

# SOZIAL KONFERENZ RUHR

**DIE ZUKUNFT DER PFLEGE IM RUHRGEBIET -  
FACHKRÄFTE ALS SCHLÜSSEL**

**11. AUGUST 2024  
DUISBURG**

**Herausgeber**

Regionalverband Ruhr  
Der Regionaldirektor  
Kronprinzenstraße 35  
D-45128 Essen

T: +49 (0)201 2069 - 0  
F: +49 (0)201 2069 - 500  
[www.rvr.ruhr](http://www.rvr.ruhr)

**Redaktion**

Referat Bildung, Soziales und Regionalanalysen / RVR  
Regina Schenberg

**Gestaltung**

Team Kommunikationsdesign / RVR

**Text**

Tanja Weimer,  
Schacht 11

Essen, Oktober 2024

# INHALT

Eröffnung .....	5
Keynote	
Babyboomer – Paradoxe Generation zwischen wirtschaftlichen Pflegekatastrophen und einer blendenden Zukunft mit künstlicher Intelligenz .....	7
Wissenschaftlicher Input	
Aktuelle Zahlen und Entwicklungen in der Pflege im Ruhrgebiet .....	10
Aus der Praxis	
Wie stellen sich die Pflegebetriebe auf? .....	13
Fokusgruppen	
Methoden zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräfte	
Betriebliche Strategien zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften .....	16
In Deutschland angekommen – und dann? Arbeitsmarktintegration in die Pflege .....	18
Daseinsvorsorge in der Pflege: Was heißt das für die Kommunen im Ruhrgebiet? .....	20
Podiumsdiskussion	
Zukunft der Pflege im Ruhrgebiet.....	23
Ausblick .....	27



# ERÖFFNUNG



Garrelt Duin, Regionaldirektor,  
Regionalverband Ruhr (RVR)

Edeltraud Klabuhn, Bürgermeisterin,  
Stadt Duisburg

Anna-Lena Winkler, Referatsleiterin Bildung,  
Soziales und Regionalanalysen, RVR

Tagesmoderation: Anke Bruns, Journalistin

Die Diskussionsgrundlage der sechsten Sozialkonferenz Ruhr war klar definiert: Das Altern der Babyboomer-Generation, geboren zwischen Mitte der 1950er- bis Ende der 1960er-Jahre, stellt die Gesellschaft vor enorme Herausforderungen. Und das bereits heute. Tatsächlich zeichnete Moderatorin Anke Bruns in ihrer Begrüßung ein durchaus düsteres Bild des Ist-Zustandes: Durch die gestiegene Lebenserwartung und den zunehmenden Bedarf an Betreuung und medizinischer Versorgung wächst der Druck insbesondere auf Pflegeeinrichtungen und Fachkräfte. Der Mangel an Personal verschärft die Situation, während gleichzeitig die Kosten für Pflegeleistungen steigen. Familien stehen vor der Aufgabe, die Betreuung ihrer Angehörigen zu organisieren, oft unter erheblichen finanziellen und emotionalen Belastungen. Allein in NRW sind gut 600.000

Menschen darum bemüht, den eigenen Job und die Angehörigen-Pflege unter einen Hut zu bekommen. Kurzum: Das Thema drängt. „Und genau deshalb“, so Bruns, „steht dieses Thema jetzt im Fokus der Sozialkonferenz Ruhr“. Zentrale Fragestellung der Veranstaltung am 11. September in der Duisburger Mercatorhalle: „Die Zukunft der Pflege im Ruhrgebiet – Fachkräfte als Schlüssel“.

Eine inhaltliche Ausrichtung, die Garrelt Duin, Regionaldirektor des Regionalverbands Ruhr (RVR), in seiner Videobotschaft zu einem deutlichen Appell veranlasste: „Es geht nicht nur darum, die Qualität der Pflege zu sichern, sondern auch, wie wir die Region attraktiver machen können für diejenigen, die am Ende die Pflege leisten.“ Es sei unumgänglich, alle wesentlichen Akteur\*innen in den Blick zu nehmen: die Pflegebedürftigen, die Angehörigen und die Pflegekräfte. Mit Veranstaltungen wie der Sozialkonferenz fördere der RVR deshalb gezielt Vernetzung, Austausch und Zusammenarbeit aller Beteiligten, um so langfristig tragfähige Lösungen zu entwickeln. „Für alle – das ist unser Anspruch als Regionalverband Ruhr. Wir wollen im Ruhrgebiet die Voraussetzungen schaffen, die notwendig sind, um die Pflege zukunftssicher zu machen.“ Kernproblem neben dem Fachkräftemangel sei, so der RVR-Regionaldirektor, nicht zuletzt auch die finanzielle Belastung der Kommunen, insbesondere solcher, „die ohnehin bereits in Schwierigkeiten sind“. Viele Menschen seien im Alter auf staatliche Unterstützung angewiesen. „Und deshalb müssen wir uns fragen, wie wir diese finanzielle Belastung der Kommunen abmildern können.“

Anna-Lena Winkler, Referatsleiterin für Bildung, Soziales und Regionalanalysen beim RVR, knüpfte an Duins Gedanken an und betonte ebenfalls deutlich, dass „Pflege nicht nur eine individuelle, sondern vor allem eine

regionale Aufgabe“ sei. Die Metropole Ruhr sei – aus ihrer Geschichte, ihrer Struktur und aufgrund der komplexen Lebensrealitäten der Menschen heraus – geradezu prädestiniert, um solche Lösungen zu entwickeln. „Im Ruhrgebiet leben wir in einer Region, die über kommunale Grenzen hinausdenkt. Stellen Sie sich vor, jemand lebt in Duisburg, arbeitet in Essen, und die Mutter oder der Vater ist in einem Pflegeheim in Bochum – das zeigt, wie wichtig eine regionale Lösung ist.“ Die Stärke des Ruhrgebiets liege explizit in diesem „pragmatischen, kooperativen Ansatz“; liege in der typischen Herangehensweise nach dem Motto „Raus aus den Silos, rein in die Kooperation.“



## IM RUHRGEBIET LEBEN WIR IN EINER REGION, DIE ÜBER KOMMUNALE GRENZEN HINAUSDENKT.

Anna-Lena Winkler

Edeltraud Klabuhn, Bürgermeisterin der Stadt Duisburg, sah grundsätzlich dieselben zentralen Herausforderungen – zu wenig Fachkräfte, vor allem in der Kurzzeitpflege, zu hohe Kosten, die eine sichere Versorgung für viele nahezu unerschwinglich mache. „Es gibt also noch viel zu tun, und wir arbeiten an allen Ecken und Enden an diesem Thema, nicht zuletzt in der Ruhrgebietskonferenz Pflege.“ Zugleich brachte die Politikerin jedoch auch die spezifischen Herausforderungen ihrer Kommune in die Diskussion ein. Sie stellte klar, dass es in der Gesamtbetrachtung auch wichtig sei, individuelle Problemstellungen vor Ort in den Blick zu nehmen. Anders formuliert: Nicht überall gestaltet sich die Ausgangslage gleich. „In Duisburg sieht es momentan noch relativ gut aus, wir sind infrastrukturell gut aufgestellt.“ Die Altersstruktur der Universitätsstadt sei mit

einer nur langsam steigenden Anzahl an über 65-Jährigen und einer sinkenden Zahl an über 80-Jährigen derzeit noch vergleichsweise jung, was die Situation kurzfristig entspanne. Allerdings, so Klabuhn, gebe es im ländlichen Duisburger Raum bereits deutliche Probleme. Und das eigentliche Personalproblem sei längst unmittelbar in Duisburg spürbar. „Es nützt ja nichts, Einrichtungen zu haben, wenn man die Menschen nicht betreuen kann.“

Das Fazit der ersten Gesprächsrunde: Es braucht innovative, kreative und vor allem schnelle Lösungen im Bereich der Pflege. Und deshalb, so Duin, sei es wichtig, die im Rahmen der Konferenz gewonnenen Erkenntnisse nicht nur zu sammeln, sondern auch zu vermehren und in die Praxis umsetzen. Letztlich habe der RVR „viele inhaltliche Überschriften“, die hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit der Region ineinandergreifen: „Wir sind beispielsweise auf dem Weg, uns zur grünsten Industrieregion der Welt zu entwickeln. Eine solche wirtschaftsstarke Region kann ohne eine starke Sozialpolitik jedoch nicht bestehen.“ Gestalter\*innen dieser Transformationsaufgabe, ergänzte Winkler, seien die Menschen in der Region. „Und das heißt, wir brauchen für diese Menschen eine bestmögliche Daseinsvorsorge auf verschiedenen Ebenen. Wir haben die Pflegeproblematik noch nicht gelöst, aber ich hoffe, dass wir heute ein gutes Stück weiterkommen und konkrete Impulse mitnehmen, die uns helfen, die Pflege im Ruhrgebiet zu verbessern.“

# Babyboomer – Paradoxe Generation zwischen wirtschaftlichen Pflegekatastrophen und einer blendenden Zukunft mit künstlicher Intelligenz



„**WER 70 JAHRE ZEIT HATTE, UM FÜR SEIN ALTER VORZUSORGEN, KANN SICH NICHT EINFACH DARAUF VERLASSEN, DASS DER STAAT ALLES REGELT.**“

