

Research & Trends

Was Ihre Fachkräfte erwarten

Was motiviert Menschen, in der Altenpflege zu arbeiten? Welche Anforderungen müssen erfüllt sein, damit die Pflegebranche mehr Nachwuchs erhält? Um detaillierte Erkenntnisse zu bekommen, sind in den Marktstudien des „Deutsche Altenpflege-Monitor“ (APM) Erwartungen, Wünsche und Ziele der Mitarbeitenden in der Altenpflege abgefragt worden*. Hier ein Blick in die Erkenntnisse:

Altenpflege ist Dienst am Menschen und damit personalintensiv. Wesentlich in der Altenpflege ist die persönliche Ansprache, die menschliche Komponente in der Altenpflege - auch für die Fachkräfte.

Der Kostendruck führt dazu, dass immer weniger Pflegekräfte sich um noch mehr Pflegebedürftige kümmern müssen. Gleichzeitig wird für die Zukunft ein starker Anstieg bei der Zahl der pflegebedürftigen älteren Menschen prognostiziert. Die Arbeit ist anstrengend, doch was motiviert Menschen, in der Altenpflege zu arbeiten? Welche Anforderungen müssen erfüllt sein, damit die Pflegebranche mehr Nachwuchs erhält?

90 Prozent der PDL arbeiten gern in ihrer Einrichtung

Die Erwartungen, Wünsche und Ziele von Fachkräften in der Altenpflege stehen im Zentrum des **Brennpunktthemas 2009** des **Deutschen Altenpflege-Monitors**. Mehr als 500 Mitarbeiter/innen sind dazu befragt worden. Grundtenor ist: Die Mitarbeitenden sind gern in der Altenpflege tätig, sehen aber auch klare Grenzen in der jetzigen Arbeitsbelastung und haben klare Vorstellungen von einer optimierten Arbeitsumgebung.

Besonders in den letzten Jahren hat der Aufwand für Pflegedokumentation, Büroarbeiten und Besprechungen zugenommen. Nicht nur

die Fachkräfte und Wohnbereichsleitungen (WBL), die direkt mit den Bewohnern in Kontakt sind und die Pflegearbeiten durchführen, auch die Pflegedienstleitungen (PDL) haben diese spezifischen Defizite erkannt und sind unzufrieden wegen der daraus resultierenden Probleme: vor allem Zeit- und Personalmangel, der wenig Zeit für die Bewohner lässt, für Überstunden sorgt oder die Mitarbeitenden nur mit schlechtem Gewissen zu Hause bleiben lässt, wenn sie krank sind.

Aufgrund der besonderen Verbundenheit mit ihrer Tätigkeit sind die Fachkräfte (WBL) zufriedener und überzeugter von dem, was sie tun, als die Pflegedienstleitungen, die inzwischen dem mittleren Management einer Einrichtung zugeordnet werden. Die Fachkräfte haben häufiger aus Überzeugung und Erfahrung mit der Pflege eine Arbeit in der Altenpflege angenommen als die PDL. Diese besondere „Berufung“ lässt sie Probleme und Mängel besser erkennen, aber auch besser wegstecken und lässt sie trotzdem insgesamt zufriedener sein.

Aufstieg ja – aber dann ...

PDL vertreten in ihren Sichtweisen eher die Arbeitgeberseite. Sie identifizieren sich mehr mit ihrer Einrichtung oder ihrem Träger als mit ihrer Tätigkeit. Viele von ihnen können

sich für ihre eigene berufliche Zukunft auch eine Position als Heimleitung vorstellen.

Die Arbeitsbelastung ist speziell für die Mitarbeitenden mit mehr Verantwortung - also die PDL und WBL - sehr hoch, weshalb etwa die Hälfte von ihnen schon mit dem Gedanken



Jörg Paninka,
Konzept&Markt, wird
Ergebnisse dazu auch
im Rahmen der Jobbörse
auf der Messe ALTEN-
PFLEGE 2010 vortragen.

gespielt hat, diese Position wieder abzugeben. Trotzdem ist das Interesse bei Fachkräften, die Funktion einer Wohnbereichsleitung zu übernehmen, mit rund 30 Prozent Interessierten recht groß. Dass viele von ihnen dann doch mit dieser Position überfordert sind, könnte an unterschiedlichen Vorstellungen von Verantwortung liegen, die mit der WBL-Position verbunden ist.

