



## **Elisabeth Scharfenberg**

Mitglied des Deutschen Bundestages  
Pflegepolitische Sprecherin der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen  
Mitglied im Ausschuss für Gesundheit

### Rede anlässlich des Sektionstreffens der DGGG in Dresden am 02.10.2009 Workshop „Langfristige Strategien der Qualifizierung und Personalentwicklung in der Altenpflege“

Politische Rahmenbedingungen

#### Es gilt das gesprochene Wort!

Personalentwicklung ist derzeit in aller Munde. Während es in den Zeiten der Wirtschaftskrise darum geht Arbeitskräfte zu entlassen – geht es in der Pflege um das Einstellen und Aufstocken von Personal. Es geht darum, Personal zu gewinnen. Es geht darum, Personal zu halten und es geht darum, Personal zu bewahren.

Wir alle wissen, der Markt ist eng und eine Entspannung ist nicht in Sicht.

Bereits heute werden Pflegekräfte im großen Stil gesucht. In den Top Ten der Arbeitsagentur der meistgesuchten Arbeitnehmerinnen – steht Pflege ganz oben. Das steht im krassen Gegensatz zu anderen Branchen, die kaum offene Stellen ausweisen. Die Branche sucht derzeit 41.000 Arbeitskräfte in Pflege, Sozialarbeit und anderen medizinisch-pflegerischen Berufen. Allein 367 Stellenanzeigen für Krankenschwestern und – pfleger (DEKRA Akademie) wurden bei einer Stichtagsauswertung von Zeitungsannoncen an einem Samstag gezählt. Der Beruf ist gefragt.

Der Arbeitskräftemangel wurde uns für die Zukunft prognostiziert. Aber meine sehr geehrten Damen und Herren, der Arbeitskräftemangel ist doch bereits in der Gegenwart angekommen.

Mir liegt das Thema der Absicherung der pflegerischen Versorgung überaus am Herzen. Als pflegepolitische Sprecherin von Bündnis 90/Die Grünen ist es meine Aufgabe, mich über notwendige politische Rahmen- und Gesetzesbedingungen Gedanken zu machen. Gedanken darüber: Wie wir in den nächsten Jahren, gepflegt werden wollen und durch wen oder was.

Dennoch bin ich auch sicher, dass diese Frage nicht nur von der Politik beantwortet werden kann. Es gehören die Institutionen, Wohlfahrtsverbände, die Wissenschaftler, Pflegekräfte, Kommunen und Städte sowie die Bürgerinnen und Bürger dazu. Es ist doch klar, die Versorgung einer immer älter werdenden Gesellschaft geht uns ALLE an und Pflege ist eine Facette des Alters.

Weil es unterschiedliche Akteure gibt, weil diese unterschiedliche Einflussmöglichkeiten haben, ist mein Vortrag ähnlich einer so genannten TO DO Liste aufgebaut. Also Dinge, die es zu erledigen gilt –

Platz der Republik 1 • 11011 Berlin • (030) 227-74531 • Fax (030) 227-76655

E-Mail: [Elisabeth.scharfenberg@bundestag.de](mailto:Elisabeth.scharfenberg@bundestag.de)

Wahlkreisbüro: Kreuzstraße 6 • 95111 Rehau • Telefon (09283) 898 194-0 • Fax (09283) 898 194 -1

E-Mail: [Elisabeth.scharfenberg@wk.bundestag.de](mailto:Elisabeth.scharfenberg@wk.bundestag.de)

oder wie es im Politsprech so gern benannt wird: „Hausaufgaben machen“. Somit wird deutlich was jeder Einzelne leisten und beeinflussen kann.

Auch und vor allem die Politik, deswegen bin ich ja heute eingeladen, um die politischen Notwendigkeiten darzulegen.

