



Berufsperspektiven
und aktuelle Trends
im Bereich
Pflege und Gesundheit

Pressespiegel I / 2009



Index

- 1 Neue Förderung für Ausbildung in der Altenpflege
Quelle: 06.03.2009 http://www.mittelbayerische.de/maerkte/karriere/beruf-karriere/artikel/neue_foerderung_fuer_ausbildun/367201/neue_foerderung_fuer_ausbildun.html
- 2 Altenpflegerin/Altenpfleger
Quelle: 18.03.2009 http://healthcare.monster.de/11297_de-DE_p1.asp
- 3 Moderne Altenpflege – Ausblick, Trends und Entwicklung
Quelle: 04.03.2009
<http://www.modernealtenpflege.de/Berufsbild/Berufsaussichten/berufsaussichten.html>
- 4 Neue Nischen finden
Quelle: 13.01.2008 <http://www.tagesspiegel.de/magazin/karriere/Pflegekraefte;art292,2454666>
- 5 Berufswunsch Altenpfleger/in
Quelle: 19.03.2009 <http://www.ard.de/themenwoche2008/wirtschaft/altenpflege/-/id=742954/nid=742954/did=758066/1c43aqp/index.html>
- 6 Konjunkturunabhängiges Nachfrageplus im Gesundheits- und Sozialwesen
Quelle: März 2009
http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/topten/topten_maerz2009.pdf
- 7 Arbeitsmarkt Gesundheitswesen – Krankenhaus Trend 2009: Deutsche Kliniken bauen ambulante Versorgung aus
Quelle: 08.05.2009 <http://crosswater-job-guide.com/wp/archives/1885#more-1885>
- 8 Trotz Finanzkrise: Unternehmen investieren weiter in betriebliche Gesundheit
Quelle: 09.02.2009 <http://www.gesundheitswirtschaft.info/content/view/3514/416/>



1 Neue Förderung für Ausbildung in der Altenpflege

“Das ist ein Meilenstein für die gesamte Altenpflegefortbildung in Deutschland!” Mit diesen Worten begrüßte Bernd Meurer, Präsident des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) das im Bundesrat verabschiedete Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), besser bekannt unter dem Stichwort “Meister-BAföG”. [...] Durch eine Gesetzesänderung ist erreicht worden, dass eine Förderung auch erstmals in der Altenpflege möglich ist.

[...] “Qualifizierte Altenpflegerinnen und Altenpfleger werden, gerade in Zeiten eines gravierenden Fachkräftemangels, händeringend gesucht. Attraktivere Fortbildungsmöglichkeiten, wie sie durch das neue Gesetz auf den Weg gebracht werden, sind daher als persönliches Sprungbrett für engagiertes Personal – über alle Altersgruppen hinweg – in einer Branche zu bewerten, die nachweislich ein Jobmotor ist. Auf der anderen Seite werden die Einrichtungen sinnvoll in ihrem Anliegen unterstützt, die Pflegequalität durch qualifiziertes Personal weiterzuentwickeln.”

Laut der Gesetzesänderung wird im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen förderfähig, wenn bei Präsenzlehrgängen die fachlich zuständige Landesbehörde am Sitz des Trägers – und bei Fernunterrichtslehrgängen die staatliche Zentralstelle für Fernunterricht – bestätigt, dass die Fortbildung inhaltlich im Wesentlichen einer Fortbildungsregelung eines anderen Bundeslandes in diesem Bereich entspricht. Voraussetzung für den Erhalt des “Meister-BAföGs” ist dabei der Nachweis einer abgeschlossenen, mindestens zweijährigen Ausbildung. Zudem muss die Fortbildung öffentlich-rechtlich (d. h. durch das zuständige Landesministerium oder eine andere staatliche Behörde) anerkannt sein bzw. einen entsprechenden Abschluss vorweisen.

