



# Nachwuchs für eine alternde Gesellschaft

Anregungen zur Fachkräftesicherung in der Alten- und Krankenpflege

## Inhalt

Ohne Personal keine Gesundheitsversorgung – die Bedeutung der Pflege für Berlin	3
Die doppelte Demografiefalle – warum die Pflege besonders betroffen ist	4
Ackern ohne Aufstiegschance – wie die Pflege in der Öffentlichkeit gesehen wird	6
Einstieg auf vielen Ebenen – wie die Pflegeausbildung zukunftsfähig wird	14
Fazit: Pflege 2030 – attraktiv und leistungsfähig	17
Impressum	18

# Ohne Personal keine Gesundheitsversorgung – die Bedeutung der Pflege für Berlin

Das Cluster Gesundheitswirtschaft entwickelt sich in Berlin-Brandenburg seit einigen Jahren mit großem Erfolg. In der Hauptstadtregion finden sich über 5.900 Unternehmen mit mehr als 300.000 Beschäftigten und einem jährlichen Umsatz von etwa 16 Milliarden Euro.<sup>1</sup> Trotz dynamischen Wachstums in anderen Teilbereichen bilden Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen nach wie vor den Kern der Branche. Berlins 96 Krankenhäuser gehören mit mehr als 49.000 Beschäftigten zu den größten Arbeitgebern der Hauptstadt. Die 524 ambulanten und 376 stationären Pflegeeinrichtungen beschäftigen weitere 40.700 Mitarbeiter.<sup>2</sup>

Diese solide Basis sieht sich allerdings mit gewaltigen Herausforderungen konfrontiert. Der demographische Wandel wird im Laufe der nächsten Jahre den Fachkräftebedarf in der Pflege erheblich steigen lassen. Nicht nur rein zahlenmäßig, auch qualitativ werden im Zuge der Alterung der Gesellschaft neue Pflegefachkräfte benötigt, die mit multimorbiden, chronisch oder an Demenz erkrankten Patienten sowie neuen Technologien der Altersmedizin umzugehen gelernt haben. Kurz gesagt: Wer eine hochwertige Gesundheitsversorgung in der Hauptstadt auch künftig für die am stärksten wachsende Altersgruppe sicherstellen will, muss die Alten- und Krankenpflege auf die Patienten von morgen einstellen.

Dies ist eine Aufgabe, an der sowohl Politik, Wirtschaftsorganisationen, Verbände, Kostenträger und Leistungserbringer, nicht zuletzt aber auch die Unternehmen selbst arbeiten müssen. Dementsprechend unterbreitet die IHK Berlin mit diesem Papier Vorschläge für alle Beteiligten, wie den Herausforderungen begegnet werden kann. Mit ihrer Expertise in der beruflichen Aus- und Weiterbildung hat die IHK bereits in der Vergangenheit zahlreiche Vorschläge zur Fachkräftesicherung unterbreitet und unternimmt auch selbst umfangreiche Anstrengungen, zum Beispiel in Form von Ausbildungs- und Fachkräftemessen, dem IHK-Fachkräftemonitor oder der Ausbildungsberatung. Aufgrund der besonders hohen Brisanz für die Unternehmen im Pflege-sektor wird nun erstmals eine branchenspezifische Betrachtung vorgenommen.

Auch wenn die Alten- und Krankenpflege aktuell kein IHK-Ausbildungsberuf ist, möchte die Wirtschaft ihre Erfahrungen, zum Beispiel bei der Steigerung der Attraktivität von Ausbildungsberufen und -betrieben, zum erleichterten Einstieg in Ausbildung sowie zur Durchlässigkeit zwischen betrieblichen und akademischen Bildungsniveaus einbringen. Denn letztlich geht es in der Pflege um die gleichen Fragen wie in anderen Berufen auch: Wie können Nachwuchskräfte für die Branche begeistert werden? Und wie werden diese langfristig im Beruf gehalten?

Das vorliegende Papier und die darin präsentierten Lösungsvorschläge für die Pflege der Zukunft wurden im direkten Gespräch mit betroffenen Unternehmen und im IHK-Ausschuss Gesundheitswirtschaft erörtert und von der IHK-Vollversammlung verabschiedet.

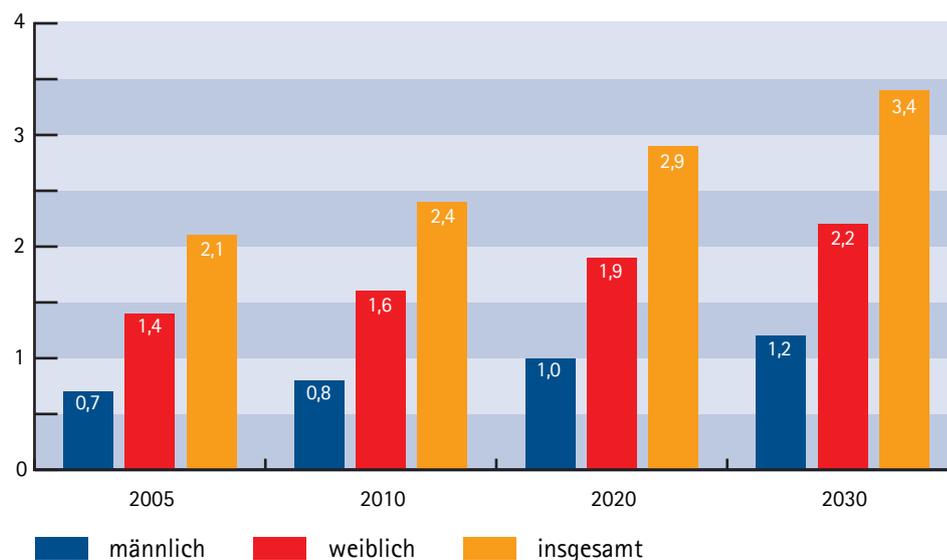
<sup>1</sup> Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung.

<sup>2</sup> Statistischer Bericht K VIII 1 - 2j / 11 „Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeldleistungen in Berlin 2011“, Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales.

