

Protokoll zum Workshop im Rahmen der Pflegesozialplanung Nordwestmecklenburg

Thema: Fachkräftesituation in der Pflege

am Mittwoch, dem 21.08.2019, von 10:00 bis 14:00 Uhr im Darre in der Malzfabrik Grevesmühlen

Teilnehmende: Siehe Teilnehmendenliste

Begrüßung, Herr Voderberg, LK NWM

Begrüßung, Frau Wöbke Geick, LK NWM

Herr Dr. Engels stellt die Fachkräftesituation als Thema der Pflegesozialplanung und einleitende Diskussionsfragen vor (siehe Präsentation). Im Laufe der Veranstaltung berichten mehrere Referent/innen über ihre Erfahrungen mit der Problematik. Während der Vorträge und im Anschluss werden von den Teilnehmenden Zwischenfragen gestellt und Anmerkungen gemacht.

1. Einführung

Die Einführung zum Thema erläutert zunächst den Kontext der Pflegesozialplanung. Vor allem im Zusammenhang mit der Identifizierung unzureichender Pflegeangebote (derzeit und in Zukunft) entsteht die Frage, wie ausreichende Pflegeangebote von den Trägern gemacht werden können, wenn das dafür erforderliche Personal fehlt. In diesem Zusammenhang befasst sich der Workshop mit den folgenden Fragestellungen:

- Was sind die Gründe für den Fachkräftemangel, und wo müsste man ansetzen, um eine Verbesserung zu erzielen?
- Gibt es zu wenige Plätze an den Altenpflegeschulen?
- Gibt es zu wenige Bewerber - und wenn ja, warum?
- Interessieren sich die Jugendlichen zu wenig für diesen Beruf, oder sind die (zeitlich-organisatorischen, finanziellen etc.) Bedingungen zu schlecht?
- Oder werden genug Fachkräfte ausgebildet, die aber danach in Regionen mit höherem Vergütungsniveau abwandern?
- Welche Rolle spielt die Vergütung, und was ist von den neueren Initiativen auf Bundesebene zu erwarten?

Vor dem Einstieg in die Thematik werden einige Fragen angesprochen:

- Die nächste Pflegekonferenz ist am 25.09.2019 geplant. Dieser Termin sollte ggf. verschoben werden, da die Weltalzheimerkonferenz, die das gleiche Publikum anspricht, am selben Tag stattfindet.

- Die niedrige MDK (Medizinischer Dienst der Krankenkassen) Einstufung in NWM wird problematisch gesehen. In NWM ist die Pflegegrad-Einstufung des MDK relativ niedrig, weil Pflegebedürftige in NWM im Schnitt zehn Jahre jünger sind als im restlichen Bundesland (MV). Dies zeigen Zahlen aus der amtlichen Statistik. Es wird vermutet, dass dies auch an der höheren Rate an Menschen mit einer Alkoholsucht liegt. Das ISG kommentiert: Die Pflegequoten in NWM steigen erst ab einem Alter von 75 Jahren stark an. Ob die Annahmen stimmen, wird geprüft.

2. Erfahrungsberichte aus der Praxis

Die Diskussion wurde durch Erfahrungsberichte aus der pflegerischen Praxis eingeführt. Dazu gaben einen Input:

- Frau Juliane Suhrbier, Ambulanter Pflegedienst des ASB KV Wismar
- Frau Melany Kleffel, Altenpflegeschule der bb gesellschaft beruf & bildung, Wismar
- Herr K. Jagau, Altenpflegeschule des Diakoniewerks Neues Ufer, Schwerin

Eine weitere Referentin, die einen Beitrag über Erfahrungen aus Sicht der Arbeitsverwaltung zugesagt hatte (Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Schwerin), sagte ihre Mitwirkung kurzfristig ab.