Bei dem notwendigen Länder-Vergleich handelt es sich um eine übergangsweise eingesetzte “Hilfskonstruktion”, die eine Förderung nach dem neuen Gesetz auch in Ländern, in denen bislang keine entsprechenden landesrechtlichen Regelungen im Bereich der Aufstiegsfortbildungen für Altenpflegekräfte bestehen, ermöglicht. Sollte z. B. eine Fortbildung zur Pflegedienstleitung im Rahmen eines 460-Stunden-Kurses anerkannt sein, könnte eine entsprechende Förderung in Anspruch genommen werden. [...]

2 Altenpflegerin/Altenpfleger

Am Ende der Altersskala werden Altenpfleger/innen gebraucht, die sich mit den Gebrechen älterer Menschen auskennen und sie betreuen – unabhängig davon, ob sie in einem Altersheim oder noch zu Hause wohnen. Altenpfleger/innen werden darin eigens geschult. Da die Patienten oft chronisch krank sind, müssen Altenpfleger auch



medizinisches Grundwissen haben – wie auch die Gesundheits- und Krankenpfleger. Neben der Arbeit mit dem Patienten, gibt es darüber hinaus Jobs, die sich im Bereich der Organisation befinden. Hier ermitteln ausgebildete Altenpfleger/innen, wie selbstständig alternde Patienten noch sind. Bei dieser Untersuchung stellen sie ihren Pflegebedarf fest.

Angesichts des demografischen Wandels stehen die Jobaussichten für angehende Altenpfleger/innen gut. Da es in Zukunft immer mehr ältere Menschen geben wird, sagen Krankenkassen und Altenpflegeheime in den kommenden Jahren ein erhöhtes Pflegaufkommen voraus. [...]

3 Moderne Altenpflege – Ausblick, Trends und Entwicklung

Seit dem 01.08.2003 ersetzt ein einheitliches Bundesgesetz zur Altenpflegeausbildung die bisher 17 unterschiedlichen Regelwerke der einzelnen Länder. Es lehnt sich an die Struktur des Krankenpflegegesetzes an und regelt bundesweit einheitlich den Zugang zum Beruf Altenpfleger/in, der nunmehr den Heilberufen zuzuordnen ist. Durch die Neuordnung der Berufsausbildung wird der Beruf attraktiver gemacht; ein klares Berufsbild wurde geschaffen. [...]

Veränderungen in der Altenpflege

Wer sich um anspruchsvollere Aufgaben – etwa in Pflegeleitung, -management – bewirbt, steht oft im Wettbewerb mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Pflegeberufen: Zunehmend werden Positionen in diesem Bereich in Stellenausschreibungen in der Altenhilfe gleichermaßen Altenpflege- wie Krankenpflegefachkräften angeboten. Das kommt auch im praktischen Pflegebereich nicht selten vor, zum Beispiel dann, wenn offene Stellen in der Altenpflege nicht schnell genug besetzt werden können. Ursache für diese Entwicklung des Altenpflegeberufs ist vor allem die demographische Entwicklung in unserer Gesellschaft. Gerade die Anzahl Hochbetagter ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. So werden 13 Prozent aller Frauen 90 Jahre und älter, und 4,7 Prozent aller Männer erreichen das Alter von 90 Jahren. Der Anteil der über 60-jährigen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland wird im Jahre 2030 bei ca. 35 Prozent liegen. Die Zahl Alleinlebender, die im Alter von keiner Familie versorgt werden, steigt. Dieser Entwicklung wurde mit dem Ausbau von Infrastrukturen für alte Menschen Rechnung getragen. Dazu gehören unter anderem kommunale Altenpläne, Sozialstationen, Begegnungsstätten, Hilfsdienste und Versorgungsnetze, die außer der stationären auch teilstationäre und ambulante Betreuung umfassen. [...]



Weiterbildungsberufe

Für examinierte Altenpfleger/innen gibt es derzeit über 50 Weiterbildungsqualifikationen [...] Gegenwärtig besteht eine Tendenz dahingehend, dass die Berufsangehörigen ihren Beruf nach kurzer Zeit verlassen – auch mit Hilfe eines dieser neuen Weiterbildungsberufe. Der Ausgangsberuf scheint sich langsam aufzulösen, an seine Stelle treten neue Berufsprofile.

