

PERSONALFÜHRUNG IM ZUGE DER GENERALISTISCHEN PFLEGEAUSBILDUNG

In Zeiten der Pandemie liegt der Fokus auf professionell Pflegenden. Sie stellen den Motor für die adäquate Versorgung in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern dar. Somit gewinnt auch das Thema Personalmanagement zunehmend an Bedeutung. Im vorliegenden Beitrag liegt der Schwerpunkt auf der Personalführung im Zuge der generalistischen Ausbildung in Pflegeeinrichtungen.

Ausbildungssituation in Deutschland

In Pressemitteilungen ist immer häufiger von Ausbildungsabbrechern die Rede. So veröffentlichte das Ärzteblatt eine Stellungnahme der Bundespflegekammer (BPK), dass die Zahl der Ausbildungsabbrüche steigt. Seit Beginn der Pandemie sei die Anzahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung vor dem Abschluss beenden, noch höher als in den Jahren zuvor. So liege die Zahl der Ausbildungsabbrüche bei 28 % (Ärzteblatt, 29. Januar 2021). Die gegenwärtige Auszubildendenstatistik verdeutlicht allerdings, dass auch schon vor der Pandemie eine relativ hohe Abbruchquote verzeichnet werden konnte. Vergleicht man die Ausbildungsberufe der Pflege (Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) wird deutlich, dass die Abbruchquote in allen Kategorien bei über 20 % liegt.

Sehr hoch ist die Abbruchquote im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege mit 35 % (Statistisches Bundesamt 2021). In der Altenpflege hingegen liegt sie mit 29 % etwas unterhalb der Gesundheits- und Krankenpflege. Insgesamt wird deutlich, dass der Zuwachs im Bereich der Altenpflege mit 12,9 % in den Jahren zwischen 2016 und 2019 etwas stärker ist als in der Gesundheits- und Krankenpflege (+8,1 %). In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ist ein noch viel stärkeres Wachstum zu verzeichnen (+16,7 %). Im Verhältnis zu den aktuell beschäftigten Fachkräften wirken die Auszubildendenzahlen allerdings relativ gering. So zeigt sich im Verhältnis zu den aktuell beschäftigten Pflegefachkräften, dass die Anzahl der Auszubilden-

den bspw. in der ambulanten Pflege mit 3,5 % relativ gering ausfällt (Statistisches Bundesamt 2021). Im stationären Bereich hingegen liegt der Anteil bei 7,2 %. Allerdings liegt der Anteil der Auszubildenden im Bereich des Krankenhauses deutlich höher (14,5 %).

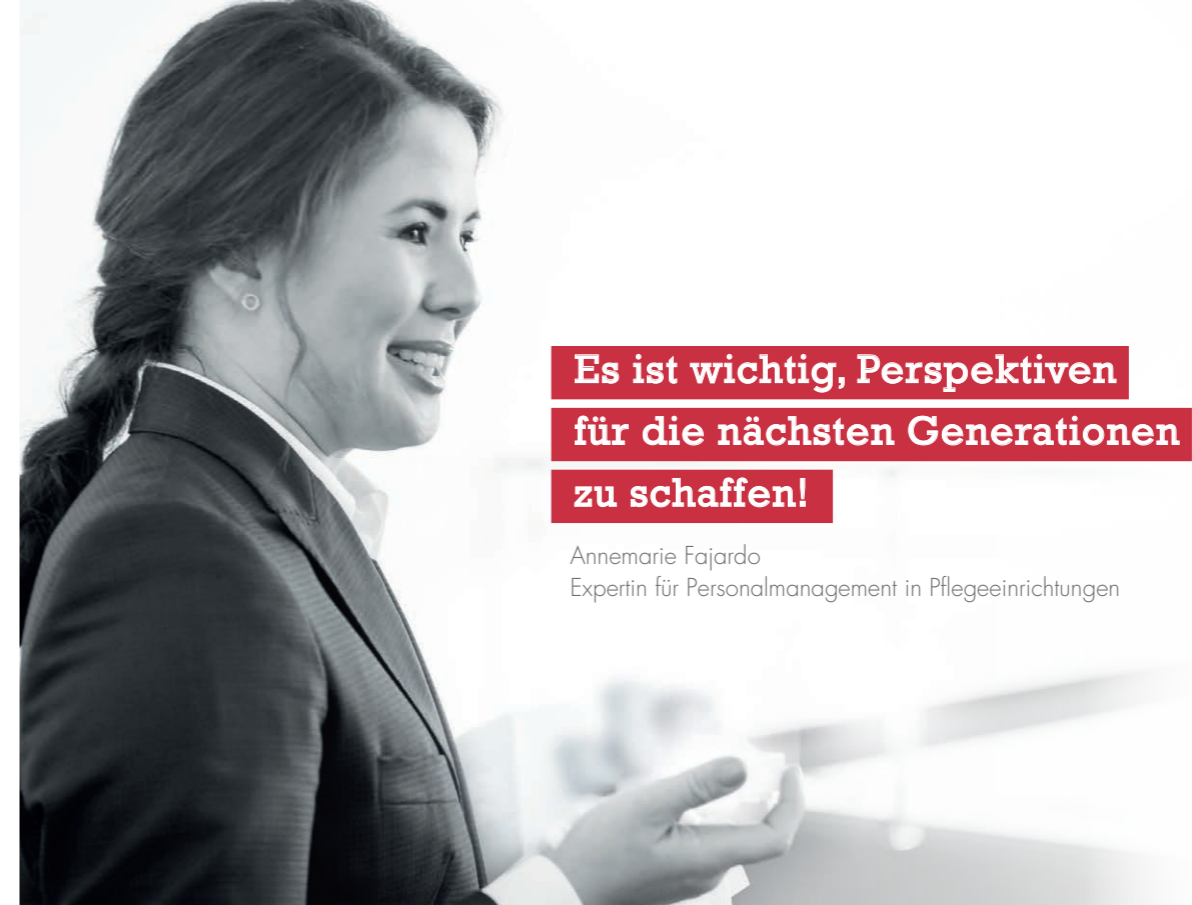
Im Zuge der generalistischen Ausbildung, die seit dem 1. Januar 2020 gestartet ist, muss daher insbesondere im Bereich der ambulanten und der stationären Versorgung noch mal deutlich der Fokus auf die Auszubildenden gelegt werden. Im Vergleich zum Krankenhaus und vor dem Hintergrund der steigenden Anzahl an Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erscheint es erforderlich, die Ausbildungsplätze zu halten und ihre Zahl wenn möglich sogar noch zu steigern. Dies setzt aber auch eine entsprechende Stärkung der Praxisanleiter:innen und Führungskräfte voraus.

