

## » Kreative Wege der Mitarbeitergewinnung gehen

Für hochwertige Pflege muss die Gesellschaft mehr Geld aufbringen

Krankenhäusern, Altenheimen und ambulanten Pflegediensten stehen schwierige Zeiten bevor. Zunehmend fehlen Fachkräfte in der Pflege. Experten erwarten, dass der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren und Jahrzehnten noch erheblich zunehmen wird. Schon bis zum Jahr 2020 werden etwa eine halbe Million Mitarbeitende in der Pflege eingestellt werden müssen – bedingt durch den verstärkten Renteneintritt älterer Mitarbeiter und den zusätzlichen Bedarf aufgrund des demografischen Wandels. Dabei geht die Zahl der Auszubildenden in der Pflege seit Jahren zurück. Nicht ohne Grund hat Bundesgesundheitsminister Philipp Rösler angekündigt: „Wir wollen das Jahr 2011 zum politischen Pflegejahr in der Koalition machen.“

Mit dem Fachkräftemangel und Maßnahmen, wie dieser behoben werden kann, befassten sich jetzt auch in Bad Dürkheim die Mitglieder des Fachverbandes für evangelische Altenarbeit im Rheinland. Professor Martin Sauer von der Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld referierte über kreative Wege der Mitarbeitergewinnung und -bindung.

Deutlich wurde: Nur ein ganzes Bündel Maßnahmen auf den verschiedensten Ebenen wird den Fachkräftemangel verhindern oder

doch begrenzen. Die Politik muss für Rahmenbedingungen sorgen, die die Attraktivität der Pflegeberufe erhöht. Dazu gehören nicht nur eine bessere Bezahlung, sondern in erster Linie bessere Arbeitsbedingungen: Mehr Zeit für die zu Pflegenden – und das bedeutet auch: weniger Bürokratie in den Einrichtungen. Sichere freie Zeiten, was geregelte freie Wochenen-



Altenpflegerin: Berufsbild muss aufgewertet werden. (Foto: epd)

den ohne ständige Sorge, für erkrankte Kollegen einspringen zu müssen, bedeutet; weiterhin Arbeitsverträge ohne Befristungen, die Sicherheit für die persönliche Lebensplanung geben, sowie flexible Arbeitszeiten, die eine gute Verbindung von Beruf und Familie ermöglichen.

Das wird nur möglich sein, wenn auch die Gesellschaft bereit ist, für hochwertige Pflege mehr Geld zur Verfügung zu stellen. Dabei ist zu bedenken: Schlechte Pflege ist letztlich teure Pflege, denn schlecht gepflegte Menschen werden viel zu häufig bettlägrig und bleiben dauerhaft auf Hilfe angewiesen. Der Bundesgesundheits-

minister hat die Quadratur des Kreises zu lösen, denn zugleich ist es sein Ziel, die Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung stabil zu halten.

Aber auch viele Einrichtungen müssen sich verändern, wenn sie für die knapp werdenden Fachkräfte attraktiv sein wollen. Befragungen zeigen, dass in einzelnen Einrichtungen bis zu 50 Prozent der Mitarbeitenden überlegen, den Arbeitgeber zu wechseln. Zu wenig Anerkennung durch die Vorgesetzten, zu wenige Möglichkeiten, über Gestaltung und Organisation der Arbeit mitzuentcheiden, unklare berufliche Perspektiven und die Sorge um die eigene Gesundheit sind die Hauptgründe, die zum vorzeitigen Arbeitgeberwechsel oder sogar zum Ausscheiden aus dem Beruf führen. Etwa 15 Jahre ist die durchschnittliche Verweildauer im Pflegeberuf – zu kurz, wenn man bedenkt, dass die meisten Arbeitnehmer etwa 40 bis 45 Jahre berufstätig sind, bis sie das Rentenalter erreicht haben. Daher sind verstärkt Maßnahmen notwendig, älteren Mitarbeitenden einen Verbleib im Beruf zu ermöglichen: durch Entlastung von körperlich besonders anstrengenden Arbeiten, mehr Pausenzeiten, altersangemessene Formen der Fortbildung, gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz, spirituelle Angebote, die einen Sinnbezug der Arbeit vermitteln, und durch Tandembildung zwischen jungen und älteren Mitarbeitenden. Ohne Chancen sind solche Bemühungen nicht: Die meisten Pflegenden geben bei Befragungen an, dass sie ihren Beruf lieben und ihn auch wieder wählen würden. Und vor Arbeitslosigkeit muss sich niemand fürchten, der einen Pflegeberuf erlernt hat. *Sabine Jung*