Prof. Dr. Thomas Druyen, Geschäftsführer, opta data ZukunftsStiftung

Alternde Babyboomer, demografischer Wandel, Pflegekollaps – die Diskussion um die Zukunft der Pflege ist aktueller denn je. Die Problematik als solche jedoch ist altbekannt. In seiner Keynote lieferte Prof. Dr. Thomas Druyen, Geschäftsführer der opta data ZukunftsStiftung, eine präzise Analyse der Pflegesituation in Deutschland. Sein Fazit – ein Paradoxon: „Wir haben nichts aus der Zukunft gelernt.“

Tatsächlich seien Politik und Gesellschaft viel zu lange „nicht in der Lage“ gewesen, langfristige Herausforderungen zu erkennen. „Wir reden heute über ein Thema, das uns seit 70

Jahren bekannt ist. Mit den Babyboomern gehen 19 Millionen Menschen in Rente. Das ist etwas, was wir seit ewigen Zeiten wissen. Und dennoch sind wir nicht vorbereitet und tun nichts.“ Dabei sei längst das Gegenteil vonnöten: „Wir müssen in die Zukunft schauen, und wir müssen die Themen anpacken.“ Druyen machte klar, dass die Herausforderungen im Gesundheitssektor dabei nicht allein von der Politik gelöst werden können. Die Verantwortung liege auch bei jedem und jeder Einzelnen, sich auf die eigene Zukunft vorzubereiten. „Wer 70 Jahre Zeit hatte, um für sein Alter vorzusorgen, kann sich nicht einfach darauf verlassen, dass der Staat alles regelt.“

Der Schlüssel zur Lösung liege in einer aktiven Auseinandersetzung mit den Themen Alter und Pflege. Für klare Fortschritte braucht es aus Sicht des Soziologen vor allem eine Kombination aus individueller Verantwortung, technologischem Fortschritt und gesellschaftlichem und politischem Umdenken. Das heißt: Es braucht Prävention – und zwar frühzeitig, auf unterschiedlichen Ebenen und bei allen. Und: Es brauche, so Druyen, Akzeptanz und Vertrauen in innovative Lösungen, politischen Willen und gesellschaftlichen Respekt.

Letzterer etwa fehle mittlerweile auf zahlreichen Ebenen. Pflegekräfte, Rettungsdienste und Hebammen beispielsweise hätten in Deutschland „keine besonders hohe Reputation“. In Zeiten des demografischen Wandels sei das eine „zynische Unverschämtheit“. Ähnlich die Situation der Babyboomer selbst: Die Generation der zwischen 1953 und 1968 Geborenen habe eine Schlüsselposition in der

Gesellschaft inne und wesentlich zum Aufbau des Landes nach dem Zweiten Weltkrieg beigetragen. Trotzdem werde sie heute in der Pflege-Diskussion häufig marginalisiert – „man muss sich als Babyboomer scheinbar schon verstecken“.

Schuldzuweisungen einer Generation an die andere und die Tabuisierung von Alter und Pflege allerdings bedeuteten immer Rück- und nicht Fortschritt. Tatsächlich gebe es, konstatierte der Zukunftsforscher, eine zunehmende gesellschaftliche Verunsicherung – sowohl bei den Älteren als auch bei den Jüngeren. „Die Jungen wollen nicht über Alter reden, die Alten wollen nicht über Alter reden. Tod kommt gar nicht in Frage. Alter und schwere Krankheiten, das ist alles kein Thema. Das ist nicht gut. Man muss sich frühzeitig, auch mit Kindern und in der Erziehung, mit diesen Themen auseinandersetzen, damit sie auch entmystifiziert werden.“



## **84 PROZENT DER BABYBOOMER HABEN KEINE PRÄVENTION GETROFFEN.**

Welche Folgen diese passive, verdrängende Haltung habe, hätten die vergangenen 70 Jahre gezeigt, erklärte Druyen mit Blick auch auf eine entsprechende Studie der opta data Zukunftsstiftung: „84 Prozent der Babyboomer haben keine Prävention getroffen“, stellte er nüchtern fest. „79 Prozent der befragten Babyboomer sehen den Staat in der Verpflichtung. Das kann ich sogar verstehen, weil wir als Babyboomer so lange eingezahlt haben. Aber der Staat wird es nicht mehr richten. Denn für den Staat ist die Zukunft eine andere als für uns. Für uns geht es um die nächsten Jahre und Jahrzehnte. Die Zukunft des Staates interessiert nur die nächsten vier Jahre.“ Statt auf politische Lösungen zu warten, sei deshalb „aktives Handeln innerhalb

der Gesellschaft“ dringend angeraten. „Wenn jemand heute 20 ist, wäre es vielleicht naheliegend, auch über das eigene Alter nachzudenken, denn Mama Staat wird nicht mehr so viel besorgen können, wie es bei uns der Fall war. Also wenn wir über Alter reden, wenn wir über Babyboomer reden, reden wir über alle Generationen. Und wenn die Jungen ihre Augen davor verschließen, dann ist es ihre Schuld.“ Dann wiederholten sich die Fehler der Vergangenheit.

Damit dies nicht geschieht, sei ein neuer gesellschaftlicher Diskurs über Pflege gefragt, brauche es auch die aktiven Möglichkeiten der Digitalisierung, um die Pflegeberufe zu stärken und den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. Über Künstliche Intelligenz (KI) könnten Bürokratie abgebaut und Arbeitsprozesse effizienter gestaltet werden, so dass Pflegekräfte deutlich entlastet und wieder befähigt würden, ihre Zeit tatsächlich für Pflegeaufgaben zu nutzen. „Mit der richtigen Nutzung von KI wird es zu einer Vier-Tage-Woche kommen, nicht aus Faulheit, sondern aus Souveränität“, prognostizierte Druyen. Auch Robotik in der Pflege sei ein wichtiges Thema, eine Lösungsoption, mit der man sich auseinandersetzen müsse. Die Freigabe von Vital- und Gesundheitsdaten wiederum könne Rettungskräfte effektiv dabei unterstützen, frühzeitig zu erkennen, ob und um welche Art von Ernstfall es sich handelt, was gleichermaßen lebensrettende Zeitersparnis wie Kostenreduzierung bedeutete. „83 Prozent der Anrufe beim Rettungsdienst haben mit einem Mückenstich zu tun oder einer persönlichen Wahrnehmung. Das sind enorme Kosten.“





## **PFLEGE IST MEHR ALS NUR DIE BETREUUNG IM ALTER – SIE IST DIE GRUNDLAGE FÜR DIE ZUKUNFT UNSERER GESELLSCHAFT.**

Der Schlüssel zur Bewältigung des demografischen Wandels und zentraler Zukunftsfragen – für Druyen besteht er im Umdenken, Neudenken, in Offenheit für neue Themen und für neue Wege. Für „Präsilienz“, präventive Resilienz. „Denn Veränderung“, so sein Fazit, „kann nur von innen kommen“. Es sei an der Zeit, endlich auch gewonnene Erkenntnisse in die Tat umzusetzen und Pflege als das zu begreifen, was sie ist: eine der wesentlichen gesellschaftlichen Aufgaben. „Pflege ist die vornehmste und wichtigste menschliche Fähigkeit des Zusammenlebens. Pflege ist mehr als nur die Betreuung im Alter – sie ist die Grundlage für die Zukunft unserer Gesellschaft.“

### **BABYBOOMER-PFLEGESTUDIE 2022 DER OPTA DATA ZUKUNFTSSTIFTUNG**

Die im Jahr 2022 veröffentlichte Pflege-Studie mit dem Titel „Babyboomer-Generation läuft blind in die Pflege-Katastrophe“ untersucht den Zusammenhang zwischen der Babyboomer-Kohorte und der Pflege in der Zukunft. Themen waren unter anderem eigene Pflegeerfahrungen von Menschen, die zwischen 1955 und 1969 geboren wurden, die Abschätzung des eigenen Pflegerisikos sowie die Einstellung zu Themen wie Prävention und Pflegerisiko. Weitere Informationen zur Studie und Download-Möglichkeit für die Ergebnisse unter:

<https://www.zukunftsstiftung.optadata.de/forschung/studien/babyboomer-pflegestudie-2022/#c9049>

### **BUCHTIPP**

Gemeinsam mit Christine Vogler, Präsidentin des Deutschen Pflegerats e. V., formuliert Prof. Dr. Thomas Druyen in seinem jüngsten Buch Empfehlungen für ein zukünftiges, modernes und gesellschaftsrelevantes Bild der Pflegeberufe.

Pflege. Zukunft. Menschenrecht.

Zehn Empfehlungen für die Pflege von morgen

Christine Vogler / Prof. Dr. Thomas Druyen

ISBN 978-3-06-452517-7

Cornelsen Verlag, Berlin, September 2024



### **ZUKUNFTSKOMPASS DER OPTA DATA ZUKUNFTSSTIFTUNG:**

<https://www.zukunftsstiftung.optadata.de/leistungen/workshops-trainings/zukunftskompass/>

# Aktuelle Zahlen und Entwicklungen in der Pflege im Ruhrgebiet



” **IN WESEL WERDEN 42,6 % DER HEUTIGEN BEVÖLKERUNG ÜBER 75 JAHRE ALT SEIN, DAS IST BEI- NAHE DIE HÄLFTE DER MENSCHEN VOR ORT. DAS IST IMMENS, DAS IST EINE WIRKLICH STARKE ZAHL.**

Dr. Daniel Tucman, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V.