## Die doppelte Demografiefalle – warum die Pflege besonders betroffen ist

Laut der Prognos-Studie „Pflegetandschaft 2030“ steigt die Zahl der Pflegebedürftigen über die drei Pflegestufen hinweg in den kommenden Jahren massiv an. Während bundesweit aktuell 2,4 Millionen Menschen pflegebedürftig sind, werden es 2020 bereits über 2,9 Millionen sein, 540.000 mehr als heute. Bis 2030 nimmt die Zahl der Pflegebedürftigen um weitere 470.000 Personen zu (siehe Abbildung). Ursache hierfür ist die wachsende Zahl von Personen im Alter über 60 und insbesondere über 80 Jahre, die den größten Anteil an Pflegebedürftigen ausmachen.

Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland (in Millionen)



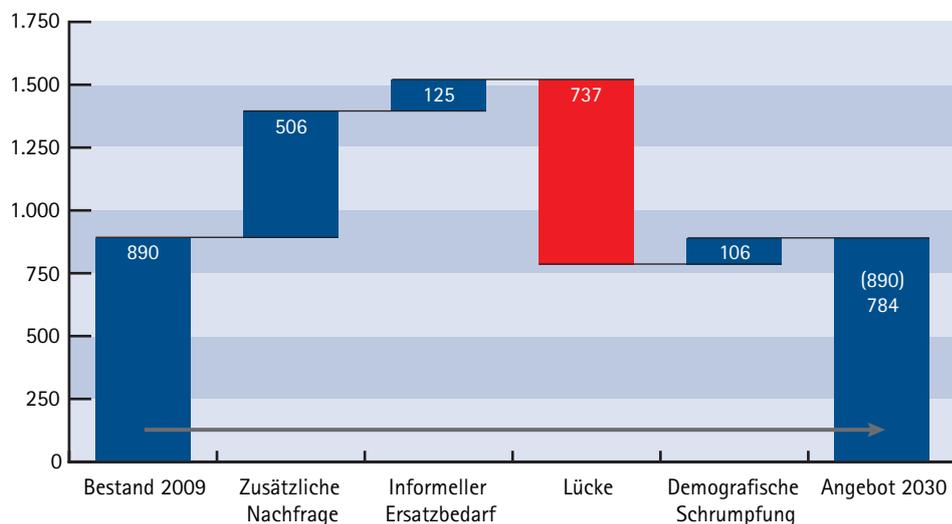
Quelle: Destatis, Demographischer Wandel in Deutschland Heft 2, Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern, 2008

Über eine nachfragebasierte Fortschreibung – unter der Annahme konstanter Betreuungsschlüssel und unter Berücksichtigung von Effekten des gesellschaftlichen und demographischen Wandels – ergibt sich ein künftiger Bedarf in Höhe von 1.521.009 Pflegekräften bis zum Jahre 2030 über ganz Deutschland.<sup>3</sup> Die Nachfrage nach Fachkräften wird dabei mit der Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen wachsen und bereits im Jahr 2020 erheblich sein. So steigt der Personalbedarf bis zu diesem Zeitpunkt insgesamt um gut 30 Prozent auf dann knapp 1,2 Millionen Beschäftigte. Gleichzeitig wird das Erwerbspersonenpotential demographisch bedingt deutschlandweit bis 2030 um sechs Prozent abnehmen. Daraus folgt, dass sich der Anteil der Erwerbstätigen im Bereich der Pflege an allen Erwerbspersonen von rund zwei auf vier Prozent verdoppeln muss. Der Wettbewerb mit anderen Berufsgruppen um die Fachkräfte von morgen wird sich somit erheblich intensivieren. Es erfordert daher enorme

<sup>3</sup> Prognos AG: Pflegetandschaft 2030.

Anstrengungen, um künftig eine adäquate und qualitativ hochwertige Versorgung sicherzustellen. Die Ausbildungssituation reicht derzeit gerade noch aus, um den Bestand an Pflegepersonal aufrecht zu erhalten. Obwohl sich die Zahl der Schüler in der Altenpflege bundesweit vom Schuljahr 2007/08 von 41.104 auf 55.966 im Schuljahr 2011/12 erhöht hat und ihre Zahl in der Krankenpflege im gleichen Zeitraum von 55.609 auf 59.857 stieg,<sup>4</sup> werden Unternehmen der Branche sich einem zunehmenden Konkurrenzkampf um Arbeitskräfte ausgesetzt sehen. Sollte sich die Zahl der Berufseinsteiger nicht merklich steigern, wird im Jahr 2030 eine Fachkräftelücke von 737.000 Pflegepersonen erwartet (siehe Abbildung).

### Fachkräfteangebot und Nachfrage in der Pflege 2009 und 2030 in Deutschland (in 1.000)



Quelle: Prognos 2011, „Pflegelandschaft 2030“

Da sich die Auswirkungen der demographischen Entwicklung regional stark unterschiedlich zeigen, sieht die Situation in Berlin etwas anders aus. Während zum Beispiel in Bremen die Zahl der Pflegebedürftigen um nur 28,2 Prozent steigen wird, nimmt sie in Berlin um überdurchschnittliche 55,8 Prozent bis zum Jahr 2030 zu. Berücksichtigt man die enge Verzahnung des Wirtschaftsraumes Berlin-Brandenburg, kommt die erhebliche Steigerung der Zahl der Pflegebedürftigen in Brandenburg, die mit 72,2 Prozent mehr als 2,5-mal so hoch ist wie der bundesweite Durchschnitt, erschwerend hinzu.<sup>5</sup> In Berlin wird es allerdings – zumindest bis 2030 – kaum einen Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen geben.<sup>6</sup> Der Anteil der in der Pflege Beschäftigten an allen Erwerbstätigen in der Hauptstadt muss daher in nahezu gleichem Maße wie die Zahl der Pflegebedürftigen von jetzt 2,8 auf 4,4 Prozent steigen.

<sup>4</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung: Gesundheitsfachberufe im Überblick 2014.

<sup>5</sup> „Pflegerport 2030“ der Bertelsmann Stiftung.