### Inhalt

Mitarbeitergewinnung  
in der Altenpflege

Projekt zur  
Nachqualifizierung

Interview mit  
Solveigh Schneider

Lions-Club spendet  
für Diakonisches Werk

## » Editorial

Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,



Am Umgang mit alten Menschen erweist sich die Menschlichkeit einer Gesellschaft. Getragen von einem christlichen Verständnis der Pflege setzt sich die Diakonie dafür ein, dass Menschen im Alter wohlumorgt sind. Denn alt werden bedeutet auch, dass die eigenen Kräfte nachlassen und man für vieles fremde Hilfe benötigt.

Im Pflegebereich zeichnen sich in den nächsten Jahren weitgehende Veränderungen ab. Der medizinische Fortschritt steigert deutlich die Lebenserwartung. Dies geht nicht ausschließlich einher mit einer verlängerten Lebenszeit, uneingeschränkter Gesundheit und so weiter, sondern mit einer steigenden Anzahl älterer Menschen, die Unterstützung benötigen.

Die Gesellschaft wird älter, aber immer weniger junge Menschen füllen die Lücken der Arbeitswelt. In der Pflegebranche zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab. Dem Berufsstand wird mental und körperlich viel abverlangt. Das Gehalt ist relativ gering, ebenso die gesellschaftliche Anerkennung. Deshalb sind wir dabei, Perspektiven zu entwickeln, die das Berufsfeld Pflege für Schulabgänger, Auszubildende und Quereinsteiger attraktiver machen.

In dieser Ausgabe der „Diakonie aktuell“ stellen wir Ihnen aktuelle Projekte und Entwicklungen im Pflegebereich vor.

Viel Freude beim Lesen  
wünscht Ihnen  
Albrecht Bähr

## » Mehr als ein Job

Fachkräfte in der Altenpflege brauchen viele Fähigkeiten

Pflege ist mehr als ein Job. Wenn es um Gefühle von Trauer und Verzweiflung, Angst oder Freude pflegebedürftiger Menschen geht, sind Altenpflegekräfte da. Sie schließen Angehörige und die Lebens- und Familiengeschichte der ihnen Anvertrauten in ihre ganzheitliche Arbeit ein, bleiben nahe bei den Menschen, die ihrer Fürsorge bedürfen. Mitmenschlichkeit, Freundlichkeit, Offenheit, Aufgeschlossenheit und ein gutes Herz machen eine gute Altenpflegekraft heute und in Zukunft aus.

Berufswegen stehen in viele Richtungen offen: In der stationären oder ambulanten Pflege sowie in der Tagespflege. Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze gibt es fast überall, die Arbeitszeiten sind flexibel, Kenntnisse im medizinischen und psychologischen Bereich inbegriffen.

Belastbarkeit – körperlich wie seelisch – ist ebenso unabdingbar Voraussetzung für den Beruf der Altenpflegekraft wie die Fähigkeit zur Empathie, emotionale Stabilität, Bereitschaft, in einem Team zu arbeiten und in diesem Rahmen Verantwortung zu übernehmen.

Pflegebedürftige Menschen benötigen professionelle Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Perspektive und Sinngebung. Sie möchten ihre Individualität bewahren und Wahlfreiheit behalten dürfen. Familienmitglieder, Partner und Freunde sind mehr und mehr aus ihrem Leben verschwunden. Altenpflegekräfte können diese Lücken füllen: Sie kommen jeden Tag wieder, erfüllen täglich aufs Neue Dinge, die tief in die Privatsphäre eingreifen und zugleich so unverzichtbar sind. Es sind die Altenpflegekräfte, die wissen, wie man das hilflose Gefühl der Abhängigkeit mildert, sie



Beruf mit Zukunft: Der Bedarf an Pflege steigt ständig. (Foto: epd)

berücksichtigen individuelle Gewohnheiten und Wünsche.

