

## **Fachkräftesituation in der Pflege**

Workshop am 21. August 2019 in Grevesmühlen

---

Dr. Dietrich Engels und Ferzaneh Fakdani

## **Gliederung**

1. Pflegesozialplanung im LK NWM
2. Fachkräftesituation als Thema der Pflegesozialplanung
3. Fachkräftesituation nach Auskunft der Pflegeanbieter
4. Erfahrungsberichte zur Fachkräftesituation in der Pflege

## 1. Pflegesozialplanung im LK NWM

Der Landkreis Nordwestmecklenburg führt seit dem Jahr 2014 eine Pflegesozialplanung nach § 5 LPflegeG M-V durch:

- fortlaufendes Monitoring der pflegerischen, ergänzenden und wohnungsbezogenen Angebote
- regelmäßige Jahresberichte zur pflegerischen Versorgung (aktuell zum Stand Dezember 2018)
- jährliche Pflegekonferenz (zuletzt 5.9.2018, geplant: 25.9.2019)
- Workshops zu einzelnen Themen mit besonders dringlichen Fragestellungen, z.B.
  - Behinderung und Alter
  - Hilfen für Angehörige von Demenzkranken
  - Angebot der Kurzzeitpflege
  - Fachkräftemangel in der Pflege

## 2. Fachkräftesituation als Thema der Pflegesozialplanung

Erreichte Versorgungsdichte und Zielwerte einer guten Versorgungsdichte (Vorschlag ISG)

<b>Zielwerte einer guten Versorgung:</b>		
IST	SOLL je 100 Ältere ab 75 Jahren	Begründung Ziel
5,3	6,0 betreute Wohnungen	5 Kom. ohne Angebot
3,4	5,3 Mitarb. ambulanter Pflegedienste	Landesdurchschnitt
1,3	1,4 Tagespflegeplätze	5 Kom. ohne Angebot
0,2	0,5 Kurzzeitpflegeplätze (eigenständig)	Bundesdurchschnitt
9,5	9,5 stationäre Pflegeplätze	Ausbau vorstationär

<b>Zukünftiger Entwicklungsbedarf in ausgewählten Bereichen</b>					
Jahr	BTW	Amb. Personal	TAPF	KUPF	HEIM
<b>Versorgungsstand 2018</b>					
2018	995	638	248	42	1.790

<b>(a) Rechnerischer Bedarf bei gleicher Versorgungsdichte</b>					
je 100 ab 75 J.	5,3	3,4	1,3	0,2	9,5
Bedarf 2030	1.050	673	262	44	1.889
Diff. ggü. 2018	55	35	14	2	99

<b>(b) Rechnerischer Bedarf bei optimierter Versorgungsdichte</b>					
je 100 ab 75 J.	6,0	5,3	1,4	0,5	9,5
Bedarf 2030	1.195	1.056	279	100	1.889
Diff. ggü. 2018	200	417	31	58	99

### 3. Fachkräftesituation nach Auskunft der Pflegeanbieter

**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
- deutlicher Mehrbedarf: 3 von 6 Einrichtungen in naher Zukunft (2017 bis 2019), die anderen 3 Einrichtungen erst ab dem Jahr 2030
- alle Einrichtungen bilden aus, im Durchschnitt 2,8 Auszubildende.

## 4. Erfahrungsberichte zur Fachkräftesituation in der Pflege

### Einige Fragen

- Was sind die Gründe für den Fachkräftemangel, und wo müsste man ansetzen, um eine Verbesserung zu erzielen?
- Gibt es zu wenige Plätze an den Altenpflegeschulen?
- Gibt es zu wenige Bewerber - und wenn ja, warum?
- Interessieren sich die Jugendlichen zu wenig für diesen Beruf, oder sind die (zeitlich-organisatorischen, finanziellen etc.) Bedingungen zu schlecht?
- Oder werden genug Fachkräfte ausgebildet, die aber danach in Regionen mit höherem Vergütungsniveau abwandern?
- Welche Rolle spielt die Vergütung, und was ist von den neueren Initiativen auf Bundesebene zu erwarten?

### Einige Antworten

- Frau Juliane Suhrbier, Ambulanter Pflegedienst des ASB KV Wismar
- Frau Melany Kleffel, Altenpflegeschule der bb gesellschaft beruf & bildung, Wismar
- Herr K. Jagau, Altenpflegeschule des Diakoniewerks Neues Ufer, Schwerin
- Frau Elke Gronke, Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Schwerin

## 5. Zwischenfazit

- Bildungsniveau und Sozialkompetenzen der Azubis haben sich verschlechtert
- Delegation von Fachkräften auf Helfer wirkt erleichternd, aber dies sind z.T. Personen mit hohem Bedarf an Begleitung (Sozialarbeiter einstellen – wie refinanzierbar?)
- Image der Pflege schlecht – eigene Initiativen zur Verbesserung; Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung aufzeigen (Imagekampagnen finanziell einplanen)
- In Schulen für den Beruf werben (7./8. Klasse)
- Ausbildung umfassend gestalten, insbesondere auch häusliche Pflegesituation in der Ausbildung stärker gewichten
- das Ineinandergreifen von Schule und Praxis sichern, d.h. Schulzeiten freihalten, keine Nacharbeit der Unterrichtszeit
- Anerkennung von Abschlüssen verbessern: Arzthelferin, ausländische Abschlüsse
- regionale Vergütungsunterschiede ausgleichen
- Fachkräfte halten, die da sind
- Nicht nur Vergütung, sondern Rahmenbedingungen ändern: Belastungen reduzieren, Mitarbeiter in Dienstplanung einbeziehen, verlässliche Lebensplanung über bestimmten Zeit-raum ermöglichen, Pausenzeiten garantieren, familienfreundliche Dienstzeiten
- Mitarbeiter-Zufriedenheit erfragen und verbessern
- Prämiensystem: Gutscheine/ finanzielle Anreize für Übernahme von Vertretungsdiensten; Stand-By-Zeiten vergüten
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Kurse etc. fördern, Mitarbeiter dazu motivieren
- Parkscheine für ambulante Pflegekräfte: Unterstützungsmöglichkeit der Kommune