

Alten- und Pflegekonferenz / 4. Projektgruppe
Präsentation am 17.12.2013

Ausbilden und binden von Pflegekräften

Aussagen und Fazit zu:

1. Mitarbeiter aus- und weiterbilden
2. Mitarbeiter finden
3. Mitarbeiter binden

1. Mitarbeiter aus- und weiterbilden

Ausbildungsstätten in Stadt und Landkreis Lüneburg:

- Gesundheits- und Krankenpflegeschulen

- Berufsqualifizierende Berufsfachschulen für
Altenpflege und Pflegeassistenten

-
- Die Abschlussquote aus den Fachschulen für Altenpflege beläuft sich auf 80%, das entspricht ca. 100 Fachkräfte jährlich.
 - Bestand 2007 – 2030 Pflegekräfte (gem. Pflegebericht)
 - die durchschnittliche Verweildauer liegt bei 7 Jahren

Gründe für das schlechte Image des Pflegeberufes

- unattraktive Bezahlung in Bezug auf die Leistungsanforderungen und die Verantwortung am Menschen
- überwiegend Teilzeitstellen im ambulanten Bereich
- starke physische und psychische Belastung
- Wochenend-, Feiertags- und Nachtdienste Teildienste

-
- Ausbildungsdauer bei Hauptschülern / ggf. bis zu 5 Jahren
 - fehlende Anerkennung und Wertschätzung in Politik und Gesellschaft
 - fehlende Kenntnis über das umfassende Berufsbild in Politik und Gesellschaft
 - Negativdarstellung durch Presse und Medien

2. Mitarbeiter finden

Wege und Möglichkeiten

- Stellenanzeigen (auch überregional) – wenig Resonanz
- attraktive Homepage – gute Erfahrung
- Werbung mit der Pflegenote – wenig Resonanz
- Mund zu Mund Propaganda – gute Resonanz
- Vermittlungsagenturen / Pflegebörsen – wenig Resonanz

-
- Ausbildungsplätze und Praktika anbieten – gute Resonanz

 - ausländische Mitarbeiter
 - aufgrund von Sprachbarrieren und unterschiedlicher Qualifikation und Kultur nicht umsetzbar

3. Mitarbeiter binden

Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen z. B.:

- leistungsgerechte Vergütung
- angemessener Personalschlüssel für verlässliche Dienstpläne
- mehr Zeit für Bedarfe und Bedürfnisse der Bewohner/Kunden

-
- Reduzierung der Pflegedokumentation
 - Schaffen von zeitlichen / finanziellen Ressourcen für die Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildungen, auch Pflegehelfer zu Pflegefachkräften
 - Weg von der **Minutenpflege**

Fazit

Fachkräftemangel entgegenwirken

- Anhebung des Pflegesatzniveaus gegenüber angrenzenden Landkreisen im vollstationären Bereich
- Vergütung, besonders die Fahrtkosten, SBG V und XI müssen im ambulanten Bereich angehoben werden.
- Vollfinanzierung der Ausbildung für Umschüler und Erlass des Schulgeldes
- Positivpropaganda für das Berufsbild Alten- und Krankenpflege durch die Politik / die Medien

-
- ✓ Aufgabe der Alten- Gesundheits- und Krankenpflege ist die Beratung, Begleitung und die Pflege kranker und alter Menschen.
 - ✓ Der Mensch muss wieder im Mittelpunkt der Versorgung stehen.
 - ✓ Dokumentation ist wichtig, aber nicht das Wichtigste.
 - ✓ Pflege kostet Geld.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!