1. Referentin: Frau Suhrbier, Referatsleitung, Ambulanter Pflegedienst des ASB KV Wismar

Frau Suhrbier stellt zunächst ihre Arbeit vor und berichtet dann: Es gibt zu viele ältere Pflegebedürftige und zu wenig junges Pflegepersonal. Auch wird das Nachwuchspotenzial in den Schulen als nicht ausreichend gewertet. Das führt dazu, dass die Ansprüche vonseiten der Arbeitgebenden heruntergeschraubt werden. Zudem gibt es eine hohe Fluktuation in andere Branchen aufgrund der geringen Vergütung in der Pflege. Arbeitgebende können aber nur die Beträge auszahlen, die durch die Kassen refinanziert werden. Dies ist auch ein Grund, warum so wenig im ambulanten Bereich ausgebildet wird und die Ausbildung überwiegend im stationären Bereich stattfindet, wo sie refinanziert werden kann. Wenn ambulante Dienste auf eigene Kosten ausbilden, dann müsste man dies auf die Klient/innen übertragen, dies wird aber nicht als Lösung gesehen. Die bereits jetzt schon hohen Selbstzahlerkosten sollten nicht weiter steigen. Ab dem Jahr 2020 treten aber Änderungen ein: Wenn Betriebe nicht ausbilden, muss man einen höheren Betrag in den Fond einzahlen. Dies wird dazu führen, dass dieses Geld in Auszubildende investiert wird. Weiterhin kann man Fachkräfte (FK) aus den eigenen Reihen rekrutieren. Da steckt viel Potenzial drin. So könnten z.B. Krankenpflegehelfer eine dreijährige Fachkraftausbildung anfangen. Das bindet Mitarbeitende an den Dienst und ist attraktiv. Problematisch sind auch die niedrigen Refinanzierungen der Kassen. Diese berechnen einige Leistungen sehr günstig, damit sie von Pflegehelfer/innen anstatt von FK gemacht werden, dabei sollten einige Tätigkeiten eigentlich nur von ausgebildeten FK durchgeführt werden. Für ambulante Dienste ist es zudem ein großer organisatorischer Aufwand, die Pflegehelfer/innen nachzuschulen.

Es wird darauf hingewiesen, dass Pflegehelfer/innen in den Schulen auch diese Tätigkeiten erlernen.

Es wird angemerkt, dass es neben den Pflegehelfer/innen auch viele ungelernete Helfer/innen gibt, die einen Bedarf an Nachschulungen haben, um die Qualitätsstandards zu halten. FK sind vornehmlich für Tätigkeiten mit hohen Kompetenzanforderungen zuständig, wie z.B. das Anlegen von Verbänden und die Medikamentenvergabe. Es wird vermutet, dass in Zukunft fast alle Tätigkeiten nur noch von Pflegehelfer/innen durchgeführt werden.

Von den Altenpflegeschulen wird angemerkt, dass eine große Problematik bei den Pflegehelfer/innen die niedrige Motivation der Schüler/innen und der niedrige Standard an sozialer Kompetenz ist. Schüler/innen, die eine Ausbildung als Pflegehelfer/innen machen, seien schwierig zu halten. Die Abbruchquoten sind hoch. Teilweise mangelt es an sozialer Kompetenz, Verlässlichkeit und Durchhaltevermögen. Beispiel: Aus acht Schüler/innen in der Abschlussklasse wird nur ein/e Schüler/in zur Prüfung zugelassen.

Im stationären Bereich zeigt sich ein anderes Bild. Pflegehelfer/innen sind eine gute Entlastung für die FK, auch wenn der Begleitungsbedarf hoch ist. Auch gibt es keine alternativen Lösungen. Weiterhin erhalten Fachkräfte im stationären Bereich Schichtzulagen, was ein Grund dafür sein könnte, dass FK aus dem ambulanten Bereich in den stationären Bereich wechseln. Gleichzeitig gibt es auch FK, die die ambulante Pflege priorisieren. Es besteht Einigkeit darin, dass es bezüglich der Beliebtheit keine Schieflage zwischen ambulantem und stationärem Bereich gibt.

