

Hintergrund und Fragestellung

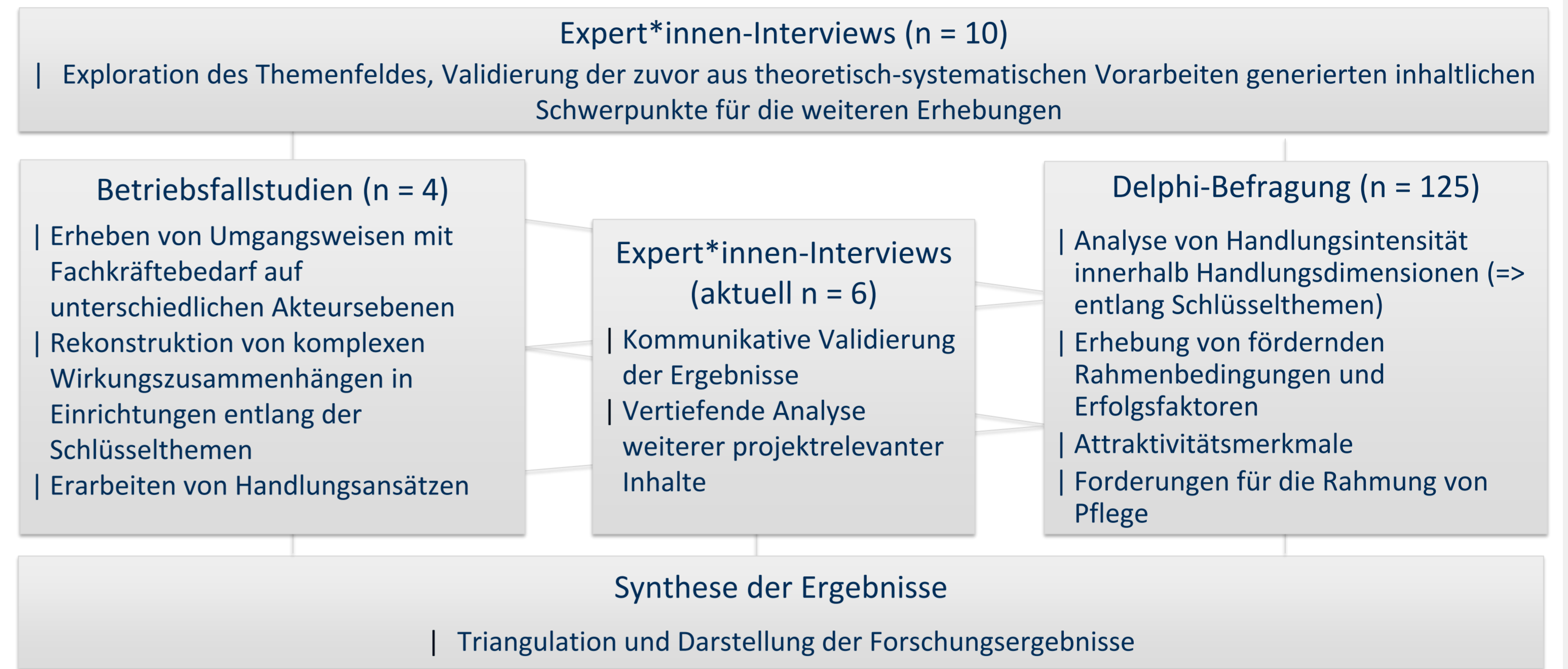
Hintergrund

- Sowohl in der Altenpflege als auch in der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel (Bundesagentur für Arbeit 2019)
- Es ist evident, dass der quantitative wie auch der qualitative Bedarf an professioneller Pflege weiter ansteigen wird (Rothgang/Müller/Unger 2012)