<sup>6</sup> SV Umwelt, und Stadtentwicklung: „Bevölkerungsprognose für Berlin und die Bezirke 2011–2030“.

## Ackern ohne Aufstiegschance – wie die Pflege in der Öffentlichkeit gesehen wird

Wie im vorangegangenen Kapitel geschildert, erfordert der demographisch bedingte Anstieg der Pflegebedürftigen ein kräftiges Wachstum an Pflegekräften. Dies kann nur gelingen, wenn das Image des Kranken- und Altenpflegeberufes vom Kopf auf die Füße gestellt und Vorurteile ausgeräumt werden:

- ▶ Es herrscht die Ansicht, dass es sich bei den Pflegeberufen um Ausstiegsberufe handle und Pflegekräfte nur wenige Jahre im Beruf verbleiben.<sup>7</sup>

*Tatsache ist jedoch, dass 45 Prozent der gelernten Krankenpflegerinnen und 62 Prozent der gelernten Altenpflegerinnen in ihrem erlernten Beruf arbeiten. In anderen von Frauen stark nachgefragten Berufen (Berufe mit einem Frauenanteil von 80 Prozent und mehr) bzw. in Misch- und Männerberufen liegt diese Quote mit durchschnittlich 32 bzw. 26 Prozent weit darunter.<sup>8</sup>*

- ▶ Ebenfalls verbreitet ist die Hypothese fehlender Aufstiegsmöglichkeiten in der Pflege. Dies würde nahelegen, dass Pflegekräfte kaum hochqualifizierte Tätigkeiten oder eine qualifizierte Tätigkeit mit Führungsfunktion ausüben, für die üblicherweise ein höheres Ausbildungsniveau notwendig ist.<sup>9</sup>

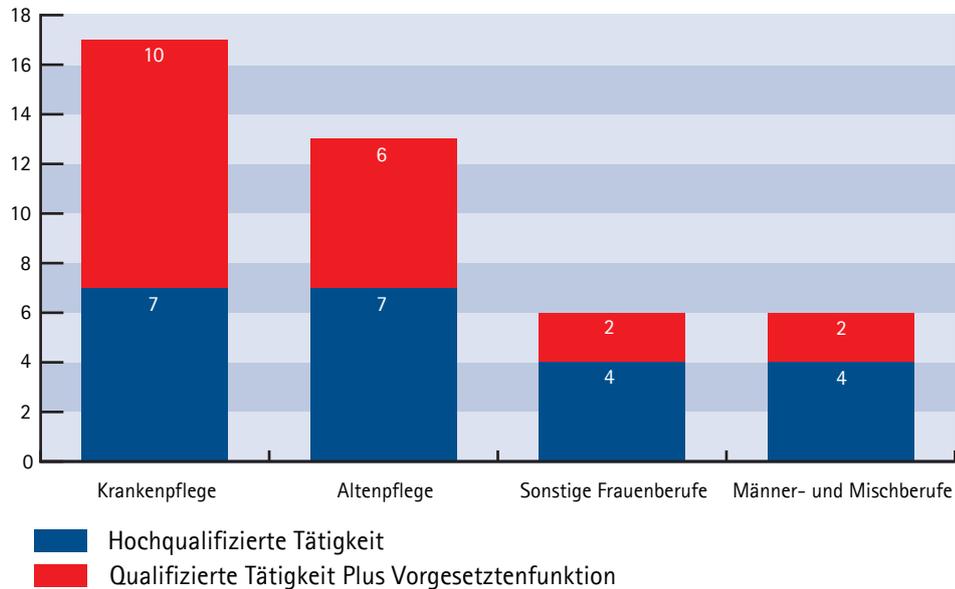
*Betrachtet man die Situation in den oben genannten Gruppen, schneiden Kranken- und Altenpflegerinnen allerdings erheblich besser ab als die Vergleichsgruppen. 17 Prozent der Kranken- und 13 Prozent der Altenpflegerinnen erreichen einen beruflichen Aufstieg. In anderen von Frauen dominierten Berufen oder Misch- bzw. Männerberufen liegt der Anteil von Frauen mit beruflicher Karriere bei lediglich sechs Prozent (siehe Abbildung).*

<sup>7</sup> BiBB: BWP 6/2012, Kranken- und Altenpflege – was ist dran am Mythos vom Ausstiegs und Sackgassenberuf.

<sup>8</sup> Ebenda.

<sup>9</sup> Ebenda.

### Beruflicher Aufstieg von Pflegekräften und sonstigen Berufen in Prozent



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Interessant ist, dass diese erkennbar höhere Aufstiegsmöglichkeit auch den Pflegekräften selbst kaum bewusst ist. Befragt man diese nach der persönlichen Einschätzung ihres beruflichen Aufstiegs, so sieht man keinen signifikanten Unterschied zur Wahrnehmung anderer Berufsgruppen.<sup>10</sup>

- Im öffentlichen Bewusstsein finden sich zudem als Nachteil Schichtarbeit, emotionaler Stress und eine vermeintlich geringe Bezahlung.

*Tatsache ist jedoch, dass Pflegekräfte von ihrem Job als Wunschberuf sprechen. Ganze 87 Prozent der Pflegerinnen geben an, in ihrem Wunschberuf zu arbeiten, über alle Berufe sind es im Durchschnitt nur 77 Prozent.*

<sup>10</sup> Ebenda.