Der Fachkräftemangel ist Fakt. Nicht allein im Bereich der Pflege, hier allerdings mit gravierenden Auswirkungen. Dr. Daniel Tucman vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DiB), lieferte in seinem Vortrag die Datenbasis für die weiteren Diskussionen. Im wachsenden Spannungsfeld zwischen Pflegebedarf und Pflegekapazitäten im Ruhrgebiet, so sein eindringlicher Appell, seien eine bessere Planung und der gezielte Ausbau von Pflegeinfrastruktur und -ausbildung dringend gefordert – „und wir können da tatsächlich 20, 50, 70 Jahre in die Zukunft schauen“.

Sein Blick auf die Zahlen war dabei durchaus kritisch. So relativierte er etwa den enormen Anstieg der Anzahl Pflegebedürftiger im Ruhrgebiet zwischen 2017 und 2021 um teils über zehntausend Menschen pro Kommune. Ein Beispiel: Haltern am See. Dort waren 2017 noch 31.164 pflegebedürftige Menschen registriert; sieben Jahre später bereits 46.348. Hier, so Tucman, greife der 2017 eingeführte Pflegebedürftigkeitsbegriff. Als neues Bemessungsinstrument berücksichtige dieser nun auch Aspekte, „die früher voll und ganz unter den Tisch gefallen sind“, also etwa kognitive Einschränkungen und psychische Erkrankungen. „Wir haben also sehr viel mehr Leute, die jetzt vor dem Gesetz pflegebedürftig sind. Das heißt aber nicht, dass sie automatisch auch Hilfe bedürfen. Pflegebedürftigkeit bedeutet nicht automatisch auch Pflege- bzw. Unterstützungsbedarf.“

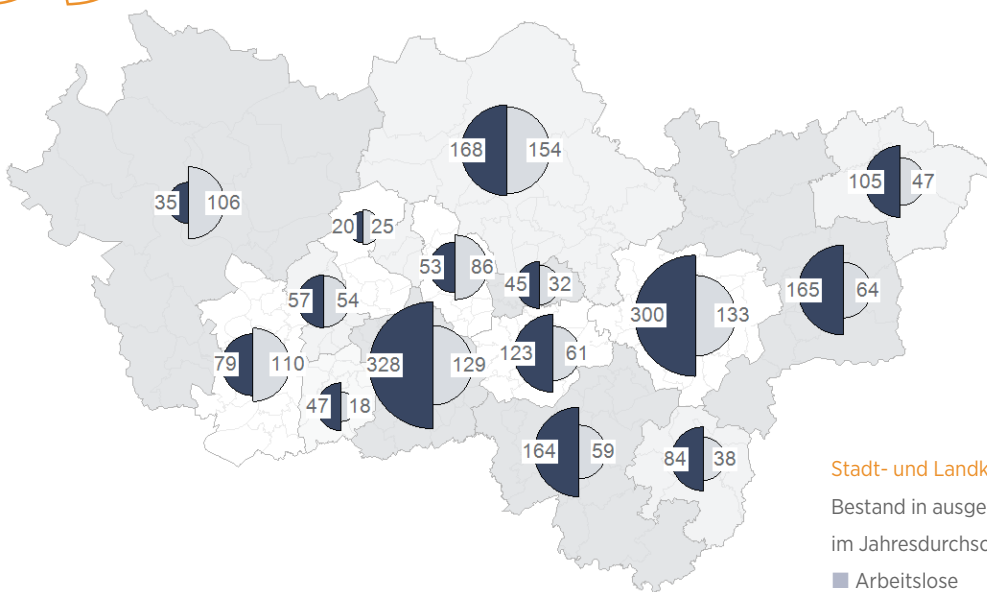
Hinsichtlich der grundsätzlichen demografischen Entwicklung gab der Experte allerdings keinesfalls Entwarnung. Im Gegenteil: Der zunehmende Anteil älterer Menschen im Ruhrgebiet verschärfe die Herausforderungen im Pflegesektor künftig um ein Vielfaches. Denn tatsächlich werden bis 2040 in einigen Regionen des Ruhrgebiets große Teile der Bevölkerung über 75 Jahre alt sein. Ein entscheidender Grenzwert. Denn statistisch gesehen gehe die Pflegebedürftigkeit ab diesem Alter „richtig steil nach oben“. Tucman: „In Wesel zum Beispiel werden 42,6 Prozent der heutigen Bevölkerung über 75 Jahre alt sein, das ist beinahe die Hälfte der Menschen vor Ort. Das ist immens, das ist eine wirklich starke Zahl.“

Deutlich problematischer sei die Situation dabei in kleineren Kommunen der Metropole Ruhr und noch einmal wesentlich angespannter, wenn man die Grenzen des Ruhrgebiets verlasse und zum Beispiel gen Eifel schau. „Im Vergleich dazu ist das Ruhrgebiet aufgrund seiner dichten Besiedlung relativ besser aufgestellt.“ Insbesondere große Ortschaften wie Essen, Dortmund oder Bochum fungierten als „Magnete“ für zuziehende junge Menschen. Duisburg etwa verzeichne als Universitätsstadt bis 2040 einen Anstieg der über 75-Jährigen um „im Vergleich lediglich 18,2 Prozent; Duisburg ist also tatsächlich relativ jung“. Ein Blick in die Zukunft, den man sich zunutze machen könne: „Studierende bleiben oft in der Stadt. Sie haben dort Beziehungen aufgebaut, Arbeit gefunden.“ Ein logischer Schluss, so Tucman, könne also darin bestehen, in Duisburg Pflegestudiengänge und Pflegeausbildung zu forcieren, „zumal wir aus anderen Erhebungen der DiB wissen, dass gerade Pflegenden sehr ortstreu

sind“. Auf diese Weise ließen sich wichtige Fachkräfte in der Stadt halten.

Denn genau hier liege die größte Herausforderung: die Verfügbarkeit von Pflege- bzw. Fachkräften im Gesundheitssektor. Infrastrukturell sei die Metropole Ruhr mit über 90.000 sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnten Pflegekräften, mit 640 stationären Pflegeeinrichtungen, rund 29 Prozent des Angebotes in ganz NRW, und 1187 ambulanten Pflegediensten (32 Prozent von NRW) zwar ein „echtes Schwergewicht“ in puncto Pflege. „Aber wir werden in Zukunft sehen, ob sich das noch groß ausweiten lässt. Aktuell lassen die Zahlen eher darauf schließen, dass man eine gewisse Entwicklungsgrenze erreicht hat. Es gibt Einrichtungen, die können gar nicht erst öffnen, weil sie nicht nachweisen können, dass sie auch entsprechendes Personal haben.“ Nicht zu vergessen: Schon heute gebe es rund 200.000 pflegende Angehörige in der Region.

## ” FREIE STELLEN UND ARBEITSSUCHENDE



Stadt- und Landkreise Ruhrgebiet

Bestand in ausgewählten Pflegeberufen ohne Helfer im Jahresdurchschnitt 2023

- Arbeitslose
- gemeldete Arbeitsstellen

© Dr. Daniel Tucman



**WIR HABEN IN VIELEN BEREICHEN MEHR STELLEN, ALS WIR AN ENTSPRECHENDEN FACHKRÄFTEN ZUR VERFÜGUNG STELLEN KÖNNEN.**

Stichwort Überbeschäftigung also: „Wir haben in vielen Bereichen mehr Stellen, als wir an entsprechenden Fachkräften zur Verfügung stellen können.“ Das gelte nicht für jede Kommune im Ruhrgebiet – „in Wesel schafft der Markt mit 106 Arbeitslosen in ausgewählten Pflegeberufen auf 35 gemeldete Arbeitsstellen derzeit noch genug Angebot, um den Arbeitsbedarf zu decken“.

Doch gerade in Städten wie Dortmund (133 Suchende auf 300 Stellen) oder Essen (129 Suchende auf 328 Stellen) gebe es derzeit „deutlich mehr offene Arbeitsstellen als Menschen, die diese Arbeit machen können“. Besonders problematisch sei dabei, dass die Daten nur einen Teil des Problems abbilden können, da lediglich 60 Prozent der Pflegeeinrichtungen und ambulanten Dienste ihre offenen Stellen auch tatsächlich der Bundesagentur für Arbeit melden. Das bedeutet: Die tatsächliche Lücke ist bereits weit größer, als es die offiziellen Zahlen vermuten lassen. Aus Sicht des Statistikers heißt das: „Sie können all diese Zahlen mit dem Faktor 1,4 multiplizieren.“

# Wie stellen sich die Pflegebetriebe auf?



„**WIR MÜSSEN NÜCHTERN ZUR KENNTNIS NEHMEN, DASS WIR MIT DER ANZAHL DER MENSCHEN, DIE UNS ZUR VERFÜGUNG STEHEN, NICHT DIE ANZAHL DER MENSCHEN, DIE PFLEGEBEDÜRFTIG SIND, VERSORGEN WERDEN.**“

Ulrich Christofczik, Geschäftsführer der Evangelischen Dienste Duisburg, Sprecher der Ruhrgebietskonferenz Pflege  
Anke Bruns, Moderatorin

Ja, die Krise ist da, und sie ist unbestritten. Doch angesichts der Pflegeproblematik den Kopf in den Sand zu stecken, sei die falsche Strategie, um die Herausforderungen in den Griff zu bekommen. Im Gespräch mit Anke Bruns machte sich Ulrich Christofczik, Geschäftsführer der Evangelischen Dienste Duisburg und Sprecher der Ruhrgebietskonferenz Pflege, für mehr Optimismus und für

mehr Selbstbewusstsein der Pflegebranche stark. Diese sei ein entscheidender Zukunftsfaktor – vorausgesetzt es würden endlich die notwendigen „radikalen Reformen“ angestoßen und umgesetzt. Hier sei die Politik gefragt, aber auch die Akteur\*innen vor Ort. Es brauche schlussendlich ein „breiteres Bild“ der Pflege.

