

## PRESSE-INFORMATION

### Personalausstattung, Fachkräftemangel – wie läuft es in der Pflege?

Hannover, 7. März 2019 – **Der Deutsche Pflorgetag vom 14. bis 16. März 2019 steht unter dem Motto: Gepflegt in die Zukunft – JETZT! Bei Deutschlands führendem Kongress werden die Weichen gestellt, um die Qualität der Pflege und die Attraktivität des Pflegeberufs dauerhaft zu verbessern. Zu den aktuellen Fragestellungen gehört unter anderem, welche Chancen die Konzertierte Aktion Pflege der Bundesregierung bietet. Bei einem Austausch bei der Schlüterschen Verlagsgesellschaft in Hannover am 7. März positionierten sich Staatssekretär Andreas Westerfellhaus, Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung, Nora Wehrstedt, stellvertretende Präsidentin der Pflegekammer Niedersachsen, und Jens Wackerhagen, OP-Pfleger und Extremsportler. Trotz unterschiedlicher Perspektiven sind sich die Beteiligten in einer Sache einig: Um die Zukunft der Pflege zu sichern, muss sich jeder bewegen!**

Bundesweit sind zehntausende Stellen in der Pflege unbesetzt. In keinem Zweig der Gesundheitsbranche entwickelt sich der Bedarf so rasant wie in der Pflege – ein Beruf mit Zukunft also? Aktuell fühlen sich professionell Pflegenden durch den knappen Personalstand häufig überfordert, nicht ausreichend wertgeschätzt und bei fordernder Arbeit nicht angemessen bezahlt. Erste Zahlen aus der Studie „Arbeitgeberattraktivität der Pflege“, die in Kürze veröffentlicht wird, zeigen: Die Arbeitgeberattraktivität wird im Schnitt als lediglich befriedigend empfunden. 66 Prozent der Befragten geben an, kein funktionierendes Ausfallmanagement zu haben. Teamklima, Wertschätzung durch den Vorgesetzten, Fachliche Weiterbildung und funktionierendes Ausfallmanagement seien Kriterien für einen attraktiven Arbeitgeber. Auch die Vergabe unbefristeter Arbeitsverträge und einen schnellen Rückmeldeprozess bei Bewerbungen empfinden die Befragten als wichtig.

Es existieren vielerlei politische oder individuelle Konzepte, dem Personalmangel in den Einrichtungen zu begegnen. Die initiierenden Bundesministerien der Konzertierte Aktion Pflege haben das Ziel, den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von Pflegefachpersonen spürbar zu verbessern und die Ausbildung in der Pflege zu stärken. „Mehr Kollegen, mehr Zeit, mehr Anerkennung – das ist die einfache Formel zum Win-Win für alle“, sagt Staatssekretär Andreas Westerfellhaus in Hannover. Die ersten Maßnahmen seien bereits umgesetzt. Eine nachhaltige Wirkung könne das aber erst haben, wenn Pflegekräfte auch künftig und langfristig ihren erlernten Beruf zufrieden ausüben können. Doch speziell in kleinen und mittleren Pflegeeinrichtungen seien Verbesserungen im laufenden Betrieb schwierig umzusetzen. „Die Erwartungen an die Konzertierte Aktion Pflege sind gewaltig. Wir dürfen sie nicht enttäuschen. Deshalb ist es wichtig, dass wir im Sommer spürbare und verbindliche Maßnahmen auf den Weg bringen.“