### Die Marke „Pflege“ muss aufpoliert werden

Im Gegensatz zur eher negativ geprägten öffentlichen Wahrnehmung gibt es – wenig berücksichtigt – eine Vielzahl positiver Aspekte. Um Nachwuchskräfte für die Pflege zu gewinnen, müssen diese Vorzüge im Bewusstsein der Öffentlichkeit stärker verankert werden. Dies ist eine Aufgabe aller Beteiligten – Politik, Verbände und Unternehmen. Beispiele für positive Merkmale sind:

- ▶ Die Pflege ist ein vielfältiger Beruf. Er umfasst nicht nur die verschiedenen Arten der Pflegeleistungen mit dem stationären oder ambulanten Bereich, sondern auch die verschiedenen Professionen mit der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Damit bietet er ein breites Spektrum an Tätigkeiten, die das Arbeiten abwechslungsreich machen.
- ▶ Bereits heute ermöglicht die wachsende Zahl an akademischen Studiengängen im Bereich Management, Forschung und Lehre immer bessere Entwicklungs- und Karrierechancen. Auch für beruflich Qualifizierte sollten diese an Bedeutung zunehmen (siehe Kapitel V).
- ▶ Im Mittelpunkt der Berufswahl steht oftmals der Wunsch, mit Menschen zu arbeiten. Wie kaum ein anderer Beruf bietet die Pflege dafür optimale Voraussetzungen. Insbesondere der hohe Wert der Arbeit des Pflegeberufes für Pflegebedürftige, Angehörige und die gesamte Gesellschaft sollte Teil einer breit angelegten Kommunikation sein.

Natürlich kommt es im Pflegealltag auch zu herausfordernden Situationen. Es ist daher von großer Bedeutung, im Vorfeld der Ausbildung umfassend über den Beruf aufzuklären, um falschen Erwartungen vorzubeugen. Welche Tätigkeiten werden ausgeführt, welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten sich, wie sieht der Arbeitsalltag aus? Nur mit einem realistischen Bild von der Arbeit in der Pflege können Interessierte gewonnen und die Zahl der Ausbildungsabbrüche oder Berufswechsel noch weiter verringert werden. Gleichzeitig besteht die Chance, damit die Vorzüge des Berufes zu verdeutlichen. Dabei können Pflegekräfte selber eine bedeutende Rolle zur Vermittlung ihres Berufes einnehmen.<sup>11</sup>

*Was kommt aus der Politik?  
Der Berliner Senat hat mit verschiedenen Maßnahmen reagiert, um das öffentliche Bild der Pflege zu verbessern. Dazu gehören Aktionen wie die Kampagne „Gepflegt in die Zukunft“ oder die Landesinitiative „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin – Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege“, die einerseits das Image der Pflege steigern und andererseits Interessierte für eine Aus- und Weiterbildung in der Pflege gewinnen sollen. Nun gilt es, diese Anstrengungen zu verstetigen, um nachhaltige Effekte zu erzielen. Die Ankündigung, das Schulgeld in der Altenpflege abzuschaffen, ist ein erstes positives Signal.*

#### IHK-Vorschläge für ein besseres Image der Pflege

- Die Öffentlichkeit muss über das Berufsbild der Pflege aufgeklärt werden.
- Die Vielfalt der Pflege (stationär, ambulant, häuslich) muss stärker dargestellt werden, auch um Entwicklungsmöglichkeiten und Abwechslung im Beruf zu verdeutlichen.
- In den Fokus einer Kommunikation mit der Öffentlichkeit sollte das Hauptmotiv der Berufswahl, der Wunsch mit Menschen zu arbeiten, gestellt werden.
- Pflegekräfte sollten als Botschafter für ihren Beruf gewonnen werden.

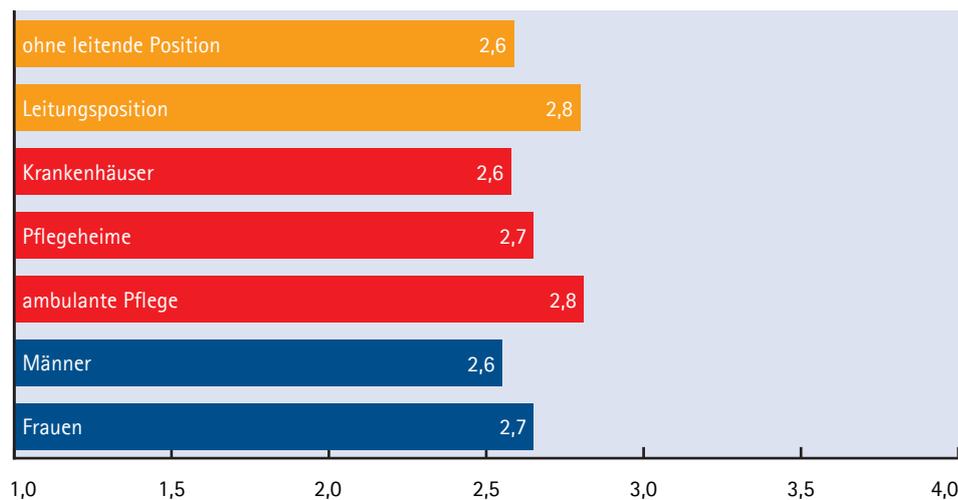
<sup>11</sup> Ein gelungenes Beispiel dafür bietet die Broschüre „Ausbildung Gesundheit in Berlin-Brandenburg“, die Ausbildungsinteressierte durch Erfahrungsberichte von Absolventen anspricht. [www.atlas-ausbildung.de](http://www.atlas-ausbildung.de)

# Motivation durch Modernisierung – welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen können

Neben der im obigen Kapitel erläuterten Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Pflegeimages, muss auch bei ausgebildeten Pflegekräften selbst angesetzt werden, um die Attraktivität des Berufs zu steigern. Umfragen zufolge sind diese nämlich weniger zufrieden mit ihrem Beruf als Pflegekräfte anderer europäischer Länder.<sup>12</sup> Auf den vorderen Plätzen liegen Norwegen, Belgien und die Niederlande. Ähnliche Zufriedenheitswerte zeigen sich für Kollegen aus der Slowakei und Frankreich. Nur italienische Pflegekräfte sind weniger glücklich mit ihrer Arbeit. Hier zeigt sich bei den deutschen Pflegekräften ein scheinbarer Widerspruch zu der generellen Ansicht, im eigenen Wunschberuf zu arbeiten und der Zufriedenheit mit dem Beruf. Möglich wäre, dass Pflegekräfte die Arbeit als solche erfüllend finden, doch mit den äußeren Bedingungen, wie bspw. der Organisation und Unterstützung im Arbeitsalltag, weniger zufrieden sind.