Personalgewinnung hat ihre Basis in der Gewährleistung von Ausbildung. Die Problematik der fehlenden Auszubildenden in der Pflege wurde von der verabschiedeten Regierung ganz elegant gelöst. Man nehme die Ausbildungsvoraussetzung, senke diese ab und ermögliche allen den Zugang dazu. anschließend schreibt man sich auf die Fahne: „Wir haben etwas getan!“ Etwas getan schon, aber das Falsche. Falsch deshalb, weil es keine echte Lösung ist sondern nur eine scheinbare Lösung. Diese Lösung ermöglicht zwar, quantitativ mehr Auszubildende in die Pflegeausbildung unterzubringen. Aber es ist ungerecht, da das Curriculum, die Herausforderungen und Lerngeschwindigkeit nicht mit angepasst werden. Durch eine derartige Ignoranz der Lebenswirklichkeit von Auszubildenden diskriminiert man diese. Da gehen wir Grünen nicht mit! Wir wollen echte Chancengleichheit. Und diese Gleichheit erlangen wir nur, wenn wir gleiche Startbedingungen für alle schaffen. Und diese Chancengleichheit ist für Hauptschüler im Vergleich zu Realschülern oder gar Abiturienten nicht gegeben. Man muss erst fördern und dann fordern. Auszubildende brauchen Erfolgserlebnisse. Und diese Erfolgserlebnisse sind nur mit unserer Vorstellung von abgestufter und durchlässiger Ausbildung garantiert. Ansonsten kann es doch leicht dazu kommen, dass die Azubis frustriert sind von ihrer Ausbildung und dann womöglich noch die Ausbildung abbrechen. Das wollen wir nicht! Wir wollen ein System, eine Lernumgebung, die mit ihnen wächst. Und bei entsprechender Begabung muss der Zugang bis zur Hochschule möglich sein. Durchlässigkeit meinen wir ganz und gar, horizontal wie vertikal – von der Assistenzausbildung bis zur Promotion für Neueinsteiger, Quer- und Wiedereinsteiger.

Hausaufgabe für die Politik – Hausaufgabe scheinbar gemacht. Wir sagen aber ganz klar: Thema verfehlt! Übrigens sind all die Einwände und geäußerten Bedenken von Praktikern und Wissenschaftler einfach unter den Teppich gekehrt worden. Die Pflegeseele kocht. Und die von den Pflegeverbänden angestoßene Petition (die man übrigens noch im Internet zeichnen kann) zeigt die Empörung in den eigenen Reihen.

Hausaufgabe Nummer 2 für die Landespolitik. Ausbilden muss sich wieder lohnen. Derzeit profitieren diejenigen Einrichtungen, die nicht ausbilden. Sie haben keine Aufwendungen und extra Strapazen wie eine Praxisanleitung zu tragen. Die gleichen Einrichtungen werben danach aber die ausgebildeten Kräfte ab. Wir sagen hier ganz klar: Ausbildung ist Aufgabe aller! Diejenigen, die nicht ausbilden können oder möchten, auch die müssen und sollen sich in entsprechender Höhe an einer Ausbildungsumlage beteiligen. Damit erhalten die Ausbildungsbetriebe ihre nicht refinanzierten Anteile der Ausbildungsvergütungen erstattet. In manchen Bundesländern ist das gängige Praxis. Andere haben sie eingeführt und danach wieder abgeschafft. Die solidarische Finanzierung darf aber nicht allein über die Erhöhung der Leistungsentgelte finanziert werden. Ansonsten geht die gesamtgesellschaftliche Aufgabe auf die konkret betroffenen pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen über. Das Umlageverfahren ist also breiter zu denken aber aus unserer Sicht unbedingt bundesweit wieder aufzunehmen. Der § 25 AltenpflegeGesetz besagt, „ein Ausgleichsverfahren ist erforderlich, um einen Mangel an Ausbildungsplätzen zu verhindern oder zu beseitigen.“ Und ein Mangel liegt doch bereits vor, oder?

