



ANTRAG		Vorlage Nr.:		2018/0512	
GRÜNE-Gemeinderatsfraktion					
Altenpflegefachkräfte für Karlsruhe gewinnen: Geeignete Maßnahmen sammeln, prüfen und gezielt umsetzen					
Gremium	Termin	TOP	ö	nö	
Gemeinderat	18.09.2018	29	x		

- Die Verwaltung sammelt und überprüft Vorschläge zur Gewinnung von Altenpflegekräften und entwickelt ein für Karlsruhe passendes Konzept mit einem Bündel an Maßnahmen. Es wird benannt, welche Kosten für dessen Umsetzung benötigt werden.
Die Prüfung berücksichtigt die folgenden Vorschläge:
 - Entwicklung einer Werbe- und Imagekampagne zur Gewinnung von Altenpflegefachkräften in Zusammenarbeit mit der Liga der Wohlfahrtspflege und dem Jobcenter Stadt Karlsruhe.
 - Das Jobcenter Stadt Karlsruhe legt ein eigenes Programm „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ auf. Dazu gehört unterstützender Deutsch-Unterricht für PflegehelferInnen mit Sprachproblemen, welche die Ausbildung zur AltenpflegerIn anstreben.
 - Bereitstellung von Wohnraum für Altenpflegeschüler*innen und für die Familien von zugezogenen Altenpflegekräften in Zusammenarbeit mit der Volkswohnung bzw. mit den Verwaltungen von Wohnungsbeständen der Träger von Pflegeeinrichtungen
 - Unterstützung des Projekts „Berufsmixer“ von Paritätischem Wohlfahrtsverband, Deutschem Roten Kreuz und dem Berufsorientierungsangebot BEO des Stadtjugendausschusses als zweijähriges Modellprojekt mit Evaluation (<https://berufsmixer.de/>)
- Das von der Stadt erarbeitete Konzept wird bis zum Sommer 2019 im Sozialausschuss vorgestellt. Es erfolgt jährlich im Frühjahr eine Berichterstattung im Sozialausschuss, wie sich die gewählten Maßnahmen auf die Gewinnung von Altenpflegefachkräften ausgewirkt haben und gegebenenfalls eine Anpassung des Maßnahmen-Mixes.

Sachverhalt / Begründung:

Wie eine Anfrage der Grünen Fraktion vom Mai 2018 ergab, sieht das Pflegebündnis der Technologieregion einen der wichtigsten Schwerpunkte für die Zukunft in der Gewinnung und Qualifikation von Pflegepersonal. Das ehrenamtlich arbeitende Pflegebündnis kann diese Aufgabe – trotz zahlreicher Aktivitäten, die unternommen wurden und werden – unseres Erachtens nicht allein bewältigen. Schon jetzt besteht auch in Karlsruhe ein erheblicher Mangel an Altenpflegefachkräften. Dies führt bereits dazu, dass wegen fehlendem Personal nicht alle vorhandenen Pflegeplätze belegt werden können. Daher steht die Stadtverwaltung in der Verantwortung, dem Personalmangel im Altenpflegebereich entgegen zu wirken. Hierfür soll eine Vielzahl von Möglichkeiten gesammelt und geprüft werden, die zur Verbesserung der Situation beitragen können. Analog zur Werbung für internationale IT-Fachkräfte, für Straßenbahnfahrer*innen sowie für Erzieher*innen sollen im Sinn der Daseinsvorsorge auch für diesen Zweck Anstrengungen und städtische Ressourcen eingesetzt werden.

Im Rahmen einer Werbe- und Imagekampagne – unterstützt von der Stadt Karlsruhe, vom Jobcenter Stadt Karlsruhe, von Trägern und Unternehmen der Altenpflege sowie vom Pflegebündnis der Technologieregion Karlsruhe – soll um Altenpflegekräfte auf einer eigenen Homepage, auf Plakaten und verschiedenen Kommunikationsplattformen geworben werden. Die Webseite der Kampagne soll Interessierten zudem Hinweise zu Stellen- und Praktikumsangeboten der Projektpartner*innen bieten.

Mit entsprechenden Beratungs- und Wiedereinstiegsprogrammen soll versucht werden, ausgebildete Altenpflegekräfte, die nicht (mehr) in ihrem Beruf arbeiten, zurück zu gewinnen. Hierbei sollten auch Träger dazu beraten werden, wie sie es Berufsrückkehrer*innen durch eine geeignete flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und -umfänge erleichtern, ihre Berufstätigkeit mit sonstigen Verpflichtungen, z. B. in der Betreuung von Familienmitgliedern zu vereinbaren.

Das Jobcenter Stadt Karlsruhe sollte im Rahmen einer Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen, um vor allem die Aus- und Weiterbildung für potenzielle Altenpflegefachkräfte zu erleichtern.

Hier ist insbesondere eine Unterstützung von Geflüchteten und Pflegekräften aus dem Ausland zu nennen. Diese kann dazu beitragen, Sprachbarrieren zu überwinden (Fachsprache Deutsch in der Altenpflege) und bereits vorhandene Kenntnisse oder Berufsabschlüsse zu identifizieren bzw. zu erweitern. Eine Verlängerung der Ausbildungszeit oder eine Teilzeitausbildung kann – ähnlich wie die vierjährige oikos-Ausbildung des DHB in der Hauswirtschaft – den Einstieg in den Altenpflegeberuf in manchen Fällen erleichtern.

Durch die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für Altenpflegeschüler*innen, ausgebildete Altenpflegefachkräfte und deren Familien könnte ein weiterer Anreiz für deren Bewerbung im Karlsruher Raum gegeben werden. Es sollte geprüft werden, ob dies mit Unterstützung der Volkswohnung bzw. durch eine bevorzugte Vergabe innerhalb von Wohnungsbeständen der Träger möglich ist. Andere Städte, wie Ingolstadt, planen dies ebenfalls.

Mit dem Modell „Berufsmixer“ werden Schüler*innen angesprochen, die noch keine Berufswahl getroffen haben. Dabei besuchen Auszubildende aus sozialen Berufen Schulklassen und berichten über ihre Erfahrungen, die sie in ihrer Ausbildung machen. So kann das Interesse am Beruf der Altenpflegekraft geweckt werden.

Die Ergebnisse einer Prüfung der oben genannten sowie weiterer von der Verwaltung zu sammelnder Vorschläge, sowie ein im Anschluss daran erarbeitetes Konzept zur Gewinnung von Altenpflegekräften, wird im Sozialausschuss vorgestellt und kontinuierlich weiter entwickelt.

unterzeichnet von:
Verena Anlauf
Michael Borner
Renate Rastätter
Dr. Ute Leidig