Die Zufriedenheit hängt stark von individuellen Bedingungen ab (siehe Abbildung). So sind Frauen im Allgemeinen zufriedener als Männer mit ihrem Beruf. Berufsanfänger und langjährige Mitarbeiter sind zufriedener als Pflegekräfte mit 10–15 Dienstjahren.

### Arbeitszufriedenheit von Pflegekräften nach ausgewählten Merkmalen – 1 (gering) bis 4 (hoch)



Quelle: Berufsausstieg bei Pflegepersonal 2005, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

<sup>12</sup> Berufsausstieg bei Pflegepersonal 2005, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

## Zufriedene Mitarbeiter sind ein Wettbewerbsvorteil

Aus dieser vermeintlichen Unzufriedenheit bieten sich aber auch Chancen für Unternehmen, sich vom Wettbewerber abzugrenzen. Sie können durch gezielte Angebote die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und dadurch ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Damit steigt nicht nur das Interesse potentieller Bewerber, sondern auch die Motivation und Produktivität der vorhandenen Mitarbeiter, wodurch diese stärker ans Unternehmen gebunden werden. Grundlage für derartige Angebote ist jedoch ein fundiertes Verständnis über die tatsächlichen Wünsche der eigenen Belegschaft.

Branchenweit existieren nach Umfragen zahlreiche Faktoren, die einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit der Pflegekräfte mit ihrem Beruf haben:

### 1. Persönliche Herausforderungen

Ihre persönliche Entwicklung hat für Fachkräfte in den vergangenen Jahren stets an Bedeutung zugenommen. Dabei geht es weniger um die klassische, vom Arbeitgeber organisierte Weiterbildung, als vielmehr um die individuelle Aneignung neuer Fähigkeiten. Gerade jungen Mitarbeitern sind anspruchsvolle Tätigkeiten, die sie persönlich herausfordern und in denen sie Erlerntes anwenden können, besonders wichtig. Neben der reinen Möglichkeit, neues Wissen zu erwerben, wollen Arbeitskräfte auch entsprechend ihrer Qualifikation im Unternehmen eingesetzt werden. Insbesondere in einer personalintensiven Branche wie der Pflege kommt der Personalentwicklung eine besondere Bedeutung zu.

#### **Zum Anbieten persönlicher Herausforderungen für ihre Mitarbeiter können Unternehmen...**

- eine professionelle Personalentwicklung etablieren
- den Einsatz von Fachkräften entsprechend ihrer Qualifikation sicherstellen
- eine enge Begleitung und regelmäßiges Feedback anbieten
- die Wertschätzung von Mitarbeitern durch den Arbeitgeber stärken

## 2. Berufliche Perspektive

Trotz tendenziell abnehmender Bedeutung sind Karrieremöglichkeiten im Unternehmen nach wie vor für viele Fachkräfte wichtig. Neben der Übernahme von Führungsverantwortung treten aber auch eine zunehmende fachliche Eigenständigkeit und Projektkompetenz als Ziele auf. Wichtig ist, dass die verschiedenen Qualifikationsstufen von Pflegekräften auf unterschiedlichen Bildungswegen zu erreichen sein sollten. Eine Leistungsmessung bzw. -orientierung erlaubt die Zuordnung von Leistung und die entsprechende Anerkennung. Hierdurch lassen sich positive Arbeitsanreize setzen.

### Zur Sicherung der beruflichen Perspektive ihrer Mitarbeiter können Unternehmen...

- Aufstiegsmöglichkeiten transparent machen
- die Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Qualifikationsniveaus gewährleisten
- eine systematische Leistungsmessung und -orientierung etablieren
- Schulungen und Weiterbildungen zur Verbesserung der Fach- und/oder Führungsqualität anbieten

## 3. Arbeitsbedingungen

Neben der reinen finanziellen Entlohnung spielen für Fachkräfte zunehmend immaterielle Angebote eine Rolle. Dazu gehören bekannte Themen wie flexible Arbeitszeiten oder eine ausgewogene Work-Life Balance, insbesondere für eine höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht zu unterschätzen ist die Bedeutung eines kollegialen Arbeitsumfeldes. Gerade in der Pflege kann aber auch die Einführung von technischen Unterstützungssystemen die durch häufiges Bewegen, Umlagern und Heben von Patienten auftretenden ungünstigen körperlichen Belastungen und Körperhaltungen vermindern. Nicht zuletzt ist auch durch den verstärkten Einsatz von anwenderorientierten IT-Lösungen eine Verringerung der Dokumentationsaufwandes möglich, womit die Arbeit wieder auf pflegerische Tätigkeiten konzentriert werden kann. Dies setzt allerdings voraus, dass Arbeitsprozesse und IT-Strukturen aufeinander abgestimmt werden und sich sinnvoll ergänzen.

### Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen können Unternehmen...

- attraktive Arbeits(zeit)modelle anbieten
- auf eine kollegiale Zusammenarbeit achten
- technische Unterstützungssysteme einsetzen
- ein zum Unternehmen passendes Betriebliches Gesundheitsmanagement einrichten

### 4. Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen

Pflegekräfte arbeiten in einem Umfeld mit zahlreichen weiteren Berufsgruppen, seien es Ärzte, Hauswirtschaftler oder Verwaltungsmitarbeiter. Dementsprechend groß sind die Potentiale einer effizienten Zusammenarbeit. Dies ist nicht zuletzt im Sinne der Sozialversicherung, deren Belastung im demographischen Wandel nur mit Hilfe von Effizienzsteigerungen im Rahmen gehalten werden kann. Auch legen junge Mitarbeiter überdurchschnittlich Wert auf ein kollegiales Arbeitsumfeld, das nur durch eine funktionierende Zusammenarbeit mit anderen Kollegen möglich ist. Durch die klar strukturierte Arbeitsteilung zwischen Ärzten, Pflege- und Assistenzkräften kann mehr Zeit für die eigentliche Pflege gewonnen werden. In vielfältig zusammengesetzten Teams mit verschiedenen Qualifikationen lassen sich für jeden Einzelnen fachfremde Tätigkeiten minimieren. Werden gleichzeitig Mitarbeiter mit unterschiedlich langer Berufserfahrung eingesetzt, kann zudem Wissen und Erfahrung weitergegeben und so für das Unternehmen gesichert werden.

#### **Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen können Unternehmen...**

- Kommunikation und gegenseitiges Verständnis fördern
- Klar strukturierte Arbeitsteilung einführen
- Vielfältige Teams mit gemischten Qualifikationen zusammensetzen
- Quereinsteiger integrieren

Nach Einschätzung der betroffenen Unternehmen bietet insbesondere die Wertschätzung durch und die Zusammenarbeit mit Ärzten noch Optimierungspotential. Unter anderem erschweren häufige Stationswechsel der Ärzte innerhalb ihrer Einarbeitungsphase eine langfristige Teambildung mit den Pflegekräften. Letztere sehen in der Arbeit zwischen den Berufsgruppen erheblichen Verbesserungsbedarf (siehe Tabelle).<sup>13</sup> Da die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen große Bedeutung im Arbeitsalltag einnimmt, sollte neben den oben genannten Punkten auch das gegenseitige Verständnis und die Kommunikation gefördert werden.

<sup>13</sup> Arbeitsbedingungen im Krankenhaus 2008, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

### Einschätzung der Pflegekräfte zu ausgewählten Ursachen und zum Verbesserungsbedarf für Probleme im Arbeitsablauf

#### Ursachen für allgemeine Probleme im Arbeitsablauf

- Koordination der Schnittstellen mit anderen Berufsgruppen
- Kommunikationsprobleme
- Aufgaben wie DRG-Abrechnungen, Papiere sortieren
- Probleme zwischen Patientenversorgung und Wissenschaft/Lehre

#### Änderungs-/Verbesserungsbedarf

- Leistungsgerechte Bezahlung
- Verringerung des Dokumentationsaufwands
- Gegenseitige Wertschätzung der Berufsgruppen
- Kooperation der Berufsgruppen
- Verbesserte Integration von ärztlicher und pflegerischer Dokumentation im Arbeitsprozess

Quelle: in Anlehnung an Arbeitsbedingungen im Krankenhaus 2008, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

### Mitarbeitergewinnung erfordert ganzen Einsatz

Aufgrund der oben dargelegten zunehmenden Knappheit an ausgebildeten Fachkräften bleibt die Ausbildung das wesentliche Mittel für die Fachkräftegewinnung. Das Akquirieren von potentiellen Auszubildenden sollte daher in den Fokus der Bemühungen rücken. Insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, meist weniger bekannt als große Unternehmen, ist es zu empfehlen, sich im Rahmen der Berufsorientierung bei Schülern ins Bewusstsein zu bringen. Hierfür kommen vor allem langfristige Partnerschaften mit Schulen und Hochschulen sowie das Angebot von Praktika in Frage. In jedem Fall sollten besondere Angebote, die ein Unternehmen von Wettbewerbern unterscheiden, hervorgehoben und zielgruppengerecht kommuniziert werden.

### Den Blickwinkel erweitern – Neue Zielgruppen ansprechen

Durch die eingangs geschilderte doppelte Demographiefalle wird eine reine Gewinnung „frischer“ Fachkräfte jedoch nicht ausreichen, um den Bedarf dauerhaft zu decken. Weitere Zielgruppen müssen daher angesprochen werden:

- ▶ Die Wiedergewinnung ehemaliger Pflegekräfte sollte ins Auge gefasst werden. Da dieser Personenkreis bereits Affinität zum Pflegeberuf gezeigt hat, ist hier eine Werbung um Fachkräfte besonders aussichtsreich.
- ▶ Große Potentiale bestehen darin, auch Männer stärker für den bisher stark frauendominierten Pflegeberuf zu gewinnen. Hier gilt es aufzuklären und durch Botschafter des Berufes die Attraktivität der Pflege insgesamt, aber auch gezielt für Männer herauszustellen.
- ▶ Als weitere Zielgruppe kommen Personen mit Migrationshintergrund in Betracht. Insbesondere im Hinblick auf die steigende Zahl Pflegebedürftiger mit Migrationshintergrund bieten das kulturelle Verständnis und die Sprachkenntnisse wichtige Zusatzqualifikationen.
- ▶ Eine Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland gestaltet sich nach Erfahrungen der Unternehmen zumeist schwierig. Das Aufgabenfeld der Pflegekräfte ist in den Herkunftstaaten zumeist größer und verantwortungsvoller, außerdem bestehen große sprachliche Hürden. Derzeit kehren die meisten ausländischen Fachkräfte nach kurzer Zeit in ihre Herkunftsländer zurück. Für eine Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland sind daher besondere Anstrengungen seitens der Unternehmen in der Integration der Arbeitskräfte notwendig. Die hohe Attraktivität Berlins kann dabei hilfreich sein.
- ▶ Je größer die Durchlässigkeit im Pflegeberuf und die Kommunikation der entsprechenden Möglichkeiten nach außen sind, umso eher lassen sich Auszubildende und Mitarbeiter für das Unternehmen gewinnen. Das Angebot, durch Schulungen, Arbeitserfahrung und Weiterbildungen einen beruflichen Aufstieg zu erreichen, erweitert zudem die Zielgruppe für die Mitarbeiterakquise.

