

Köpfe

HP-Interview: Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen in Pflegediensten „Den Mitarbeitern Wertschätzung entgegenbringen“

Fachkräftemangel, Mindestlohn, Greencard-Forderung – Branchenakteure und Politik suchen nach Lösungen, Menschen für die Pflegeberufe zu gewinnen. Aufgabe von Pflegedienst-Inhabern sei es, Rahmenbedingungen in den Unternehmen zu schaffen, die das Arbeiten in der Pflege attraktiv machen, meint DBfK-Referentin Claudia Pohl.

► **HÄUSLICHE PFLEGE:** Der private Arbeitgeberverband Pflege hat kürzlich die Greencard-Diskussion für die Pflege neu entfacht. Der DBfK spricht sich gegen eine Greencard-Regelung für Pflegekräfte aus dem Ausland aus – warum, das Land braucht doch dringend Pflegekräfte?

Claudia Pohl: Wir wissen seit Jahren, dass die Zahl der Pflegebedürftigen auf über vier Millionen Menschen im Jahr 2050 steigt. Derzeit sind es 2,2 Millionen. Damit verbindet sich, dass wir in der Zukunft mehr Pflegekräfte und mehr Pflegefachkräfte für die Versorgung dieser Menschen benötigen. Darauf weist der Verband seit Jahren hin! Eine Greencard-Regelung für Pflegekräfte – wenige Monate vor der Arbeitnehmer-Freizügigkeit im Jahr 2011 ist unserer Meinung ein Schnellschuss, der weder zur erwarteten Zuwanderung führen würde, noch dem Problem ursächlich begegnet. Vor dem Hintergrund des bereits bestehenden Personals- und Fachkräftemangels und des zukünftigen Bedarfs müssen die Rahmenbedingungen sehr schnell und in konsequenter Weise verbessert werden. Nur so wird es möglich sein, sowohl Personalressourcen im eigenen Land zu motivieren und zu halten als auch Deutschland für ausländische Pflegekräfte attraktiv zu machen.

► Eine DBfK-Forderung lautet, die Arbeitsplätze in der Pflege konkurrenzfähig zu machen – welche

► Zitiert

„Ausländische Kräfte müssen kommen und hier arbeiten dürfen – ohne bürokratische Auflagen wie perfekte Sprachkenntnisse.“

Thomas Greiner,
Vorsitzender des
privaten Arbeitgeberverbandes
Pflege

Punkte gilt es hier insbesondere anzupacken, damit Pflegeberufe für Arbeitnehmer attraktiver werden?

Claudia Pohl: Derzeit berichten uns Pflegekräfte von hohen körperlichen und psychischen Belastungen im Pflegealltag, von regelmäßiger Mehrarbeit, von enormen Zeitdruck und Zeitmangel für die Pflegebedürftigen als auch von gereizter Atmosphäre im Team und im Unternehmen. Damit für junge Menschen und für Aussteiger der Pflegeberufe wieder attraktiv ist, müssen z. B. Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ergriffen werden oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden. Des Weiteren ist die dem Mitarbeiter entgegengebrachte Wertschätzung von zentraler Bedeutung – eng damit verbunden ist das gute Betriebsklima, das vielen Pflegekräften sehr wichtig ist. Auch die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung im Unternehmen ist von großer Bedeutung.

► Natürlich ist die Bezahlung der Profession Pflege ein wichtiger Punkt für Menschen, den Beruf auszuüben. In vielen Regionen klagen Pflegedienste, dass sie aber aufgrund zu geringer Preise, die sie von Kostenträgern erhalten, schlicht nicht in der Lage seien, das Personal besser zu bezahlen. Wie stehen Sie zu dieser Aussage und wie lässt sich das Dilemma lösen?

Claudia Pohl: Das ist wahrlich eine schwierige Situation, vor der die



Foto: DBfK

Claudia Pohl

ist Referentin für Ambulante Pflege beim Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe e. V. (DBfK), www.dbfk.de

Pflegeeinrichtungen stehen. Sicher aber ist: wenn sie nichts tun, werden sie den Kampf um die qualifizierten Kräfte verlieren. Die Krankenhäuser haben begonnen mit attraktiven Angeboten um Fachkräfte zu werben. Die Altenpflege hat aufgrund ihres Arbeitsbereiches ohnehin eine schwierigere Ausgangslage. Deshalb sollten gerade diese Einrichtungen sich auf den Weg zu einem mitarbeiterorientierten Unternehmen machen. Es sind aber auch die Pflegekassen aufzufordern, sich darüber Gedanken zu machen, ob und wie sie die Versorgung ihrer Versicherten in Zukunft gewährleisten wollen.

