

Wirtschaftsförderung
Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.

Beschäftigungsstrukturen in der Brandenburger Pflege – Handlungsbedarf auf allen Ebenen

Fünf Thesen zur Diskussion

1. Die alte Leier: Pflege muss interessanter werden

Ohne (umfangreiche) **Aufwertung des Pflegeberufs** wird die Fach- und Arbeitskräftesicherung in Brandenburg nicht im notwendigen Maße gelingen.

- Das Arbeitskräfteangebot bei Pflegefachkräften ist seit langem prekär. Aus aktueller Sicht gibt es keine Hinweise, dass sich dieses mittelfristig ändern wird.
- Auch bei den Hilfskräften zeichnen sich zunehmend Engpasslagen ab.
- Ohne eine noch erfolgreichere Positionierung der Pflegeberufe auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt wird es immer weniger gelingen entstehende Bedarfe (auf allen Qualifikationsniveaus) zu befriedigen.
- Löhne sind nur eine Dimension guter Arbeitsbeziehungen. In der Pflege geht es eher um kompetenzgerechte Tätigkeitszuschnitte und Fragen der Arbeitsbelastung.

2. Wie lange funktionieren Erfolgsgeschichten?: Ausbildung in der Pflege als Dauerthema

Das hohe **Ausbildungsniveau** im Bereich der Pflege zu **halten** dürfte schon schwierig werden. Eine nochmalige Steigerung der Ausbildungsaktivitäten erscheint mit Blick auf den Brandenburger Ausbildungsmarkt schwierig .

- Wie die Attraktivität einer Pflegeausbildung weiter gesteigert werden kann dürfte ein Dauerthema für die Pflege sein.
- Im Hinblick auf die Neuordnung der Berufe ist auch zu prüfen, wie durch die neuen Ausbildungsstrukturen der Pflegeberuf noch attraktiver werden kann und noch besser zu bewerben ist (das Marketingpotenzial der Neuordnung nutzen).
- Es wird zukünftig immer wichtiger werden, alle Ausbildungspotenziale des Brandenburger Arbeitsmarktes zu nutzen und die Ausbildungsmöglichkeiten weiter auszudifferenzieren (von der Pflegeassistentenausbildung bis zum Pflege-Master).
- Im Zuge der Neuordnung der Pflegeausbildung ist auch zu reflektieren, wie die Übergangsquoten aus der Ausbildung in den Beruf auf ein hohes Niveau gebracht (bzw. da gehalten) werden können.

3. Ohne Akademisierung wird es zukünftig keine hochwertige Pflege geben

Eine voranschreitende **Akademisierung** der Pflege stellt eines der zentralen Instrumente der Fachkräftesicherung dar. Neben den quantitativen Effekten dürften vor allem die qualitativen Auswirkungen einer Akademisierung von größter Bedeutung sein.

- Schon aus quantitativer Perspektive wird es zukünftig immer wichtiger werden, alle bestehenden Arbeitsmarktpotenziale für die Pflege zu nutzen.
- Eine qualitative Weiterentwicklung der pflegerischen Versorgung wird ohne akademische Expertise (evidenzbasierte Pflege) deutlich hinter den Möglichkeiten zurückbleiben.
- Ein qualifikationsgerechter Personaleinsatz in der Pflege dürfte ohne akademische Fachkräfte nur begrenzt zu realisieren sein.
- Notwendige Organisationsentwicklung in den Pflegebetrieben (u. a. bei der Digitalisierung) braucht akademische Expertise, die bisher nur begrenzt vorhanden ist.
- Ohne forcierte akademische Ausbildung ist nicht sichergestellt, dass in Brandenburg hinreichen Lehrpersonal für die akademische Berufsausbildung zur Verfügung steht.

4. Die Brandenburger Pflege braucht Hilfe von außen, die müssen sich die Pflegebetriebe selbst organisieren

Pflege wird zukünftig ohne **ausländische Pflegekräfte** immer weniger gelingen können. Brandenburg Pflegebetriebe müssen bei der Gewinnung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für die Pflege mehr Initiative entwickeln.

- Trotz vielzähliger Initiativen der öffentlichen Hand zeichnet sich aktuell nicht ab, dass der Bedarf an ausländischen Fachkräften (in der Pflege) in Deutschland mittelfristig gedeckt werden kann.
- Um in diesem Feld der Personalentwicklung erfolgreich zu agieren, müssen die Brandenburger Pflegebetriebe selbst deutlich aktiver (und innovativer) werden.
- Neben der Ansprache und Gewinnung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften ist die Frage der längerfristigen Integration von großer Relevanz für den Erfolg solcher Maßnahmen.
- Neben der Nutzung von Beratungsangeboten (IQ Netzwerk et al.) bedarf es einer Intensivierung des betriebsübergreifenden Erfahrungsaustauschs und der überbetrieblichen Zusammenarbeit, um in diesem Bereich erfolgreicher zu werden.

5. Am Ende ist alles eine Frage der Organisation

Personalentwicklung macht ohne **Organisationsentwicklung** keinen Sinn. Eindimensionale Ansätze zur Verbesserung der pflegerischen Versorgung werden der komplexen Gemengelage nicht gerecht und laufen tendenziell ins Leere.

- Innerhalb bestimmter Grenzen ist die Frage, wie das vorhandene Personal eingesetzt wird für die pflegerische Qualität wichtiger als die Frage, wieviel Personal zur Verfügung steht.
- Ein qualifikationsgerechter Personaleinsatz ist nur unter bestimmten organisatorischen Rahmenbedingungen (spezifischer Zuschnitt von Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen) möglich. Hier müssen sich Betriebe fortlaufend weiterentwickeln.
- Technische Entwicklungen müssen organisatorisch umgesetzt werden. Nicht die Frage welche Technologien zum Einsatz kommen ist wichtig, sondern wie diese genutzt werden.
- Sowohl die lange Geschichte der Fachkräftesicherung als auch die etwas kürzere Geschichte der Digitalisierung lassen einen umfangreichen Innovationsstau bei Brandenburger Pflegebetrieben erkennen. Es besteht ein hoher Bedarf an organisatorischer Modernisierung.