



InPaK-KOLUMNE



Aktuelle Herausforderungen der Pflege

Das Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz bzw. die Personaluntergrenzen sind momentan das Thema in der Pflege – überall werden examinierte Kräfte eingestellt, die jedoch auch Hilfsarbeiten übernehmen müssen. Dies führt oft zur Unzufriedenheit bei den Examinierten und zu Ängsten vor Stellenabbau auf Seiten der Hilfskräfte. Mittelfristig stellt sich die Frage, ob die entstehenden Kosten weiterhin verrechnet werden können oder ob die gesamte Ausrichtung nur eine Eintagsfliege ist und bald wieder die Aufteilung zwischen Examinierten und Hilfskräften zum Tragen kommt. Rein aus Effizienz- und Expertisegründen spricht viel dafür, es bei der ehemaligen Zuordnung mit gebündelten Aufgaben zu belassen. Aus Beraterperspektive bieten sich aktuell einige besondere „Phänomene“, die neben den Personaluntergrenzen die Berufsgruppe der Pflege bewegt:

- Mehr Selbstbewusstsein gegenüber den Ärzten ist notwendig – eine positive Positionierung würde den Pflegekräften in der Zusammenarbeit helfen. Bei einigen herrscht aktuell eher eine gefühlte Geringschätzung bzw. der Wunsch nach mehr Wertschätzung, besonders durch die Ärzte.
- Ein klar strukturiertes Ausfallmanagement ist notwendig – es sind viele Vakanzan und Ausfälle zu verzeichnen, die allen Beteiligten die Patientenversorgung schwer machen.
- Viele Pflegekräfte sind aus der Motivation des Helfens und einer Beziehungsorientierung heraus Pflegekraft geworden – für die Führungskräfte ist diese Motivation aber schwer lebbar, da sie nicht mehr Teil des Teams sind, sondern eine übergeordnete Steuerungsfunktion innehaben.
- Konsequentes Handeln, v.a. gegenüber jenen Mitarbeitern, die sich nicht an die Regeln halten oder dem Teamgedanken schaden, ist zwingend notwendig und wird von vielen Pflegekräften gefordert.

Diese Trends spiegeln sich in den Ergebnissen der Studie zur Arbeitgeberattraktivität der Pflege wider, die wir Anfang des Jahres mit der Schlüterschen Verlagsgesellschaft durchgeführt haben. Hier wurden Teamklima, Wertschätzung durch den Vorgesetzten und fachliche Weiterbildung als wichtigste Faktoren der Arbeitgeberattraktivität eingeschätzt. Besonders wichtig war den Pflegekräften zudem, dass Führungskräfte auf das Einhalten von Regeln und verbindliches Verhalten aller Mitarbeiter achten. Es wird ersichtlich, dass Themen der Mitarbeiterförderung ebenso wie -steuerung und -forderung auch aus Sicht der Pflegebasis immer wichtiger werden, um zukünftig qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden.

Petra Schubert, Geschäftsführerin der Schubert Management Consultants GmbH & Co. KG, InPaK-Mitglied, Kontakt: petra.schubert@schubert-consultants.de



Lassen Sie keine Möglichkeit ungenutzt, um die aktuellen Informationen und die praktischen Hilfen von **Health&Care Management** zu verwenden: Lassen Sie sich das Magazin bequem nach Hause liefern und lesen Sie es immer und überall mobil auf Ihrem Tablet oder Smartphone.

Bestellen Sie das Kombi-Abo mit Magazin und App auf www.hcm-magazin.de/aboshop