Fragestellung

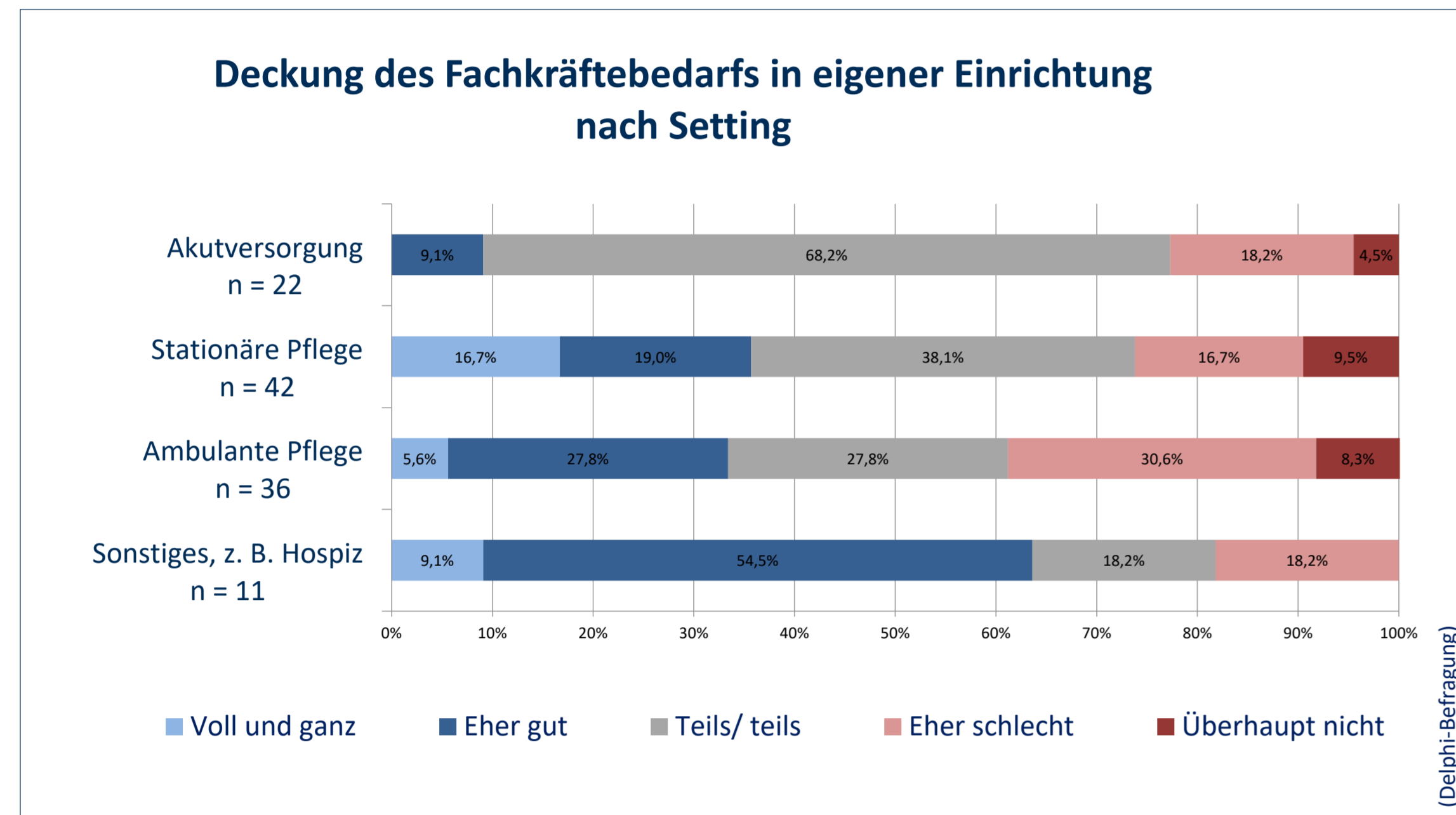
- Welche Handlungsansätze gegen den Fachkräftemangel werden in der Pflegebranche angewendet?
- Welche Reichweite und Grenzen weisen die praktizierten Handlungsansätze und weiterführenden Handlungsbedarfe unter den gegebenen branchen- und landesspezifischen Rahmenbedingungen auf?

Methoden



Ergebnisse

Deckung des Bedarfs



Stellenwert der Ausbildung

„Wir warten immer sehnsüchtig auf unsere Abgänger aus [der Ausbildung], im April und im Oktober.“ (Führungskraft, Krankenhaus) (Betriebsfallstudien)

