

Verweilzeit von AltenpflegerInnen im Beruf

Stellungnahme von Beschäftigten aus der Altenpflege -
ver.di-Initiative Altenpflege in Bewegung - für die
Enquetekommission Pflege in Baden-Württemberg
zukunftsorientiert und generationengerecht gestalten
zur Frage nach Verweilzeit im Beruf und Abbruchquote
bei den Auszubildenden in der Pflege

**GUTE PFLEGE
braucht GUTE ARBEIT**

Inhalt:

1. Länger im Beruf bleiben
(können) S.1
2. Vier Beschäftigte geben
Auskunft S.5
3. Auswertung von Studien
zur Verweilzeit S.7
4. Ausbildungssituation S.9
5. Was brauchen
Beschäftigte für eine
längere Verweilzeit S.10

August 2014

Hrsg. Irene Gölz (Landesfachbereichsleiterin) irene.goelz@verdi.de
Redaktion: Martin Nestele (Beschäftigter/ Altenpflege)
ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg,
Theodor-Heuss-Str. 2 / Haus 1, 70174 Stuttgart
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

WIR Beschäftigte aus der Altenpflege und Mitglieder in der ver.di-Initiative Altenpflege in Bewegung beantworten gerne Ihre Frage nach dem Thema *Verweilzeit in der Altenpflege*. Wir stehen gerne für Rückfragen zur Verfügung. Im folgenden beschreiben wir zuerst das Problemfeld „Verweilzeit“, dann folgen Interviews mit Beschäftigten zu den Hintergründen aus der Praxis und abschließend stellen wir die Ergebnisse von Studien dar und möchten Ihnen aufzeigen, welche Themen unserer Ansicht nach wichtig sind, um die Verweilzeit im Beruf zu erhöhen. Wir hoffen, Sie mit unseren praktischen Erfahrungen bereichern zu können.

1. Länger im Beruf bleiben (können)

Die Frage danach, wie lange AltenpflegerInnen, nach dem sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben, in ihrem Beruf tätig bleiben (die sog. „Verweilzeit“) ist aus verschiedenen Gründen relevant für das Thema „Zukunft der Pflege“: Die Verweilzeit ist ein Indikator für die Qualität der Arbeits- und Pflegebedingungen, und sie beeinflusst den quantitativen Bedarf an (zukünftigen) Beschäftigten in der Altenpflege.

Was sagt die Verweilzeit aus und welche Faktoren beeinflussen sie?

Erstens sagt die Verweilzeit etwas darüber aus, ob der Beruf in der praktischen Ausübung - im Berufsalltag - für ein Großteil der Beschäftigten attraktiv, zufriedenstellend und längerfristig machbar ist oder nicht. Die Verweilzeit sagt also etwas über die Qualität der Arbeitsbedingungen aus. Wenn man die Daten zur Verweilzeit betrachtet, sind dabei auch die jeweiligen realen Rahmenbedingungen zum Beispiel des Arbeitsmarktes mit zu betrachten. In einer Situation, in der Frau/Mann Schwierigkeiten hat, auf dem Arbeitsmarkt einen Job zu bekommen, ist es plausibel und nachvollziehbar, dass auch unter schlechten Arbeitsbedingungen die Verweilzeit höher ist, als in Arbeitsmarktsituationen, die für Beschäftigte die Wahl- und Wechselmöglichkeiten positiv verstärken. Ein weiterer Faktor ist bei der Frage nach der Verweilzeit in einem sozialen Beruf, wie dem der Altenpflegerin/des Altenpflegers, von zentraler Bedeutung: Die Bedeutung der Sinnhaftigkeit des beruflichen Tuns. Diese Sinnhaftigkeit ist in sozialen Berufen, und eben auch in der Altenpflege, besonders stark ausgeprägt. Das heißt, dass die Beschäftigten ihre Arbeit als gesellschaftlich und ethisch besonders wertvoll betrachten. Unter anderem mit der Konsequenz, dass die Verweilzeit im Vergleich zu nicht-sozialen Berufen trotz schlechter Arbeitsbedingungen höher sein kann. Diese zwei Faktoren sind u.E. zu berücksichtigen, wenn man die Daten zur Verweilzeit betrachtet.

