

Artikel in
CAREkonkret Wochenzeitschrift für Entscheider in der Pflege

Demografiefeste Personalpolitik in der Pflege

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Pflegeeinrichtungen sind immer deutlicher zu spüren. Dennoch wissen die wenigsten Betriebe, wie sie den Anforderungen aktiv entgegen treten können. Das Projekt „Älter werden in der Pflege“ will hier Abhilfe schaffen, indem es demografiefeste betriebliche Handlungsstrategien für die Pflege entwickelt, erprobt und in die Praxis trägt.

Sowohl die Alten- als auch die Krankenhauspflege stehen vor der großen Herausforderung, ihren Personalbedarf langfristig zu sichern. Angesichts der steigenden Nachfrage und der geringen Anzahl von Nachwuchskräften, ist es notwendig die Pflegekräfte künftig länger als bislang im Beruf zu halten. Die langfristige Sicherung der Leistungsfähigkeit der Pflegekräfte spielt somit eine zentrale Rolle.

Zudem kommen auf die Pflegekräfte neue Aufgaben zu. Sie müssen mehr multimorbide, demente und hochaltrige, also pflegeintensivere, Patienten betreuen. Damit sind komplexere, medizinische wie pflegerische Aufgaben zu übernehmen. Die Pflegekräfte können diese Anforderungen mit ihren bisherigen Qualifikationen nicht ohne weiteres bewältigen. Eine zukunftsgerichtete betriebliche Personalpolitik muss somit die vorausschauende Kompetenzentwicklung der Pflegekräfte ebenfalls in den Blick nehmen.

So auch im Projekt „Älter werden in der Pflege“, das das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) durchführt. Dort wird beispielsweise in einem kleinen ambulanten Pflegedienst mit einer Kompetenzinventur erarbeitet, wie die Mitarbeiter mit ihren Kompetenzen entsprechend den aktuellen und künftigen betrieblichen Anforderungen am besten eingesetzt werden können. Mit bedarfsgerechten Qualifizierungsangeboten können dann mögliche Lücken präventiv geschlossen werden.

Diese Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung erhalten im Zusammenhang unterschiedlicher Handlungsfelder ihre Bedeutung als Strategie für eine demografiefeste Personalpolitik. In diesem von der Robert Bosch Stiftung geförderten Projekt stehen fünf unterschiedliche Handlungsfelder im Blick. Aktivitäten in einem Handlungsfeld wirken auch auf die anderen

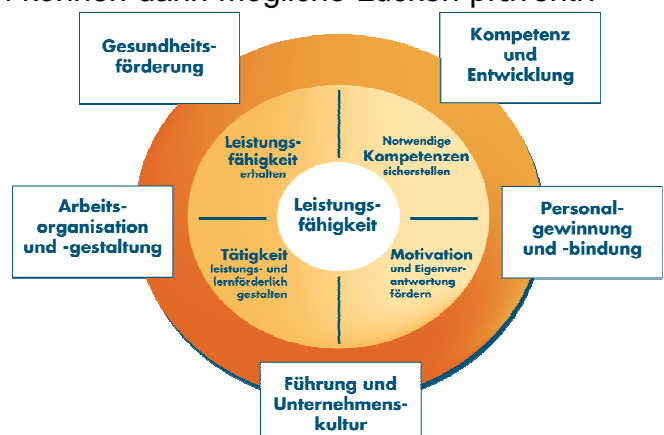


Abbildung: Handlungsfelder einer demografiefesten Personalpolitik

Handlungsfelder und erhalten so die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Dies ist auch bei dem beschriebenen Pflegedienst der Fall: Ein aktueller Personalmangel wird behoben, indem auch die Pflegehilfskräfte, die gegenwärtig noch am Arbeitsmarkt rekrutiert werden können, systematisch weiterqualifiziert werden. Diese können dann die Pflegefachkräfte besser unterstützen. Durch Kompetenzaufbau und gezielte Rekrutierung findet somit eine Entlastung der Beschäftigten im Sinne der Gesundheitsförderung statt.

Bei der Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu. Sie sind die Gestalter und Vorbilder dieses Prozesses. Sind sie in der Lage, den Wandel zu gestalten, profitieren davon die betrieblichen Prozesse, die Beschäftigten und nicht zuletzt die Patienten.

Information

knapp.kornelius@f-bb.de

pamela.ostendorf@bgw-online.de