4 Neue Nischen finden

Wenn von Berufen mit Zukunft die Rede ist, denken viele an Technik, IT oder Naturwissenschaften. Doch auch ein ganz anderer Bereich bietet gute Chancen: die Pflege. Etwa zwei Millionen pflegebedürftige Menschen gibt es laut Pflegewissenschaftler Michael Isfort derzeit in Deutschland. Hinzu kommen etwa drei Millionen Hilfsbedürftige – Tendenz steigend. „Durch die demographische Entwicklung gibt es einen Riesenbedarf an Fachkräften“, erklärt der stellvertretende Geschäftsführer des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung in Köln. Wer sich konsequent weiterbilde, habe die besten Chancen.

Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass Menschen, die eine berufliche Weiterbildung in der Pflege absolvieren, erheblich schneller Arbeit finden als Beschäftigte anderer Berufsgruppen. Und auch Heiko Fillibeck vom Kuratorium Deutsche Altershilfe in Köln bestätigt: „Wir werden in Zukunft einen Mangel an Pflegekräften haben.“ Besonders Fachleute für die Betreuung von Menschen mit Demenzerkrankungen seien gefragt. [...] Aufbauend auf eine abgeschlossene Ausbildung, etwa zum Kranken- oder Altenpfleger, geht es in dem Kurs um den Umgang mit dementen Menschen, Therapiekonzepte und rechtliche Grundlagen. In erster Linie werde den Teilnehmern praktisches Handwerkszeug mit auf den Weg gegeben, sagt Akademieleiterin Iris Zeyen-Rohrbeck.[...]

Für Menschen, die schon länger in der Pflege tätig sind, böten manche dieser Spezialisierungen eine gute Chance zur Neuorientierung, meint Heiko Fillibeck. So könnten sich ältere Altenpfleger etwa auf die Betreuung von Senioren spezialisieren. Auch Cindy Forte von der Arbeitsagentur Berlin-Süd sieht gute Chancen für ältere Arbeitnehmer. „Es ist keine Seltenheit, dass Menschen über 50 in der Pflege Arbeit bekommen“, sagt sie. Arbeitgeber würden oft gezielt nach Leuten mit längerer Berufserfahrung suchen. [...]

Doch nicht nur in der direkten Pflege sind Heiko Fillibeck zufolge Spezialisten gefragt. Auch deren Rahmenbedingungen müssten geregelt werden. Die steigende Zahl älterer Menschen stelle das System vor die Herausforderung, ihre Betreuung neu zu organisieren, etwa durch neue Wohnformen. „Für solche Aufgaben brauchen wir Managementkompetenz“, fordert auch Rainer Merschmann, Geschäftsführer des Schulungszentrums beim Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe. Es seien



Leute gefragt, die neue Strukturen aufbauen und Leitungspositionen übernehmen. [...]

5 Berufswunsch Altenpfleger/in

Altenpfleger ist ein Beruf mit Zukunft. Ein Beruf aber auch, der seelisch und körperlich anstrengend ist. Dafür braucht es engagierte Menschen. [...]

Es waren die Schuhe ihrer Tante, die Regina Kumbier zur Altenpflege brachten. Ein paar alte, abgetragene Schlappen hatte die greise Tante dabei, als sie vor fünf Jahren ins Krankenhaus und von dort ins Altenpflegeheim musste. Das war alles, was ihr bleiben sollte, denn ihre restlichen Sachen sah sie nicht wieder. Dabei hatte die alte Dame ihre schönen Schuhe, die teuren Pullover und Röcke immer so sehr geliebt. Doch ihr Betreuer, ein vom Gericht bestellter Anwalt, hatte keinen Sinn für ihre Besitztümer. "Was zu verkaufen war, hat er zu Geld gemacht", erzählt Regina Kumbier und ihre Stimme bebte, "der gesamte Hausstand meiner Tante landete auf dem Trödelmarkt". Der Tante blieben die Schlappen.