Bis 2050 müssen 500 000 zusätzliche Fachkräfte zur Pflege von immer mehr Senioren bereitstehen. Das Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“ hat dieses Versorgungsproblem aufgegriffen und neue Wege für die Nachqualifizierung in der Altenpflege entwickelt. In enger Zusammenarbeit mit Servicestellen, Altenpflegeschoolen und Bildungsträgern, regionalen Pflegekonferenzen, Pflegenetzwerken sowie Berufs-, Bildungs- und Migrations-Beratungsstellen entstehen bis August 2013 Konzepte für die berufliche Nachqualifizierung und Qualifizierung angeleiteter und ungeleiteter Pflegekräfte. Mit dem Ziel des Berufsabschlusses „Fachkraft in der Altenpflege“ sollen geeignete Maßnahmen für Menschen ohne Abschluss, die bereits in der Pflege tätig sind oder über Erfahrungen in diesem Bereich verfügen, erarbeitet werden.

Finanziert wird das Projekt aus dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“, für das das Bundesministerium für Bildung und Forschung insgesamt rund 67 Millionen Euro in die Hand genommen hat. Das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik unterstützt, informiert, begleitet und berät die beteiligten Arbeitgeber und die Altenpflegekräfte, die die Sorge für zukünftige Senioren übernehmen, Licht in ihr Leben bringen und ihre Würde achten.

Ellen Bruder

## Termine

Eröffnung des Containertreffs Neustadt, 20. Mai 2011, 11 Uhr, Fachstelle Sucht, Schillerstraße 11, 67343 Neustadt

Start „bike & help-Tour“ zum Deutschen Evangelischen Kirchentag nach Dresden, 27. Mai 2011, 10 Uhr

## » Das Interview

In der Pflege müssen die Interessen gemeinsam vertreten werden

*In Rheinland-Pfalz haben Träger der freien Wohlfahrtspflege mit dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste die „Pflegegesellschaft Rheinland-Pfalz e.V.“ gegründet, um die Interessen einzelner Verbände und Verbandsgruppen zu bündeln und gemeinsam zu vertreten. Solveigh Schneider ist eine der beiden Vorsitzenden. Mit ihr sprach Sabine Jung.*

### Wie lauten die Hauptziele der Zusammenarbeit?

Neben der Bündelung gemeinsamer Interessen der Pflegegesellschaft gegenüber den Kassen, dem Land und den kommunalen Spitzenverbänden zielt unsere Arbeit darauf ab, die Situation von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen nachhaltig zu sichern und kontinuierlich zu verbessern. Hierzu werden wir uns aktiv an der Diskussion und Weiterentwicklung der strukturellen Rahmen- und Arbeitsbedingungen in der Pflege beteiligen. Ein wesentliches Ziel ist auch, die Aus-, Fort- und Weiterbildungssituation zu verbessern und gezielt um Nachwuchs sowie um Fach- und Führungskräfte zu werben. Schließlich geht es um eine Stärkung des Profils der Pflege und eine nachhaltige Verbesserung von deren Image.

Darüber hinaus zwingt uns der demografische Wandel zu neuem Denken. Es müssen Strategien entwickelt werden, um neue Wohnformen umzusetzen. Die finanziellen Rahmenbedingungen für teilstationäre Angebote müssen für die Träger verbessert werden. Des Weiteren müssen wir uns dafür engagieren, dass der Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Begutachtungssystem, weg vom Defizit hin zur Ressourcenorientierung, bald umgesetzt werden.

### Wer hatte die Idee zur Bündelung der Interessen?

In der Wohlfahrtspflege haben wir schon länger nachgedacht, ob solch ein Zusammenschluss nicht sinnvoll wäre. Um aber gemeinsam einen neuen Verein zu gründen, bedarf es natürlich gründlicher Vorüberlegungen, und schließlich mussten die fünf Wohlfahrtsverbände auch erst einmal gemeinsam zu einer Position finden.

Die endgültige Entscheidung zur Gründung einer Pflegegesellschaft ist eine Reaktion auf die Rahmenbedingungen in der Pflege. Dazu gehören erstens die veränderten demografischen Entwicklungen. Insbesondere in einem Flächenland wie Rheinland-Pfalz stehen wir vor der Aufgabe, die Versorgung der Bevölkerung auch in ländlichen und bevölkerungsarmen Gebieten in Zukunft zu gewährleisten. Dazu gehören zweitens auch die finanziellen Rahmenbedingungen. Die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung auf hohem Niveau hat ihren Preis.