#### Stärkeres Selbstbewusstsein für die Pflege

Beispiel Niedersachsen: Der Altersdurchschnitt aller Pflegefachpersonen im flächenmäßig zweitgrößten Bundesland beträgt 45 Jahre, die Altersgruppe der über 50-Jährigen ist mit knapp 38 Prozent am stärksten vertreten. „Wir können kurz gemeinsam darüber nachdenken, was das in circa 15 Jahren bedeutet“, sagt Nora Wehrstedt von der Landespflegekammer. Sie sieht das Selbstbewusstsein der Pflege als Schlüssel: „Wir Pflegefachpersonen kümmern uns eben nicht nur um Ausscheidungen und Körperpflege. Wir organisieren den gesamten Tagesablauf der Patienten und Bewohner, wir planen die Pflege rund um die Uhr, an sieben Tagen der Woche, 365 Tage im Jahr.“ Gute Pflege integriert aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse in die tägliche Arbeit. Sie ist abwechslungsreich, bietet intensiven Kontakt zu Menschen, krisensichere Arbeitsplätze und bereichernde Teamarbeit. „Wenn dann auch noch die Arbeitsbedingungen stimmen, Dienst- und Freizeitphasen verlässlich werden und sich auch die Einkommensstruktur deutlich verbessert, werden sich wieder mehr Menschen für diesen faszinierenden Beruf entscheiden“, argumentiert Wehrstedt.

Einer, der sich mit Leib und Seele für die Pflege einsetzt, ist Jens Wackerhagen. Der OP-Pfleger aus Hannover widmet seine Freizeit seit mehreren Jahren dem Laufsport. Als Teilnehmer von internationalen Extremläufen sammelt er mit seinem Charity-Projekt „Jens rennt“ Sponsoren- und Spendengelder, die Kindern aus Kriegs- und Krisengebieten notwendige Operationen in Deutschland ermöglichen. Mit einer besonderen sportlichen Herausforderung setzt er jetzt ein Zeichen, um auf die Situation in der Pflege aufmerksam zu machen. Zum Auftakt des Deutschen Pfllegetags am 14. März startet er einen 300-Kilometer-Lauf nach Hannover, den er im Laufe des Kongresses absolvieren will. Das bedeutet in rund 50 Stunden einen siebenfachen Marathon. „Ich laufe für die Pflege, weil es ein geiler Job ist. Ich laufe, damit es für uns gemeinsam in der Pflege besser läuft!“, erklärt Wackerhagen. „Ich bin noch nie eine Strecke mit solch einem hohen Asphaltanteil gelaufen. Das wird für meine Muskulatur und vor allem meinen Kopf eine harte Aufgabe werden.“ Sein Lauf wird auf den Social-Media-Kanälen des Deutschen Pfllegetags und der Schlüterschen live begleitet, damit Kolleginnen und Kollegen aus der Pflege und andere Interessierte die leidenschaftliche Aktion mitverfolgen können und ihn vielleicht auch ein paar Kilometer begleiten. Von Berlin geht es über Potsdam, Brandenburg, Helmstadt, Braunschweig, Peine und Lehrte bis nach Hannover. Der Lauf symbolisiert auf eindrückliche Weise, dass zur Verbesserung der Pflegesituation Bewegung nötig ist. Alle Beteiligten und Entscheider müssen gemeinsam aktiv werden, um die Pflege langfristig zu sichern.

**Die digitale Pressemappe zum Pressegespräch am 7. März 2019 finden Sie unter [deutscherpfllegetag.de/presse/pressemitteilungen](https://deutscherpfllegetag.de/presse/pressemitteilungen).**

#### **Pressekontakt Schlütersche**

Christiane Pitschke  
Unternehmenskommunikation  
[pitschke@schluetersche.de](mailto:pitschke@schluetersche.de)  
Telefon: 0511 8550-8355

Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
Hans-Böckler-Allee 7  
30173 Hannover  
<https://www.schluetersche.de>

#### **Über den Deutschen Pfllegetag**

Der Deutsche Pfllegetag ist eine Veranstaltung des Deutschen Pfllegerats e.V. und der Schlüterschen Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG und gilt als die zentrale Veranstaltung für Pflege in Deutschland. Hier gestalten Experten und Entscheider aus Politik, Wirtschaft, Pflege und Gesellschaft die Zukunft der Pflege. Das vollständige Programm gibt es unter [deutscherpfllegetag.de](https://deutscherpfllegetag.de).  
facebook: /deutscherpfllegetag  
Twitter: #pfllegetag