Vor allem aber brauche es endlich konkrete Schritte in Richtung Transformation der Pflege. „Wir haben kein Erkenntnisproblem. Und wir brauchen keine Erkenntnisindustrie, um immer wieder die gleichen Wahrheiten neu zu generieren und mit Projekten zu hinterlegen. Wir wissen alles, wir tun nur nicht das, was wir wissen. Und insbesondere die Politik tut nicht das, was sie weiß. Ich habe viele Kolleg\*innen im Management von Einrichtungen, aber auch in der zweiten, dritten Ebene. Die kämpfen im Moment damit, nicht zynisch zu werden, sondern weiter fröhlich an der Zukunft zu basteln.“ Nicht vergessen dürfe man dabei allerdings, dass nur etwa 14 Prozent der Pflegebedürftigen in professionellen Einrichtungen versorgt würden, während die überwältigende Mehrheit – 86 Prozent – in der familiären Pflege verbleibe. „Das muss man erst einmal ganz demütig so feststellen. Wir als Einrichtungen drehen uns manchmal um uns selbst und vergessen, dass wir eigentlich nur ein kleiner Teil des Problems sind. Dennoch haben wir eine sehr wichtige Aufgabe, und die wird uns wahrlich nicht immer leicht gemacht.“

Denn eines sei vollkommen klar: Das derzeitige Pflegesystem lasse sich längst nicht mehr einfach nur durch kleinere Anpassungen fli-

cken. Im Gegenteil: Notwendig sei eine grundsätzliche Neugestaltung, verbunden auch mit der Optimierung der Prozesse in den stationären Langzeitpflegeeinrichtungen. „Wir müssen nüchtern zur Kenntnis nehmen, dass wir mit der Anzahl der Menschen, die uns zur Verfügung stehen, nicht die Anzahl der Menschen, die pflegebedürftig sind, versorgen werden. Und deswegen müssen wir radikal neu denken. Die politische Ebene muss endlich verstehen, dass es keinen Sinn hat, immer wieder dieses Gebäude SGB 11 der Pflegeversicherung zu sanieren. Wir brauchen, das fordern wir seit vielen Jahren, eine radikale Reform, die die Sektorengrenzen aufbricht.“ Anzusetzen gelte es insbesondere im Bereich der Finanzierung. Denn die derzeitige Deckelung der Pflegeversicherung führe dazu, dass Bewohner\*innen in Pflegeeinrichtungen oder die Sozialhilfeträger einen Großteil der finanziellen Lasten tragen müssen. Beispielhaft nannte Christofczik die Stadt Duisburg, wo Pflegebedürftige teilweise 3.200 Euro Eigenanteil zahlten. „Und wir sehen das mit großer Sorge. Denn Pflege darf niemals mehr Armutsrisiko werden.“



## **PFLEGE DARF NIEMALS MEHR ARMUTSRISIKO WERDEN.**



Statt also „rumzudoktern“, gelte es, die Herausforderungen gezielt anzupacken. Ganz klar auf Seiten der Politik, aber auch auf der unmittelbaren Ebene der Pflegebetriebe. „Wir müssen aufhören, als Akteur\*innen immer auf die Politik zu warten, sondern wir müssen uns selbst organisieren. Wir müssen Druck ausüben.“ Stichwort: Ruhrgebietskonferenz. Stichwort: Forderung der Pflegevollversicherung. „Wir brauchen vor Ort eine Allianz der Vernünftigen. Und es bewegt sich derzeit etwas in der Szene, und ich bin zuversichtlich, dass wir nicht mehr zehn Jahre warten müssen, bis sich etwas ändert.“

Notwendig für das Gelingen eines solchen Transformationsprozesses sei es dabei auch, neue und innovative Optionen in den Blick zu nehmen, das Thema Alter gesellschaftlich neu zu denken – und zu würdigen. „Denn die Zukunft wird nicht darin bestehen, eine stationäre Einrichtung neben der anderen zu haben, weil wir gar nicht die Menschen haben werden, die da arbeiten. Aber es gibt ganz viele Perspektiven des Alterns. Alter hat auch ein wahnsinniges Potenzial, ist eine Ressource. Wir werden Menschen haben, die sich sozusagen auch mit ihrer Expertise engagieren, sich einbringen können. Da ist Potenzial, da müssen Anreize geschaffen werden.“ Zugleich müsse man davon abkommen, sich nur auf Fachkräfte zu verlassen. „Ich habe in 30 Jahren noch nie eine Korrelation zwischen der Fachkraftquote einer Einrichtung und deren Qualität erlebt.“ Stattdessen sei es zukünftig entscheidend, beispielsweise auch die Bedeutung von Pflegehelfer\*innen hervorheben, die oft mit „hoher Empathie“ und einer „wahnsinnig tollen sozialen Kompetenz“ arbeiteten. Dies gelte es, zu fördern. Denn Pflege, so sein Fazit, müsse zukünftig deutlich früher greifen. „Wir brauchen viel mehr Unterstützung bereits im häuslichen Bereich.“



**ES IST DRINGEND AN DER ZEIT,  
DASS DIE KOMMUNEN UND KREISE  
TATSÄCHLICH ZUSAMMENKOMMEN  
UND GEMEINSAM ÜBERLEGEN,  
WIE DENN IHRE PFLEGE, IHRE  
DASEINSVORSORGE IN ZEHN  
JAHREN AUSSEHEN SOLL.**

Diese „breitere“ Definition von Pflege und Pflegequalität, das Öffnen für neue Möglichkeiten schließe dabei explizit auch das Potenzial von Künstlicher Intelligenz (KI) und Digitalisierung ein. Beispielsweise durch sprachgesteuerte Pflegedokumentationen, die Arbeitsprozesse erheblich erleichtern und das Pflegepersonal so entlasten könnten. „KI wird niemals Menschen ersetzen. Aber sie schafft das Potenzial für die Menschen, sich endlich wieder ihrem eigentlichen Job zu nähern.“ Derzeit sei genau das Gegenteil Fakt: Die tägliche Arbeit ersticke im Bürokratieaufwand. Mit jedem neuen Gesetz erlebe die Branche mehr „Nachweisbürokratie“ – „und wenn eine Pflegedokumentation besser

gepflegt ist als der Mensch, dann haben wir etwas falsch gemacht.“ Weniger Bürokratie also, mehr Spielraum und mehr professionelle Autonomie. Und vor allem: mehr Selbstbewusstsein in der Branche selbst. „Wir müssen endlich aufhören zu jammern. Es gibt keinen Job, der so viel Zukunftsfähigkeit hat, der so krisenfest ist.“

Mit Blick auf Anna-Lena Winkler, RVR-Referatsleiterin Bildung, Soziales und Regionalanalysen, und ihre einleitenden Worte zur Eröffnung der Sozialkonferenz, ergänzte Christofczik sein Fazit abschließend um einen letzten Aspekt: die Regionalität. „Heute früh wurde die kommunale Zusammenarbeit im Ruhrgebiet gelobt. Wir erleben aber tatsächlich, dass jede Kommune ihre eigene Vorstellung davon hat, wie eine Demografie-Strategie aussehen sollte. Ich habe das mal spöttisch die ‚Balkanisierung der Sozialpolitik‘ genannt. Es ist dringend an der Zeit, dass die Kommunen und Kreise tatsächlich zusammenkommen und gemeinsam überlegen, wie denn ihre Pflege, ihre Daseinsvorsorge in zehn Jahren aussehen soll.“

# Methoden zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften

Eine zunehmend alternde Bevölkerung, steigende Anforderungen an die Pflegequalität und die unzureichende Anzahl von Auszubildenden führen schon jetzt zu einem eklatanten Personalmangel in der Branche. Im Zuge des weiteren demografischen Wandels dürfte sich diese Ausgangssituation noch einmal deutlich verschärfen. Wie also lassen sich Fachkräfte in der Pflege finden und vor allem halten? Welche betrieblichen Voraussetzungen braucht es dafür? Was müssen die Kommunen leisten? Und nicht zuletzt: Wie gelingt dies auch mit Anwärt\*innen aus dem Ausland?

In drei Fokusgruppen setzten sich die Teilnehmenden mit einer der drängendsten Fragen innerhalb der Pflegeproblematik auseinander. Deutlich wurde dabei: In Anbetracht der Herausforderungen werden innovative Methoden zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften immer wichtiger. Denn nur auf diese Weise lässt sich auch zukünftig eine qualitativ hochwertige Versorgung sicherstellen.

## Betriebliche Strategien zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften



**WIR WISSEN SCHON VIEL, WIR HABEN SCHON VIEL, WIR TUN ES NUR ZU SELTEN.**

Fachlicher Input: Jens Fritsch,  
Geschäftsführer der Diakonie Ruhr Pflege

Moderation: Roland Weigel, Koordinator,  
Ruhrgebietskonferenz Pflege

In seinem Input stellte Jens Fritsch, Geschäftsführer der Diakonie Ruhr Pflege, die Personalgewinnungs- und Bindungsinstrumente des Evangelischen Verbund Augusta (EVA) vor, dem die Diakonie Ruhr angehört und der im mittleren Ruhrgebiet rund 10.000 Beschäftigte hat. Erfolgreich werden hier klassische wie innovative Strategien zur Fachkräftebindung genutzt. Bewährt, so Fritsch, hätten sich unter anderem das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie das Mitarbeiter\*innen-Werbungsprogramm. Das heißt: Neue Fachkräfte kommen auf Empfehlung vorhandener Mitarbeiter\*innen und erhalten dafür eine Prämie in Höhe von 500 Euro.

