

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Fachkräftemangel in der Pflege – Ergebnisse eines Workshops im August 2019 in Grevesmühlen

Pflegekonferenz am 27. Januar 2020 in Grevesmühlen

Dr. Dietrich Engels

Gliederung

1. Ausgangslage
2. Ergebnisse der Diskussion
3. Empfehlungen

1. Ausgangslage

- Bedarfsprognose der Pflegesozialplanung: steigender Bedarf
- Workshop: Darstellung der Problematik aus unterschiedlichen Perspektiven: Anbieter stationärer und ambulanter Pflege, Vertreter von Altenpflegeschulen und Pflegekassen
- Diskussion mit 26 Teilnehmer/innen im Workshop

Ambulante Dienste (Anbieterbefragung im Herbst 2014, Pflegebericht 2015, S. 48)

- deutlicher Mehrbedarf an Fachkräften ab dem Jahr 2015/ 2016 aufgrund der demografischen Entwicklung
- schon heute Schwierigkeiten, passende Pflegefachkräfte zu finden: 50% der Befragten gaben erhebliche und 40% gaben teilweise Schwierigkeiten mit Neueinstellungen an
- Nur 2 der 14 befragten Dienste bilden aus.

Stationäre Einrichtungen (Expertise 2017, S. 11)

- neue Mitarbeiter zu finden, schätzen 5 von 6 Einrichtungen als schwierig und 1 als teilweise schwierig ein.
- Gründe: demografisch bedingter Fachkräftemangel, hohe Anforderungen an die Belastbarkeit, Konkurrenz mit den Kliniken um Fachkräfte
- alle Einrichtungen bilden aus, im Durchschnitt 2,8 Auszubildende.

2. Ergebnisse der Diskussion (1)

Gewinnung von Nachwuchskräften

- Frühzeitig in Schulen für den Beruf werben (7./8. Klasse)
- Image der Pflege schlecht – eigene Initiativen zur Verbesserung; Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung aufzeigen (Imagekampagnen finanziell einplanen)
- Anerkennung von Abschlüssen verbessern: Arzthelferin, ausländische Abschlüsse
- regionale Vergütungsunterschiede ausgleichen

Gestaltung der Ausbildung

- Ausbildung umfassend gestalten, insbesondere auch häusliche Pflegesituation in der Ausbildung stärker gewichten
- Bildungsniveau und Sozialkompetenzen der Azubis haben sich verschlechtert, das muss berücksichtigt werden
- das Ineinandergreifen von Schule und Praxis sichern, d.h. Schulzeiten freihalten, keine Nacharbeit der Unterrichtszeit

2. Ergebnisse der Diskussion (2)

Pflege Tätigkeit erleichtern

- Rahmenbedingungen ändern: Belastungen reduzieren, Mitarbeiter in Dienstplanung einbeziehen, verlässliche Lebensplanung über bestimmten Zeitraum ermöglichen, Pausenzeiten garantieren, familienfreundliche Dienstzeiten
- Mitarbeiter-Zufriedenheit erfragen und verbessern
- Fachkräfte halten, die da sind
- Delegation von Fachkräften auf Helfer wirkt erleichternd, aber dies sind z.T. Personen mit hohem Bedarf an Begleitung
- Prämiensystem: Gutscheine/ finanzielle Anreize für Übernahme von Vertretungsdiensten; Stand-By-Zeiten vergüten
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Kurse etc. fördern, Mitarbeiter zur Nutzung motivieren
- Parkscheine für ambulante Pflegekräfte: Unterstützungsmöglichkeit der Kommune.

3. Empfehlungen (1)

(1) Ausweitung der Ausbildung (→ Bund, Land und Träger)

- Einführung einer Ausbildungsvergütung
- Schaffung weiterer Ausbildungsplätze

(2) Weitere Umschulungsangebote (→ Träger von Pflegeschulen)

für Personen mittleren Alters, z.B. für ortsansässige SGB II-Bezieher: weniger Abwanderung

(3) Gewinnung ausländischer Pflegekräfte (→ Bund, Länder, Pflegeanbieter)

- Potenziale aus Ländern mit guter Pflegeausbildung und hoher Arbeitslosigkeit erschließen
- Voraussetzungen regeln: sprachliche Schulung, fachliche Nachqualifizierung, kulturelle Integration

(4) Anerkennung von Hilfskräften (→ LAGüS)

- langjährig in der Pflege tätige Pflegehilfskräfte (ggf. mit verkürzter Qualifizierung)
- Personal aus angrenzenden Gesundheitsberufen
- Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

3. Empfehlungen (2)

(5) Veränderung der Fachkraftquote (→ Land)

- Mehr Spielraum zur Absenkung der 50%-igen Fachkraftquote für gute Anbieter

(6) Anhebung des Vergütungsniveaus (→ Bund und Land)

- bessere Anerkennung der hohen Belastung
- Vermeidung von Abwanderung in Regionen mit höherem Vergütungsniveau

(7) Erhöhung der Berufszufriedenheit (→ Pflegeanbieter)

- Erleichterung der hohen physischen Belastung: z.B. Maßnahmen zur Rückenschonung, Freikarten für ein Fitnesscenter
- belastende Arbeitszeiten: Mitsprache der Mitarbeiter bei der Arbeitsplanung und Arbeitsorganisation
- hohe psychische Belastung: z.B. mehr Supervisionsangebote, Einhaltung von Pausenzeiten, wertschätzende Arbeitsatmosphäre
- schlechtes Image: positive Darstellung in den Medien

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Dietrich Engels

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstraße 190, 50825 Köln

Tel. 0221 – 130 655 0

E-Mail: Engels@isg-institut.de

Web: www.isg-institut.de