Auch für nicht-examinierte Beschäftigte gilt: Gute Pflege braucht gute Arbeit

Des Weiteren gibt es einen Aspekt, der im Gesamtzusammenhang nach unserer Erfahrung leider nicht berücksichtigt und thematisiert wird: Die Verweilzeit von nichtexamierten Pflegekräften in der beruflichen Tätigkeit. Fakt ist, dass die Fachkraftquote zurzeit bei 50% liegt und wohl auch keine Erhöhung erfahren wird. Somit sind die Hälfte der Beschäftigten in der stationären Altenpflege nicht-examinierte Pflegekräfte. Für die zukünftige Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl von professionellen Pflegekräften sind damit selbstverständlich auch die Arbeitsbedingungen von nichtexamierten Pflegekräften in die Überlegungen zur

Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit einzubeziehen. Fach- und Hilfskräfte werden gebraucht, um eine gute Qualität der Pflege für die Menschen, die Pflege brauchen, zu gewährleisten: Deshalb muss nach unserer praktischen Erfahrung die Erkenntnis GUTE PFLEGE BRAUCHT GUTE ARBEIT die Richtschnur für konkrete Verbesserungen sein.

Die praktische Erfahrung ist klar und eindeutig

Ohne die Leistungen der Beschäftigten unter den gegebenen Bedingungen kritisieren zu wollen, sind die Tatsachen, die Beschäftigte auch bestätigen, klar:

„Ob ambulante oder stationäre Pflege - es fehlt die Zeit, um würdig zu pflegen. Deshalb bleiben viele Kolleginnen und Kollegen nicht allzu lange in unserem Beruf“

(Altenpflegerin, 40J, Stuttgart)

„Zu viel Arbeit für zu wenig Leute. Das bedeutet: Die Kolleginnen und Kollegen müssen immer wieder einspringen, zum Beispiel wenn einer krank wird. Das wiederum belastet diejenigen, die die Vertretung machen umso mehr und so fort. Dieser Teufelskreis macht auf die Dauer krank und Du hältst das nicht ewig aus.“

(Altenpfleger, 29J., Esslingen)

„Zu viel Arbeit für zu wenig Personal. Wir sind schlicht mit zu wenig Personal besetzt. Die Folge: Arbeitsverdichtung und zu hohe Arbeitsbelastung. Das ist im Prinzip über all in der Altenpflege dasselbe Problem. Bis zur Rente schaffen wir das nicht. So bestimmt nicht.“

(Pflegehelferin, 44J, Karlsruhe)

„Die Kolleginnen und Kollegen tun, was nur irgend leistbar ist. Richtig Zeit für meine Praxisbegleitung haben sie nicht. Meine berufliche Zukunft? Unter den Bedingungen werde ich nicht alt in meinem Beruf - ist echt nicht machbar. “

(AltenpflegeAuszubildende, 19J, Stuttgart)

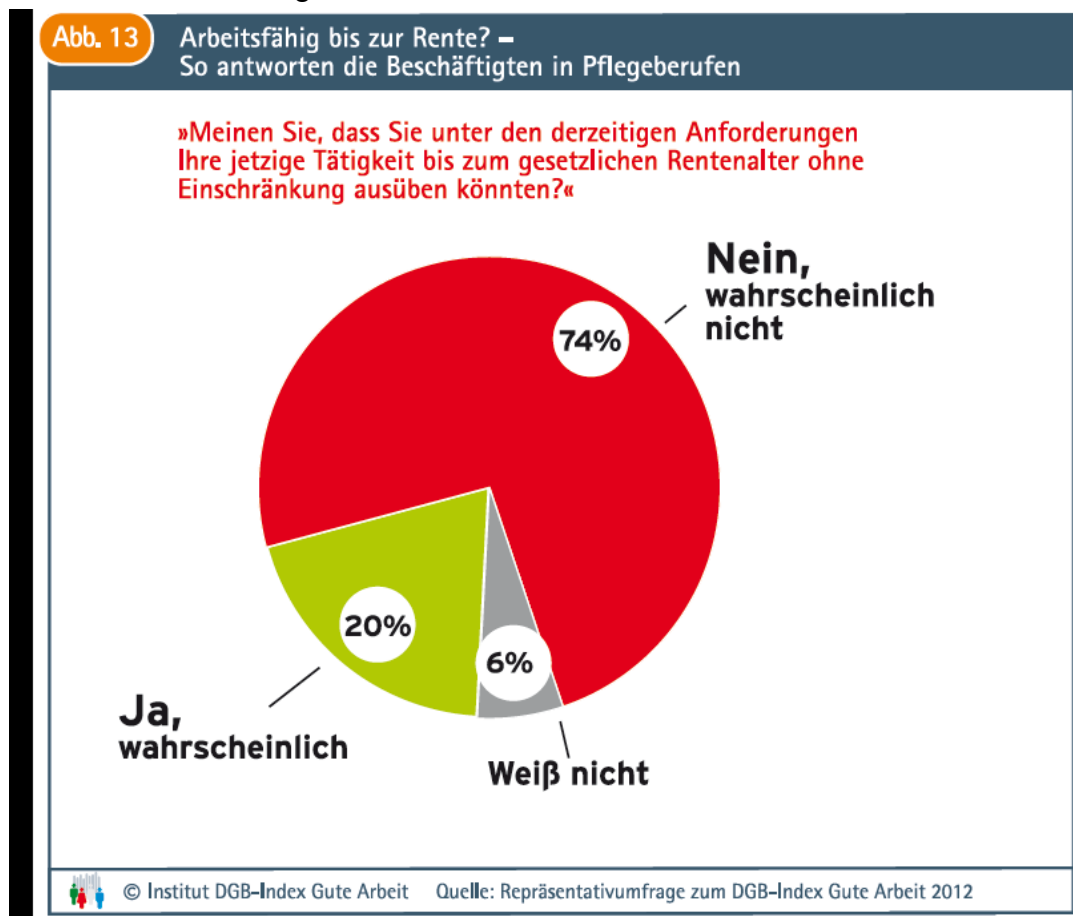
Das sind einige kurze Aussagen von Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis, so wie man sie über all in Baden-Württemberg in der Altenpflege finden wird. Auffällig ist dabei, dass man die Haltung der Beschäftigten so zusammenfassen kann:

Wir lieben:	Wir hassen:
Altenpflege	Schlechte Arbeits- und Rahmenbedingungen

Die praktischen Erfahrungen sind klipp und klar: Die Arbeits- und Rahmenbedingungen sind für die Verweilzeit nicht förderlich. Gleichzeitig sind die ursprünglichen Ressourcen und die Grundhaltung für eine längere Verweilzeit vorhanden.

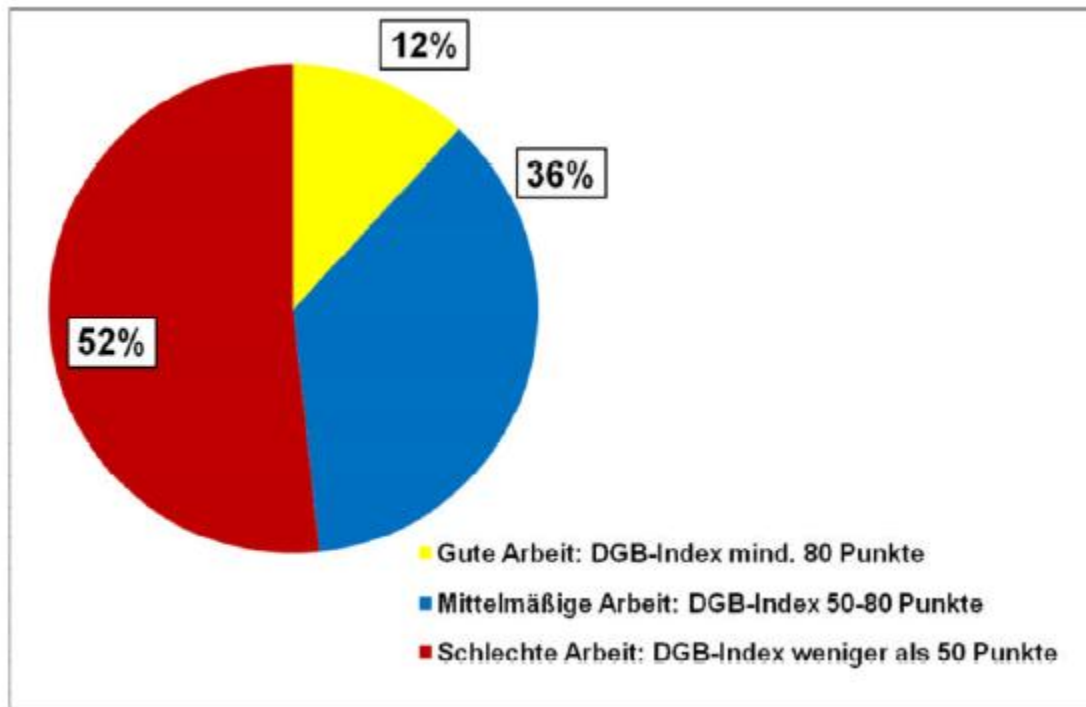
Studien bestätigen die praktische Erfahrung

In einer Repräsentativumfrage im Jahr 2012 im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit zum Thema „Arbeitsfähig bis zur Rente“¹ antworteten Beschäftigte aus den Gesundheits-/Pflegeberufen auf die Frage: „Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben könnten?“ mit **74%: NEIN**, wahrscheinlich nicht.



¹ Arbeitsfähig bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit Der Report Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012, Berlin 2013

In einer weiteren Umfrage im Rahmen der ver.di-Initiative GUTE ARBEIT ergab zur Arbeitsqualität aus Sicht der AltenpflegerInnen²:



Gut-Mittelmäßig-Schlecht

52 % der Befragten beschreiben ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als schlecht! 36% der AltenpflegerInnen beschreiben mittelmäßige Arbeits- und Einkommensbedingungen. Lediglich 12% berichten von guten Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Diese Ergebnisse beschreiben teilweise die Hintergründe bzw. Ursachen für die Probleme bezüglich der Verweilzeit von Pflegekräften in ihrem Beruf. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse auf, dass eine gewünschte hohe bzw. höhere Verweilzeit unter den bisherigen Bedingungen wenig wahrscheinlich ist.

Ziel: Erhöhung der Verweilzeit Frage: Wie?

Länger im Beruf bleiben **können** ist u.E. der Dreh- und Angelpunkt. „Gute Pflege ist ein Menschenrecht“ heißt das Motto des „Bündnis für gute Pflege“³. Die Erhöhung der Verweilzeit von Beschäftigten in ihrem Beruf ist letztendlich ein Lösungsansatz, um Perspektiven für eine bessere Pflege zu eröffnen. Denn nur wenn auch die Quantität an Personal stimmt, können wir die Qualität sichern und ausbauen: Das Menschenrecht auf gute Pflege auch gewährleisten. Der Wissenschaftler Tobias

² siehe Sonderausgabe DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsqualität aus Sicht der Altenpfleger/-innen, www.verdi-gute-arbeit.de, Zugriff 31.07.2014

³ siehe: WWW.BUENDNIS-FUER-GUTE-PFLEGE.DE

Hackmann rechnet in seiner Studie „Arbeitsmarkt Pflege..“⁴ vor, dass man bei einer bestimmten Erhöhung der Verweilzeit zwischen 80 000 und 260 000 Personen (das seien zwischen 15% und 48% des zukünftigen Bedarfs in der Bundesrepublik) für die Altenpflege zur Verfügung hätte. Weiter meint Hackmann: „Es bleibt der hoffnungsvolle Ausblick, dass sich die Zahl der Pflegekräfte durch entsprechende Maßnahmen erheblich steigern lässt, wodurch ein Pflegenotstand letztlich abgewendet werden könnte. Allerdings bleibt es abzuwarten, in wieweit die künftige Gesellschaft bereit sein wird, die zusätzlichen finanziellen Ressourcen für die notwendigen Änderungen aufzubringen.“⁵ Dem bleibt unsererseits nur noch die Frage hinzuzufügen: Was sind denn nun die dazu notwendigen Maßnahmen?

2. Vier Beschäftigte geben Auskunft

Eva Bringmann



Bessere Personalbemessung

Vielleicht später ein richtiges Personalbemessungssystem entwickeln und anwenden, das fachlich und menschlich gute Pflege ermöglicht. Durch ein geringeres Arbeitspensum würde man eine größere Zufriedenheit und eine bessere Pflegequalität erreichen. So käme man nicht durch ständiges Einspringen zu sehr vielen Mehrarbeits- und Überstunden. Die Kolleginnen und Kollegen würden dann auch länger in ihrem Beruf bleiben.

Witold Konermann



Konsequenter Gesundheitsschutz bei der Arbeit

„Die Erkenntnisse aus der Arbeitssicherheit und dem Arbeitsschutz müssen konsequent Anwendung finden. Die Mittel und Ressourcen müssen dafür erhöht werden. Und zwar für praktische Maßnahmen und nicht für Bürokratie! Z.B.: Mehr kleine Hilfsmittel, Zeit für die Umsetzung und Anwendung im Alltag haben, Zeit für Gespräche und Austausch (von wegen Psychohygiene und so!) und praktische Schulungen für alle. Das muss auch bei der

⁴ Tobias Hackmann: Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer, Freiburg 2009

⁵ Tobias Hackmann: Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer, Freiburg 200, S. 24

Refinanzierung der Kosten berücksichtigt werden. Damit wir gesund arbeiten können. Dann können wir auch länger gesund bleiben - und logischerweise länger im Job bleiben (können).“

