

Ulf Benedix

Anforderungen an Hilfskräfte in der Pflege

Neue Herausforderungen für die Sicherung der
Personalversorgung in der Langzeitpflege

Policy-Brief Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 6 | Januar 2023



**FORSCHUNG
& TRANSFER**

1 Zum Hintergrund

Mit der Einführung eines neuen Personalbemessungsverfahrens für die stationäre Langzeitpflege (Projekt PeBeM 2020) wird erstens eine neue Aufgabenverteilung zwischen Fach- und Hilfskräften notwendig. Zweitens werden Pflegehilfskräfte zukünftig mehr Aufgaben übernehmen. Drittens wird, ausgehend vom Stand 2019, ein bundesweiter Mehrbedarf an ausgebildeten Hilfskräften von 69 Prozent festgestellt.

Das Projekt „Pflegeassistent+“ sollte die Ausgangs- und Erfolgsbedingungen für diesen Veränderungsprozess in der Bremer Langzeitpflege identifizieren und Handlungsempfehlungen entwickeln. Gefragt wurde, mit welcher Qualifikationsstruktur die Einrichtungen in diesen Prozess starten und welche neuen Kompetenzanforderungen und Qualifizierungsbedarfe sich an die Pflegehilfskräfte richten. Hierzu waren die bestehenden Ausbildungswege qualitativ und quantitativ in Bezug auf die veränderten Bedarfe zu bewerten. Da Pflegehilfskräfte nur bei ausreichender Attraktivität ihrer Arbeit auch in der Pflege verbleiben werden, wurden auch deren aktuelle Arbeitsbedingungen in den Blick genommen.

2 Methodik

Die Forschungsfragen wurden im Jahr 2021 in einem mehrstufigen Vorgehen bearbeitet. Es umfasste vor allem die Auswertung statistischer Daten, eine Onlinebefragung stationärer Einrichtungen, Gespräche mit Branchenexpert:innen sowie Interviews mit Einrichtungsleitungen und Beschäftigten.

- An der Einrichtungsbefragung haben 54 Einrichtungen teilgenommen. Das sind rund 50 Prozent der angeschriebenen Gesamtheit von 105 Einrichtungen in der Langzeitpflege im Land Bremen.
- An den Interviews mit Expert:innen waren sechs Einrichtungsleitungen, zwei betriebliche Interessenvertretungen und drei beschäftigte Pflegehilfskräfte beteiligt.

Zur Beratung und Unterstützung des Projekts wurde ein Beirat aus Expert:innen mit Vertreter:innen von Verbänden, Verwaltung und Politik eingerichtet.

3 Ergebnisse der Studie

Unterhalb des Fachkräfteniveaus finden sich vorwiegend Kräfte mit geringer formaler Qualifikation

Im Rahmen der Onlinebefragung konnte zum ersten Mal die aktuell bestehende formelle Qualifikationsstruktur in den Einrichtungen unterhalb des Fachkräfteniveaus erhoben werden. Demnach stellen Hilfskräfte mit zweijähriger und einjähriger Ausbildung weniger als ein Drittel der Pflegehilfskräfte, die Mehrheit hat nur eine sehr kurze Qualifizierung durchlaufen und wird angeleitet.

Steigende Anforderungen erfordern Ausbildung anstelle individueller Ad-hoc-Anleitung

Die Einrichtungen erwarten, dass sich bei vermehrtem Einsatz von Hilfskräften höhere Anforderungen an diese Beschäftigtengruppe richten. Vor allem die Weiterentwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen wird als sehr wichtig angesehen.

Derzeit werden Hilfskräfte in der stationären Langzeitpflege meist punktuell und individuell angeleitet, um Fachkräfte von Aufgaben zu entlasten. Dieses Verfahren gilt unter Qualitätsgesichtspunkten als wenig nachhaltig und ineffektiv. Zweckmäßig wäre hingegen eine berufliche Ausbildung, die das erforderliche Wissen strukturiert und verlässlich vermittelt.

Aktuelle Ausbildungszahlen können den Bedarf nicht decken

Laut Schätzungen des Gesundheitsberufe-Monitorings für das Land Bremen (Huter et al. 2022) kann der in den kommenden Jahren entstehende Personalmehrbedarf an ausgebildeten Pflegehilfskräften mit den aktuellen Ausbildungszahlen von ca. 60 Absolvent:innen pro Jahr nicht gedeckt werden. Bei Fortschreibung des Status quo entstünde eine stetig wachsende Deckungslücke, die 2035 bei 510 fehlenden ausgebildeten Kräften liegen würde. Mit der Einführung des neuen Personalbemessungsverfahrens öffnet sich, je nach Umfang der Refinanzierung des damit nachweisbaren Personalbedarfs, ein zusätzlicher Mehrbedarf von bis zu 1.000 Pflegehilfskräften mit mindestens einjähriger Ausbildung.

