

Projekt HERAUSFORDERUNG PFLEGE

Modelle und Strategien zur Stärkung des Berufsfeldes Altenpflege

Die Zahl der Menschen, die auf Pflege angewiesen sind, steigt. Das Pflegepotenzial durch Angehörige geht zurück. Die Bedeutung professioneller Unterstützung für Pflegebedürftige nimmt zu. Addiert man die Auswirkungen dieser drei Aussagen, wird klar: Der Personalbedarf in der Langzeitpflege, besonders der Fachkräftebedarf, wird zu einer der zentralen Herausforderungen für die Sicherung der Langzeitpflege in Deutschland.

Die mit dieser Perspektive verknüpften Fragen wurden in dem Forschungsprojekt HERAUSFORDERUNG PFLEGE von AGP Sozialforschung (Freiburg) und der Hans-Weinberger-Akademie (HWA, München) thematisiert. Das Projekt, das nach einer Laufzeit von knapp eineinhalb Jahren im April 2013 abgeschlossen wurde, hatte das Ziel, Lösungsansätze für die Sicherung des kurz-, mittel- und langfristigen Bedarfs an geeigneten Mitarbeitenden in der ambulanten sowie stationären Versorgung in der Langzeitpflege zu entwickeln.

Die Studie empfiehlt im Ergebnis eine Gesamtstrategie, die vier Stränge aufgreift und letztlich eine neue Attraktivität von „Berufen für Menschen“ schafft:

- offenes Berufsgruppenkonzept unter der Einbeziehung aller CURE- und CARE-Berufe
- Positionierung der professionellen Fachpflege
- Flexibilisierung des Leistungsrechtes in PFLEGE und TEILHABE
- entschiedene Förderung einer neuen Sorgeskultur auf kommunaler Ebene

Im Einzelnen: Zu den zentralen Ergebnissen der Studie zählen Empfehlungen für eine auf Nachhaltigkeit angelegte, bedarfsorientierte und mit einem wohlfahrtspluralistischen Ansatz verbundene Strategie zur Personalgewinnung in der Langzeitpflege.

Die Ergebnisse unterstreichen in aller Deutlichkeit, dass die Langzeitpflege bis zum Jahre 2030 mit einem erheblichen Arbeits- und Fachkräftemangel konfrontiert sein wird. Dazu wurden unterschiedliche Szenarien, die in den vergangenen Jahren entwickelt wurden, miteinander verglichen, ihre Plausibilität untersucht und die ihnen zugrunde liegenden Annahmen diskutiert. Das Ergebnis: Die bisherigen Arrangements in der Langzeitpflege können mit dem in der Zukunft zur Verfügung stehenden Personal nicht ohne weitere Anstrengung aufrechterhalten werden.

Dabei lassen sich – ähnlich wie beim demografischen Wandel – erhebliche regionale Unterschiede feststellen: Der prognostizierte Arbeits- und Fachkräftemangel in der Langzeitpflege wird einige Regionen massiv, andere weniger stark treffen. Das Projekt HERAUSFORDERUNG PFLEGE unterstreicht damit in aller Deutlichkeit den politischen Handlungsbedarf.

Die Ergebnisse zeigen aber zugleich auch, dass die Arbeitsfelder in der Langzeitpflege ein ganz eigenes und bisher keineswegs ausgeschöpftes Attraktivitätsprofil besitzen. Es kommt vor allem

Projekt HERAUSFORDERUNG PFLEGE

Modelle und Strategien zur Stärkung des Berufsfeldes Altenpflege

dann zum Tragen, wenn ein breiter Berufsgruppenansatz für die Langzeitpflege verfolgt wird, mit vertikaler und horizontaler Durchlässigkeit – zwischen Hauswirtschaft, Pflege und sozialer Arbeit, von angelerntem Personal bis zu Personen mit akademischer Ausbildung.

Zur Weiterentwicklung der Berufsgruppen in der Langzeitpflege wurde in dem Projekt HERAUSFORDERUNG PFLEGE die Differenzierung zwischen CURE und CARE aufgegriffen und zur Grundlage eines eigenen Berufsgruppenkonzeptes gemacht.

Von großer Bedeutung für die Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs in der Langzeitpflege sind Personalgewinnungs-, Bindungs- sowie Entwicklungskonzepte in Sozialunternehmen – verbunden mit lokalen Arbeitsmarktinitiativen.

Die Studie zeigte sehr deutlich, dass zahlreiche Arbeitgeber sowohl in der ambulanten als auch in der stationären Langzeitpflege ihren Arbeits- und Fachkräftebedarf durch entsprechende Personalgewinnungs- und Entwicklungsstrategien decken können. Unternehmensbezogen und regional gelang es Arbeitgebern der Sozialwirtschaft, das Arbeitsfeld der Langzeitpflege für Auszubildende und Beschäftigte so attraktiv zu machen, dass in den Betrieben ausreichend Personal gewonnen werden konnte.

Eine flexible, lebenslagenorientierte Strategie zur Qualifizierung und Personalentwicklung gehört zu den wesentlichen Erfolgsfaktoren. Sie entfalten vor allem dann ihre Wirkung, wenn sie in regionale Arbeitsmarktstrategien eingebunden sind. Gegenüber derartigen unternehmensbezogenen und regionalen Strategien zur Personalgewinnung erscheinen Bemühungen zur Gewinnung von ausländischen Mitarbeitenden für die Langzeitpflege von nachgeordneter Bedeutung.

Ohne die Nutzung der Möglichkeiten des deutschen Qualifikationsrahmens und einer auf lebenslanges Lernen ausgerichteten Bildungsstrategie werden sich die Herausforderungen hinsichtlich des Personalbedarfs in der Langzeitpflege nach den Ergebnissen der Studie nicht bewältigen lassen. Eine konzertierte Aktion von Sozialunternehmen im Bereich der Personalarbeit wird ebenso empfohlen wie die Initiierung eines Unternehmensnetzwerkes.

Fazit: Deutschland braucht eine Gesamtstrategie mit unterschiedlichen Partnern auf allen föderalen Ebenen und in unterschiedlichen Sektoren, für die sich eine Reihe von Implikationen aus den Ergebnissen der Studie HERAUSFORDERUNG PFLEGE ergeben.

Projektleitung: Prof. Dr. Thomas Klie, AGP Sozialforschung, Freiburg

Autorinnen und Autoren: Thomas Klie, Claus Heislbetz (HWA), Mona Frommelt (HWA); Sabine Behrend (AGP), Alexander Dell (HWA), Anne Göhner (AGP), Christiane Hellbusch (AGP), Pablo Rischard (AGP), Birgit Schuhmacher (AGP).