Petra Lauria



Bessere Ausbildungsbedingungen

„Der Beruf muss von Anfang an attraktiv sein. Dazu brauchen wir Zeit und Ressourcen für die Praxisanleitung (MentorInnenarbeit). Das muss klar gesetzlich geregelt werden: Die Qualifikation, das Zeit Budget und die Refinanzierung: klipp und klar geregelt! Dann kann daran nicht mehr herumgespart werden. Dann gibt es sicher eine gute Anleitung für die Auszubildenden und von Anfang an erlebt man: Der Beruf passt! Die nehmen sich Zeit für mich, damit ich es lerne, Menschen zu pflegen, zu betreuen und zu beraten - ihren Alltag zu gestalten. Da bleib' ich dabei! Wer so seine Berufsausbildung erfährt und sich später in personell gut ausgestattete Arbeitsbereiche einbringen kann, der/die bleibt - auf jeden Fall deutlich länger als heute im Altenpflegeberuf.

Karl Würz



Pflegen und betreuen und beraten

„Ist doch ganz einfach: Mehr Zeit haben. Und das heißt bei unserer personennahen Dienstleistung, wie das so schön heißt, mehr Personal! und dazu gehört vor allem auch, dass die Pflege, ein Heim, eine WG etc. nicht wie am Fließband organisiert ist. Der Beruf und die Praxis sind nur dann gesund, attraktiv und längerfristig leistbar, wenn der Job abwechslungsreich ist: insbesondere: pflegen, betreuen, beraten, Alltag gestalten, Administration. Die Aufteilung der Arbeit aus wirtschaftlichen Erwägungen macht den Job extrem unattraktiv. Das müssen wir ändern. Das können wir ändern. Dann wird es gute Gründe und praktische Erfahrungen geben, damit man gerne und lange im Beruf der Altenpflegerin bzw. des

Altenpflegers bleibt. Gut für die Menschen, die Pflege brauchen, gut für uns Beschäftigte und gut für die Gesellschaft. Zeit zum Handeln! und nicht wieder die x-te-Studie dazu erstellen lassen!“

3. Auswertung von Studien⁶

Hackmann geht in seiner Studie „Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer“⁷ im wesentlichen so vor, dass er die Verweilzeit von Pflegekräften im Beruf ermittelt und anschließend aufzeigt, welche Personalsteigerungen sich durch eine höhere Verweilzeit im Pflegesektor in Zukunft erzielen lässt. Dabei geht Hackmann davon aus, dass bis 2050 die Zahl der Versorgungsfälle um 270% steige und demgegenüber die Steigerung der Fachkräfteanzahl (durch Ausbildung) nur um 30% möglich sei⁸. Daraus schließt er die Notwendigkeit, unter anderem die Verweilzeit der Pflegekräfte im Beruf zu erhöhen. Nach seinen Berechnungen könne man zwischen 80.000 und 260.000 Personen (bundesweit) durch eine entsprechende Erhöhung der Verweilzeit für die Altenpflege gewinnen. Dies wiederum entspräche nach Berechnungen Hackmanns einer Abdeckung zwischen 15% und 48% des zukünftigen Personalbedarfs in der Altenpflege.⁹

	Durchschnittliche Verweilzeit ¹⁰	Anmerkung
Studie		-
IWAK (2009) ¹¹	11,7 Jahre	Examierte Kräfte
Hackmann (2009) ¹²	8,4 Jahre	-
Behrens et al (2008) ¹³	Für Alten- und Sozialpflegekräfte eindeutiges Verweilzeitproblem	Späteinsteiger, UmschülerInnen: höhere Verweilzeit. Unterschiede in Pflegeberufen.

⁶ Durchschnittliche Verweildauer aus den Studien (außer Behrens et al) zitiert nach: Tobias Hackmann (2009): Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer, Freiburg, S. 20 ff.

⁷ siehe Tobias Hackmann (2009): Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer, Freiburg

⁸ Ebda

⁹ Ebda

¹⁰ Wohl Datenprobleme bei Studien: Statistik ohne klare/transparente Berufsangaben /Aufteilung /Sammelbegriffe. Methodenprobleme

¹¹ IWAK - Institut für Wirtschaft, Wirtschaft, Arbeit und Kultur (2009). Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern, Frankfurt

¹² Tobias Hackmann (2009): Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer, Freiburg

¹³ Behrens, J., Horbach, A., Müller, R. (2008): Forschungsstudie zur Verweildauer in Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz, Mainz