#### **Über die Schlütersche**

Die Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG ist ausführender Veranstalter des Deutschen Pfllegetags. Das Themenfeld Gesundheit und Pflege gehört zu den Kernkompetenzen der Schlüterschen: Das Portfolio umfasst in den Verlagsprogrammen Schlütersche Pflege und Brigitte Kunz Verlag eine Vielzahl von Pflegemedien für die Praxis mit dem Schwerpunkt auf Fachbüchern, dem Online -Portal [pflegen-online.de](https://pflegen-online.de) und dem Magazin der Pflegekammer Rheinland Pfalz. Das Tochterunternehmen Carry-On Trade Publishing GmbH ist im Bereich digital Publishing aufgestellt. Das Angebot im Bereich Gesundheit und Pflege wurde mit der Produktlinie sgp (Sozial-, Gesundheits- und Pflegewirtschaft) erweitert.

#### **Einsatz für Diakovere Lukas Fonds**

Alle Spenden im Rahmen des Laufs von Berlin nach Hannover gehen zugunsten des DIAKOVERE Lukas Fonds, der Kindern aus Kriegs- und Krisengebieten eine Operation im DIAKOVERE Annastift ermöglicht.

Spendenkonto  
IBAN DE78 5206 0410 0100 6022 48  
BIC GENODEF1EK1  
Stichwort "Jens rennt"



## Statement des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung Staatssekretär Andreas Westerfellhaus

*+++ Es gilt das gesprochene Wort +++*

„Ich freue mich sehr, als Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung hier mit Ihnen darüber zu sprechen, wie die Pflege der Zukunft aussehen kann.

Als Pflegebevollmächtigter ist die gute Versorgung der Pflegebedürftigen und Patienten mein Ziel. Momentan steht dabei vor allem die Frage, wie wir auch in Zukunft genügend Fachkräfte für die Pflege finden können, in der öffentlichen Debatte.

Uns allen ist klar, dass sich etwas ändern muss, wenn in der Langzeitpflege auf 100 freie Stellen in der Pflege im Schnitt nur noch 25 arbeitslose Fachkräfte kommen und Arbeitgeber ein halbes Jahr brauchen, um offene Stellen zu besetzen.

Wir haben zwar immer mehr Auszubildende in der Pflege, aber sie reichen nicht mehr, um den ständig steigenden Bedarf zu decken. Und das nicht nur, weil es mehr Pflegebedürftige gibt, mehr Einrichtungen, einfach einen größeren Bedarf, sondern weil viele Pflegefachkräfte mit ihrem Beruf unzufrieden sind und die Arbeitszeit verkürzen oder gleich ganz in andere, vermeintlich attraktivere Bereiche abwandern. Was wir mittlerweile erleben, ist ein regelrechter Pflegekraft-Exodus, der den Druck auf die in der Branche verbleibenden Pflegefachkräfte erhöht und sich dadurch selbst beschleunigt.

Zusammen müssen wir den Pflegekraft-Exodus schnellstmöglich durch bessere Rahmenbedingungen und mehr Pflegekräfte stoppen und umkehren! Mehr Kollegen, mehr Zeit, mehr Anerkennung – das ist die einfache Formel zum Win-Win für alle.

Die Regierungskoalition hat das erkannt. Minister Spahn hat gemäß dem Koalitionsvertrag ein „Sofortprogramm Pflege“ aufgelegt. Seit dem das Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz (PpSG) zum

1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, können so mehr Pflegekräfte für die Pflege gewonnen werden. Kernpunkte des Sofortprogramms sind u.a. 13.000 zusätzliche Stellen in der Langzeitpflege und zahlenmäßig unbegrenzte zusätzliche Pflegestellen im Krankenhaus. Krankenhäuser erhalten mehr Anreize, Pflegekräfte einzustellen, indem Pflegekosten aus den DRG herausgerechnet und separat vergütet werden.