Die kleine Anfrage der Grünen Bundestagsfraktion an die Bundesregierung hat gezeigt, dass es mehr willige Auszubildende gibt aber zu wenige Ausbildungsplätze. Die Zahl der Plätze hat sich in den letzten Jahren noch reduziert! Im Spiegel dieser Tatsachen ist die Absenkung der Zugangsvoraussetzung zur Pflegeausbildung geradezu eine Farce. Denn dadurch gibt es noch mehr Interessenten für noch weniger Plätze. Das führt mich zur Hausaufgabe Nummer 3. Diesem Ausbildungsplatzabbau muss gegengesteuert werden. Wir klagen über zu wenige Azubis und können nicht dafür Sorge tragen, dass hier genügend Kapazitäten zur Verfügung stehen. Hier wird das Pferd von hinten aufgezäumt! Dass kannten wir von der Großen Koalition! Erinnern wir uns nur an das Pflegereformchen von 2008, bei der AM ANFANG die Überarbeitung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs hätte stehen müssen und nicht am Ende. So wurde die Diskussion erst jetzt geführt – zu spät. Nein, es kam nicht einmal zu einer Diskussion, denn viele Themen wurden von der Wirtschaftskrise überrollt oder durch den Wahlkampf instrumentalisiert. Unter Schwarz-Gelb wird diese Diskussion wohl auch geschoben werden. Es gibt bessere Lobbythemen für die Tigerentenkoalition, mit denen man punkten kann. Insgesamt schlechtes Timing und schlechte Farbwahl für die Pflege und deren Zukunft.

Wenn wir denn schon bei der Wirtschaftskrise angelangt sind, lassen Sie uns über das Konjunkturpaket 2 sprechen. Diese Krise hat der Pflege ja auch Positives beschert. Zum einen stellt sie sich als Arbeitgeber sicher und zukunftsorientiert dar. Zum anderen wurde die vollständige Übernahme der Umschulungskosten in die Pflege durch die Bundesagentur für Arbeit wieder aufgenommen. Aber nur für diejenigen, die in den Jahren 2009 und 2010 umschulen. (eigentlich in die Ausbildung eintreten)

Das - ABER bleibt und wird zur Hausaufgabe Nummer 4 - wir müssen doch bitte nachhaltig denken und nicht nur bis ins Jahr 2010. Deshalb plädiere ich für eine fristlose Verlängerung dieser Maßnahme. Übrigens ist die Unsitte der Befristungsregelung in diesem Bereich ein Erbe der Regierung Helmut Kohl.

Aufgaben gibt es also viele zu erledigen – es gilt sie aber auch ernsthaft zu erledigen und nicht nur anzustoßen. Es geht um wirkliche Reformen – und reformieren heißt Gestaltung. Reformieren bezeichnet in der Politik eine größere, planvolle und gewaltlose Umgestaltung bestehender Verhältnisse und Systeme. Also nicht nur Makulatur. Das Thema der nachhaltigen Pflegesicherung darf nicht in den politischen Mühlen zermahlen werden. Es geht hier nicht nur um die derzeitige Versorgungslandschaft einer Legislatur. Wir müssen endlich weg von dem Denken: „Hoffentlich hält das System noch die nächsten 4 Jahre durch, solange wir regieren.“ Es geht um die Zukunft. Übrigens auch um UNSERE – so wie wir heute beisammen sind. Wir gestalten doch heute schon die Strukturen, in denen wir selbst einmal altern. Für mich persönlich gilt, Pflege darf etwas vielfältiger sein. Pflege darf flexibler sein als es heute möglich ist. Und Pflege sollte mit einem Lotsen ausgestattet sein, der mich durch die Angebotsvielfalt navigiert. Und damit stehe ich doch nicht allein - So geht es doch den meisten Nutzerinnen und Nutzern des Pflegesystems.