"Wie geht man eigentlich mit alten Leuten um in diesem Land?", fragte sich die 49-Jährige damals. Die Tante wohnte in Berlin, der Rest der Familie lebte zu weit weg, konnte sich nicht selbst um sie kümmern. "Wir konnten nichts machen, das Heim konnte nichts machen und der Betreuer hat nur das gemacht, was er unbedingt musste." Die alte Dame so entmündigt zu sehen – eine schlimme Erfahrung für Regina Kumbier.

Nicht zurück in den Schichtdienst

Als sie sich in dieser Zeit beruflich umorientierte, stand also schnell fest, dass es eine Ausbildung zur Altenpflegerin werden sollte. "Wenn du schon nichts für deine eigene Verwandtschaft tun kannst", sagte sie sich, "dann kannst du wenigstens für andere Leute etwas tun." Sechs Monate noch, und sie hat ihr Ziel erreicht. "Examierte Altenpflegerin" wird dann ihr Titel sein. Weit weg von ihrer ursprünglichen Ausbildung ist das nicht: Lange arbeitete die gelernte Diätassistentin im Schichtdienst im Krankenhaus in Berlin. [...]

"Mich kriegt so schnell keiner weg"

Der Weg ihrer Klassenkameradin Nicole Jahnke zur Altenpflegerin begann mit einem Schock: Die 22-Jährige hatte in der Urologie ihre Ausbildung zur Krankenschwester angefangen. Drei Tage vor dem Ende ihrer Probezeit teilte man ihr mit, nur 12 der 24 Auszubildenden würden weiterbeschäftigt. Sie sei nicht darunter. "Da stand ich nun", ärgert sie sich noch heute. Eine Woche saß sie deprimiert zu Hause, dann erinnerte sie ihre Mutter daran, dass es doch diesen ambulanten Pflegedienst um die Ecke gebe. "Was hast du zu verlieren?", sagte sie sich. "Also habe ich meine Bewerbungsmappe geschnappt, bin hin, rein zur Chefin: „Brauchen sie ungelernte Pflegekräfte?" Sie kam



wie gerufen, denn gerade war ein Kollege ausgefallen, so dass sie zunächst für zwei Wochen als Fahrerin einsteigen konnte. "Aus den zwei Wochen sind nun mittlerweile vier Jahre geworden", lacht sie stolz. "Und jetzt kriegt mich so schnell keiner mehr weg vom ambulanten Pflegedienst." [...]

Grenzen austarieren

Helfen und da sein, das hat Nicole Jahnke schon begeistert, als sie mit 15 ihr erstes Schülerpraktikum im Krankenhaus machte. Dazu die Abwechslung, der Kontakt zu verschiedensten Menschen: "Ambulante Pflege ist wie ein Überraschungsei, man weiß nie was kommt." [...]

Der Tod, Abschied nehmen von Menschen, zu denen sie eine Beziehung aufgebaut haben – das sei das schwierigste an dem Job, da sind sich beide einig. Und manchmal die Hilflosigkeit. "Wärs't du, hättest du, könntest du" – Selbstvorwürfe, die sich Nicole Jahnke machte, als es einer ihrer Patientinnen kürzlich nicht gut ging und sie nur noch den Rettungswagen rufen konnte. Schwierig auch, Grenzen auszutarieren. [...]

6 Konjunkturunabhängiges Nachfrageplus im Gesundheits- und Sozialwesen

[...] Der Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X) – ein Indikator für die Nachfrage nach Arbeitskräften in Deutschland – ging im März um 4 auf 137 Punkte zurück, nach -3 im Februar, aber noch -8 im Januar, und jeweils -5 im November und Dezember. Verglichen mit dem Vorjahr lag die Arbeitskräftenachfrage insgesamt mit -35 Punkten deutlich im Minus (Februar 2009: -30).

[...] Wenig konjunkturreegibel zeigt sich die Nachfrage im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen. So waren im März 21.000 Stellen für Altenpfleger, Sozialarbeiter und Erzieherinnen zu besetzen (+67% gegenüber Vorjahr). Zudem wurden 19.000 Krankenschwestern, Sprechstundenhilfen und Masseurinnen (+20%) gesucht. [...]