Eine nachhaltige Wirkung kann das aber erst dann haben, wenn Pflegefachkräfte auch künftig und langfristig ihren erlernten Beruf zufrieden ausüben können. In der Konzierten Aktion Pflege sitzen bis Sommer alle Akteure der Pflege in 5 Arbeitsgruppen zusammen und sammeln Ideen u.a. zum Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung,

zu innovativen Versorgungsansätze und Digitalisierung oder zur Anwerbung ausländischer Pflegekräfte.

Die Arbeitsgruppe 1 „Ausbildung und Qualifizierung“ hat bereits geliefert. Mit der Ausbildungs-offensive Pflege werden wir in den nächsten 5 Jahren mindestens 10% mehr Auszubildende gewinnen und mehr Ausbildungsbetriebe bekommen. Das Ganze werden wir mit einer breit angelegten Werbekampagne begleiten. Wir werden zeigen, dass Pflegenden mit der neuen Pflegeausbildung noch bessere Berufschancen haben und sich die Ausbildungsbedingungen mit mehr Praxisanleitung und besseren Azubigehältern deutlich verbessern.

Meine Damen und Herren, die Erwartungen der Pflegenden an die Konzertierte Aktion sind gewaltig. Wir dürfen sie nicht enttäuschen. Deshalb ist es jetzt wichtig, dass wir im Sommer spürbare und verbindliche Maßnahmen auf den Weg bringen.

Ich möchte aber auch klar und deutlich sagen: Beim Thema Arbeitsbedingungen sind in erster Linie die Arbeitgeber am Zug. Allerdings fällt auf, dass gerade kleine und mittlere Pflegeeinrichtungen häufig Schwierigkeiten haben, die Arbeitsbedingungen im laufenden Betrieb zu verbessern. Deshalb habe ich im Januar ein „Projekt zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen in der Pflege“ gestartet. Dabei sollen insbesondere kleine und mittelständische Pflegeeinrichtungen unterstützt werden, durch gezielte Schulungen und ein nachgelagertes Coaching bewährte Instrumente für gute Arbeitsbedingungen zu implementieren. Die Ergebnisse des Projektes werden Anfang 2020 vorliegen. Können sie überzeugen, soll das Konzept zur Einführung guter Arbeitsbedingungen flächendeckend in Deutschland ausgerollt werden.

Der Pflegeberuf hat sich aber auch weiterentwickelt. Zum neuen Selbstbewusstsein der Pflege gehört auch, dass Pflegekräfte nicht mehr die Handlanger anderer Professionen sind, sondern mit allen Gesundheitsberufen auf Augenhöhe arbeiten wollen und auch können.

Eines meiner großen Ziele ist es deshalb, die Aufgaben zwischen den Gesundheitsberufen neu zu verteilen. Und dabei liegt der Fokus keineswegs nur auf den Pflegekräften. Die Gesundheitsversorgung der Zukunft werden nicht mehr spezialisierte Einzelkämpfer bewältigen können, sondern interprofessionelle Teams, die es verstehen, über Versorgungs- und Professionsgrenzen hinweg zu arbeiten.

Ich danke Ihnen sehr herzlich für Ihre Aufmerksamkeit!“

## **Pressegespräch am 07.03.2019: Personalausstattung, Fachkräftemangel – wie läuft es in der Pflege?**

### **Statement Nora Wehrstedt, Stv. Präsidentin der Pflegekammer Niedersachsen**

Als stellvertretende Präsidentin der Pflegekammer Niedersachsen und Gesundheits- und Krankenpflegerin im Drei-Schicht-System sehe ich jeden Tag, was meine Kolleginnen und Kollegen leisten. Um es vorweg zu nehmen: Ich kann mir keinen schöneren Beruf vorstellen. Wir Pflegefachpersonen kümmern uns eben nicht nur um Ausscheidungen und Körperpflege. Leider existiert dieses Bild noch immer in den Köpfen vieler Menschen. Wir organisieren den gesamten Tagesablauf der Patienten und Bewohner, wir planen die Pflege rund um die Uhr, an sieben Tagen der Woche, 365 Tage im Jahr. Gute Pflege integriert aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse in die tägliche Arbeit. Handlungs- und Behandlungsalternativen werden ermittelt und überlegt, nicht einfach nur durchgeführt. Im Gespräch mit anderen therapeutischen Berufsgruppen bringen wir unsere ganz besondere Perspektive ein. Und dahin müssen wir noch viel häufiger kommen, selbstbewusst die eigene Professionalität zu vertreten. Ohne die Berufsgruppe der Pflegenden würde die gesamte Gesundheitsversorgung innerhalb weniger Stunden zusammenbrechen. Nur von einer OP wird eben noch lange kein Patient gesund. Trotz aller Missstände erlebe ich unglaublich viele schönen Seiten in meiner Tätigkeit.