#### IHK-Vorschläge für die unternehmerische Sicherung von Pflegefachkräften

- Mitarbeitern persönliche und berufliche Perspektiven bieten
- Alters- und qualifikationsgemischte Teams einsetzen
- Technische Unterstützung anbieten
- Organisatorische Einschränkungen abbauen
- Kommunikation und Führungsqualität fördern
- Strategische Personalentwicklung einführen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren
- Zielgruppen ausweiten
- Mit besonderen Angeboten des Unternehmens werben

# Einstieg auf vielen Ebenen – wie die Pflegeausbildung zukunftsfähig wird

Wie in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt, ist das Berufsbild der Pflege starken Veränderungen ausgesetzt. Auf diese muss die Ausbildung eingehen, um eine anhaltend gute Betreuungsqualität sicherzustellen, aber auch die Attraktivität des Pflegeberufes zu steigern. Hierfür müssen folgende Punkte beachtet werden:

### Technische Anwendungen müssen vermittelt werden

Die Versorgung von hochbetagten und zum Teil multimorbiden Pflegebedürftigen von den Alten- und Krankenpflegern erfordert stärker als bisher einen umfassenden Einsatz von technischen Hilfsmitteln und medizinischen Geräten. Auch im häuslichen Umfeld finden vermehrt altersgerechte Assistenzsysteme (Ambient Assisted Living) Verbreitung, die ein längeres Verbleiben von Älteren in den eigenen vier Wänden erlauben, zugleich aber die Anforderungen an die ambulante Pflege verändern. Diese Entwicklungen müssen Einzug in die Ausbildungsinhalte finden. Zur Vermittlung dieser Kenntnisse muss es den Ausbildungsstätten ermöglicht werden, leichter Lehrpersonal mit Qualifikationen in technischen Berufen einsetzen zu können. Die derzeitige Ausgestaltung des Gesetzes über die Anerkennung der Schulen des Gesundheitswesens und die zugehörige Verordnung der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales zielen überwiegend auf den Einsatz von Pflegekräften als Lehrkräfte. Insbesondere für die Vermittlung von technischen Kenntnissen oder den Einsatz von IT-Systemen sollten auch externe Fachkräfte unkompliziert für die Lehre herangezogen werden können.

*Die Landespolitik muss die Verordnungen zur Anerkennung der Schulen des Gesundheitswesens den neuen technischen Gegebenheiten anpassen, um eine Vermittlung dringend benötigter Fähigkeiten für Pflegekräfte zu ermöglichen.*

### Richtig Kommunizieren will gelernt sein

Die Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen ist für die Mitarbeiter von großer Bedeutung. Die Ausbildung der Pflegekräfte sollte diesen Aspekt behandeln und für die Kommunikation, insbesondere mit Ärzten, Hilfestellung bieten. Auch die Bedeutung von Kommunikation zwischen Kollegen und mit Patienten mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund wird weiter steigen. Hierfür sollte die Vermittlung interkultureller Kompetenz – insbesondere im Hinblick auf die steigende Zahl Pflegebedürftiger mit Migrationshintergrund – in die Ausbildung einfließen. Insgesamt nimmt die Bedeutung der Kommunikation als besonderes Merkmal der Servicequalität weiter zu.

*Die Ausbildung muss die Kommunikation zu Pflegepatienten, Angehörigen und den anderen Berufsständen als Mittel zur Qualitätssteigerung vermitteln. Hierfür müssen die Ausbildungsinhalte auf Bundesebene angepasst werden.*

### Mit einer modularisierten Pflegeausbildung flexibel bleiben

Pflegebedürftige sind heute beim Eintritt in die stationäre Altenpflege im Durchschnitt zehn Jahre älter als noch vor einigen Jahren, was sich stark auf den Charakter des Pflegebedarfes auswirkt. Immer häufiger anzutreffende vielfältige Krankheitsbilder steigern den Bedarf an umfangreichen medizinischen Kenntnissen, die bisher der Krankenpflege vorbehalten waren. So ist das Erkennen sich ändernder Gesundheitszustände multimorbider Patienten und die Abschätzung der Folgen und nötigen Handlungsschritte alles andere als trivial. Auch auf den Umgang mit Demenzkranken muss im Zuge der stärkeren Verbreitung dieser Krankheit vorbereitet werden. Unnötige Folgekosten durch stationäre Klinikaufenthalte könnten durch medizinisches Fachwissen der Altenpflegekräfte abgewendet werden.

Umgekehrt werden allerdings auch die im Krankenhaus behandelten Patienten immer älter, wodurch spezifischere Kenntnisse der Altersmedizin in der Krankenpflege an Bedeutung gewinnen. Eine (teilweise) Vermittlung gleicher Inhalte sowohl für Kranken- als auch Altenpfleger kann daher ein Ansatz sein, diesem gestiegenen Bedarf auf beiden Seiten zu begegnen.

Möglich wäre die Einrichtung einer modularisierten Ausbildung, die inhaltlich gemeinsame Grundmodule für die Alten- und Krankenpflege aufweist und über die Ergänzung weiterer Module zu verschiedenen Abschlussarten und Spezialisierungen führt. Dieses System hätte den Vorteil, sowohl die vielschichtigen Bedürfnisse der Unternehmen an die Qualifikation der Pflegekräfte zu berücksichtigen, als auch nach außen die große Vielfalt des Pflegeberufes darzustellen. Ein niedrigschwelliges Einstiegsangebot – den ersten qualifizierten Berufsabschluss erhält man nach Absolvieren der ersten Module – kann die Ausbildung auch für Quereinsteiger oder gering Qualifizierte attraktiv machen. Auch ein Wechsel in eine andere Spezialisierungsrichtung ist zu einem späteren Zeitpunkt noch möglich. Die einzelnen Module sollten für einen späteren akademischen Abschluss angerechnet werden können.

### Akademisierung darf nicht auf Kosten der Ausbildung gehen

Die insbesondere auf europäischer Ebene stattfindende Diskussion über eine stärkere Akademisierung der Pflege trägt den gestiegenen Anforderungen an Pflegekräfte Rechnung. Ohne Zweifel erfüllen diese heute Aufgaben, für die ein akademischer Abschluss hilfreich sein kann. Dennoch ist für das Gros der Tätigkeiten in der Pflege kein Hochschulbesuch erforderlich. Vielmehr sollten diese auch nicht von Hochschulabsolventen durchgeführt werden, die mit Blick auf ihren Abschluss andere Erwartungen haben und schnell unzufrieden werden könnten.

Stattdessen muss bei Änderungen des Ausbildungssystems weiterhin der Einstieg in den Pflegeberuf über die verschiedenen Qualifikationsstufen möglich bleiben. Wichtiger als das Einstiegsniveau ist dann die Durchlässigkeit zwischen akademisch und beruflich qualifizierten Pflegeberufen. Dies eröffnet berufliche Perspektiven im Unternehmen und stärkt zugleich die Bindung von Fachkräften an die Branche.