ISG fasst zusammen: Es gibt also einen Unterschied zwischen FK und Pflegehelfer/innen und eine Verlagerung von Aufgaben, die ehemals von FK und heute von Pflegehelfer/innen durchgeführt werden. Vorteil: Entlastung für FK, Nachteil: Pflegehelfer/innen-Auszubildende sind anders strukturiert und haben einen hohen Betreuungsbedarf.

Ein weiteres Problem ist die Anerkennung von pflegeähnlichen und ausländischen Abschlüssen z.B. bei Person mit medizinischer oder physiotherapeutischer Ausbildung und/oder FK aus Osteuropa. In der Pflege dürfen diese teilweise nur Aufgaben von Pflegehelfer/innen übernehmen, obwohl sie hochqualifiziert und teilweise sehr erfahren sind. Eine Prüfung, durch die die Erfahrung schnell anerkannt wird, wäre machbar und lösungsorientiert. Dafür benötigt die Pflege Hilfe aus der Politik. Weiterhin sind die unterschiedlichen Kosten für Pflegeleistungen in den Bundesländern problematisch. In MV sind die Kosten besonders niedrig. Für einen ausgeführten Toilettengang werden für den ambulanten Dienst nur 1,99 Euro berechnet, dies ist unangemessen für den Aufwand.

Durch das Pflegelöhneverbesserungsgesetz ab dem 1.1.2020 sollen die Ost/West-Unterschiede ausgeglichen werden. Teilweise erhält eine FK im Osten 20% weniger Lohn als eine FK im Westen. Ferner ist auch die mediale Darstellung der FK in der Pflege meist sehr schlecht. Dies schreckt junge Menschen ab, den Pflegeberuf zu ergreifen. Eigeninitiative in der Imagepflege ist wichtig. Beispiel für bestehende Imagekampagne für FK: „Pflege macht Spaß, ich mache gerne Pflege“.

Man ist sich einig darin, dass der Beruf der Pflege nicht mehr dieselbe Anerkennung erhält wie früher. Die Dorfkrankenschwester hatte früher eine viel höhere Anerkennung, FK in der Pflege nicht mehr. Der Pflegeberuf hat - auch wegen mangelnder Unterstützung durch die Politik - kei-

Pflegesozialplanung im Landkreis Nordwestmecklenburg

nen hohen Stellenwert, weil suggeriert wird, dass Pflege jeder machen kann. Dabei benötigt die Pflege spezielle Kompetenzen, wie z.B. Höflichkeit. Dies sind Werte, die jungen Menschen nicht mehr vermittelt werden. Nicht jeder kann diesen speziellen Beruf ausüben.

Ein Grund für das Image sei auch, dass Pflegeberufe sehr zurückhaltend dargestellt werden. Man müsste mehr Veranstaltungen machen. Ferner ist es kritisch, dass viele FK nicht mehr bereit sind, im Schichtdienst zu arbeiten, da sie einen hohen Marktwert haben und deshalb die Ansprüche steigen. Das führt zu Schwierigkeiten bei der Organisation des Schichtplans.

Vonseiten der Altenpflegeschulen wird angemerkt, dass Schüler/innen mehrfach belastet sind. Sie müssen Schule, Arbeit und Familie miteinander vereinbaren, was nicht immer gelingt. Altenpflege-Schüler/innen kommen dabei an ihre Grenzen. Insbesondere bei Schüler/innen mit Kindern bzw. Alleinerziehenden ist die Abbruchquote hoch. Zudem kommt es in der Praxis vor, dass Schüler/innen die durch die Schule verpassten Arbeitstage, entgegen den gesetzlichen Regelungen, in den Abendstunden oder am Wochenende nacharbeiten müssen.