Professionelle Pflege steht nicht nur in Niedersachsen ohne Zweifel vor besonderen Herausforderungen. Niedersachsen ist das flächenmäßig zweitgrößte Bundesland. Das sind acht Millionen Menschen, die in irgendeiner Phase ihres Lebens auf Pflege angewiesen sein werden. Es ist daher eine der größten Herausforderungen der nächsten Jahre, die professionelle pflegerische Versorgung der Bevölkerung auch in der Fläche sicherzustellen. Der von der Pflegekammer Niedersachsen erstellte Bericht zur Lage der Pflegefachberufe zeigt allerdings schon heute, dass das eine ziemliche Herausforderung wird. Der Altersdurchschnitt aller Pflegefachpersonen beträgt 45 Jahre. Die Altersgruppe der über 50-Jährigen ist mit knapp 38 Prozent am stärksten vertreten. Wir können kurz gemeinsam darüber nachdenken, was das in circa 15 Jahren bedeuten? Das bedeutet, dass dann noch weniger Pflegekräfte für die Versorgung vorhanden sind als heute. Wir können anhand der von der Pflegekammer erhobenen Daten sagen, dass der Bedarf an Pflegefachpersonen aktuell und schon gar nicht langfristig gedeckt werden kann.

Die Pflege in Deutschland steht vor großen Herausforderungen. Allerdings stellt die Pflege ihre Kompetenzen oft unter einen Scheffel. Wir professionell Pflegenden sprechen viel zu oft schlecht über unseren eigenen Beruf. Meckern kann ein Ventil sein, aber wir müssen uns darüber bewusst werden, dass sich nur durch Meckern nichts ändert. Der Kritik müssen auch Taten folgen. Vieles worüber sich zu Recht beklagt wird, hat seine Wurzeln in der Vergangenheit. In einer Zeit in der die Pflege nicht als eigenständige Profession wahrgenommen wurde, sie keine starke Vertretung hatte. Bei anderen Berufsgruppen sieht das ganz anders aus. Die Pflege muss sich organisieren. Auch das ist eine Lehre aus der Vergangenheit. Pflegefachpersonen können selbstbewusst Forderungen stellen, die gehört werden. Es gibt mindestens 90.000 Pflegefachpersonen in Niedersachsen. Nutzen wir diese Kraft, um unseren Beruf weiterzuentwickeln.

Schauen wir verstärkt auf die schönen Seiten unseres Berufes. Er ist so abwechslungsreich, wie kaum ein anderer. Der Kontakt zu Menschen kann kaum intensiver sein. Die Arbeitsplätze sind krisensicher. Jeder Kontakt zu Bewohnern und Patienten ist individuell, die Teamarbeit bereichernd. Wenn dann auch noch die Arbeitsbedingungen stimmen, Dienst- und Freizeitphasen verlässlich werden und sich auch die Einkommensstruktur deutlich verbessert, werden sich wieder mehr Menschen für diesen faszinierenden Beruf entscheiden.

# Studie „Arbeitgeberattraktivität der Pflege deutscher Krankenhäuser“ – Kernaussagen

Stand: 12.02.2019

**schlütersche**

**schubert**  
management consultants

# Kernaussagen (1/3)

## 1. Unterschiede in der Bewertung der Arbeitgeberattraktivität zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden

- Während die meisten pflegerischen Führungskräfte die Arbeitgeberattraktivität ihres Arbeitgebers als gut empfinden, bewerten die meisten Mitarbeitenden und Pflegeschülerinnen und -schüler diese als befriedigend.