Unzureichende Sprachkenntnisse behindern Beschäftigung und Ausbildung in der Pflegehilfe

Eine adäquate Interaktion, Kommunikation und Informationsweitergabe sowohl zwischen Bewohner:innen, Angehörigen und Pflegekräften als auch im Pflegeteam selbst erfordert gute sprachliche Kompetenzen. Das vorhandene Sprachniveau erweist sich jedoch vielfach als Hürde für die erfolgreiche Bewältigung der Anforderungen einer Ausbildung oder für eine Höherqualifizierung der beschäftigten Pflegehilfskräfte.

4 Maßnahmen und Empfehlungen für Zielgruppen

Ausbildung im Helfer:innenbereich quantitativ ausbauen

Um den Bedarf an qualifizierten Hilfskräften zu decken, müssen die Ausbildungsaktivitäten schnell und deutlich gesteigert werden. Weitere Finanzierungsmöglichkeiten jenseits von Bildungsgutscheinen (und Sonderlösungen wie den von Spahn-II-Stellen) müssen entwickelt und durch Refinanzierung abgesichert werden. Das Land Bremen sollte sich an der Finanzierung der Ausbildungskosten beteiligen, bis eine bundeseinheitliche Lösung gefunden wurde.

Ausbildungsstrukturen an die heutigen Anforderungen anpassen

Als Antwort auf die veränderten Anforderungen ist eine vereinheitlichte, generalistisch ausgerichtete Ausbildung für Pflegehilfskräfte anzustreben:

- Die generalistische Ausrichtung der Pflegehilfeausbildung würde den Pflegehilfskräften fachlich einen besseren Anschluss an die Fachkraftausbildung und eine Verkürzung der Fachkraftausbildung um ein Jahr bieten. Damit könnte das Potenzial der Hilfskräfte auch für die Deckung des Fachkräftebedarfs nachhaltig besser erschlossen werden.
- Nur generalistisch ausgebildeten Pflegehilfskräften steht die Arbeit in allen Tätigkeitsfeldern der Pflege offen und ermöglicht diesen damit ein Höchstmaß an vertikaler und horizontaler Mobilität. Berufliche Sackgassen in der Pflege würden vermieden.

Diese Ziele lassen sich nur in einer zweijährig angelegten Ausbildung erreichen. Da die Zugangsschwelle für die Ausbildung niedrig bleiben sollte und deutlich mehr Auszubildende als bisher gewonnen werden müssen, sind zusätzliche Unterstützungsangebote für die Auszubildenden erforderlich. Auch diese ließen sich besser im Rahmen einer weniger zeitlich gedrängten zweijährigen Ausbildung umsetzen.

Vereinheitlichung der Assistenzausbildung vorantreiben

Die Regierungskoalition im Bund strebt eine einheitliche Assistenzausbildung an, um den aktuellen Flickenteppich bei den Pflegehilfeausbildungen zu überwinden. Auch der Verständigungsprozess der Länder im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz kann seitens der beteiligten Senatsressorts genutzt werden, um einen anschlussfähigen zweijährigen Standard für die Pflegeassistenz neu zu definieren.

Mit der „Gesundheits- und Krankenpflegehilfe g.A.“ existiert in Bremen bereits ein generalistisch ausgerichtetes und anschlussfähiges Modell. Mit der Ausweitung der Kapazitäten unter Einbindung der Altenpflegeeinrichtungen als Träger der Ausbildung könnte das Land Bremen ein sichtbares Signal zur Aufwertung einer qualifizierten Pflegeassistenzarbeit setzen.

Sprachförderung ausbauen

Um auch Interessierten ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse einen Weg in die Pflegeausbildung zu eröffnen, sind im Land Bremen mehr Angebote für einen ausbildungsvorbereitenden professionsbezogenen Spracherwerb erforderlich.

Eine verbindliche und gute Bezahlung für die Langzeitpflege entwickeln

Zwischen Akut- und Altenpflege bestehen immer noch sichtbare Entlohnungsunterschiede. Angesichts der großen Personalbedarfe auch in der Akutpflege wird dies für die Langzeitpflege zum Problem werden. Zur Sicherung der Attraktivität der Arbeit in der Langzeitpflege müssen Vergütungsstrukturen entwickelt werden, die Anreize für die Höherqualifizierung bieten und die Lohnunterschiede zwischen Alten- und Akutpflege überwinden. Mit der Weiterentwicklung des Tarifvertrags Pflege in Bremen (TVPfIB) könnten die daran beteiligten Tarifpartner neue Maßstäbe setzen und auf eine Tarifbezahlung mit attraktiven Vergütungen auch im Hilfskraftbereich hinwirken.

5 Literaturhinweise

Benedix, Ulf (2022): Pflegehilfskräfte in der stationären Langzeitpflege. Herausforderungen vor der Einführung eines neuen Personalbemessungsverfahrens – eine Bestandsaufnahme, Reihe Arbeit und Wirtschaft Ausgabe 39, Juni 2022. Hrsg.: Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) und Arbeitnehmerkammer Bremen.