



EFN POSITIONSPAPIER ZU ANWERBUNG UND BINDUNG VON PFLIEGEFACHPERSONEN

Das Anwerben und Halten von Pflegefachpersonen bleibt ganz oben auf der politischen Agenda, solange wir es nicht schaffen, Strategien zu entwickeln, die unmittelbar auf das Arbeitskräftepotenzial der Pflege und die Patienten-Outcomes einwirken. Nach wie vor werden weder vergleichbare Daten erhoben noch gibt es praxistaugliche Instrumente, um ein Arbeitskräfteangebot zu planen.

Eine alternde Bevölkerung in Europa, die zunehmende Gesundheitsleistungen erfordert, und eine alternde Berufsgruppe Pflege machen eine Umgestaltung politischer Strategien zum Schutz von Sicherheit und Qualität nötig. Mitgliedsstaaten sehen sich auch deswegen steigenden Herausforderungen in Bezug auf Anwerbung und Bindung gegenüber, weil mehr Pflegefachpersonen frühberentet werden als Folge von hoher Arbeitsbelastung und Stress. Die Profession ist seit längerem besonders stark von Sparmaßnahmen betroffen.

Weil der ‚Nachschub‘ gut qualifizierter Pflegefachpersonen in einigen Mitgliedsstaaten abgeschnitten wurde – in größerem Umfang sind Ausbildungsplätze abgebaut worden – wird das Rekrutieren von Pflegefachpersonal erneut ein Schlüsselthema: politisch ebenso wie in Bezug auf die Menschenrechte. Mitgliedsstaaten agieren unethisch nach dem Motto ‚dem einen wegnehmen und dem anderen geben‘ – und das, obwohl es den WHO Code of Practice and Strategy gibt. Außerdem, als Teil des Action Plan for the EU Health Workforce – Teil 1 „Improve workforce planning“, liefert die gegenwärtige ‚EU-Strategie on workforce to tackle the expected future health workforce shortage in Europe (Joint Action on Health Workforce Planning and Forecasting – JA EUHWF)‘ sehr theoretische Ergebnisse, die kaum in der Praxis Erfolg haben werden.

Aus diesem Grund appelliert EFN an die Kommission und die Mitgliedsstaaten, dringend ihre Strategie zu ändern, denn die Qualität und Sicherheit pflegerischer Leistungserbringung in allen Mitgliedsstaaten steht auf dem Spiel. DG Sante arbeitet momentan an einer Studie zu ‚Effective Health Workforce Recruitment & Retention Strategies‘, die nur schwache Empfehlungen hervorgebracht hat. Obwohl die Vorschläge für Maßnahmen auf europäischer Ebene zu Anwerbung und Bindung von Pflegepersonal ein guter Anfang sind, beispielsweise Lernen von guten Beispielen, Verbreiten von Monitoring- und Evaluations-Tools, Fördern von länderübergreifendem Lernen, Aktivieren von Netzwerken sowie Unterstützung von Forschung und Entwicklung, formulieren sie doch nicht hinreichend konkrete Maßnahmen, die tatsächlich Konsequenzen für das Leben und die Arbeit von Pflegefachpersonen haben.

Wir wissen, dass Arbeitskräftepotenzial kontextspezifisch ist, dass wir geeignete und flexible Interventionen zur Rekrutierung und Bindung auswählen und implementieren müssen, und dass dies beobachtet und evaluiert werden muss. Was wir brauchen sind konkrete Maßnahmen in der Branche unter der Koordination der EU. Wir müssen über die vorgeschlagenen Empfehlungen hinausgehen. Wir brauchen nicht noch mehr theoretische, sondern mehr Anwendungsforschung; und mehr Pflegefachpersonal und Arbeitsplätze in der direkten Pflege, in welchem Versorgungssektor auch immer.

Die Herausforderungen von Arbeitskräfte-Planung und –Prognose werden erst dann gelöst werden, wenn Mitgliedsstaaten die Zahl der Ausbildungsplätze für Pflegefachpersonal signifikant erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen verbessern. Pflegefachpersonen benötigen Zeit, um sich kontinuierlich beruflich weiterzubilden, und dies kann nicht zulasten der direkten Patientenbetreuung gehen.