Investiert werde darüber hinaus gezielt auch in das Thema gute Arbeitsbedingungen. Stichwort: Einspringen aus dem Freizeitausgleich („Holen aus dem Frei“). Hier zahle der EVA den entsprechenden Mitarbeiter\*innen jeweils einen Zuschlag. In der Summe belaufen sich diese Kosten auf etwa eine Million



Euro pro Jahr. Um Stammkräften jedoch grundsätzlich verlässliche Dienste („Dienstplansicherheit“) anbieten und so letztlich auch die Krankenquote senken zu können, habe man zudem eine eigene Zeitarbeitsfirma („Poolspringer“) gegründet. Mit klaren Regelungen: Bei einer 35-Stunden-Woche und 20 Prozent mehr Gehalt müsse an mindestens 50 Prozent der Feiertage gearbeitet werden. Poolspringer\*innen erhalten zudem keine betriebliche Alterssicherung. Derzeit arbeiten in diesem Bereich 15 Mitarbeitende. Geplant ist eine Erhöhung auf 30. Fritsch: „Vor- und Nachteile beider Modelle werden im Verbund offen kommuniziert, daher gibt es keine Neiddebatte. Auch ist ein Wechsel zwischen Pool- und Stammebelegschaft problemlos möglich.“

Eine derart offene Kommunikation sowie ein grundsätzlich wertschätzender Umgang miteinander gehörten zu den zentralen Ansprüchen des Verbundes. Denn Personalentwicklung und Recruiting, so Fritsch, sei letztlich nicht allein Aufgabe der Geschäftsführung, sondern falle in die Zuständigkeiten jeder einzelnen Führungskraft. Der entscheidende Faktor für die Personalgewinnung und -bindung indes liege insbesondere im Bereich der Ausbildung. Das Agieren im Verbund habe hier wichtige Vorteile – ein Aspekt, der auch in der späteren Diskussion noch einmal aufkam. Wohnortnahe Schulstandorte statt eines zentralen Zentrums, eine Übernahmegarantie nach einem erfolgreichen Abschluss sowie eine konsequente Begleitung internationaler Azubis durch eine\*n Recruiter\*in und eine gelebte Willkommenskultur seien hier wesentlich, um den pflegerischen Nachwuchs vom eigenen Unternehmen zu überzeugen. Hohe Ansprüche also, die es konsequent in der Branche umzusetzen gelte. Oder wie Fritsch es formulierte: „Wir wissen schon viel, wir haben schon viel, wir tun es nur zu selten.“ In der anschließenden Diskussion kristallisierten sich dann vor allem drei wesentliche

Aspekte heraus, die in der Fachkräfte-Debatte ausschlaggebend sein könnten. Zum einen: eine positive Unternehmenskultur („Wahre Schönheit kommt von innen“), unabhängig von der Größe der Einrichtung oder Institution. Denn als häufige Gründe für einen Stellenwechsel identifizierten die Panel-Teilnehmer\*innen unter anderem die „Suche nach Wertschätzung“, eine klare Struktur sowie verlässliche Dienstpläne.

Wichtig seien zudem eine Kommunikation auf Augenhöhe, eine gute Einarbeitung, die sich individuell nach den Bedarfen der Mitarbeiter\*innen richtet, sowie nicht zuletzt pünktliche Gehaltszahlungen. Entscheidend sei prinzipiell das beharrliche Signal gen Mitarbeiter\*innen „Wir kümmern uns um Sie“ – mit positiven Auswirkungen letztlich auch auf deren Beziehung zu den Klient\*innen („Sind die Mitarbeiter\*innen zufrieden, sind es auch die Kund\*innen“). Eine Maßgabe, die allerdings auch voraussetze, dass die Führungsebene mit den richtigen Skills in Sachen wertschätzender Kommunikation ausgestattet sei. Auch hier also seien regelmäßige Schulungen notwendig.

Punkt zwei: das Thema Vernetzung der Einrichtungen und Unternehmen, beispielsweise in der Ruhrgebietskonferenz Pflege. Gerade der Ausbildungsbereich, aber auch der ambulante Bereich als „schwächstes Glied des Systems“, so ein Fazit, könnten von einer Organisation im Verbund profitieren. Beispielsweise über eine übergreifende Konferenz zur Entwicklung gemeinsamer Standards, in die unter anderem auch externe Branchen wie Wohnungsmarkt-Akteur\*innen einbezogen würden. Denn wer Auszubildende gewinnen wolle, komme an einer entsprechenden Willkommenskultur nicht vorbei – auch und insbesondere für Menschen, die im Ausland angeworben werden. Grundsätzlich sei mit Blick auf die Bevölkerungsstrukturen im Ruhrgebiet eine stärker überkonfessionell

und interkulturell ausgerichtete Pflege, wie sie bereits von AWO, DRK und dem Paritätischen vorgelebt werde, dringend notwendig. Anders formuliert: Pfleger\*innen und zu Pflegenden sollten die gleiche Sprache sprechen.

Eine solche Willkommenskultur müsse – Punkt drei – allerdings auch seitens der Kommune gesteuert und aufsuchend organisiert werden. Eine quartiersnahe Versorgung, Kita-Plätze, um den Eltern Schichtdienst

zu ermöglichen, und vor allem bezahlbarer Wohnraum seien für die Gewinnung weiterer Fachkräfte unabdingbar. „Sonderkonditionen für Teilgruppen“ jedoch und mögliche „Neiddebatten“, weil etwa Kita-Plätze nur Alleinerziehenden angeboten würden, gelte es zu vermeiden. Kurzum: Betriebliche und kommunale Strategien zur Fachkräftegewinnung müssen ineinandergreifen, um erfolgreich zu sein.

## In Deutschland angekommen – und dann? Arbeitsmarktintegration in die Pflege



„**UNSERE ARBEIT ENDET NICHT,  
WENN DIE MENSCHEN IN DIE  
EINRICHTUNGEN VERMITTELT  
SIND, SONDERN WIR BLEIBEN  
WEITER DRAN.**“

Fachlicher Input: Menderes Candan,  
Abteilungsleiter Migration,  
AWO Bezirksverband Niederrhein

Moderation: Anke Bruns

Welche Chancen bietet die Arbeitsmarktintegration Eingewanderter in die Pflege? Welche Herausforderungen gibt es? Was müssen Unternehmen leisten, was die Kommunen? Welche Erwartungen haben wir an die Menschen, die zu uns kommen? Und nicht zuletzt: Inwieweit hat das Ruhrgebiet als traditionelle Zuwanderungsregion spezifische Vorteile und Aufgaben? Das waren die zentralen Fragen, mit denen sich die zweite Fokusgruppe auseinandersetzte – beginnend mit der Vorstellung gleich zweier Projekte zur beruflichen Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten des AWO Bezirksverbands Niederrhein und weiterer Kooperations- und Verbundpartner\*innen. Wichtig: Betreut werden in beiden Vorhaben Menschen, die bereits in Deutschland leben. Es werden keine Arbeitskräfte eigens im Ausland angeworben.

Mit INAR („Integration in den Arbeitsmarkt“) und RiW („Refugees into Work“) begleitet der AWO Bezirksverband Niederrhein seit 2020 bzw. 2023 den Rekrutierungsprozess von Geflüchteten und Einwander\*innen dezidiert

von Anfang an – und über den eigentlichen Vermittlungsprozess in den Arbeitsmarkt hinaus. Letzterer erfolgt bei RiW branchenübergreifend, bei INAR speziell in die Pflege. „Unsere Arbeit endet nicht, wenn die Menschen in die Einrichtungen vermittelt sind, sondern wir bleiben weiter dran und sind sowohl Ansprechpartner\*innen für die Mitarbeiter\*innen als auch für die Einrichtungen selbst“, erläuterte Menderes Candan, Abteilungsleiter Migration. Denn ein wesentliches Ziel der Projekte bestehe auch darin, den Arbeitsmarkt selbst interkulturell zu öffnen und zu sensibilisieren. Das sei wichtig mit Blick auf zukünftige Mitarbeiter\*innen, aber beispielsweise auch angesichts der Tatsache, dass künftig immer mehr Migrant\*innen-Generationen im Ruhrgebiet pflegebedürftig werden. „Und da ist es wichtig, zu wissen, wie Pflege eigentlich in unterschiedlichen Ländern aussieht.“ Mehr noch: Es sei, stellte die Gruppe im Nachgang an den Vortrag fest, entscheidend für das Wohlbefinden und die Vermeidung sozialer Isolation, dass Pfleger\*innen und zu Pflegenden dieselbe Sprache sprechen.

Grundsätzlich gehe man deshalb individuell auf die jeweiligen Kompetenzen der Bewerber\*innen ein und baue diese – parallel zur handfesten Unterstützung bei migrationsbezogenen Angelegenheiten – durch Sprachkurse, die Vermittlung von sozialem und fachlichem Wissen, Hospitanzen und Praktika weiter aus. Es gehe darum, individuelle Stärken zu fördern, Barrieren in den Unternehmen abzubauen und gleichzeitig die dortigen Bedarfe zu erkennen und passend mit Bewerber\*innen zu bedienen. Dazu stelle man beiden Seiten durchgehend verlässliche Ansprechpartner\*innen zur Seite, um zu beraten und mögliche Konflikte frühzeitig zu lösen bzw. im Idealfall zu vermeiden.