ISG resümiert: Die Möglichkeit der Einflussnahme auf die mediale Darstellung der Pflege ist beschränkt. Dort werden häufig nur die schwierigen Fälle dargestellt. Was jedoch beeinflusst werden kann, ist die Selbstdarstellung. Darauf sollte der Fokus liegen.

Es wird berichtet, dass vonseiten der Jobcenter Langzeitarbeitslose in die Pflege vermittelt werden. Dies sei nicht die Lösung. Die Pflege braucht junge Menschen, junge Auszubildende, die jedoch für die ambulante Pflege nicht zur Verfügung stehen, weil die Pflege in Krankenhäusern attraktiver ist. Es wird erneut das Problem der Auszubildenden in der ambulanten Pflege angesprochen. Die Ausbildung ist so konzipiert, dass man im Betrieb alle Bereiche kennenlernt, wenn jedoch nur ambulante Pflege angeboten wird, hat man das Problem der Refinanzierung von Auszubildenden. Das Resultat ist, dass die ambulante Pflege mit ihren Spezifika in der Ausbildung zu kurz kommt.

2. Referentin: Frau Kleffel, Altenpflegeschule der bb gesellschaft beruf & bildung, Wismar

Frau Kleffel ergänzt den Praxisbericht aus der Perspektive einer Altenpflegeschule, deren Schwerpunkt in der Umschulung und Weiterbildung liegt. Die Anzahl der Pflegeschüler/innen nimmt kontinuierlich ab. Früher gab es noch große Klassen mit 20 Schüler/innen, bis zum Jahr 2015 waren es noch 10-15 Schüler/innen pro Klasse und mittlerweile nur noch rund 10 Schüler/innen. Manchmal sei die Klassengröße so klein, dass man eine Klasse nicht starten könne. Um Schüler/innen anzuwerben, gibt es einen regen Austausch mit den Jobcentern. Es besteht im Allgemeinen eine zu geringe Nachfrage, ein zu geringes Interesse vonseiten der Schüler/innen trotz Anwerbung in allen Schulformen und Werbung für Praktika.

Weiterhin wird angemerkt, dass die Beschäftigung von Praktikanten Zeit für eine intensive Begleitung braucht und diese knapp ist.

3. Referent: Herr Jagau, Altenpflegeschule des Diakoniewerks Neues Ufer, Schwerin

Die Altenpflegeschule des Diakoniewerks Neues Ufer bildet 250-270 Schüler/innen aus, deren Anzahl ist steigend. Zu den diskutierten Aspekten ergänzt Herr Jagau: Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen ist wichtig. Es wird über eine Bewerber/in mit Uniabschluss berichtet, die Erfahrung in der Krankenhausleitung hatte, der aber in Deutschland nur der Realschulabschluss anerkannt wurde. Zudem zeigt die langjährige Erfahrung mit Schüler/innen, dass das Bildungsniveau der Realschulabgänger/innen deutlich niedriger ist als vor 20 Jahren, auch das Sozialverhalten hat sich verschlechtert. Aus einer Umfrage von 5- bis 10-Jährigen in der Stadt Schwerin ging hervor, dass 40% Mobbing- und Gewalterfahrung gemacht haben, 20% sogar als Täter/in. Das sind die Auszubildenden von heute, diese müssen anders aufgefangen werden, sonst verliert man sie. Aufgrund der Problematik ist geplant, eine/n Sozialarbeiter/in einzustellen. Weiterhin wird kritisiert, dass die Agentur für Arbeit zu wenig Fördermittel bereitstellt: „Es gibt welche, die gefördert werden könnten, aber dies passiert nicht.“ Man bemüht sich um die Refinanzierung der Stelle eines Sozialarbeiters, das Ergebnis ist aber noch offen, dabei ist die Stelle dringend notwendig. Derzeit benötigen ca. 30 Schüler/innen soziale Hilfe.

ISG fragt nach: Dass die Schülerzahlen gestiegen sind, ist positiv zu bewerten. Bleiben die Absolvent/innen in der Region?