7 Arbeitsmarkt Gesundheitswesen – Krankenhaus Trend 2009: Deutsche Kliniken bauen ambulante Versorgung weiter aus

Die deutschen Kliniken wollen verstärkt in die ambulante Versorgung investieren. 73 Prozent der Fach- und Führungskräfte aus deutschen Krankenhäusern planen, sich verstärkt auf das Angebot ambulanter Leistungen zu konzentrieren. Damit nutzen immer mehr Häuser neue Möglichkeiten, die ihnen der Gesetzgeber bietet. Seit Ende 2008 dürfen Kliniken ihre ambulanten Leistungen, etwa in der Krebsbehandlung oder



bei Herzerkrankungen, ausweiten. Hohe Aufmerksamkeit wird zudem Kooperationen und Fusionen entgegengebracht. Aktuell räumen 66 Prozent der Klinikmanager diesen Strategien Priorität ein. Zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Krankenhaus Trend 2009“ von Steria Mummert Consulting in Zusammenarbeit mit kma online.

Zur Stärkung des ambulanten Leistungsspektrums investieren deutsche Klinikbetreiber verstärkt in den Ausbau Medizinischer Versorgungszentren (MVZ). Diese Einrichtungen werden innerhalb der nächsten zwölf Monate für 55 Prozent der Befragten eine hohe bis sehr hohe Bedeutung haben. Seit der Gesundheitsreform 2004 sind bundesweit bereits mehr als 1.000 MVZ entstanden. Rund 5.100 Ärzte arbeiten in dieser Sonderform der Gemeinschaftspraxis unter einem Dach zusammen. Dabei engagieren sich in 37 Prozent der Einrichtungen die Krankenhäuser als Träger. Dies geschieht vielfach zum Unmut der niedergelassenen Ärzte, die sich im Wettbewerb benachteiligt sehen. Der Grund: Die Finanzierung der klinikbetriebenen Zentren erfolgt auch über öffentliche Mittel und Steuergelder.

Um Investitionsstaus zu beseitigen sowie die angespannte Haushaltslage der Kliniken zu entschärfen, ist ein Großteil der Krankenhausbetreiber aktiv auf der Suche nach Kooperations- und Fusionspartnern. Niedergelassene Ärzte sind dabei der meistgenannte Wunschpartner der Klinikmanager. Neun von zehn Befragten beabsichtigen, in den nächsten drei Jahren mit unabhängigen Medizinern zu kooperieren. An zweiter Stelle folgen Bündnisse mit anderen Krankenhäusern, die beispielsweise die Zusammenarbeit bei Rehamaßnahmen oder in der Akutversorgung fördern sollen. Vor allem die mittelgroßen Häuser mit 500 bis 1.000 Beschäftigten sind an diesem Kooperationsmodell interessiert (96 Prozent). Unter den privaten Klinikbetreibern ist zudem die Bereitschaft groß, gesetzliche oder private Krankenversicherungen bis 2012 als Partner zu gewinnen (85 Prozent). Hauptziel ist dabei, durch neue attraktive und ganzheitliche Versorgungsangebote, die Zahl der Zuweisungen zu erhöhen. Die Versicherer versprechen sich davon Kostenvorteile sowie einen individuelleren Service für ihre Kunden.

Neben den Kooperationsplänen gehören Verbesserungen im Personalbereich zu den aktuellen Baustellen der Kliniken. 74 Prozent der Befragten messen dem Personalmanagement für die kommenden zwölf Monate eine große Bedeutung zu. Der Grund: hoch qualifizierte Mitarbeiter zu finden und diese langfristig zu halten, erweist sich zunehmend als kritischer Erfolgsfaktor. Darüber hinaus sehen sieben von zehn Befragten großen Bedarf für Transformationsprozesse im Personalbereich als Folge des Fallpauschalensystems (DRG). Unter dem Stichwort „Qualifikationsmix“ wird es darum gehen, die Berufsbilder insbesondere in der Pflege an die neuen Herausforderungen anzupassen. Es gilt, Kostenvorteile in der Leistungserbringung zu erzielen und gleichzeitig die Mitarbeiterbindung und -motivation zu sichern. Weitere erwartete Auswirkungen des Fallpauschalensystems: 63 Prozent der Befragten rechnen für die nächsten zwölf Monate mit großen Veränderungen im medizinischen Leistungskatalog und in der Pflege. 55 Prozent sehen die eigene IT-Ausstattung vor weiteren Herausforderungen.