Wir wollen hin zu einer Anerkennung des wirklichen individuellen Bedarfs. Deshalb unterstützen wir die Überarbeitung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs und dessen Einführung. Ungeklärt ist noch das WIE. Hier erwarte ich Taten von der Regierung. Hier fordere ich: nicht unter dem Deckmantel eines Reförmchen so weiter machen wie bisher und hoffen, es bemerkt keiner. Wir haben uns dies für die nächsten Jahre als Opposition vorgenommen. Wir wollen den Diskurs antreiben und auf eine

strukturverändernde Umsetzung drängen. Pflege im Minutentakt ist out, hier wird nicht der Einzelne gesehen. Das belastet auch die Pflegekräfte und trägt nicht zur Arbeitszufriedenheit bei.

Und so kommen wir zu Hausaufgabe Nummer 5: Wir brauchen eine wirkliche Pflegereform, nur so können wir den pflege- und hilfebedürftigen Menschen in seiner Ganzheitlichkeit beachten und zufrieden machen. Zufriedene und glückliche Pflegebedürftige erzeugen wiederum zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - und auch umgekehrt.

Eine gute Pflege gelingt nicht, wenn die in der Pflege Tätigen unglücklich mit ihrem Beruf sind. Es geht nicht nur um die Aufwertung des Pflege-Images.

Gerade die Altenpflegerische Tätigkeit erhält zu wenig Anerkennung und unter jungen Azubis wird sie gemeinhin als - in Anführungsstrichen - „unsexy“ deklariert. Wir meinen, dass Negativberichte über desolate Zustände in Pflegeheimen ihren Teil dazu beitragen. Was tun? Das Kind scheint nun einmal in den Brunnen gefallen zu sein? Nach einer Erhebung des Beamtenbundes und dem Meinungsforschungsinstitut forsa sieht das aber ganz anders aus. Bei einer Telefonbefragung von insgesamt 3.004 Bürgerinnen und Bürgern wurde die Frage gestellt: Welcher Beruf genießt hohes Ansehen? – und zu unserer Überraschung steht an erster Stelle der Feuerwehrmann und die Feuerwehrfrau. Diese sind gefolgt vom Pflegeberuf und den Richtern und Richterinnen. An hinterster Stelle stehen Versicherungsvertreter und Politiker.

Pflege – ein Beruf, der Ansehen genießt. Oder gründet die Anerkennung darin den Robin Hoods und Mutter Therasas des Pflege-Alltags eine Tribut zu zollen, für ihre aufopferungsvolle Arbeit? Und jeder sieht sich selbst ein bisschen als möglichen Pflegebedürftigen, der sich eine gute Pflegekraft wünscht? Wir wissen doch auch, dass auf der anderen Seite der Beruf in der Öffentlichkeit auch mit Arbeitsüberlastung, Burn Out, Niedrigstlohn oder Berufsfucht in Verbindung gebracht wird.

Dabei tragen aber auch die Pflegekräfte zu der Profilbildung ihrer Tätigkeit bei. Das führt mich zu Hausaufgabe Nummer 6 an die Berufsvertreter: Es wird durchaus anerkannt, was geleistet wird – auf die Ergebnisse der Forsa-Befragung können Sie durchaus stolz sein. Und, liebe Vertreterinnen und Vertreter des Berufstandes Pflege: nehmen Sie gleichzeitig zur Kenntnis, wie wir über unseren Beruf sprechen und das dort Erlebte, das prägt unser Umfeld. Eine Befragung von Auszubildenden in der Pflege zeigt, dass Gespräche mit Menschen, die einen pflegerischen oder sozialen Beruf ausüben als ein wichtiges Entscheidungskriterium für die Berufswahl gilt. Wir gehen aufgrund dieser Befragung davon aus, dass dies die Entscheidung zu 50 % beeinflusst. (Quelle: Diakonie). Also sind wir alle Multiplikatoren und Multiplikatorinnen für zukünftige Auszubildende. Ja, ich lasse mich beeindrucken und begeistern wenn junge Auszubildende von ihrem Beruf schwärmen. Oft werden sie vom Umfeld darauf angesprochen, dass ihr Beruf ja nicht gerade toll wäre. Das es nicht angenehm wäre, den ganzen Tag von alten und kranken Menschen umgeben zu sein. Es beeindruckt mich, wenn die Auszubildenden selbstbewusst entgegnen: Sie sehen in den Patienten nicht die Krankheit, sie kümmern sich um ihre Gesundheit und darum, dass Altenpflege ein Beruf mit Zukunft ist. Das überzeugt doch! Und man kann sich vorstellen – und Sie sicherlich auch, dass man sich in den Händen dieser Fachkraft gut versorgt weiß.