Sie wollen mehr Fürsorgeverantwortung übernehmen oder durch ihre Position für eine bessere Pflege sorgen. Stattdessen erhöht sich der Anteil an Büro- und Organisationsarbeiten, sie bekommen Mitarbeiterverantwortung und entfernen sich dadurch von ihrer eigentlichen Wunschtätigkeit: der Altenpflege.

Umfrage >>

Fast 50 % der Fachkräfte erwarten Lösungen vom Träger

Der Deutsche Altenpflege-Monitor zeigt: Problembewusstsein ist auch bei den Mitarbeitenden und Führungskräften in der Altenpflege vorhanden, nicht nur in den Medien und in der Bevölkerung. Problemlösungen erhoffen sich die Pflegemitarbeiter in erster Linie von der Politik und den Pflegekassen. Die Fachkräfte sehen auch oft die Träger in der Verantwortung.

Ein Großteil der Mitarbeitenden leistet viele Überstunden und Mehrarbeit zu Hause. Dies sogar ohne finanziellen, sondern zumeist mit zeitlichem Überstundenausgleich.

Die Altenpflege ist also trotz spezifischer Mängel und dementsprechender Kritik aus den eigenen Reihen eine Branche, in der gerne gearbeitet wird und die die Mitarbeitenden zufrieden macht. Dies ist aber oftmals in den Menschen begründet, die in der Altenpflege - und hier in erster Linie für die alten Menschen - arbeiten. Um mehr Mitarbeiter für die Altenpflege zu gewinnen, sie dafür zu begeistern und zu halten, sind verbesserte Rahmen- und Arbeitsbedingungen nötig, denn die Zahl der „Berufenen“, die auch unter widrigen Umständen ihre Arbeitskraft gern einbringen, ist begrenzt.

Konkrete Ansatzpunkte zeigt der Deutsche Altenpflege-Monitor auf: Mehr Zeit für die Pflege und den Umgang mit den alten Menschen. Weniger Zeit für die Dokumentation, hauswirtschaftliche Tätigkeiten und die Verwaltung des Personalmangels. Nur (geschätzt) 54 Prozent ihrer Arbeitszeit verbringen die Pflegekräfte derzeit mit Pflege im eigentlichen Sinne. Rund ein Viertel der Arbeitszeit wird für die Pflegedokumentation verwendet!

Neben der numerischen Personalausstattung ist auch zu prüfen, ob bestimmte Tätigkeiten, die nicht unmittelbar am Menschen vorgenommen werden, nicht automatisierbar sind: Pflegedokumentation mit Scannern oder die maschinelle Unterstützung bei der Hauswirtschaft. Die

Deutscher Altenpflege-Monitor, Brennpunkt 2009:

Einschätzungen und Wünsche der Fachkräfte in der Altenpflege



Hrsg.: Konzept&Markt, Evangelische Heimstiftung, Vincentz Network

Politik sollte in der Vorgabe der gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass Pflegekräfte wieder hauptsächlich das tun können, was sie am liebsten tun: Umsorgende Pflege älterer Menschen mit ausreichend Zeit für eine warmherzige Betreuung.

CI

*Die Autoren: Stefanie Leich-Heinen und Jörg Paninka, Marktforscher von Konzept&Markt, Wiesbaden, erheben für den **Deutschen Altenpflege-Monitor (APM)** regelmäßig Marktdaten zur Pflegebranche. Der APM ist als Wiederholungsstudie konzipiert und wird jährlich mit wechselnden

inhaltlichen Schwerpunkten durchgeführt. Kern ist die Befragung der Generation 50+ zu ihren Erwartungen als jetzige oder künftige Kunden der Altenhilfe. Neben der Basisstudie und den Fachreihen „Stationäre Pflege“ und „Ambulante Pflege“ gibt es spezielle Themenschwerpunkte, wie z. B. den Brennpunkt „Entscheidungskriterien bei der Wahl des Heimplatzes“. Basisstudie und Module sind als Download oder DVD zu beziehen. Infos: www.altenheim.vincentz.net/apm

> Online-Bestellung:
<http://shop.altenheim.vincentz.net/econtent/catalog/vincentz/altenheim/downloads/Altenpflege-Monitor>