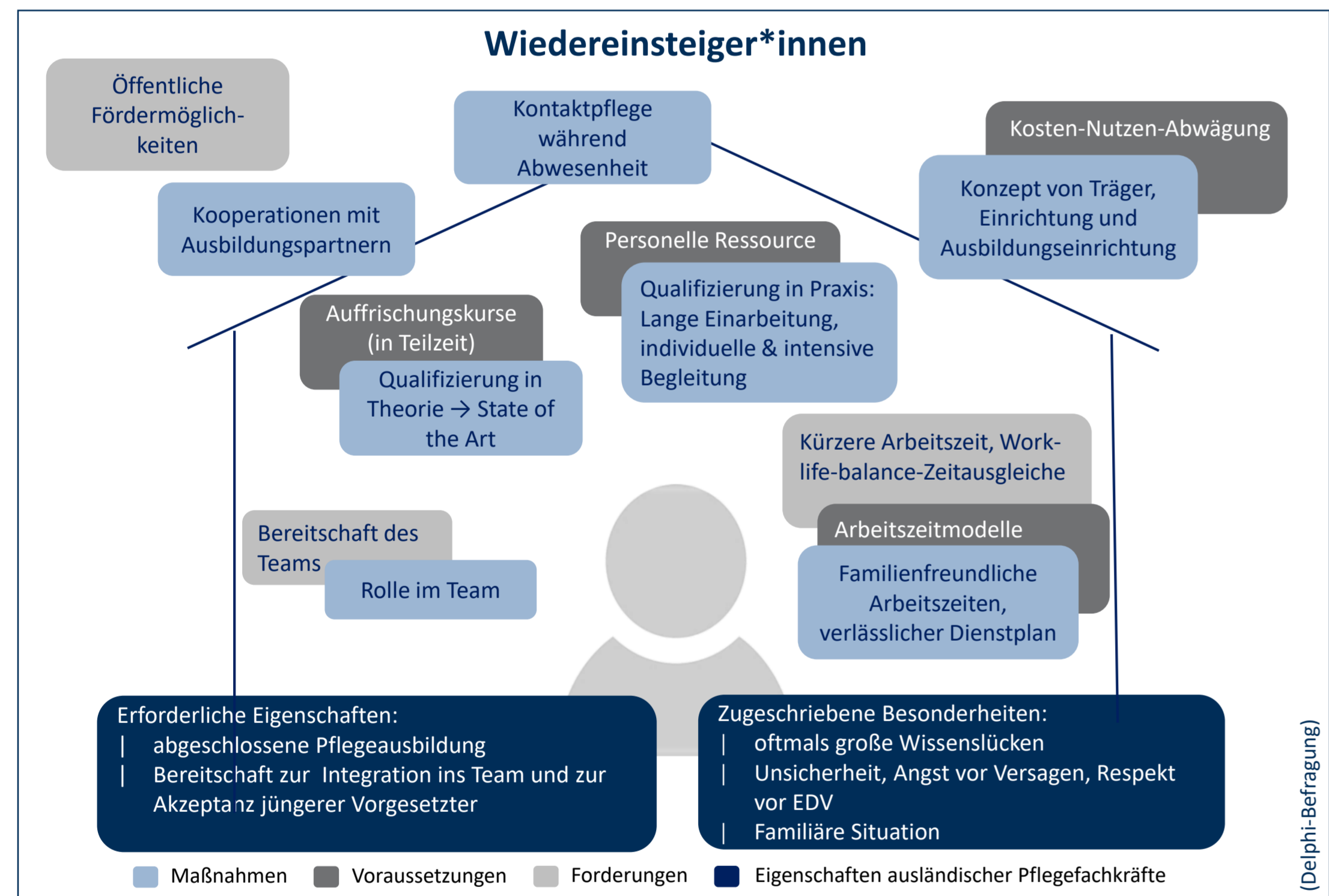
„Ich habe am Ende dieser Jahre auf dem Papier Pflegefachkräfte, die aber natürlich nicht so qualifiziert und kompetent sind, wie ich sie eigentlich bräuchte. D.h., ich muss dann auch gucken, wie gestalte ich deren Arbeitsalltag so, [...] ich sage es auch wieder salopp, [damit sie] keinen Schaden anrichten, da wo wir beispielsweise einfach überprüft werden.“ (Führungskraft, Pflegeheim) (Betriebsfallstudien)

„Da wird ja ausgebildet was nicht bei Drei auf dem Baum ist.“ (Führungskraft, Pflegeheim) (Betriebsfallstudien)

Ausbildung

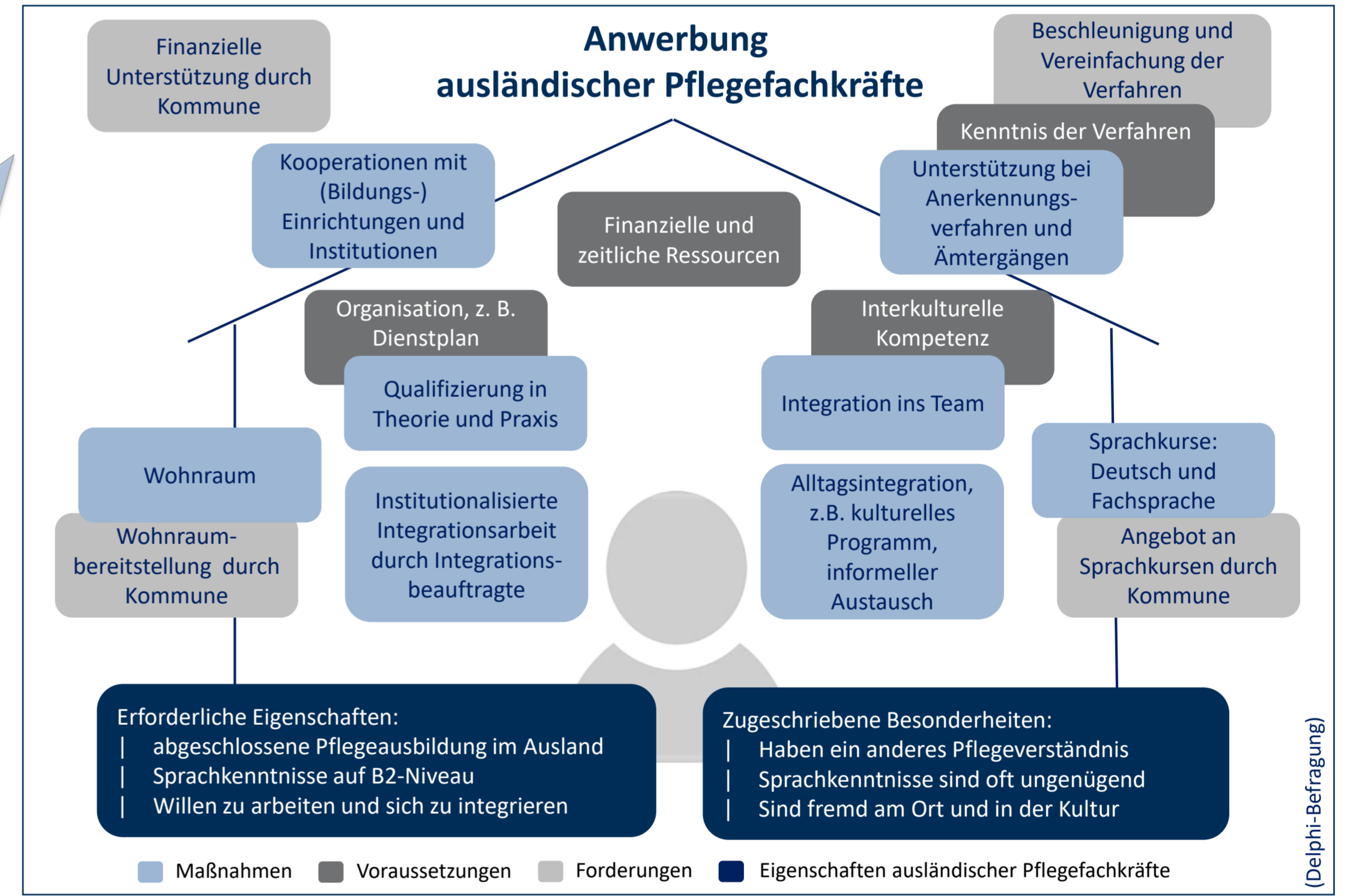
- Hoher Druck, möglichst viele Personen in Ausbildung zu bringen und Ausbildungs-Absolvent*innen zu übernehmen
- Niedrigere Zugangsvoraussetzungen bei Ausbildungsbeginn und Übernahme
- Negative Auswirkungen auf Pflegequalität möglich
- Unterstützungsangebote mit erheblichem Zusatzaufwand während der Ausbildung und/oder beim Berufseinstieg erforderlich, um Pflege- und Versorgungsqualität zu gewährleisten

Zielgruppenspezifische Angebote



„Mittelfristig werden wir eben, das ist meine feste Überzeugung, auch auf gezielte und geplante Zuwanderung angewiesen sein.“ (Führungskraft, Krankenhaus) (Betriebsfallstudien)