Ist die Neugierde geweckt, dann bedarf es offener Arme und Augen, die diese Neugierde gerne stillen mögen.

So kommt die Hausaufgaben Nummer 7 für alle Einrichtungen und Institutionen, aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Arbeitsagenturen. Nun gilt es, den Weg zu weisen, eingehend zu beraten, Türen zu öffnen.

Diese Forderung der Öffnung von Pflegeeinrichtungen ist immer noch nicht angekommen, wie sonst erklären wir uns die Transparenzoffensiven und die Notwendigkeit der überbordenden Prüfungsaufträge. Als Besucher empfindet man sich mitunter als Störfaktor. Berufseinsteiger brauchen aber offene Türen und Ohren. Sie wollen Ernst genommen werden auch in ihren Ängsten vor der kommenden Herausforderung. Am leichtesten gelingt der Eintritt in den pflegerischen Beruf durch ein Praktikum. (wird von 57% als entscheidenden Kontakt mit der Pflege benannt). Ein Tag der offenen Tür oder ein so genannter Schnuppertag kann einen Weg in den Beruf weisen. Einrichtungen, die sich offen präsentieren, junge Menschen, aber auch Quereinsteiger willkommen heißen, sind hier die Personalgewinner. Für sie entscheiden sich potenzielle Berufseinsteigerinnen und -einsteiger. Auch das Freiwillige Soziale Jahr ist nach dem Schulabschluss eine Möglichkeit, sich beruflich zu orientieren. Hier besteht die Chance, junge Menschen für die Altenpflege zu begeistern – auch solche, die ursprünglich mit ganz anderen Berufswünschen in das Freiwillige Soziale Jahr gestartet sind. Nach Angaben des BPA's in Baden-Württemberg beginnen drei Viertel derjenigen, die ein freiwilliges Jahr im Seniorenheim absolviert haben, später eine Ausbildung in diesem Bereich.

Sind Bewerber und Bewerberinnen für eine Einrichtung oder einen Dienst gewonnen, dann müssen sie auch auf Heime treffen, die sich ihrer annehmen. Die ihren Ideen aufgeschlossen gegenüber stehen und ihnen nicht gleich den Wind aus den Segeln nehmen mit einem abwiegelnden Satz, wie: „Das war bei uns schon immer so und das wird bei uns auch so bleiben!“

Die Neu- aber auch die Quereinsteiger sehen Abläufe unverstellt, kennen neue Ansätze. Gerade hier ist eine Ressource, die es zu nutzen und nicht zu ersticken gilt. Auch für langjähriges Personal ist es immer wieder ein Anreiz, Abläufe zu optimieren. Aber die Bereitschaft der Organisation muss dazu vorhanden sein. Warum nicht den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin des Monats wählen? Warum nicht für eine gute Idee einmal auszeichnen? In der Industrie ist das gang und gäbe. Diese Anreizsysteme sind Mitarbeiterpflege. Es signalisiert: Du bist wichtig, Du kannst verändern und verbessern. Und dass ist es doch, was die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch einmal über anstrengende Zeiten trägt. Dabei darf man ruhig einmal einen Blick in die Industrie werfen. eine Untersuchung des dip (Dt. Institut für angewandte Pflegeforschung) tut dies. Mechanismen der Wertschätzung sollen auf den Dienstleistungssektor Altenpflege übertragen werden. Nun dürfen wir gespannt sein, welches Wissen sich hieraus generiert.