Personalgewinnung im Zuge der Generalistik

Das neue Pflegeberufegesetz erweitert die Einsatzmöglichkeiten der generell ausgebildeten Pflegekräfte. Sofern es den Betrieben gelingt und eine Stärkung der Praxisanleiter:innen sowie der Führungskräfte möglich ist, können verstärkt generalistisch ausgebildete Pflegekräfte für den Bereich der Altenhilfe gewonnen werden. Weit verbreitet scheint die Annahme zu sein, dass generell ausgebildete Pflegekräfte sich nach der Ausbildung eher für den Krankenhausbereich entscheiden werden. Eine nähere Betrachtung des Anteils an Auszubildenden im Verhältnis zu den derzeit beschäftigten Pflegefachkräften bestätigt diese Annahme. Dennoch dürfen die attraktiven Aspekte der Altenhilfe nicht

Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens.

Friedrich Wilhelm Nietzsche



Es ist wichtig, Perspektiven für die nächsten Generationen zu schaffen!

Annemarie Fajardo
Expertin für Personalmanagement in Pflegeeinrichtungen

unterschätzt werden. In diesem Kontext erscheint die Kommunikation mit Auszubildenden im Zuge der generellen Ausbildung ein wesentliches Vehikel zu sein, wenn es konkret um die Personalgewinnung für die Langzeitpflege geht. Deutlich im Fokus stehen könnten dann die entsprechenden Einsatzmöglichkeiten der generellen Ausbildung, d. h. dass die generalistisch ausgebildeten Pflegenden durchaus für die Einsätze bzw. für die jeweiligen Pflegesettings der Altenhilfe (Ambulant betreutes Wohnen, Ambulanter Dienst, Hospizdienst, Tagespflege, Kurzzeitpflege, etc.) begeistert werden können. Der Fokus bei der Personalgewinnung sollte dabei insbesondere auf eine Anpassung der Unternehmenskultur ausgerichtet sein, sodass mittelfristig die Möglichkeit besteht, eine zielgruppengerechte Ansprache, eben die Ansprache der Generalisten, umzusetzen.

Marketingstrategien in der Altenhilfe

Vor dem Hintergrund zahlreicher Einsatzfelder in der Altenhilfe können Auszubildende der generalistischen Ausbildung gezielt gewonnen werden, wenn Marketingstrategien in der Altenhilfe ausgebaut werden. So könnten z. B. betriebsintern passende Zielgruppen festgelegt werden, die im Zuge der Generalistik gewonnen werden sollen (z. B. junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, Quereinsteiger etc.). Auch das Setzen finanzieller Anreize (z. B. Honorierung des Anwerbens von Kollegen mit Prämien, finanzielle Unterstützung beim Kauf eines Jobtickets) oder auch eine entsprechende übertarifliche Entlohnung können der Personalgewinnung dienlich sein.

Nicht vergessen darf man in der heutigen Zeit die Nutzung des Personalmarketings im Sinne der Social-Media-Kanäle. So könnten neuere Instrumente im Internet zur Personalrekrutierung eingesetzt werden, wie z. B. XING, Facebook und Instagram, um frühzeitig die Absolventen der Generalistik auf sich aufmerksam zu machen. Da auch akademische Weiterqualifizierung mit Einführung des Pflegeberufegesetzes ab sofort möglich ist, ist zu empfehlen, eine stärkere Präsenz an den Hochschulen zu erwirken. Auch eine Kooperation mit den Hochschulen, die primärqualifizierende Studiengänge anbieten, ist zu empfehlen. Insbesondere können dann auch mit bestimmten Marketing- und Rekrutierungsmaßnahmen junge Menschen bereits frühzeitig angesprochen bzw. auf akademische Weiterqualifizierung aufmerksam gemacht werden. ●

FAZIT

Insgesamt kann festgehalten werden, dass Personalgewinnung im Zuge der generalistischen Ausbildung Chancen für die Langzeitpflege bietet. Die Langzeitpflege kann aufgrund ihrer zahlreichen Facetten, die sie in den verschiedenen Versorgungsbereichen aufweist, attraktiv für zukünftige Generationen der Generalistik sein. Allerdings müssen dann auch Führungskräfte und Praxisanleiter:innen gute Rahmenbedingungen vorfinden, in denen sie den neuen Auszubildenden unter den gegebenen Voraussetzungen der Pandemie angemessen begegnen können.

Annemarie Fajardo
annemarie.fajardo@curacon.de