

# Der Fachkräftemangel in der Pflege und wie wir ihm begegnen sollten.

## Positionspapier

**Deutschland altert. Auch in der Gesundheitsregion Jade-Weser wächst die Zahl der (hoch)betagten Menschen und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung stetig. Einhergehend mit dem gesellschaftlichen Alterungsprozess nimmt die Zahl der pflegebedürftigen Menschen und damit verbunden der Leistungsbedarf im Bereich der Pflege zu. Im Umkehrschluss aber nimmt das Arbeitskräftepotential, aus dem die Nachfrage nach ausgebildeten Pflegefachkräften bedient werden könnte, stetig ab und es stellt sich die Frage wie der bereits bestehenden und weiter wachsenden Versorgungslücke in der Pflege begegnet werden kann.**

Dieses Positionspapier möchte Handlungsnotwendigkeiten aufzeigen und eine nutzbringende öffentliche sowie politische Aufmerksamkeit insbesondere für die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte schaffen. Weiterhin sollen Impulse für den Dialog zwischen politischen Akteuren<sup>1</sup> und Beteiligten der Pflegebranche gesetzt werden.

Zu folgenden Themen wird Stellung bezogen: a) Nachwuchsgewinnung in der Pflege, b) Chancen durch Pflegekräfte aus EU-Mitgliedstaaten und Drittstaaten und c) Mitarbeiterbindung.

### **a) Nachwuchsgewinnung in der Pflege**

Immer weniger junge Menschen entscheiden sich für den Pflegeberuf. Im Speziellen die Altenpflege ist von einem Mangel an Nachwuchskräften betroffen. Dies ist unter anderem den Arbeitsbedingungen geschuldet.

Vor allem die Ausbildungsvergütung ist zu niedrig angesetzt. Dabei sind insbesondere im überwiegend ländlich strukturierten Raum die Auszubildenden häufig auf ein eigenes Fahrzeug angewiesen, um Schule oder Ausbildungsplatz zu erreichen. Auch die damit zusammenhängenden Ausgaben wie die Erlangung der Fahrerlaubnis, Fahrtkosten u.a.m. müssen von den Auszubildenden selbst getragen werden.

Ein möglicher Ansatz, Pflegeschüler in ihrer Ausbildung zu unterstützen könnte in der Entwicklung von Stipendienprogrammen bestehen, wie sie u.a. auch bereits für Studierende der Humanmedizin bereitgestellt werden.

Jedoch lässt sich der Mangel an Nachwuchskräften in der Pflege nicht allein auf ökonomische Aspekte zurückführen. Neben geringfügiger Bezahlung und permanentem Zeitdruck

sowie Zeitmangel in der Praxisanleitung bestimmen unzureichende Wertschätzung und mangelnde Anerkennung das öffentlich wahrgenommene Berufsbild der Pflegekraft: im Gegensatz zu anderen sozialen Berufen erfahren Pflegekräfte, trotz der hohen an sie gestellten Kompetenzanforderungen, eine vergleichsweise geringe Würdigung ihrer beruflichen Leistung.

Es muss ein Umdenken stattfinden: zugewandte Pflege sollte ein wichtiges Qualitätsmerkmal darstellen. Krankenhäuser und Pflegeheime sollten damit werben, dass genügend Pflegepersonal im Einsatz ist.

Ein weiterer Faktor der dazu führt, dass junge Menschen immer seltener den Pflegeberuf ergreifen, stellt die fehlende Regelmäßigkeit im Umgang mit älteren Menschen im privaten Umfeld dar.

Im Zuge gesellschaftlicher Entwicklungen haben sich die Familienstrukturen verändert. Heute ist es nicht mehr selbstverständlich, dass verschiedenen Generationen einer Familie in unmittelbarer Nähe zueinander leben. Häufige Begegnungen und der reguläre Umgang mit älteren Menschen sind nicht alltäglich.