Simon et al. (2005) ¹⁴	Pflegeberuf durch vorzeitigen Berufsausstieg und geringe Verweilzeit beschreibbar.	
Institut für Gerontologie (2004) ¹⁵	9.4 Jahre	NRW, AltenpflegerInnen
Flieder (2002) ¹⁶	5-7 Jahre	-
Dietrich (1995) ¹⁷	9,5 Jahre	

Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen

Es scheidet fast jede dritte Person aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben aus.¹⁸ Letztlich weisen die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit eine große Zahl arbeitsloser Pflegefachkräfte aus, die zwar als Arbeitssuchende geführt werden, objektiv aber keine Tätigkeit als Pflegefachkräfte mehr ausüben können, weil die Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen sie krank gemacht haben und ihre Leistungsfähigkeit als Folge von Krankheit derart eingeschränkt ist, dass sie den Pflegeberuf nicht mehr ausüben können. Die Zahl der wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen ausscheidenden Pflegekräfte ist bereits heute so groß, dass die dadurch entstehenden Lücken durch neu ausgebildete Kräfte schon nicht mehr geschlossen werden können.¹⁹

Ergebnis:

Vorzeitiger Berufsausstieg und geringe Verweilzeit: Handlungsbedarf!

In Studien wird häufig dargestellt, dass bei den examinieren Pflegekräften gerade eher Jüngere und besser Qualifizierte den Ausstieg wagen - was angesichts der besseren Chancen in anderen Bereichen nicht verwundert. Andere Personengruppen, wie z.B. nicht-examinierte PflegerInnen können sich in der Regel keinen Ausstieg leisten, da ihre Aussichten auf andere Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt gering sind.

Wie auch immer die genaue Zahl der durchschnittlichen Verweilzeit sein mag, im Ergebnis beschreiben die Studien den Pflegeberuf als Beruf mit häufig vorzeitigem Berufsausstieg und daraus resultierender geringer Verweilzeit. Zudem wird aufgezeigt, dass mit einer Erhöhung der Verweilzeit ein erheblicher Anteil des (zukünftigen) Personalbedarfs abgedeckt werden kann. Das heißt auch, dass Anstrengungen in dieser Richtung gerechtfertigt sind, nachhaltigen Erfolg zeitigen würden und damit eine zentrale Stellschraube zur Lösung des aktuellen bzw. Verhinderung des künftigen Pflegenotstands darstellen.

¹⁴ Simon, M., Tackenberg, P., Hasselhorn, H.M., Kümmerling, A., Büscher, A., und B.H. Müller (2005). Auswertung der ersten Befragung der NEXT-Studie in Deutschland, Wuppertal

¹⁵ Institut für Gerontologie (2004), Personalstrukturen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in der stationären Altenpflege, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, Dortmund

¹⁶ Flieder, M. (2002) Was hält Krankenschwestern im Beruf, Mabuse-Verlag, Frankfurt a.M.

¹⁷ Dietrich, H. (1995). Befunde zu ausgewählten biografischen Aspekten von Pflegekräften in der stationären Altenpflege, in: Meifort, B. und W. Becker (Hrsg.) Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften in den ersten Berufsjahren, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln

¹⁸ siehe: Altenpflege braucht Bewegung (2012), Hrsg. ver.di-Landesbezirk NRW, Düsseldorf. S. 27

¹⁹ siehe: Altenpflege braucht Bewegung (2012), Hrsg. ver.di-Landesbezirk NRW, Düsseldorf. S. 27

Zusammenfassend verweisen wir nochmals auf die Anmerkung von Hackmann: „Es bleibt der hoffnungsvolle Ausblick, dass sich die Zahl der Pflegekräfte durch entsprechende Maßnahmen erheblich steigern lässt, wodurch ein Pflegenotstand letztlich abgewendet werden könnte. Allerdings bleibt es abzuwarten, in wieweit die künftige Gesellschaft bereit sein wird, die zusätzlichen finanziellen Ressourcen für die notwendigen Änderungen aufzubringen.“²⁰

Anmerkung zu: Daten zur Regionalität, zur „Abbruchquote“ bei Auszubildenden und Daten unter Genderaspekten

Regionalität

Daten unter Berücksichtigung von Regionalität für Baden-Württemberg (Kreisebene, Gemeindeebene) liegen nach unserer Kenntnis und nach Rückfrage beim Statistischen Landesamt Baden-Württemberg nicht vor. Deshalb schlagen wir auch die Einrichtung eines baden-württembergischen Pflegemonitors vor.

Genderaspekte

Hier ist insbesondere anzumerken, dass von den problematischen Arbeitsbedingungen in der Pflege bzw. von prekären Beschäftigungsverhältnissen in der Pflege zum größten Teil Frauen betroffen sind, da in den Betrieben zwischen 70 % und 90 % der Beschäftigten Frauen sind.