Und das Konzept scheint, trotz eines erschwerten Starts mitten in bzw. unmittelbar nach der Pandemie, aufzugehen. Von 361 Teil-

nehmer\*innen bei INAR habe man bislang 95 erfolgreich in den Pflege- und Gesundheitssektor vermitteln können; bei RiW sind es speziell für diesen Bereich 23. Beide Projekte, das hätten die bisherigen Erfahrungen gezeigt, seien also durchaus „wirkungsvolle Stellenschrauben“ zur Lösung des Fachkräftemangels und gleichermaßen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration von Geflüchteten und Migrant\*innen.

Wesentliche Knackpunkte seien, so Candan, allerdings zu wenig Unterstützung auch der Fachsprachenförderung sowie die enorm langen Bearbeitungszeiten bei den Anerkennungsstellen und den Ausländerbehörden. Weder die Interessent\*innen noch die Einrichtungen könnten es sich erlauben, so lange zu warten. „Und da machen wir dann auch die Erfahrung, dass wir qualifizierte Menschen für die Pflege wieder verlieren, weil sie woanders einen Job annehmen.“

Ein zentrales Manko des Systems, das auch in der sich anschließenden Diskussion noch einmal laut wurde. Ein weiterer Kritikpunkt war zudem der Projektstatus beider Vorhaben: Für INAR müssen jährlich Fördermittel beantragt werden, was mit Unsicherheiten und erheblichem bürokratischem Aufwand verbunden ist. Das Projekt RiW ist zunächst auf vier Jahre befristet. Deutlich sinnvoller und zielführender, so die Forderung aus der Fokusgruppe, seien hier jedoch eine dauerhafte Förderung sowie die Etablierung in weiteren Regionen bzw. die Erweiterung des Netzwerkes um zusätzliche Partner\*innen, um voneinander zu lernen („Wissen und Ideen weitergeben“). AWO, aber auch DRK und der Paritätische, das wurde anerkennend festgehalten, fungierten dabei – gerade für Einrichtungen in christlicher Trägerschaft – als Vorreiter in puncto „Denken in kultureller Vielfalt“ und überkonfessioneller Pflege. Hier sei zukünftig grundsätzlich ein „Wechsel des Mindsets“ bei den Institutionen gefordert.



[www.inar-awo.de](http://www.inar-awo.de)

[www.refugees-into-work.de](http://www.refugees-into-work.de)

Es gibt also bereits gute Ansätze, gute Projekte in der Region. Wo aber liegen die Hürden? Aus Sicht der Panel-Teilnehmer\*innen vor allem im Bereich Bürokratie, bei der Anerkennung von Qualifikationen und im Aufenthaltsrecht sowie in der Sprachkompetenz. Zwar sei es wichtig, dass der Austausch mit Pflegebedürftigen auch in deren Herkunftssprache erfolgen könne. Nicht zuletzt aber machten umfangreiche Dokumentationspflichten und der Austausch in den Unternehmen und Einrichtungen auch wesentliche Deutschkenntnisse notwendig. Unterstützend und entlastend könnten zukünftig Möglichkeiten der Digitalisierung greifen, beispielweise über Dokumentationsmöglichkeiten via KI und Sprachsteuerung in der eigenen Muttersprache.

Interkulturelle Öffnung, auch darüber war man sich einig, erfordere darüber hinaus auch, beiden Seiten – Migrant\*innen oder Geflüchteten und Institutionen – mögliche „Ängste voreinander“ zu nehmen. Diese gelte es zu thematisieren und gemeinsam abzubauen. Und hier seien auch die Kommunen gefragt. Denn es gehe auch darum, „signifikante Barrieren“ für Anwärt\*innen aus dem Ausland abzubauen – zu hohe Mieten oder ein erschwerter Zugang zum Wohnungsmarkt, fehlende Betreuungsplätze für Kinder und komplizierte bürokratische Prozesse. Nur auf diese Weise, so ein zentrales Fazit, sei erfolgreiche Integration möglich – in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt.

## Daseinsvorsorge in der Pflege: Was heißt das für die Kommunen im Ruhrgebiet?



### **PFLEGE IST MEHR ALS BLOSSE VERSORGUNG.**

Fachlicher Input: Helmut Wallrafen,  
Geschäftsführer der Sozial-Holding,  
Mönchengladbach

Moderation: Susanne Marx, G.I.B. GmbH

„Pflege ist mehr als bloße Versorgung“: Mit diesem Statement läutete Helmut Wallrafen, Geschäftsführer der Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach, die dritte Fokusgruppe ein. Und dieses „mehr“ beginnt offenbar bereits bei den Definitionen. Denn tatsächlich, das zeichnete sich im Verlauf des Panels ab, ist das Feld der zu Pflegenden sehr viel größer und lässt sich nicht automatisch auf die Senior\*innen in einer Stadt begrenzen. Im Fokus stehen müssten, so ein Fazit der Teilnehmer\*innen, auch Menschen mit Behinderungen oder zu pflegende Kinder. Anders gesagt: Pflege bedeutet nicht automatisch Alter. Dies sei ein Aspekt, der in der allgemeinen Diskussion der Pflegeproblematik häufig zu kurz komme.

Tatsächlich gehe es insgesamt um sehr viel mehr: um „Beziehungspflege“, Vernetzung und um soziale Kontakte – „und das ist“, so

Wallrafen, „eine riesige Herausforderung für die Kommunen“. Denn deren generelle Planung, etwa die Weiterentwicklung von Infrastrukturen, erfolge in aller Regel „betroffenenlos“ – und genau das sei der falsche Weg. „Betroffenenbeteiligung“ müsse der Dreh- und Angelpunkt in einer jeden Kommune sein. Stattdessen gebe es „Ausgrenzung“, Stigmatisierung. „Dabei hilft Barrierefreiheit auch der alleinerziehenden Mutter mit drei Kindern, die über eine Ampel gehen muss.“ Kommunale Daseinsvorsorge – für Wallrafen besteht diese vorrangig darin, „Einzelmeinungen zur Kenntnis zu nehmen“ und daraus dann „demokratische Mehrheitsprozesse“ zu machen. „Das ist intensive Arbeit, das ist stressig, aber das ist für mich das Kernthema.“



**WIR AGIEREN ALSO VON ANFANG AN VÖLLIG FALSCH HERUM. UND DAS WIRD [...] VON DEN KOMMUNEN UNTERSTÜTZT [...]**

Die wichtigste Frage, die man sich in einem solchen Prozess zu stellen habe, laute: Was genau sind die individuellen Bedürfnisse? Was braucht der oder die Einzelne in seiner oder ihrer ganz spezifischen Situation? Um das herauszufinden, sei einerseits „aufsuchende Sozialarbeit“ – Stichwort: passgenaue Ansprache – und andererseits Partizipation gefragt. „Es gibt da ein ungeheures Potenzial des Mitwirkens bei den Menschen, das nicht abgerufen wird, weil man Angst hat, die Menschen zu beteiligen.“ Hier gelte es Strukturen zu schaffen und über „Assistenzleistungen“ – Wohngemeinschaften für Demenzerkrankte etwa – auch das Selbsthilfepotenzial der Menschen zu fördern.

Auch der eigentliche Pflegemarkt sei, resümierte Wallrafen, grundsätzlich „völlig falsch herum“ aufgestellt. „Schon bei der Implementierung der Pflegeversicherung ist der Fehler passiert, dass die nachweislich eingesparten Sozialhilfemittel nicht in einen extra Topf überführt wurden, um damit präventive Maßnahmen zu realisieren. Prävention vor Reha, vor Pflege – genau das wäre richtig. Nur machen wir keine Prävention und ganz wenig Reha. Ambulant vor teilstationär vor vollstationär – so müsste es laufen. Aber Zweidrittel all dieser Milliarden fließen ins Vollstationäre. Wir agieren also von Anfang an völlig falsch herum. Und das wird systematisch von den Kommunen unterstützt, weil dort der Kämmerer regiert und nicht der Sozialdezernent.“ Die freie Marktwirtschaft in der Pflege sei in jeder Hinsicht ein „skandalöser Kardinalfehler“. „Wir brauchen eine soziale Marktwirtschaft, was aber nicht heißt, dass wir keine Trägervielfalt brauchen. Das ist selbstverständlich. Aber der Rahmen, der muss von einer agierenden, von einer kompetenten Kommune mit den Finanzmitteln des Bundes und der Kassen vor Ort in den Quartieren gelebt werden.“

Im Sinne einer effizienten Pflegeprävention sei es, so ein Fazit der Fokusgruppe, notwendig, diese Quartiere bedarfsorientiert einzurichten und konsequent als in sich funktionierenden Sozialraum zu sehen und zu gestalten. Eine gute soziale Infrastruktur, eine gute Nahversorgung, ein gutes Miteinander, der Abbau von Barrieren, die Schaffung von Begegnungsorten, um Vereinsamung zu vermeiden, und konkrete Ansprechpartner\*innen vor Ort könnten dabei helfen, dass Menschen länger gesund und eigenständig bleiben. Dabei müssten grundsätzlich nicht allein die zu Pflegenden, sondern alle Generationen in den Blick genommen werden, so dass alle Gruppen profitierten. Eine quartiersbezogene Versorgung lasse sich dabei

unter Umständen auch „aus einer Hand“ etwa über einen Gesamtversorgungsvertrag für eine Pflegeeinrichtung pro Quartier realisieren. Und: Raum für neue Quartiere dürfe nicht automatisch an den „Meistbietenden verhökert“ werden, sondern sollte explizit auch für Projekte zur Verfügung stehen, die generationenübergreifende oder innovative Wohnformen möglich machen, um so zusätzlich das Selbsthilfepotenzial zu fördern und auf das Thema Prävention einzuzahlen.