Eigentlich braucht sich die Pflegebranche gar nicht aus anderen Bereichen bedienen. Es gibt genügend „Best Practice“ Beispiele aus der eigenen Branche. Jene, deren Slogan es ist „Personal ist unser Kapital“. Das prägt die Firmenkultur. So kommunizieren Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ein wertschätzender Dialog, ein Gespräch auf Augenhöhe. Und sich nur so mit den Mitarbeitern austauschen, wie man sich selbst wünscht, angesprochen zu werden (Platin-Regel).

Es bedarf eines guten Personalmanagements mit einer Kultur, die Fehler zulässt. Einer Kultur, bei der man gemeinsam daraus lernt und nicht verurteilt. Einer Kultur, bei der Führungskräfte ihrem Personal den Rücken stärken und auch Druck rausnehmen. Dafür sind Führungskräfte auch da, nicht nur, für das Führen, Organisieren und Delegieren. Darüber hinaus gehört auch die Mitarbeiterpflege.

Im ansteigenden Alltagsstress sind Maßnahmen der Entlastung wie Supervisionsstunden oder gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen am Arbeitsplatz das Erste, woran gespart wird.

Sie fragen sich jetzt, Was??? Supervision, Rückenschule am Arbeitsplatz – so etwas gibt es überhaupt nicht! Dann sage ich nur: Na dann - auf geht es! Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Gesundheit und die Krankenstandsquote werden es positiv annehmen. Noch dazu können sich derartige Maßnahmen als Wettbewerbsfaktor am Markt erweisen. Es leuchtet ein, dass die Einrichtungen doch konkurrenzfähig bleiben und attraktiv wirken wollen. Schließlich wird die Anzahl von Fachkräften immer knapper. Einen guten Arbeitsplatz zu schaffen, das schafft zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und so simpel es erscheinen mag - genauso wichtig ist ein Lächeln bei der morgendlichen Begrüßung. So etwas prägt die Stimmung eines Hauses – das spricht sich herum im Kiez und in der Nachbarschaft.

Ein schwergewichtiges Kriterium der Arbeitszufriedenheit ist laut Pflegekräften der Arbeits- und Gesundheitsschutz.(BGW und Verdi ). Pflegekräfte kümmern sich um andere - aber es wird sich seltener um sie gekümmert.

Es kann doch nicht angehen, dass laut einer Auswertung der KKH-Allianz (Krankheitsdaten von Versicherten), die Krankenpfleger mit 27 Fehltagen mit an der Spitze bei Arbeitsausfällen rangieren. Ursache sind meist Ausfallerscheinungen des Muskel-Skelett-Systems, Rücken und Bandscheiben. Dabei beziehen die Einrichtungen, wöchentlich und monatlich Fachzeitschriften und nehmen die Fachartikel zur Kenntnis: Angefangen von der Kinästhetik bis hin zum Ergonomischen Patientenhandling - und können es nicht umsetzen. Alles gute Konzepte, aber wenn sie keine Anwendung in der Praxis finden, dann ist die gute Absicht dahinter umsonst. An was mangelt es hier, an der Komplexität? An der Praktikabilität? An der Motivation? Dies ist die Überleitung zu Hausaufgabe Nummer 8: für die Leitungskräfte einer Einrichtung, Pflegedirektion, Heimleitung, PDL – diese Konzepte sind zu prüfen und sollten im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung finden. Hier ist pflegfachliche- und Führungskompetenz gefragt.

Wo die Politik gefragt ist, dass ist bei der Förderung von gesundheitlicher Prävention. Nach unserer grünen Meinung muss ein Präventionsgesetz her. Es darf nicht gewartet werden, bis man körperlich Überlastungssymptome zeigt oder innerlich bereits gekündigt hat. Gesundheitsvorsorge – körperliche wie seelische, setzt früher an und beugt eben diesen Zuständen vor. Wir können nicht immer nur ambulant vor stationär und Reha vor Pflege predigen und mit unserer Arbeitsweise genau das Gegenteil herbeiführen.

