

Tale
Kiel, 21.05.2010

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 74
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Ausbildung in der Pflege

Wir alle teilen ganz selbstverständlich den Wunsch nach einer Pflege von guter Qualität für unsere Angehörigen und uns, egal ob es sich um Pflege für Kinder, Erwachsene, junge oder alte Menschen handelt: Die Versorgung und Betreuung muss jedoch menschenwürdig und professionell sein. Um diesen Grundsatz zu erfüllen, brauchen wir gut ausgebildete und motivierte Pflegekräfte in ausreichender Zahl. Denn die Realität in den Einrichtungen sieht im Regelfall anders aus: Die Mitarbeiter sind häufig überlastet und unterbezahlt und sie sind auch nicht immer den Anforderungen entsprechend qualifiziert.

Der vorliegende Bericht der Landesregierung zur Ausbildung in der Pflege bietet kaum konkrete Lösungsstrategien für die großen Herausforderungen, die uns vor dem Hintergrund des demografischen Wandels im Bereich der Altenpflege erwarten. Es wird auf die bundesweite Personalknappheit an qualifizierten ausgebildeten Pflegefachkräften hingewiesen – doch konkrete Lösungsansätze für dieses Problem werden keine geboten. Allein der Verweis auf die notwendige Verbesserung von Ansehen und Arbeitsbedingungen der Pflegeberufe reicht bei Weitem nicht aus. Die Verantwortung für verbesserte Rahmenbedingungen und somit eine erhöhte Attraktivität dieses Berufsfelds wird einfach auf die Leitungen von Einrichtungen und Diensten abgewälzt.

Doch bereits die mühsamen Verhandlungen zum absolut notwendigen Pflegemindestlohn zeigen, dass sich die Landesregierung nicht einfach aus ihrer Verantwortung stehlen darf, sondern sich auf Bundesebene für eine höhere Wertschätzung und Anerkennung des Pflegeberufs – eben auch in Form einer angemessenen Vergütung - einsetzen muss. Die Attraktivität der Pflegeberufe muss auf Dauer dadurch erhöht werden, dass eine größere

berufliche Flexibilität möglich wird, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Bereich auch ihr Tätigkeitsfeld wechseln können, ohne aus dem Beruf auszusteigen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss – nicht zuletzt wegen des hohen Frauenanteils in dieser Berufsgruppe – verbessert werden. Hier sind natürlich auch die Einrichtungen selbst in der Verantwortung. Letztlich ist es aber Sache der Politik und der Träger, dafür zu sorgen, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden und die in diesem Bereich tätigen Menschen auch wirklich die Qualifikation und die Ressourcen bekommen, die sie benötigen, um eine moderne und menschenwürdige Pflege zu gewährleisten.

Die wachsende Gruppe der Pflegebedürftigen und die zunehmend komplexe Versorgungssituation erfordert nicht nur die Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze, sondern auch eine höhere Qualität im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Hierfür reicht es nicht, Nachwuchs für die Pflege aus dem Arbeitskräftepotenzial der Arbeitsagentur zu rekrutieren.

Das Ziel muss vielmehr sein, vor allem den Bereich der Altenpflege und der Altenpflegehilfe zu einem Arbeitsfeld zu machen, für das sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus eigener Motivation interessieren. Denn nur so kann ein hohes Maß an professioneller Identifikation und eine lange Arbeitsdauer in diesen Berufen erreicht werden. Die bereits jetzt in der dreijährigen Ausbildung vermittelte hohe Professionalität muss ergänzt werden durch pflegewissenschaftliche Studiengänge an den Hochschulen und hochschulähnlichen Institutionen. In der Förderung dieser universitären Ausbildungen hat die Landesregierung eine wichtige Zukunftsaufgabe, derer sie sich dringend annehmen muss.

Leider legen Bundes- und Landesregierung den Schwerpunkt bei der Weiterentwicklung der Pflegeausbildung woanders: Der Zugang zum Pflegeberuf soll verstärkt auch Hauptschülern und Hauptschülerinnen ermöglicht werden. Dies ist als flankierende Maßnahme unterhalb der Fachkraftebene zu begrüßen. Als Allheilmittel und als einziges Mittel für die zukünftigen Herausforderungen in der Pflege ist dieser Ansatz zu kurz gegriffen. Denn ein „mehr“ an Qualität durch gut ausgebildete und vor allem motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nach Meinung des SSW mindestens genauso wichtig, wie ein „mehr“ an Pflegekräften.