Auf Seiten der Wirtschaft besteht großes Interesse an einer Wiedereinführung des Abschlusses des Pflegehelfers, um Personal für unterstützende Hilfstätigkeiten zu gewinnen. Durch den geringeren Qualifikationsbedarf dieses Berufsbildes kann niederschwellig für einen Einstieg in die Pflegekarriere geworben werden, die ggf. durch Absolvierung weiterer Ausbildungsmodule (siehe oben) fortgesetzt werden kann.

*Das Ausbildungssystem bedarf einer grundsätzlichen Änderung. Für die Schaffung gemeinsamer Inhalte und einer modular gestalteten Ausbildung, die zu unterschiedlichen Berufsabschlüssen führt, sind Änderungen auf Seiten der bundeseinheitlichen Regelungen nötig.*

*Was kommt aus der Politik? Es werden neue und „alte“ Wege in der Ausbildung – mit dem Sozialassistenten in der Spezialisierung Pflege und mit dem Modellprojekt zur Wiedereinführung der Pflegehelferausbildung – gegangen. Gleichzeitig setzt sich der Senat für kürzere Ausbildungszeiten, vor allem während einer berufs begleitenden Qualifizierung, ein. Zudem wird die Akzeptanz einer Pflegekammer geprüft. Auch auf Bundesebene liegen erste Überlegungen vor, die Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege auf eine gemeinsame Basis in der Ausbildung zu stellen.*

### IHK-Vorschläge zur Modernisierung der Pflegeausbildung

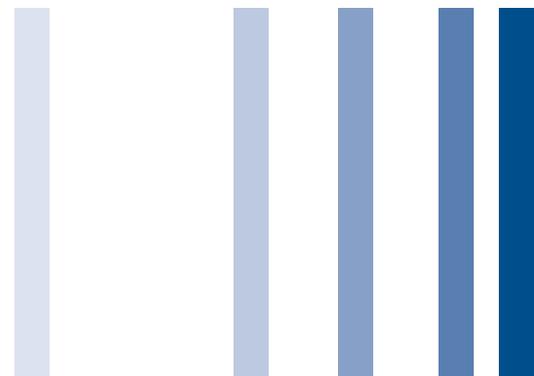
- Medizinische Grundkenntnisse aus der Krankenpflege sollten auch in der Altenpflegeausbildung vermittelt werden. Umgekehrt gewinnt auch die Altersmedizin in der Krankenpflege an Bedeutung.
- Kenntnisse zum Einsatz technischer Hilfsmittel und medizinischer Geräte sowohl im stationären als auch im häuslichen Bereich sollten vermittelt werden.
- Die Vermittlung gemeinsamer Inhalte für die Alten- und Krankenpflege mit einer modular aufgebauten Ausbildung, die zu unterschiedlichen Berufsabschlüssen führt, sollte geprüft werden.
- Die Durchlässigkeit von schulischer Ausbildung und akademischer Qualifikation muss gestärkt werden.
- Der Abschluss des Pflegehelfers sollte wieder regulär in Berlin eingeführt werden.
- Größere Beachtung sollte die Vermittlung von Fähigkeiten zur internen und externen Kommunikation erhalten.
- Die Möglichkeit verschiedener Qualifikationsniveaus bei den Berufsabschlüssen muss erhalten bleiben.

# Fazit: Pflege 2030 – attraktiv und leistungsfähig

Im Jahr 2030 wird das Pflegesystem dem drohenden Kollaps entgangen sein. Die Pflege ist dank umfangreicher und anhaltender Aufklärung der Öffentlichkeit ein vielfach nachgefragter Beruf geworden. Auch große Anstrengungen der Unternehmen haben maßgeblich zur Steigerung der Attraktivität beigetragen. Die Zufriedenheit der Pflegekräfte hat sich stark erhöht, und ihr Bekenntnis zum eigenen Beruf wird wieder mit Stolz vorgetragen. Nicht zuletzt bietet die neue modulare Pflegeausbildung eine große Vielfalt an Qualifikationen und ermöglicht eine bislang ungekannte Durchlässigkeit zwischen Alten- und Krankenpflege auf beruflichem und akademischem Niveau.

Diese Zukunftsvision muss keine realitätsfremde Utopie sein. Vielmehr sollte sie als Maßstab für alle handelnden Akteure dienen, um die Pflege wieder zum Wunschberuf für Nachwuchskräfte werden zu lassen, dem auch die Öffentlichkeit mit gebührender Anerkennung und Respekt begegnet. Sicher, die Herausforderungen sind riesig, Interessenlagen der Beteiligten mitunter verschieden und Beharrungskräfte nicht zu unterschätzen. Dennoch ist ein Festhalten am Status Quo keine echte Option. Ohne Einleitung der geeigneten Maßnahmen wird der zunehmende Fachkräftemangel eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung enorm gefährden. Dies gilt umso mehr in Zeiten wachsender Ansprüche und Leistungsausweitungen in der Pflegeversicherung.

Die IHK lädt alle Beteiligten – Politik, Verbände, Sozialleistungserbringer und Unternehmen – dazu ein, an dieser Vision mitzuwirken. Berlin hat alle Chancen, aufbauend auf der bereits heute innovativen Gesundheitswirtschaft in der Stadt gestärkt aus diesem Veränderungsprozess hervorzugehen. Warum sollte nicht auch die Pflege von morgen hier ihren Aufbruch erleben?



### Herausgeber

IHK Berlin  
Fasanenstraße 85  
10623 Berlin  
Telefon: +49 30 31510-0  
Telefax: +49 30 31510-166  
E-Mail: [service@berlin.ihk.de](mailto:service@berlin.ihk.de)  
[www.ihk-berlin.de](http://www.ihk-berlin.de)

### Druck

LASERLINE Druckzentrum  
Scheringstraße 1  
13355 Berlin - Mitte

Titelbild: © Gina Sanders – Fotolia.com

Stand: April 2015