Daher ruft EFN die Europäische Kommission, das Parlament, den Rat, Interessenvertreter im Gesundheitswesen und die Mitgliedsstaaten auf:

- Überarbeiten Sie dringend die EU Workforce Strategy (DG Sante): Wir brauchen einen deutlich mehr praxisbezogenen Ansatz zur Arbeitskräfte-Planung. Nach Einschätzung von EFN sollte die „expert group on quality and safety“ die Evaluation vornehmen, um die derzeitige Strategie zu modifizieren. Benötigt werden Vorschläge für konkrete Maßnahmen zu Rekrutierungs- und Bindungsaspekten, die über die Theorie hinausgehen, zur Umsetzung auf EU-Ebene genauso wie in den Mitgliedsstaaten.
- Gestalten Sie Anwerbe-Politik auf nationaler und europäischer Ebene mit dem Ziel, den Pflegeberuf attraktiver zu machen für einheimische Pflegefachpersonen. Es ist wichtig sicherzustellen, dass diese

Anwerbestrategien angeglichen werden und einander nicht Konkurrenz machen. Die Strategien sollen dem WHO Global Code of Practice folgen, der zu ethischer Anwerbepaxis auffordert. Auf diese Weise kann die unethische Anwerbung von Pflegepersonal verhindert und durch einen „brain drain“ ausgelöste Fachkräfteengpässe in einigen Ländern vermieden werden.

- Gestalten Sie Strategien zur Personalbindung auf nationaler und EU-Ebene. Der Pflegeberuf muss erstrebenswerter gemacht werden; das schließt bessere Arbeitsbedingungen, eine ausgeglichene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, angemessene Vergütung und Chancen für berufliche Weiterbildung ein.
- Entwickeln Sie eine Skill-Mix-Strategie, die die Bedürfnisse der Berufsgruppe Pflege aufgreift. Das beinhaltet erweiterte Rollen in der Gesundheitsversorgung, um auch so die Attraktivität des Pflegeberufs zu erhöhen. Nur durch gute zukunftsorientierte Planung können die heutigen Probleme des Pflegefachkräftemarktes angegangen werden. Vergleichbare Daten dazu, wie viele Pflegefachpersonen verfügbar sind und wie viele in Zukunft EU-weit gebraucht werden, müssen erhoben werden. Dafür muss auch eingeschätzt werden, welche Qualifikationsstufen nötig sind.
- Untersuchen Sie (Horizont 2020) die Auswirkungen von ‚Anwerbung und Bindung‘ sowie Patienten-Outcomes. Qualitativ gute Daten sind erforderlich, um die Bedeutung von leistungsfähigen und hoch qualifizierten Arbeitskräften für Patienten-Outcomes und die Qualität der Gesundheitsversorgung zu zeigen. Heute in das Arbeitskräfte-Potenzial zu investieren zahlt sich in der Zukunft aus. Nur wenn exakt ermittelt wird, was notwendig ist für leistungsfähige Belegschaften in ganz Europa, können konkrete Maßnahmen begonnen werden.
- Implementieren Sie DIR55, damit die Pflege-Ausbildung fit macht für die Praxis. Die Richtlinie setzt allgemeine Bildungsstandards für Pflegefachpersonen und ist ein Schlüssel für das Erbringen sicherer, guter und effizienter pflegerischer Versorgung. Ein effektives Gesundheitssystem braucht personenbezogene Versorgung; dafür sind pflegerische Kompetenzen entsprechend der Richtlinie nötig wie Vereinbarkeit, Schritt halten, Interdisziplinarität und Koordination.
- Pflegefachpersonen brauchen für ihre Arbeit Kenntnisse im Umgang mit Informationstechnologie. Das Einbeziehen neuer Technologie für höhere Effektivität ist wichtige Grundlage für die Erfüllung der beruflichen Pflichten im Gesundheitssektor. Ohne fundierte Kompetenzen auf diesem Gebiet werden solche Technologien nicht voll in die bestehenden Gesundheitssysteme integriert werden können. Die EU muss erforderliche Kompetenzen abbilden und Mitgliedsstaaten sollten sicherstellen, dass sie in die Pflege-Curricula eingefügt werden.

Literatur:

1. [EPSU-HOSPEEM Framework of Actions "Recruitment and Retention"](#)
2. [RN4cast](#)
3. **European Commission**, (2012) *EU-level Collaboration on Forecasting Health Workforce Needs, Workforce Planning and Health Workforce Trends – A Feasibility Study*. http://ec.europa.eu/health/workforce/docs/health_workforce_study_2012_report_en.pdf
4. [Joint Action on Health Workforce Planning and Forecasting – JA EUHWF](#)
5. *The WHO Global Code of Practice*
6. [Strategy of WHO Human Resources for Health - 2010-2015](#)
7. *Study on Effective Health Workforce Recruitment & Retention Strategies*
8. **OECD** (2013) *Health Workforce Planning in OECD Countries: A review of 26 projection models from 18 countries*. Accessed online April 2014. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-workforce-planning-in-oecd-countries_5k44t787zcwb-en

EFN Position Paper – October 2015

Deutsche Übersetzung: Johanna Knüppel, DBfK Bundesverband e.V.

The European Federation of Nurses Associations (EFN)

Registration Number 476.356.013

Clos du Parnasse 11A, 1050 Brussels, Belgium

Tel: +32 2 512 74 19 Fax: +32 2 512 35 50

Email: efn@efn.be Website: www.efnweb.eu