Hausaufgabe Nummer 9: eine Aufgabe für alle. Bürgerschaftlich Engagierte braucht es im Heim. Solche, die unterstützen und den Heimalltag bunt machen. Denn welche Pflegekraft freut es nicht, wenn sie weiß, dass Frau Müller oder Frau Schulze heute Nachmittag für 2 Stunden zum Strick- und Häkelkurs kommt und 5 Damen ein paar lustige Stunden verbringen und über frühere Zeiten reden. Das macht den Alltag abwechslungsreich und entlastet angespannte Situationen.

Die Einrichtungen und Dienste müssen sich also nicht nur aktiv um die Neugewinnung sondern auch um den Erhalt von Personal, professionell wie ehrenamtlich, kümmern – ansonsten sind sie die Verlierer von Morgen. Personal wird zur wertvollen Ressource und damit ist zu haushalten. Die Einrichtungen bedürfen eines guten Personalmanagements. Bisher meist vernachlässigt – wird es zu einer wichtigen Komponente im Heimalltag.

Weiterhin wünschen sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie erleben zum Großteil wechselnde Arbeitszeiten als Belastung. 40 Prozent sind mit den Arbeitszeiten nicht zufrieden. Das ist so viel wie in keinem anderen europäischen Land. Weitere Gründe für den Ausstiegswunsch sind Unzufriedenheit mit dem Klima am Arbeitsplatz und der Arbeitsverdichtung. Auffällig ist der große Unterschied zwischen einzelnen Pflegeeinrichtungen. Der Anteil derer, die aus der Pflege aussteigen wollen, schwankt je nach Einrichtung zwischen fünf und 50 Prozent. Offensichtlich gibt es attraktive und unattraktive Einrichtungen. Es wird deutlich: Wo die Arbeitsbedingungen als schlecht empfunden werden, möchten mehr Menschen aus dem Beruf aussteigen.

Die finanzielle Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ist ein weiterer Baustein für bessere Arbeitsbedingungen. Die derzeitige Debatte um die Mindestlöhne in der Pflege ist für mich unerklärlich. 48 Prozent beziehen, laut Ver.di trotz Vollzeitarbeit ein Einkommen von unter 1.500 € Brutto, also ein Einkommen, das bei den Armuts- oder Prekär-Löhnen liegt.

Es kann nicht angehen, dass Menschen die die verantwortungsvolle Aufgabe der Pflege übernehmen, zusätzlich am Abend putzen oder kellnern müssen, um mit ihrer Familie über die Runden zu kommen. Und welche Einrichtung untertariflich bezahlt, deren Geschäftsmodell und ethische Einstellung muss einmal auf den Prüfstand. Der gehört nicht in den Bereich der Pflege, weil hier eben nicht der reine Kapitalismus regiert.

Strategische Personalentwicklung ist auch, die Weiter – und Fortbildung des Personals voranzutreiben. Gerade vor dem Hintergrund unserer Forderung zur Delegation von ärztlichen Aufgaben an Pflegekräfte. Damit wird ein Arbeiten auf Augenhöhe möglich. Fachkräfte und Wohnbereichsleitungen geben an (Quelle: Deutscher Altenpflege Monitor), dass sie gerne mehr Verantwortung übernehmen würden. Hier werden neue Aufgabenfelder geschaffen, die auch durchaus altersgerecht gestaltet werden müssen.

Was ist nun letztendlich wichtig bei dem Thema strategische Personalplanung? In einem Dreier-Schritt möchte ich resümieren:

1. Wir wollen mehr und gutes Personal, das ist Ziel und Wunsch
2. Dazu benötigen wir einen guten Plan, eine gute Planung, die auch über die Zielerreichung hinaus geht.
3. Eine Strategie ist zu entwickeln, die eben diese Meilensteine festlegt, die Etappen umreißt, Werkzeuge benennt.

Also kurz und prägnant: Nachhaltig – Geplant – Professionell – Überlegend und Motiviert

- eigentlich alles grüne Grundsätze! Ich denke hierin liegt der Schlüssel zum Erfolg beim Thema Personalgewinnung und Personalerhalt.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!