Abbruch von Ausbildungen

Zu diesem Datenproblem hat sich das Sozialministerium z.B. im Rahmen der AG Qualifizierungsoffensive geäußert. Wir verweisen auf die dortigen Protokolle bzw. Informationen aus dem Sozialministerium und dem Kultusministerium. Es ist davon auszugehen, dass die aufgrund von personeller Unterbesetzung bestehenden Mängel sich auch auf die Praxisanleitung und damit auf die Qualität der Ausbildung auswirken. Insofern erscheint es u.E. plausibel, dass auch aus diesem Grund Auszubildende die Ausbildung abbrechen.

4. Anmerkungen zur Ausbildungssituation in der Altenpflege²¹

Im Ausbildungsreport 2012 von ver.di antworteten diejenigen Auszubildende der Altenpflege, die sich nicht vorstellen konnten, im erlernten Beruf zu arbeiten, auf die Frage „Den erlernten Beruf möchte ich nicht weiter ausüben, weil...“ wie folgt: 47,2 % meinten: weil die Arbeitsbedingungen zu schwierig sind und 29,2% gaben an: weil die Vergütung zu niedrig ist.

Erstaunlich ist im Ergebnis auch, dass 56,9% der Auszubildenden kurz vor Abschluss der Ausbildung im Ungewissen gelassen wurden, ob sie im Betrieb als Fachkraft

²⁰ siehe Tobias Hackmann (2009): Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer, Freiburg, S. 24

²¹ Siehe: ver.di Ausbildungsreport 2012 (2013), Berlin. Folgenden Daten sind aus diesem Report. 78% der befragten Auszubildenden sind Frauen.

übernommen werden. 45,2 % erhielten nur ein befristetes Arbeitsverhältnis. Das erscheint angesichts des Fachkräftemangels als geradezu absurd!

Zur Ausbildungssituation sind insbesondere folgende kritische Punkte hervorzuheben:

- Für fast 50 % der Auszubildenden gehören Überstunden zum Alltag, obwohl sie gesetzlich/tariflich nur ausnahmsweise für Azubis erlaubt sind
- Mängel in der Ausbildung beziehen sich hauptsächlich auf:
 - PraxisanleiterInnen haben nicht genug Zeit für Azubis
 - Zu wenig qualifizierte PraxisanleiterInnen
 - Mangelnder Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil
 - Häufige unplanmäßige Versetzungen (Aushilfe auf anderem Bereich)
 - Ständiges Arbeiten unter Zeitdruck
 - Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf
 - Probleme mit der Ausbildungssituation z.B. schweres Heben und Tragen
- Fast 27 % geben eine Ausbildungsvergütung von unter 700.- Euro an

Es sei die Bewertung erlaubt, dass dies angesichts des Nachwuchsmangels dringend zu verbessern ist. Die Mängel erklären zudem einen Teil des Problems der Verweilzeit bzw. der Personalgewinnung und der Personalpflege im Bereich der Altenpflege.

5. Was brauchen Beschäftigte für eine längere Verweilzeit?

Unsere Grundposition ist: Gute Pflege und gute Arbeit (sprich gute Arbeitsbedingungen) sind zwei Seiten derselben Medaille. Wer eine gute Qualität der Pflege von Pflegebedürftigen möchte, der muss in erster Linie für gute Arbeitsbedingungen sorgen. Eben: **Gute Pflege braucht gute Arbeit.**

Nur muss man sich u.E. fragen, was die Ursachen für die Probleme sind. Aus unserer Sicht ist es von zentraler Bedeutung, bei der Problemlösung Prioritäten zu setzen und Ressourcen gezielt nach Wirksamkeit einzusetzen. Es muss u.E. dringend vermieden werden, Ressourcen z.B. für das „bürokratische Monster“ einer „Pflegekammer“ zu verschwenden.

Wir von der ver.di-Initiative Altenpflege in Bewegung wollen nicht jammern, sondern mit aufzeigen, wie gute Pflege gelingen kann. **Altenpflege ist bunt. Es gibt viele Angebote, Konzepte, Wissen, Können und Erfahrungen: Es gilt, deren Einsatz und Umsetzung zu ermöglichen.** Wir wissen als ExpertInnen für gute Pflege und gute Arbeit, was wir dafür brauchen:

GUTE ARBEIT: Was heißt das?