Um für das Leben als betagter Mensch zu sensibilisieren und ein Bewusstsein für die er-

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Selbstverständlich gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

brachte Lebensleistung Älterer zu entwickeln müssen also Rahmenbedingungen geschaffen werden, die einen selbstverständlichen Umgang mit Senioren ermöglichen.

Beispielhaft seien hier Kooperationen zwischen Kindertagesstätten, Schulen und Seniorenheimen, die durch gemeinsame Aktivitäten oder das gemeinsame Einnehmen der Mahlzeiten den Austausch und das soziale Miteinander der beiden unterschiedlichen Generationen fördern und nachhaltig stärken.

Auch die Idee von Seniorenpatenschaften für Schüler der Mittelstufe sollte unter dem Gesichtspunkt der Förderung des Generationendialogs vermehrt Unterstützung finden.

### **b) Chancen durch Pflegekräfte aus EU-Mitgliedsstaaten und Drittstaaten**

Das in Deutschland vorhandene Potential an Pflegekräften reicht nicht zur Bedarfsdeckung aus.

Die aktuelle Zuwanderungsdynamik bietet ein großes Fachkräftepotential, das Berufsanerkennungsverfahren ist jedoch kosten- und zeitintensiv. Die Kosten für die Übersetzung der Zeugnisse und Urkunden müssen von den aus dem Ausland stammenden Pflegekräften häufig selbst getragen werden. Für eine Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung im Zusammenhang mit dem Nachweis der beruflichen Qualifikation entstehen ebenfalls Gebühren. Um die aus dem Ausland stammenden Pflegekräfte finanziell zu entlasten, sollten an dieser Stelle Mittel zur Unterstützung im Anerkennungs-

verfahren aus öffentlichen Haushalten bereitgestellt werden. Ebenfalls sollte während der, innerhalb des Berufsanerkennungsverfahrens, besuchten Sprachkurse eine Kinderbetreuung angeboten werden. Auch berufsbezogene Sprachkurse sollten vermehrt angeboten werden.

### **c) Bindung von Mitarbeitern**

Die personelle Unterbesetzung in der Pflege hat auch für die stationären, teilstationären sowie ambulanten Einrichtungen weitreichende Folgen. So steigen z.B. die Kosten der Personalakquise. Analog dazu entwickelt sich bei den Stammkräften aufgrund der unregelmäßigen Dienstpläne und des gestiegenen Arbeitspensums eine fortschreitende Unzufriedenheit und die Bereitschaft den Arbeitsplatz zu wechseln nimmt zu. Häufige Arbeitsstellenwechsel verbunden mit einer wachsenden Unzufriedenheit führen wiederum dazu, dass die Pflegefachkräfte ihren Beruf aufgeben.

Es müssen Anreize geschaffen werden um Mitarbeiter langfristig zu binden.

Beispielsweise bedarf es kontinuierlich an Möglichkeiten zur Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Insbesondere mangelt es an flexiblen Kindergartengruppen, die den wechselnden Schichtdienst der Pflegefachkräfte berücksichtigen.

Zusammenfassend zeigen die angeführten Problemstellungen und beispielhaften Lösungsvorschläge, dass nicht nur auf Bundes- oder Landesebene Maßnahmen z.B. im

Rahmen der Vergütung ergriffen werden müssen, sondern auch auf regionaler Basis Handlungsansätze entwickelt werden sollten, um der pflegerischen Versorgungslücke zu begegnen.

### **Arbeitskreis stationäre Versorgung** Gesundheitsregion JadeWeser

#### *Kontakt:*

Lena Baars

*Koordinatorin Gesundheitsregion JadeWeser*

*Tel.: 04461 / 919-7420*

*Email: l.baars@friesland.de*

Kathrin Tholen

*Koordinatorin Gesundheitsregion JadeWeser*

*Tel.: 04461 / 919-7421*

*Email: k.tholen@friesland.de*

**Gesundheitsregionen**  
Niedersachsen: JadeWeser