„Weil unser Beruf bietet so wenig Möglichkeiten [...] nach der Elternzeit wieder einzusteigen. Wo kannst du denn mit Kindern von um sechs Uhr morgens anfangen oder ein Spätdienst oder ein Schichtdienst? [...] Als alleinerziehende Mutter funktioniert das schon mal also nur unter Höchstleistung sage ich mal. Und da muss sich definitiv auch was ändern.“ (Pflegefachkraft, Krankenhaus) (Betriebsfallstudien)



Zeitarbeit

„Aber da sieht man mal, wie traurig das ist. Im Endeffekt das zur Abdeckung. Dass man da sagen kann, es war eine Fachkraft da. Dass man so viel Geld raushaut, anstatt dass du es für die, wo da sind, verteilst. Dass man da wirklich Leute nimmt, wo man sich echt an den Kopf fasst. Und nur, dass die Quote stimmt.“ (Pflegefachkraft, Pflegeheim) (Betriebsfallstudien)

„Die sehen sich NICHT. Die denken, die kommen, das Stammpersonal wird schon alles machen und die sind halt hier, weil jetzt halt eine Fachkraft da sein soll. Aber Moment mal, du bist genauso hier eine Fachkraft, wo das Haus WAHNSINNIC viel Geld für dich zahlt, warum machst DU denn die Aufgaben nicht? [...] Also nur, weil du jetzt bei einer Zeitarbeitsfirma bist, ja, heißt das doch nicht, dass nur das Stammpersonal solche Dinge machen muss. DU wirst dafür bezahlt, DU wirst dafür hier eingesetzt, das hast du GENAUO gelernt, dann mach doch.“ (Pflegefachkraft, Pflegeheim) (Betriebsfallstudien)

„Da habe ich jetzt im Moment vier Zeitarbeiter. Da kriege [ich] jemanden zum hospitieren. Dann muss ich mir den Tag gut aussuchen, an dem derjenige, der hospitiert äh arbeiten kann. Weil ansonsten sagt der gleich nach einer Stunde, Dankeschön, bin weg. Und das liegt daran, dass die Kompetenz auf Station nicht dem entspricht, was ich mir so vorstelle.“ (Pflegefachkraft, Krankenhaus) (Betriebsfallstudien)

Zeitarbeit

- Wird in den Einrichtungen zur Deckung der Fachkraftquote und zur Sicherung des Betriebsablaufs eingesetzt
- Ist sowohl bei Führungskräften als auch bei Fachkräften stark negativ konnotiert, u. a. aufgrund des höheren Gehalts und selbst ausgehandelter Arbeitszeiten
- Wird von den Fachkräften als Mehrbelastung wahrgenommen
- Mitarbeiter*innen von Zeitarbeitsfirmen wird Motivation, Arbeitsqualität und Identifikation mit dem Team oder der Einrichtung abgesprochen

Diskussion

- Um Personallücken in der Pflege zu decken, ist es erforderlich, sämtliche Zielgruppen anzusprechen
- Als wichtigste Maßnahme für die Personalgewinnung und Fachkräftesicherung wird die eigene Ausbildung angesehen
- Für alle zielgruppenspezifischen Angebote bedarf es zusätzlicher flankierender Maßnahmen unter Einsatz von personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen
- Damit die unterschiedlichen Zielgruppen erfolgreich und nachhaltig integriert werden können und das „Stammpersonal“ nicht zusätzlich belastet wird, sind Konzepte erforderlich:
 - Notwendig sind übergreifende Koordinations- und Unterstützungsstrukturen, wie z. B. kann für angeworbene Fachkräfte ein Onboarding-Programm in den Einrichtungen umgesetzt werden
 - Die Rahmenbedingungen für Ausbildung und zielgruppenspezifische Angebote in den Einrichtungen müssen geregelt sein (z. B. Freistellung der Praxisanleitung)
 - Es benötigt spezielle Angebote für die unterschiedlichen Zielgruppen und die jeweiligen Teams, bspw. die Einrichtung von spez. Dienstzeiten, die mit den bestehenden Teammitgliedern abgesprochen werden
- Kommunen können Verantwortung übernehmen, etwa wenn es um Fragen der Infrastruktur geht oder durch die Einrichtung kommunaler Integrationsstellen
- Der Einsatz von Mitarbeiter*innen über Zeitarbeitsfirmen bedarf einer strukturierten Aufgabenbeschreibung
- Insgesamt zu wenig berücksichtigt werden der Einsatz flankierender Maßnahmen sowie die langfristigen Folgen der zielgruppenspezifischen Personalgewinnung für Einrichtung und Profession (z. B. bzgl. Professionalisierung, Teamarbeit)