Gruppe in Politik und in allen verantwortlichen Gremien, kurzum: ohne grundsätzlich mehr Wertschätzung auch dieser Gruppen lasse sich das Thema nicht zukunftsfähig aufstellen. Wichtig: Über bestehende, idealerweise niedrigschwellige Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten müsse besser, umfassender und allgemeinverständlicher informiert werden. Hausärzt\*innen beispielsweise könnten hier als Multiplikator\*innen fungieren. Zugleich gelte es auch, die Möglichkeiten von KI und Digitalisierung deutlicher auszubauen als bislang, um zusätzliche Angebote („digitale Sprechstunden“) zu generieren.

Und zuletzt schließlich sei es vielleicht an der Zeit, dass jene, die über Pflege zu entscheiden haben und in vielen Fällen lediglich Theoretiker\*innen seien, über Praktika und Hospitanzen unmittelbar Einblick in den Pflegealltag bekämen. Auf diese Weise, so das abschließende Fazit, lasse sich die Zukunft der Pflege vielleicht tatsächlich „revolutionieren“.

## „ WIR BRAUCHEN EINE SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT, WAS ABER NICHT HEISST, DASS WIR KEINE TRÄGERVIELFALT BRAUCHEN.

Dringend unterstützt werden müssten zudem pflegende Angehörige, immerhin würden 86 Prozent der Pflegenden daheim versorgt. Politik und Kommunen würden sich, so der Vorwurf aus dem Plenum, zu sehr auf diese Ressource verlassen, ebenso wie auf das Ehrenamt. Es gebe da grundsätzlich zwar nach wie vor eine „hohe Bereitschaft“ zur Pflege. Doch ohne strukturelle Unterstützung, ohne das bewusste Mitdenken auch dieser

# Zukunft der Pflege im Ruhrgebiet



**PFLEGE WIRD STETS EIN  
ZUSAMMENSPIEL GANZ VIELER  
SEIN. LUFT NACH OBEN ABER IST  
IMMER.**

Heike Weiß

Helmut Wallrafen,  
Geschäftsführer der Sozial-Holding,  
Mönchengladbach

Heike Weiß,  
Abteilungsleiterin Pflege und Alter,  
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und  
Soziales (MAGS) NRW

Astrid Neese,  
Dezernentin Bildung, Arbeit und Soziales,  
Duisburg

Jens Fritsch,  
Geschäftsführer der Diakonie Ruhr Pflege

Die Pflegebranche steht bundesweit vor einem tiefgreifenden Wandel. Der, darüber waren sich die Podiumsteilnehmer\*innen einig, sei nicht nur dringend notwendig, sondern lasse sich auch nur durch eine stärkere Kooperation aller Beteiligten bewältigen. Bürokratieabbau, pragmatische Reformen, der Einsatz neuer Technologien sowie die Gewinnung von Fach- und Assistenzkräften, verbunden auch mit einer vereinfachten Integration ausländischer Anwärter\*innen, sind dabei zentrale Stellschrauben. Sicher ist: Nur durch eine umfassende Vernetzung der Akteur\*innen und entschlossenes Handeln kann die Pflegeversorgung im Ruhrgebiet den steigenden Herausforderungen gerecht werden – und damit zukunftsfähig bleiben.

Die weitere Entwicklung beginnt dabei keinesfalls bei Null. Es gebe, so Heike Weiß, Abteilungsleiterin Pflege und Alter im MAGS NRW, gerade auf kommunaler und auch interkommunaler Fachebene bereits „regelmäßige Formate des Austausches“; nicht zuletzt sei das Thema Pflege in allen Gremien des MAGS vertreten. „Pflege wird stets ein Zusammenspiel ganz vieler sein. Luft nach oben aber ist immer.“ Jens Fritsch, Geschäftsführer der Diakonie Ruhr Pflege, plädierte deshalb zunächst für mehr Eigenverantwortung und mehr Flexibilität bei allen Beteiligten: „Wir haben drängende Finanzierungsfragen. Aber wir können auch selbst etwas bewegen, wir haben vieles selbst in der Hand.“ Für Unternehmen etwa sei es unverzichtbar, „die eigenen Ineffizienzen in den Griff zu bekommen“ – beispielsweise „schwierige Dienstpläne, die Mitarbeiter\*innen dazu veranlassen, aus dem Beruf auszusteigen“.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels müsse das Ruhrgebiet zukünftig zudem eines seiner wichtigsten Merkmale noch deutlicher ausspielen: „Wir sind eine Ballungsregion, eine Metropole. Wir haben hier – aus unserer Geschichte heraus – eine integrationsfreundliche Umgebung, die gibt es leider nicht überall in Deutschland.“ Und gerade diese Integrationsfreundlichkeit sei eine „Riesenchance“, ausländische Auszubildende und Arbeitskräfte zu gewinnen, „denn mit dem heimischen Arbeitsmarkt werden wir definitiv nicht die Probleme der Zukunft lösen“. Ein Aspekt, den auch Fatma Karacakurtoglu (Fraktion Die Linke im RVR) noch einmal unterstrich: „Wir haben auch in den migrantischen Communitys eine alternde Gesellschaft, die gesonderte Bedarfe hat. Interkulturalität ist deshalb ein Punkt, den wir beim Thema Pflege dringend mitdenken müssen.“



## **MIT DEM HEIMISCHEN ARBEITSMARKT WERDEN WIR DEFINITIV NICHT DIE PROBLEME DER ZUKUNFT LÖSEN.**

Jens Fritsch

Aktuell jedoch, versicherte Helmut Wallrafen, Geschäftsführer der Mönchengladbacher Sozial-Holding, seien für einen solchen Anspruch die Hürden noch viel zu hoch: „Die Menschen sind ja da. Aber wenn ich jemanden aus der Ukraine einstelle, dann hat noch keine Behörde das entsprechende Fachexamen so akzeptiert, dass ich dieser Person auch den tariflichen Lohn zahlen könnte, den ich gerne zahlen würde.“ Die Anerkennungsverfahren, konterte Weiß, seien „leider sehr stark bundesrechtlich geregelt“. Aktuell habe die Anerkennungsstelle in Münster 10.000 Asylverfahren bearbeitet, „das ist ein Plus von 63 Prozent innerhalb eines Jahres“.

Angesichts der „wahnsinnigen Antragsflut“ dürfe man nicht vergessen, dass der Fachkräftemangel letztlich auch die Verwaltungsbereiche selbst betreffe. Grundsätzlich leiste das Land bereits sehr viel, um Fachkräfte im Pflegebereich zu gewinnen. Man habe etwa die pflegerische Bildung breit aufgestellt – bis hin zum Pflegestudium. Doch auch dieser Prozess sei am Ende „sehr bundesrechtlich“ reglementiert. Ein Beispiel: die Pflegefachassistenz. „Hier sind wir vor vielen Jahren in NRW mit der einjährigen Ausbildung einen eigenen Weg gegangen, um einen leichten Einstieg in die Pflege zu generieren. Und das Bundesministerium für Gesundheit hat jetzt einen eigenen Vorschlag gemacht: 18 Monate. Das heißt, die Ausbildung verlängert sich um ein halbes Jahr, hat aber auch sehr viel mehr Inhalte und eine einfachere Finanzierung, die aber vielleicht wieder die Pflegebedürftigen belastet. Das heißt, wir müssen unseren NRW-Weg jetzt wieder anpassen.“

Zu bürokratisch und wenig praxistauglich, resümierte Wallrafen: „Wer spricht denn über die 40 Prozent Abbrecher\*innenquote bundesweit in der generalistischen Pflegeausbildung? Wir haben die Plätze, wir haben die Möglichkeiten. Aber die Menschen schaffen dieses Ziel nicht. Und wenn ich dann die einjährige Pflegefachassistenz nehme, und bis heute gibt es keinen Katalog der vorbehaltenen Tätigkeiten für diese Fachkräfte. Wen stellen wir dann ein?“ Verschlankung, Entbürokratisierung – das seien Themen, die endlich angegangen werden müssten. Und das auf unterschiedlichen Ebenen. Die Sektorengrenzen etwa führten in der Praxis zu unnötiger Komplexität, zu Verzögerungen und Ineffizienz. Stichwort: SGB 5, SGB 9, SGB 11. Wallrafen: „Es ist an der Zeit, dass wir die vorhandenen Sachen juristisch fließend machen. Das wäre eine riesige Chance, und wir müssen aufhören, da nur die Hinderungen zu sehen.“ Schlussendlich habe man schon



lange kein „Wissensproblem“ mehr, sondern ein „Umsetzungsproblem“.