Die meisten möchten bleiben, einige möchten in anderen Regionen arbeiten. Einige Betriebe gehen auf ihre Auszubildenden zu und versuchen sie zu halten, das hilft sehr. Auch die Planung von Freizeit ist ein wichtiger Faktor, um die FK zum Bleiben zu bewegen. Dies gestaltet sich aber sehr schwierig. Langfristige Urlaubs- und Freizeitplanung ist kaum möglich in der Pflege.

Es wird angemerkt, dass neben der Anwerbung von jungen FK das Behalten erfahrener FK wichtig ist. Die Verweilzeit in der Pflege muss verlängert werden, diese liegt derzeit bei rund acht Jahren. Dabei ist die Geldfrage nicht die dominierende in der Pflege, sondern dass es zu wenig Mitarbeiter/innen gibt und der Arbeitsdruck entsprechend hoch ist. Neue FK müssen refinanziert werden. Es wird erneut angemerkt, dass die Anwerbung aus dem Ausland eine Chance ist. Sprache ist dabei der Schlüssel, damit Kontakt zwischen FK und Klient/innen hergestellt werden kann. Es wird nur über wenige Fälle berichtet, in denen schlechte Erfahrungen gemacht wurden.

Es wird über ein Projekt in Albanien berichtet, in dem FK oder Studierende der Pflege sprachlich auf den Einsatz in Deutschland vorbereitet und in Deutschland weiter durch Patenschaften begleitet wurden. Damit wurden gute Erfahrungen gemacht, nur wenige sind wieder zurück ins Heimatland gegangen. Kritisiert wird, dass es für solche Projekte keine Refinanzierungsmöglichkeiten gibt. Es sollte Möglichkeiten geben, dass solche Projekte gefördert werden. Weiterhin wird erneut der niedrige Personalschlüssel in MV kritisiert. Um für FK finanzielle Anreize zu schaffen, wird berichtet, dass in der Einrichtung der Stand-By-Dienst und das Einspringen vergütet werden. Das führe zu mehr Planungssicherheit für die FK, mache aber die Pflege teuer. Die Motivation sei ansonsten zu gering, um spontan einzuspringen.

Es wird angemerkt, dass nicht jeder Betrieb sich Einspringprämien leisten kann. Diese müssten refinanzierbar sein.

Pflegesozialplanung im Landkreis Nordwestmecklenburg

Es wird von überfordernden Arbeitssituationen berichtet, z.B. dass 25 Personen in der Früh- schicht von einer Person gewaschen werden sollen. Teilweise wird eine ganze Station nachts gewaschen, weil dies sonst nicht zu bewältigen wäre. Das treibt die Personen raus dem Beruf, viele FK finden den Beruf in der Arbeit mit den Menschen schön, die Rahmenbedingungen stimmen aber nicht. Die mangelnde Planbarkeit führt zu mangelnder Motivation.

Man muss FK kreativer anwerben. Umschulungen sollten angeboten werden, damit FK und Pflegehelfer/innen mehr Befugnisse haben. In Deutschland sollten flächendeckend gleiche finanzielle Bedingungen vorherrschen. Um neue Mitarbeiter/innen einzuarbeiten/zu betreuen, braucht man mehr zeitlichen Spielraum (Azubis, Praktikanten, Pflegehelfer/innen). Es müsste zudem Raum geschaffen werden, um Schule und Arbeit miteinander vereinbaren zu können.

Von der Attraktivität her gibt es keine systematischen Unterschiede zwischen ambulantem und stationärem Bereich. Präferenzen der Schüler/innen zeigen sich schon in der Ausbildung. Im ambulanten Bereich stellt jedoch die Parkplatzsituation in einigen Gebieten eine Herausforderung dar. Eine Lösung wäre ein kostenloser Jahresparkschein, der von der Kommune ausgestellt wird. Dies wurde einmal in Schwerin probiert, ist jedoch an bürokratischen Hürden gescheitert. Es wird vereinbart, dies für den LK NWM anzugehen.