Die Pflegeeinrichtungen müssen zukünftig durch entsprechende angemessene vertragliche Vereinbarungen mit den Kostenträgern in die Lage versetzt werden, ihre Verantwortung tatsächlich wahrnehmen zu können.

Und dazu gehört drittens die Überprüfung der Qualität unserer Einrichtungen durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen. Hier in Rheinland-Pfalz haben wir seit Einführung beziehungsweise Veröffentlichung der Transparenzberichte die Situation, dass unsere Einrichtungen im Vergleich mit anderen Bundesländern die letzten Plätze belegen. Wir haben den Eindruck, dass die Medizinischen Dienste in den verschiedenen Bundesländern unterschiedliche Be-

wertungsmaßstäbe anlegen und nicht zuletzt deshalb auch die Vergabe der Noten nicht objektiv erfolgt und deshalb oft nicht nachvollziehbar ist.



Solveigh Schneider. (Foto: DW)

### Welches sind die Themen, die die Pflegegesellschaft konkret anpacken will?

Zu den wichtigsten Themen gehören vor allem die Förderung des Nachwuchses und der Fachkräftemangel in der Pflege. Wichtigste Aufgabe wird es hier sein, vor allem die praktischen Ausbildungsbedingungen zu verbessern. Der Arbeitsalltag von Pflegekräften wird immer komplexer, die Anforderungen an das notwendige Fachwissen steigen. Deshalb brauchen wir zu der praktischen Ausbildung sowohl ein großes Angebot an Fort- und Weiterbildungen als auch die Möglichkeit von akademischen Abschlüssen.

Zudem wollen wir uns dafür einsetzen, dass Berufszufriedenheit, Motivation und Gesundheit der bereits in der Pflege tätigen Fachkräfte erhalten werden, etwa durch neue und flexiblere Arbeitszeitmodelle, betriebliche Gesundheitsförderung, ausreichende Refinanzierung einer

adäquaten Bezahlung und bessere Aufstiegsmöglichkeiten. Wir erhoffen uns dadurch, einerseits neue Fachkräfte zu gewinnen und andererseits unsere „stillen Reserven“ zu reaktivieren. Wir denken dabei beispielsweise an Frauen, die wir nach der Familienphase wieder dazu motivieren möchten, in den Beruf einzusteigen.

### Was können die Wohlfahrtseinrichtungen von den privaten Pflegeeinrichtungen lernen und umgekehrt?

Einrichtungen der Wohlfahrtspflege blicken auf eine lange Tradition zurück. Sie wurden lange Zeit von einem breiten Konsens getragen und waren der Garant für Sicherheit und Stabilität im Staat. Sie profitieren nach wie vor von ihrer starken Orientierung an christlichen, humanen und sozialen Werten. Das hat auf der einen Seite sicherlich Vorteile. Auf der anderen Seite können diese verbandspezifischen Wertvorstellungen und Traditionen aber auch zu normativen Rigiditäten führen. Private Einrichtungen haben hingegen weniger tradierte Vorstellungen und Normen, was dazu führt, dass sie im Zweifelsfall innovationsfähiger sein können und schneller bereit sind, neue Wege zu gehen.

### Ist die Gesellschaft offen für weitere private Verbände?

Ja, prinzipiell schon. Wir haben jedoch in unserer Satzung vorgesehen, dass weitere Verbände nur dann in die Pflegegesellschaft aufgenommen werden, wenn sie eine bestimmte Anzahl an ambulanten Pflegediensten und stationären Einrichtungen vertreten. Hierdurch soll die Arbeitsfähigkeit und eine demokratisch legitimierte Repräsentanz gewährleistet werden.



## » Uneigennützig und vorbehaltlose Hilfe

Lions-Club Schifferstadt spendet für Kinderhilfsfonds

Am 4. Februar dieses Jahres überreichten der Präsident des Lions-Clubs Schifferstadt, Egon Heberger, und der Past-Präsident des Clubs, Wolf Meischner, eine Spende in Höhe von 1000 Euro an Oberkirchenrat Manfred Sutter und den Landespfarrer für Diakonie, Albrecht Bähr. Die Spende kommt dem Kinderhilfsfonds zugute. Er fördert benachteiligte Kinder und ihre Familien in der Region.