„UND DA SIND WIR IN DER TAT  
GERADE ALS STADT GEFORDERT,  
ANWALT DER LEUTE ZU SEIN.“

Astrid Neese

Letzten Endes müsse der gesamten Branche grundsätzlich mehr Vertrauen entgegengebracht werden. „Es ist Fakt, dass jede Pflegeeinrichtung, ob ambulant, teilstationär oder vollstationär, stärker kontrolliert wird als ein Kernkraftwerk.“ Dass es auch anders gehe, dass sich etwa die Kontrollen des Medizinischen Dienstes auch effizienter gestalten ließen, hätte ein erfolgreiches Projekt der Sozial-Holding gezeigt – „das dann aber wieder in der Schublade verschwunden ist“. Zustimmung erhielt Wallrafen hier von Ulrich Christofczik, Geschäftsführer der Evangelischen Dienste Duisburg: „Nachweispflichten für Kleinstthemen, mit denen dann substanzieil nichts passiert, sind überflüssig. Die Ruhrgebietskonferenz Pflege hat dem Ministerium dazu einen recht umfangreichen Katalog von ganz pragmatischen Dingen vorgelegt.“ Das Thema Kontrolle, hob Weiß hervor, „treibt auch den Minister sehr um“. Mit der Novellie-

rung des Wohn- und Teilhabegesetzes gehe man deshalb einen Teil der Mechanismen an. Der Austausch mit dem Medizinischen Dienst allerdings sei Teil der Pflegeselbstverwaltung – und falle damit in den Aufgabenbereich der Einrichtungen und Kommunen. In diesem Punkt plädierte Duisburgs Sozialdezernentin Astrid Neese für eine „Konzentration auf das Wesentliche“. Überregulierung sei tatsächlich problematisch, aber „ganz ohne Überwachung – das kann ich mir nur schwer vorstellen. Nicht alle Personen haben aktive Angehörige. Und da sind wir in der Tat gerade als Stadt gefordert, Anwalt der Leute zu sein“.

Demungeachtet sprach sich auch die Dezernentin für eine Entbürokratisierung der grundsätzlichen Prozesse aus. „Wir haben tatsächlich deutliche Entschlackungsprobleme. Jedes System ist in sich verselbstständigt. Wir werden uns solche komplizierten Regelungen irgendwann aber nicht mehr erlauben können, denn sie binden viele Ressourcen an anderer Stelle. Hier müssen wir dringend in die Beratung gehen.“ Der aktuell vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Pflegekompetenz beispielsweise mache ihr „wenig Hoffnung“, dass auch der Abbau von Bürokratie tatsächlich ein angepeiltes Ziel sei. „156 Seiten, bis Seite zwei bin ich bislang gekommen. Da stehen wunderbare Zielvorstellungen drin, aber auch vor allen Dingen noch einmal die Aussage, dass die Verantwortung der Kommunen gestärkt werden soll. Das ist zwar schön. Aber das macht uns als Kommunen auch Angst. Denn dahinter steckt sofort auch eine hohe Finanzverantwortung.“

Schon jetzt gebe es beim Thema Pflege grundsätzlich eine sehr hohe „Erwartungshaltung“ an die Kommunen. Ideen, wie der von Fritsch in die Diskussion eingebrachte Vorschlag, stadtübergreifend gleiche Rahmenbedingungen zu schaffen, also deutlich stärker ruhrgebietsweit zu denken, führten da letztlich zu einer „Überforderung“: „Primäre

Verpflichtung einer Kommune ist zunächst einmal die Daseinsvorsorge für die eigenen Bürger\*innen.“ Man könne sich zwar austauschen, voneinander lernen, „und das tun wir ja auch wirklich gut auf der Ebene des RVR“, aber in allen Kommunen gebe es schlussendlich auch „gewachsene Strukturen“. Denkbar seien allenfalls überörtliche Kooperationen, „die vielleicht auch noch eine besondere Förderung erfahren, weil sie Innovationscharakter haben“. Darüber hinaus jedoch seien die „finanziellen Ressourcen im jetzigen System für solche Vorhaben nicht ausreichend“. Für Heike Samel vom Kommunalen Integrationszentrum Bochum eine Einstellung, die „viele Sachen schwieriger macht – und da würde ich eigentlich gerne positiver in die Zukunft gucken können“.



## **ES BRAUCHT EINE DEMOGRAFISCHE STRATEGIE FÜR DAS RUHRGEBIET, UM SICH NICHT DAVON ABHÄNGIG ZU MACHEN, WIE DIE KASSENLAGEN DER JEWEILIGEN KOMMUNE IST.**

Ulrich Christofczik

Eine Kritik, der sich auch Christofczik anschloss: „Alle sind sich einig, dass sich etwas ändern muss. Nur immer beim jeweils anderen.“ Diese „Ping-Pong-Taktik“ von Bund, Land und Kommunen sei alles andere als zielführend. „Es braucht eine Allianz der Vernünftigen, ein Netzwerk, das die Menschen zusammenbringt, die Möglichmacher\*innen sind und nicht Bedenkenträger\*innen. Es braucht eine demografische Strategie für das Ruhrgebiet, um sich nicht davon abhängig zu machen, wie die Kassenlage der jeweiligen Kommune ist.“ Ähnlich das Fazit von Roland Weigel, Geschäftsführer von Konkret

Consult Ruhr: „Wir haben die Ruhrgebietskonferenz Pflege mal gegründet, um etwas gegen diesen Flickenteppich im Ruhrgebiet zu unternehmen. Und wir werden einen ‚Flickenteppich-Gipfel‘ fürs Ruhrgebiet machen, um herauszufinden, welche Stadt welche Strategie hat, um mit dem demografischen Wandel umzugehen. Und vielleicht kommen wir dann auch mal zu neuen Formaten, und zwar nicht nur des Austauschs, sondern der Umsetzung. Denn Erfahrungsaustausch, Best Practice, das ist alles wunderbar, aber dann generieren wir wieder nur Wissen, von dem wir irgendwann mal sagen, das haben wir doch schon vor zehn Jahren gewusst. Und das brauchen wir nicht noch einmal.“

Und was braucht es noch? Was fehlt in der Diskussion? Für Siegfried Rübiger (aktiv altern in NRW und überall) vor allem mehr Partizipation jener, über die gesprochen wird: die Senior\*innen. „Es geht immer nur ums Geld, nicht darum, was die Menschen brauchen und wollen.“ Hier sei auch das Ruhrparlament deutlicher gefragt. Prinzipiell müsse dabei gar nicht jedes Rad neu erfunden werden. Die einjährige Ausbildung für Krankenpflegehelfer\*innen etwa, ergänzte Heidrun Rübiger, „war gut und ist trotzdem einfach wieder abgeschafft worden“. Lernen, so Fatma Karacakurtoglu, könne man dabei auch von den Konzepten anderer Länder, „die tatsächlich funktionieren“. Und dann, schloss Astrid Neese, würden vielleicht auch jene Bereiche intensiver thematisiert, die „mir heute bei dieser Konferenz deutlich gefehlt haben“: KI und Digitalisierung. „Was beispielsweise Japan dazu denkt, ist etwas komplett anderes. Dort gibt es eine ganz andere alternde Gesellschaft. Und ich glaube, wir müssen anfangen, unser Denken, wie Pflege auszusehen hat und auch zukünftig auszusehen hat, nämlich genauso wie sie jetzt ist, noch mal hinterfragen.“



**WENN WIR PFLEGE IN IHRER GANZEN DIMENSION BEGREIFEN, [...], WENN WIR DAS WIEDER MEHR IN UNSERE KÖPFE KRIEGEN, DANN HABEN WIR VIELLEICHT AUCH EINE GEMEINSCHAFTSAUFGABE DARAUSS GEMACHT.**

Anna-Lena Winkler, Referatsleiterin Bildung, Soziales und Regionalanalysen, RVR

Zum Abschluss der Sozialkonferenz Ruhr fasste Anna-Lena Winkler, RVR-Referatsleiterin für Bildung, Soziales und Regionalanalysen, noch einmal die aus Ihrer Sicht zentralen Erkenntnisse des Tages zusammen. Sie betonte, dass ihr vor allem eine grundsätzliche Haltung besonders wichtig erscheine, die während der Veranstaltung deutlich geworden sei: „Wir können mehr in die Zukunft blicken und uns vielleicht immer wieder sagen, dass das Glas doch eher voll als

leer ist.“ Diese positive Grundeinstellung, so Winkler, beeinflusse das Denken und damit schlussendlich auch das eigene Handeln nachhaltig.

Noch offensichtlicher geworden sei im Rahmen der Veranstaltung zudem der Auftrag an den Regionalverband Ruhr: „Wir müssen jetzt alles, was wir in den Fokusgruppen erarbeitet haben und was die Podiumsgäste uns mitgegeben haben, aufnehmen, um dann zu prüfen, welche Formate der Umsetzung wir im nächsten Jahr anbieten können.“ Dabei gehe es auch darum, herauszufinden, ob und welche erfolgreichen Projekte sich möglicherweise „auf regionale Ebene ausrollen lassen“.

Winkler ermutigte die Teilnehmenden dabei abschließend ausdrücklich, sich mit Ideen und Ansätzen an den RVR zu wenden – „kommen Sie bitte jederzeit auf uns zu“. Denn Zusammenarbeit und Kooperation, auch das habe die sechste Sozialkonferenz Ruhr eindrücklich gezeigt, seien die essenziellen Vorteile, die es im Ruhrgebiet noch deutlicher als bislang auszuspielen gelte. Und mehr noch: „Wenn wir Pflege in ihrer ganzen Dimension begreifen, also auch als die Pflege unserer Beziehung zu den Menschen, die wir haben, wenn wir das wieder mehr in unsere Köpfe kriegen, dann haben wir vielleicht auch eine Gemeinschaftsaufgabe daraus gemacht. Und daran arbeiten wir gerade alle.“