Es müssen weitere Anreize geschaffen werden, um den Pflegeberuf attraktiver zu machen, z.B. durch zusätzliche Angebote (Yoga-Angebote, Gutscheine für ein Fitnessstudio usw.). Hierzu wird berichtet, dass zunächst das Interesse an solchen Angeboten groß sei, dieses aber nach einiger Zeit abnimmt, da die Arbeitsbelastung zu groß sei. Prämiensysteme (Tankgutschein, vergünstigte elektronische Geräte usw.) sind eine gute Möglichkeit, die Arbeit der FK wertzuschätzen. Man muss jedoch die wichtigen Rahmenbedingungen ändern: Freie Zeit sei den Mitarbeiter/innen mehr wert als Geld.

Es wird angemerkt, dass man nicht sicher sagen kann, ob die Gutscheinsysteme wirken. Man müsste dies durch eine Personalbefragung überprüfen, das ist jedoch mit den bisherigen standardisierten Fragebögen der Berufsgenossenschaft nicht ausreichend messbar.

Die Arbeitszeiten sowie die Gestaltung des Dienstplans sind ein zentrales Problem, da jeder Krankheitsfall zu einer Mehrbelastung für die übrigen Mitarbeiter/innen führt. Dabei wird genannt, dass verschiedene Dienstplanungsmodelle getestet wurden, was jedoch nicht zur langfristigen Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen führte. Letztlich ist man wieder zum alten Dienstplanmodell übergegangen. Ein Lösungsansatz wäre, die Dienstplanung in die Hände der Mitarbeiter/innen zu geben. Es wird berichtet, dass dieser Ansatz im stationären Bereich zu einer höheren Zufriedenheit geführt hat. Ein weiterer Lösungsansatz wäre das bereichsübergreifende Suchen nach Einspringkräften.

Aus dem ambulanten Bereich wird berichtet, dass im Krankheitsfall Einspringkräfte bereichsübergreifend gesucht werden. So könne auf einen größeren Pool an Mitarbeiter/innen zurückgegriffen werden.

Eine weitere Möglichkeit, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten, wären familienfreundliche Arbeitszeiten. Dabei herrscht Uneinigkeit, inwieweit dies überhaupt umsetzbar ist. Pflege wird

zu jeder Tages- und Nachtzeit gebraucht. Ein Dienst berichtet, dass bei ihnen nur FK Spätschichten übernehmen und dann im Anschluss Notdienst haben.

In diesem Zusammenhang werden auch Teildienste diskutiert. Diese sind im stationären Bereich fast gänzlich verschwunden, im ambulanten Bereich gibt es noch vereinzelt Betriebe, die Teildienste anbieten, die Anzahl ist jedoch rückläufig.

3. Zusammenfassung und Abschlussdiskussion

Nach einer Mittagspause wurde eine Abschlussdiskussion geführt mit dem Ziel, auch Handlungsmöglichkeiten auf kommunaler Ebene zu identifizieren. Zum Einstieg präsentierte das ISG eine Reihe von Stichpunkten, die im Verlaufe des Vormittags diskutiert worden waren:

- Bildungsniveau und Sozialkompetenzen der Azubis haben sich verschlechtert
- Delegation von Fachkräften auf Helfer wirkt erleichternd, aber dies sind z.T. Personen mit hohem Bedarf an Begleitung (Sozialarbeiter einstellen – wie refinanzierbar?)
- Image der Pflege schlecht – eigene Initiativen zur Verbesserung; Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung aufzeigen (Imagekampagnen finanziell einplanen)
- In Schulen für den Beruf werben (7./8. Klasse)
- Ausbildung umfassend gestalten, insbesondere auch häusliche Pflegesituation in der Ausbildung stärker gewichten
- das Ineinandergreifen von Schule und Praxis sichern, d.h. Schulzeiten freihalten, keine Nacharbeit der Unterrichtszeit
- Anerkennung von Abschlüssen verbessern: Arzthelferin, ausländische Abschlüsse
- regionale Vergütungsunterschiede ausgleichen
- Fachkräfte halten, die da sind
- Nicht nur Vergütung, sondern Rahmenbedingungen ändern: Belastungen reduzieren, Mitarbeiter in Dienstplanung einbeziehen, verlässliche Lebensplanung über bestimmten Zeitraum ermöglichen, Pausenzeiten garantieren, familienfreundliche Dienstzeiten
- Mitarbeiter-Zufriedenheit erfragen und verbessern
- Prämiensystem: Gutscheine/ finanzielle Anreize für Übernahme von Vertretungsdiensten; Stand-By-Zeiten vergüten
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Kurse etc. fördern, Mitarbeiter zur Nutzung motivieren
- Parkscheine für ambulante Pflegekräfte: Unterstützungsmöglichkeit der Kommune.

Ausgehend von diesen zusammenfassenden Stichpunkten wurde folgendes diskutiert:

- Aus einer Altenpflegeschule wird die Idee geäußert, dass eine Erweiterung um mehr medizinische Aufgaben den Altenpflegeberuf aufwerten würde. Das sind die Aspekte, für die die Schüler/innen sich begeistern würden. Derzeit wird dabei auf externe Wundschwestern zurückgegriffen.
- Um die Aufgaben einer externen Wundschwester im eigenen Betrieb übernehmen zu können, fehlt es an der Ausstattung und den Finanzen. Die Betriebe werden nicht dafür

Pflegesozialplanung im Landkreis Nordwestmecklenburg

bezahlt, diese Aufgaben zu übernehmen. Zudem würde eine Umschulung Geld kosten und die Ausfallzeiten müssten miteinkalkuliert werden. Wundschwestern seien zudem eine gute Hilfe/eine große Entlastung für die FK. Mehr medizinisches Vorwissen wäre dennoch willkommen.

- Zu den Kapazitäten in den Altenpflegeschulen wird angemerkt, dass diese derzeit ausreichend sind. Man muss jedoch die Veränderungen im nächsten Jahr abwarten. Es könnten Schulen geschlossen werden, weil gerade kleine Schulen nicht alle Bereiche abdecken können.

Folgende Handlungsempfehlungen werden vorgeschlagen:

- Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen aus anderen Bereichen, wie z.B. bei Arzthelfer/innen. Dazu müsste ein Antrag beim Landesprüfungsamt für Heilberufe gestellt werden. Personen mit medizinischer Grundausbildung sollen dem medizinischen bzw. pflegerischen Bereich erhalten bleiben.
- Ausländische Pflegekräfte ausbilden. Damit wurden gute Erfahrungen gemacht. Teilweise sind diese über ein Praktikum in die Pflege gekommen. Dennoch soll auch in den eigenen Reihen möglichst frühzeitig geworben werden. Man muss in die Schulen gehen und für den Beruf werben.
- Die Kassen sollen die Vergütung von FK steigern und deutschlandweit angleichen, dies soll jedoch nicht auf Kosten der Klient/innen gehen, der Eigenanteil ist bereits jetzt für viele Klient/innen belastend. Dies ist ein wichtiger Punkt.
- Der LK NWM soll einen kostenfreien Jahresparkschein für ambulante Dienste bereitstellen.
- Die Dokumentation der heutigen Sitzung soll an das Sozialministerium übergeben werden, um auch Initiativen zur Verbesserung der Fachkräftesituation auf Landesebene anzustoßen.

Um etwa 14:00 Uhr wurde der Workshop beendet. Die Veranstalter ISG und Kreisverwaltung dankten den Teilnehmenden für ihre Beiträge und kündigten an, in absehbarer Zeit die Präsentation und einen Protokollentwurf zu versenden.

Anlagen:

- Präsentation
- Teilnehmendenliste