► Neben der Greencard-Debatte beschäftigen die Mindestlöhne die Pflegebranche. Wie beurteilen Sie das politische Signal der Bundesregierung, die Mindestlöhne für Pflegehilfskräfte (8,50 Euro West und 7,50 Euro Ost) zeitlich zu begrenzen, was löst das bei Pflegeberuflern aus?

Claudia Pohl: Der Mindestlohn stellt für viele Pflegehilfskräfte, vor allem in den neuen Bundesländern, eine deutliche Verbesserung dar. Auch wenn mit der Einführung des Mindestlohns eine zeitliche Begrenzung festgeschrieben wurde, erfolgte damit unserer Meinung nach eine wichtige Weichenstellung. Die Festlegung der Untergrenze der

Vergütung für Hilfskräfte stellt zudem klar, dass die Vergütung von Fachkräften deutlich darüber liegen muss. In der Praxis zeichnet sich bereits ab, dass die Höhe des Arbeitsentgeltes nicht alleiniges Kriterium der Pflegekräfte für die Wahl eines Arbeitsplatzes ist. An Bedeutung gewinnen zusätzliche Anreize, wie Zuschüsse zum Kindergartenplatz, zur Gesundheitsförderung oder zu Weiterbildungen.

► *Unabhängig vom Thema der Bezahlung: In welcher Verantwortung sehen Sie die Geschäftsführer und Inhaber von Sozialstationen und Pflegedienste, konkret für bessere Arbeitsbedingungen in der ambulanten Pflege zu sorgen – wo gibt es hier Potenzial, wo können Pflegedienstbetreiber jetzt selbst tätig werden?*

Claudia Pohl: Ich habe bereits von einem mitarbeiterorientierten Un-

ternehmen gesprochen. Es gibt zahlreiche Berichte über die entscheidenden Faktoren Mitarbeiter langfristig im Betrieb zu halten. Dazu gehört, wie schon erwähnt, vor allem die Wertschätzung der Pflegekräfte, ihre Beteiligung in Entscheidungen zur Arbeitsorganisation, die Förderung ihrer beruflichen Weiterentwicklung aber auch die Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung. Anregungen dazu können sich die Einrichtungen in der „Gute Praxis-Datenbank“ von INQA (www.inqa.de) holen.

► *Das Thema Personalmangel in der Pflege ist in aller Munde, trotzdem drohen die Belange der Pflege in Zeiten massiver weltwirtschaftlicher Probleme politisch erneut von der Agenda gewischt zu werden – wie können Arbeitgeber und -nehmer und ihre Interessenvertretungen*

jetzt gegensteuern? Sehen Sie Chancen für eine konzertierte Aktion, die bei der Politik ankommt?

Claudia Pohl: Eine gemeinsame Aktion aller Akteure im Gesundheitswesen wäre durchaus wünschenswert. Leider zeigen jedoch die Erfahrungen der Vergangenheit, dass dies sehr schwierig in der Umsetzung ist. Die Politik verschläft die Entwicklung und verschärft sie damit. Schon allein die Tatsache, dass kein valides Datenmaterial zum Personal im Gesundheitswesen zur Verfügung steht, zeigt, dass die Politik das Thema Personalmangel in der Pflege für sich ausblendet. Die Pflegekräfte müssen begreifen, dass sie sich selbst für ihre Rahmenbedingungen einsetzen müssen. Kein anderer wird es für sie tun. Der Anschluss an einem Berufsverband wäre dabei ein erster Schritt.

Interview: Darren Klingbeil

.snap ambulant

Schon über **10.000** .snap MDA-Geräte im Einsatz

.snap Cockpit

.snap Service Point

.snap & SieBegger Controlling

.snap LIGA

.snap PPC

.snap MDA

euregon® AG

euregon® AG
Sterzinger Straße 3
86165 Augsburg
www.euregon.de