Die Ausbildung in Verbänden ambulanter Pflegedienste soll im Rahmen eines befristeten arbeitsmarktpolitischen Sonderprogrammes der Freien und Hansestadt Hamburg durch öffentliche Mittel so finanziell gefördert werden, dass im Jahr 2009 **25** zusätzliche Auszubildende, die bis zum 30.09. keinen geeigneten Ausbildungsplatz gefunden haben, die Ausbildung zur Altenpflege in ambulanten Diensten beginnen und in 2010 noch einmal zusätzliche **75**. Die Höhe dieser Förderung soll sich auf 450 Euro je Auszubildendem und Monat belaufen. BWA, BBS und BSG setzen die Maßnahme zusammen mit der HPG um.

3. Umschulung / Konjunkturprogramm II

Im Rahmen des Konjunkturprogramms II der Bundesregierung wird die dreijährige Umschulung zur Altenpflege in den Jahren 2009 und 2010 zügig umgesetzt. Arbeitsagentur Hamburg und team.arbeit.hamburg ermitteln in Frage kommende Arbeitslose mit den entsprechenden Voraussetzungen. Die HPG bietet einen Ansprechpartner an, der den Interessenten bei Bedarf vor Beginn der Umschulung eine Hospitation in der Altenpflege organisiert. Die Maßnahmen beginnen zum 1.8.2009. Sie können in die Altenpflegeausbildung der Altenpflegeschulen integriert werden, sofern die Altenpflegeschule für diese Maßnahme zertifiziert ist.

Geplant ist, dass **möglichst 100 Arbeitslose im Zeitraum 2009 bis 2010** eine Umschulung beginnen.

4. Nachqualifizierung

Die Pflegebetriebe prüfen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Nachqualifizierung zur Altenpflege in Frage kommen. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen werden mit Unterstützung der Agentur für Arbeit umgesetzt. Unter den geltenden rechtlichen und

¹ Datenquelle: Pflegesatzdaten der BSG, Stand 1.6.2009. Die Zahl der im Pflegesatz berücksichtigten Auszubildenden entspricht dem Stand der jeweils letzten Pflegesatzverhandlung und kann im Einzelfall zwischenzeitlich erhöht worden sein.

finanziellen² Rahmenbedingungen wird angestrebt, bis zu **50** gering qualifizierte Beschäftigte von Pflegeeinrichtungen ab 2009 berufsbegleitend als Gesundheits- und Pflegeassistent oder Altenpfleger zu qualifizieren.

5. Werbung für den Beruf und die Ausbildung

Werbliche Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden in der Altenpflege werden gemeinsam vorbereitet und durchgeführt. Die Hamburger Informationstage Altenpflege im April 2009 wurden dazu genutzt, das Image der Pflege zu fördern, weitere Maßnahmen im Sinne einer zielgruppen-orientierten, professionellen Öffentlichkeitsarbeit sollen folgen. Die BSG wird weiterhin einen maßgeblichen finanziellen Beitrag hierzu leisten. Die Messe Einstieg und die Lehrstellenbörse der Handelskammer sollen systematisch genutzt werden. Die Handelskammer wird die Altenpflege gezielt in ihre Nachvermittlungsaktivitäten für Jugendliche mit einzubeziehen, die keinen Ausbildungsplatz z.B. als Arzthelferin o.ä. gefunden haben.

6. Aufstiegsförderung in der Altenpflege

Die Altenpflege als Beruf bietet Aufstiegsmöglichkeiten. Da Hamburg bereits eine bundesweit vorbildliche staatliche Fortbildungsordnung für Leitungsfunktionen erlassen hat, sind die hierauf vorbereitenden Weiterbildungsmaßnahmen förderfähig nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-Bafög“). Über die Fördermöglichkeit werden die Pflegebetriebe aktiv informiert.

7. Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Im Rahmen des ESF läuft aktuell ein Projekt „Prüfungsvorbereitung für migrierte Beschäftigte im Pflegebereich“, in dem auf die Kenntnisprüfung im Rahmen der Anerkennung ausländischer Abschlüsse vorbereitet wird. Hierauf und die entsprechenden Möglichkeiten aus WeGebAU werden die Pflegebetriebe aktiv hingewiesen.

8. Teilzeitausbildung verstärken

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Teilzeitausbildung zur Altenpflege sind vorhanden. Um die Attraktivität dieses Ausbildungsweges zu erhöhen, soll geprüft werden, auf welchem Wege die Ausbildungsvergütung in diesem Fall künftig aufgestockt werden kann, damit der Lebensunterhalt der Auszubildenden (zumeist Erwachsene mit Kindern) gesichert werden kann.

9. Initiative zur Anpassung des Altenpflegegesetzes

Durch eine Hamburger Initiative auf Bundesebene soll erreicht werden, dass der Zugang zur Altenpflegeausbildung im Einzelfall auch auf der Grundlage eines erfolgreichen Eignungstestes unabhängig vom Schulabschluss möglich wird. Über die Eignung (Prognose eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufes) soll im Einvernehmen zwischen Ausbildungsbetrieb, Altenpflegehochschule und zuständiger Behörde (BSB) befunden werden.³

Für die berufsbegleitende Qualifizierung zur Altenpflege soll eine Möglichkeit der erwachsenengerechten Verkürzung vor allem der praktischen Ausbildungsdauer geschaffen werden. Die Verkürzungsmöglichkeit soll im Wesentlichen für langjährig Beschäftigte in der Pflege und/oder für Erwachsene mit einer vorhandenen ersten Berufsausbildung greifen.

² Die Arbeitsagentur Hamburg kann derzeit die Lehrgangskosten bis zur vollen Höhe sowie die tatsächlich infolge der Qualifizierung ausfallenden Arbeitsstunden in der Regel zu 50% fördern.

³ Für die Altenpflegeschüler, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, besteht die Möglichkeit, sich ggf. im Laufe der Ausbildung für eine Prüfung zur Gesundheits- und Pflegeassistentenz zu entscheiden.

An den Ausbildungsinhalten sollen mit Blick auf die notwendige Sicherung der Qualität in der ambulanten und stationären Altenpflege keine Abstriche gemacht werden.

10. Nachhaltigkeit

Rechtzeitig vor dem Beginn des Ausbildungsjahres 2011/2012 nehmen die Vereinbarungspartner Gespräche darüber auf,

- ob die mit dieser Vereinbarung angestrebten Ziele erreicht wurden,
- inwiefern die Inhalte dieser Vereinbarung weiterzuentwickeln sind,
- wie das erreichte Ausbildungsniveau bzw. die dann veränderten Zielzahlen dauerhaft gesichert werden können.