Gerade in der Altenpflege ist es dringend an der Zeit, die Frage nach guter Arbeit zu stellen. Wenn sich hier nichts Grundlegendes ändern wird, dann werden wir weder den Bedarf an Pflegekräften weder jetzt noch in Zukunft decken können, noch werden wir den dringend benötigten Altenpflegenachwuchs im notwendigen Maße gewinnen können. Die Steigerung der Attraktivität des Berufs und des Berufsalltags ist von entscheidender Bedeutung, wenn man die Verweilzeit im Beruf erhöhen will. Es gibt natürlich notwendige Maßnahmen, die ganz oben auf der Prioritätenliste stehen sollten - quasi als Sofortprogramm. Damit sich nachhaltig etwas verändert, ist es u.E. zudem notwendig, die Pflegearbeit in allen Arbeitsdimensionen bezüglich guter Arbeit zu betrachten und zu verbessern. Entsprechend dem DGB-Index Gute Arbeit sind dies u.E. folgende 14 Arbeitsdimensionen:

1. Einkommen
2. Gestaltung körperlicher Anforderungen
3. Gestaltung emotionaler/psychischer Anforderungen
4. Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit
5. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
6. Betriebskultur
7. Möglichkeiten für Kreativität
8. Aufstiegsmöglichkeiten
9. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
10. Informationsfluss
11. Führungsstil
12. Kollegialität
13. Sinngehalt der Arbeit
14. Arbeitszeitgestaltung
15. Arbeitsintensität.

Vorschlag für sechs konkrete Maßnahmen

- 1. Höhere Personalschlüssel, Personalanhaltszahlen, ein Personalbemessungssystem, eine Landesheimpersonalverordnung mit konkreten Bestimmungen zur Besetzung**
 - Ein de-facto-Personalschlüssel von 1:6 im Tagdienst, 1:25 im Nachtdienst
- 2. Gesetzliche Regelung zur Qualifikation, zum Zeitbudget und zur Refinanzierung von PraxisanleiterInnen (MentorInnen) von Auszubildenden**
- 3. Offensive zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Altenpflege**

z.B. Angebote zur Beratung, Zusammenarbeit mit betrieblichen Interessenvertretungen, bessere Refinanzierung von Hilfsmitteln, z.B. Hebehilfsmittel, Maßnahmen zur Vorbeugung psychischer Überlastung, bessere Refinanzierung dieser Maßnahmen u.a.

4. Empfehlungen, Online-Handbuch, Best-Practice-Sammlung durch das Sozialministerium für Betriebe in der Altenpflege:

Attraktive Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation (Altenpflege als attraktive und gesunde Arbeit: Pflege-Betreuung-Beratung-Alltagsgestaltung)

5. Projekt: Entwicklung eines *Moduls Gute Arbeit in der Altenpflege*

Unter Beteiligung von Gewerkschaften, der Pflegeforschung und des Sozialministeriums soll ein Modul Gute Arbeit für die Altenpflege entwickelt werden. Im Sinne eines „Baukastensystems“ und „Handlungshilfen“ sollen positiv wirksame Maßnahmen zur Personalpflege, Personalgewinnung und Personalentwicklung entwickelt und gesammelt werden. Zusätzlich sollen Umsetzungsstrategien dazu entwickelt und dargestellt werden. Wir schlagen vor, den aus der ver.di-Initiative Gute Arbeit entwickelten Kodex Gute Arbeit, sowie die Arbeitsdimensionen des DGB-Index Gute Arbeit als Grundlage heranzuziehen.

6. Pflegemonitor in Baden-Württemberg einrichten und online zugänglich machen

Mit Daten auf Landesebene und kommunaler Ebene zum Beschäftigungsstand, Ausbildungsstand und zukünftigem Bedarf (ähnlich wie der Hessische Pflegemonitor, www.hessischer-pflegemonitor.de)

Literaturverzeichnis:

1. Tobias Hackmann (2009): Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer, Freiburg
2. Behrens, J., Horbach, A. , Müller , R. (2008): Forschungsstudie zur Verweildauer in Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz, Mainz
3. Altenpflege braucht Bewegung (2012), Hrsg. ver.di-Landesbezirk NRW, Düsseldorf
4. DGB-Index Gute Arbeit, www.gute-Arbeit.de , Zugriff 31.07.2014
5. Ver.di-Initiative Gute Arbeit, www.verdi-gute-arbeit.de, Zugriff 31.07.2014
6. Sonderausgabe DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsqualität aus Sicht der Altenpfleger/-innen, www.verdi-gute-arbeit.de, Zugriff 31.07.2014
7. ver.di Ausbildungsreport Pflege 2012 (2013), Berlin