„Auch bei uns geht die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinander“, erklärte Sutter. Ins-

besondere Kinder seien zunehmend von Armut betroffen. „Mit Ihrer Spende setzen Sie ein Zeichen: Menschen, die erfolgreich sind und ihre wirtschaftlichen Mittel mit anderen teilen, übernehmen Verantwortung für unsere Gesellschaft“, sagt Sutter. Dieses Beispiel könne Schule machen.

Die Evangelische Kirche der Pfalz hat bereits vor zwei Jahren gemeinsam mit dem Diakonischen Werk Pfalz den Kinderhilfsfonds gegründet. Er unterstützt arme Kinder und Jugendliche in der



Spendenübergabe (von links): Wolf Meischner, Egon Heberger, Thomas Jakobowski, Albrecht Bähr, Manfred Sutter. (Foto: Landry)

## » Verkleiden für den guten Zweck

Elternbeirat des Kindergartens organisiert Kinderfasching als Spendenaktion

Etwas tun und nicht einfach eine Spendenkasse aufstellen, so lautete der einstimmige Tenor unter den Mitgliedern des Elternbeirats des Protestantischen Kindergartens Thaleischweiler-Fröschen. Von Pfarrerin Anke Habermeyer hatten die Eltern von der Spendenaktion der Landeskirche zugunsten des Hilfsfonds gegen Kinderarmut in der Pfalz erfahren.

Spontan fasste der Elternbeirat den Entschluss, eine öffentliche Kinderfaschingsparty unter dem Motto „Kinder helfen Kindern“ zu veranstalten. Auch eine Lokalität war schnell gefunden, nämlich das Turnerheim des Turnvereins Thaleischweiler-Fröschen. Die Halle und der angrenzende Schankraum sind für solche Zwecke ideal geeignet, und dankenswerterweise stellte der Verein die Räumlichkeiten kostenlos zur Verfügung.

Viele helfende Hände trugen zum Gelingen der Party für die Kleinen bei. Die Organisation übernahm die Leiterin des Kindergartens, Helga Faust, mit besonderem Engagement. Eltern spendeten Kuchen und Torten, die Bäckerei Wind stiftete feine Backwaren, und auch der Cap-Markt steuerte Süßigkeiten bei.

Viele Kinder kamen in Begleitung von Eltern und Großeltern zum Turnerheim. In der Halle tummelten sich Prinzessinnen, Piraten, Indianer, Cowboys, Feen, Clowns, Schmetterlinge, Bienchen, Ritter und viele andere fantasievoll verkleidete Partygäste. Zu bekannten Faschingsliedern wurde ausgelassen gefeiert und getanzt. Höhepunkt der Veranstaltung waren die tollen Darbietungen der Tanzgruppen des Turnvereins. Die „Lollipopps“ tanzten und steppten zu

Pfalz und der Saarpfalz mit dem Nötigsten: Essen, Kleidung, Schulmaterialien, Erholungsmaßnahmen und Teilnahmemöglichkeiten an Freizeiten.

„Die Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie stellen sicher, dass das Geld da ankommt, wo es am dringendsten benötigt wird“, ergänzte Bähr. Bislang seien rund 101 000 Euro Spenden eingegangen. Insgesamt wurden 601 Anträge gestellt. Pfarrer Thomas Jakobowski, der Beauftragte für Behindertenseelsorge und integrative Gemeindearbeit in der pfälzischen Landeskirche, ist im Lions-Club Schifferstadt für den Bereich Kinder und Jugend zuständig. Seiner Initiative ist es zu verdanken, dass der Lions-Club im vergangenen Jahr ein Konzert mit dem Lotsenchor „Knurrhahn“ aus Kiel organisierte und den Erlös dem Kinderhilfsfonds zukommen lässt. *dwp*

[Diakonie  
aktuell]

Herausgeber	Diakonisches Werk Pfalz
Redaktion	Sabine Jung
Postanschrift	Karmeliterstraße 20, 67346 Speyer Tel. 0 62 32/664-124, Fax 0 62 32/664-130
Herstellung	Verlagshaus Speyer GmbH
Spendenkonto	2500 bei der EKK Speyer, BLZ 520 604 10