## 2. Wichtigste Faktoren der Arbeitgeberattraktivität in der Pflege

- Insgesamt werden Teamklima, Wertschätzung durch den Vorgesetzten und fachliche Weiterbildung / Entwicklung der Mitarbeitenden als wichtigste Faktoren der Arbeitgeberattraktivität eingeschätzt.
- Regionale Faktoren werden hingegen als weitaus weniger wichtig erachtet.

## 3. Unterschiede in der Wahrnehmung der Kompetenzen des pflegerischen Nachwuchses zwischen Positionen

- Je höher die Befragten in der Hierarchie sind, desto positiver fällt die Einschätzung der Kompetenzen des pflegerischen Nachwuchses aus (z.B. ist zielstrebig, kommuniziert gut mit Vorgesetzten und anderen Berufsgruppen, etc.).

### 4. Unterschiede in der Einschätzung des Fachkräftemangels zwischen Positionen

- Die Pflegedirektionen schätzen den pflegerischen Fachkräftemangel im eigenen Haus im Schnitt als mittelmäßig ein, während die pflegerischen Leitungskräfte der Ebenen darunter sowie die Pflegekräfte den pflegerischen Fachkräftemangel im eigenen Fachbereich als hoch einstufen.

### 5. Wichtigste Maßnahmen zur Gewinnung von pflegerischen Fachkräften

- Die Vergabe unbefristeter Arbeitsverträge und ein schneller Rückmeldeprozess bei Bewerbungen werden als die wichtigsten Maßnahmen gesehen, um Fachkräfte zu gewinnen.

### 6. Unterschiede in der Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Mitarbeitenden und Pflegeschülern

- Pflegekräfte und Pflegeschüler waren mit dem Umgang mit Fehlern und Konflikten innerhalb der pflegerischen Teams im Schnitt weniger zufrieden als die pflegerischen Leitungskräfte.



### 7. Werte, Patientenorientierung und Fordern der Mitarbeiter als wichtigste Kompetenzen der pflegerischen Führungskräfte

- Aus Sicht der Pflege werden sowohl bei den übergeordneten (Pflegedirektion) als auch bei den direkten pflegerischen Führungskräften (z.B. Pflegerische Bereichs- / Abteilungsleitungen, Pflegedienstleitungen, Pflegerische Stationsleitungen) Werte, Patientenorientierung und ein Fordern der Mitarbeiter als wichtigste Kompetenzen gesehen.  
Es scheint den Mitarbeitenden also wichtig zu sein, dass Führungskräfte auf das Einhalten von Regeln und verbindliches und zuverlässiges Verhalten aller Mitarbeitern achten.
- Als einer der wichtigsten Faktoren der Arbeitgeberattraktivität wurde die Wertschätzung genannt. Dennoch ist es den Mitarbeitern wichtig, dass eine Führungskraft sie auch fordert.

### 8. Information über Stellenausschreibungen

- 58,3% der befragten Pflegekräfte und 45,4% der befragten pflegerischen Führungskräfte auf Stations- / Abteilungsebene (z.B. Stations- oder Abteilungsleitung) geben an, sich derzeit über Stellenausschreibungen zu informieren.
- Über die Hälfte der Befragten informiert(en) sich dabei jeweils über allgemeine (Online-) Stellenportale und die Unternehmenshomepages der Einrichtungen / Kliniken.

# Bin ich attraktiv?



## Studie Arbeitgeberattraktivität

Klinikmanager lassen sich heute viel einfallen, um Mitarbeiter zu halten und um neue zu gewinnen. Doch tun sie das Richtige? Wir haben Pflegekräfte gefragt, was ihnen wirklich wichtig ist – mit überraschenden Ergebnissen.

**Jetzt Studie downloaden!**  
Nur auf [www.pflegen-online.de](http://www.pflegen-online.de)  
Stichwort: Arbeitgeberattraktivität