8 Trotz Finanzkrise: Unternehmen investieren weiter in betriebliche Gesundheit

Die im Jahressteuergesetz 2009 beschlossene steuerliche Befreiung betrieblicher Gesundheitsleistungen beginnt zu greifen: 34,8 Prozent der deutschen Unternehmen werden ihre bestehenden Leistungen in diesem Bereich erweitern oder neue Gesundheitsleistungen implementieren. [...]

Der steuerliche Anreiz wirkt vor allem in den Betrieben, die ihren Mitarbeitern bereits Gesundheitsleistungen anbieten. Aber auch 17,8 Prozent der Unternehmen, die bislang keinerlei Gesundheitsleistungen anbieten, werden aufgrund des neuen Gesetzes erstmals Gesundheitsangebote implementieren. Dies sind die Ergebnisse einer aktuellen Studie, die die Bertelsmann Stiftung beim Bonner Marktforscher EuPD Research in Auftrag gegeben hat. Befragt wurden 135 Personalleiter, Geschäftsführer und Gesundheitsmanager deutscher Unternehmen. Dabei zeigt sich, dass das Gesetz in vielen Betrieben noch nicht bekannt ist. Zudem ist jeder dritte Befragte derzeit noch unentschlossen, wie er auf die steuerliche Befreiung reagieren wird.

Gesundheit zahlt sich aus: Ausgaben künftig steuerlich absetzbar

Die neue Regelung im Jahressteuergesetz, das der Bundesrat Ende November verabschiedet hat, sieht vor, dass Betriebe für betriebliche Gesundheitsleistungen 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr von der Steuerschuld absetzen können. Die stellvertretende Vorsitzende des Vorstands der Bertelsmann Stiftung, Liz Mohn, machte deutlich: "Von Verbesserungen in der Gesundheitsförderung profitieren Unternehmen und Mitarbeiter. Wer wettbewerbsfähig bleiben will, muss zukünftig mehr als bisher in die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit seiner Mitarbeiter investieren, weil er dadurch auch Motivation und Kreativität fördert." Außerdem gehöre die betriebliche Gesundheitspolitik heute unbestreitbar zu einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur, so Mohn weiter.

Insgesamt 60,7 Prozent der befragten Unternehmen bieten den eigenen Mitarbeitern bereits betriebliche Gesundheitsleistungen an. Davon haben 39,3 Prozent bislang noch eher vereinzelt Maßnahmen, 17,8 Prozent abgestimmte Programme und nur 3,7 Prozent ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Im Umkehrschluss vernachlässigen also bisher vier von zehn Firmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Diese Zahl überrascht auch Detlef Hollmann, Projektleiter für betriebliche Gesundheitspolitik der Bertelsmann Stiftung. Denn: Bereits 2005 wurde in einer Studie des AOK Bundesverbands von 65 Prozent der befragten Unternehmen die Senkung von Entgeltfortzahlungen als herausragender wirtschaftlicher Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung genannt.



"Corporate Health Award 2009": Transparenz bei Gesundheitsleistungen

Um künftig für mehr Transparenz auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung zu sorgen, hat EuPD Research gemeinsam mit Handelsblatt, Deutschlands führender Wirtschafts- und Finanzzeitschrift, einen Gesundheitspreis - den "Corporate Health Award 2009" - ins Leben gerufen. Eine Jury von Gesundheitsexperten bewertet dabei die Existenz, die Struktur und das Leistungsangebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements und prämiert jeweils die besten Unternehmen in verschiedenen Branchen sowie zwei Sonderkategorien.