

23. März 2017

Presseerklärung

Gute Jobs – gute Pflege: Die Zukunft der Personalarbeit in der Sozialwirtschaft

Die Pflege alter und kranker Menschen in Heimen und durch ambulante Pflegedienste ist personalintensiv. Gebraucht werden mehr gut ausgebildete, qualifizierte und motivierte Mitarbeitende als es derzeit gibt. Sie zu gewinnen und zu halten, ist für die meisten Arbeitgeber seit Jahren eine Herkulesaufgabe. Für Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe (CDU) ist daher klar: Ein Schlüssel zur Zukunft der Langzeitpflege liegt in einer modernen und profilierten Personalarbeit.

Die gute Nachricht: Die Pflegeberufe verzeichnen derzeit einen Ausbildungsrekord. Darauf dürfe sich die Branche jedoch nicht ausruhen, sagte Gröhe am Montag in Berlin auf einer Fachtagung zur Zukunft der Personalarbeit in der Sozialwirtschaft, die das in Freiburg ansässige Institut AGP Sozialforschung in Zusammenarbeit mit dem Demografienetzwerk ddn veranstaltet hat. Das aktuelle Ausbildungshoch sei vielmehr eine Verpflichtung, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten so zu gestalten, dass sie auch nach vielen Jahren mit ihrer Berufswahl zufrieden sind. Menschen mit Pflegebedarf, so Gröhe, müssten sich ihrerseits darauf verlassen können, durch gut ausgebildete und motivierte Pflegenden versorgt zu werden. Gute Personalarbeit sei die unabdingbare Voraussetzung, um dieses Ziel zu erreichen.

Langzeitpflege braucht gute Personalarbeit

AGP-Leiter und Sozialforscher Thomas Klie, machte deutlich, dass die Langzeitpflege derzeit eine der wichtigsten Jobmotoren auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland ist: Jede sechste Stelle, die neu geschaffen wird, entstehe im Bereich Pflege und Soziales. Keine andere Branche schaffe in absoluten

>



AGP

Sozialforschung
Social Research

#2

Zahlen mehr Jobs. Im Jahr 2030 würden allerdings 500.000 Beschäftigte in der Langzeitpflege fehlen, wenn es nicht gelingt, die Personalentwicklung und -bindung erfolgreich in den sozialwirtschaftlichen Unternehmen der Langzeitpflege zu verankern.

Klie warb dafür, auf Führungsetagen und in den Personalabteilungen der Träger von Pflegeeinrichtungen den „Schalter umzulegen“: Weg von der klassischen Stellenverwaltung, hin zu einer modernen, ausgereiften Personalarbeit als Ausgangspunkt von betrieblichen und letztlich auch pflegepolitischen Anstrengungen. Das Ziel, die ambulante wie stationäre Langzeitpflege zu einem für Frauen und Männer attraktiven Berufsfeld mit Aufstiegschancen und verlässlichen Arbeitsbedingungen zu machen, lässt sich nach Auffassung von Klie nur dann erreichen, wenn der Personalarbeit deutlich mehr Aufmerksamkeit als bislang zuteil wird. Klie und eine elfköpfige Expertengruppe stellten in Berlin mehr als ein Dutzend Schlüsselfaktoren guter Personalarbeit für die berufliche Langzeitpflege zur Diskussion. An diesen, so Klie, „anerkannten Maßstäben für gute Personalarbeit“ lasse sich die Qualität von sozialwirtschaftlichen Unternehmen und ihre Investition in die Zukunftsfähigkeit messen.

Beruflich Pflegende brauchen attraktivere Gehälter

Zu den Kriterien, die die Experten als zukunftsweisend ausgemacht haben, gehört die Einkommenssicherung für beruflich Pflegende. Helmut Wallrafen, Geschäftsführer der Sozial-Holding Mönchengladbach, machte klar, dass eine attraktive und ausreichende Vergütung die Voraussetzung dafür sei, dass sich Arbeitnehmer zukünftig für Jobs in der Langzeitpflege interessieren. Wer als Arbeitgeber im Pflegebereich vorrangig nur Teilzeitjobs anbiete, gefährde dagegen die nötige Einkommenssicherung für beruflich Pflegende.

in Kooperation mit:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages