

Altenpflege - ein Zukunftsberuf ohne Nachwuchs?

Liebe Tagungsgäste,

ich freue mich sehr, dass ich die Gelegenheit habe, an dieser renommierten Veranstaltung in Bad Arolsen teilzunehmen. Leider kann ich nur heute dabei sein, bin aber gespannt darauf, welche Hoffnung machenden Ergebnisse Sie im weiteren Verlauf noch erarbeiten werden....

Zu gerne würde ich - zumal zu so später Stunde - Sie ein wenig aufmuntern und Ihnen die mir gestellte Frage nach dem Nachwuchs in der Altenpflege ganz optimistisch beantworten. Da ist auch eigenes Interesse im Spiel, denn ich werde wahrscheinlich von den Entwicklungen, die ich skizziere, auch ganz persönlich betroffen sein.

Ich habe den Auftrag für dieses Thema übernommen, obwohl ich weder Arbeitsexperte noch Gesundheitsökonom bin. Was ich einbringen kann, ist die Erfahrung von über 12 Jahren Leitung von inzwischen drei Altenpflegesschulen - deren "Mutter" sogar die gesamte Geschichte dieses Berufs miterlebt hat: das Elisabethenstift in Darmstadt ist sozusagen der Geburtsort der Altenpflegeausbildung in Deutschland – dort entstand unsere Evangelische Altenpflegeschule, nun unter neuer Trägerschaft; die Mutter hat inzwischen 2 Töchter auf die Welt gebracht, 1990 in Groß-Gerau und im Jahr 2000 in Wiesbaden; alle drei – und dazu noch eine Schule für Heilerziehungspflege und ein kleines Fortbildungsinstitut – arbeiten nun unter der Trägerschaft der Mission Leben – Lernen GmbH.

Als Vertreter einer Altenpflegeschule stehe ich natürlich unter dem Verdacht der Parteilichkeit und mangelnden Objektivität. Den ersten will ich nicht entkräften: parteilich sind wir notwendigerweise. Im Leitbild unserer Schulen heißt es:

"Für uns gründen Ausbildung und Pflege auf Wertüberzeugungen. Der Begriff der Kundenorientierung ist dafür nicht hinreichend.

(...) Pflege und Ausbildung sind nicht nur in Kategorien des Marktes zu definieren. Unsere diakonische Überzeugung drückt sich darin aus, dass unsere Fürsorge gerade denen gilt, die über keine Marktmacht verfügen. Es geht um den Erhalt der Würde auch solcher Menschen, die keine andere Wahl haben."

Da fühlen wir uns ganz einig mit der Charta der Rechte hilfs- und pflegebedürftiger Menschen aus dem Jahr 2007 – über die leider viel zu wenig gesprochen wird.

Was die mangelnde Objektivität angeht, natürlich haben wir ein Interesse an der Förderung motivierten und qualifizierten Berufsnachwuchses.

Ich gebe mir aber Mühe, die Larmoyanz zu vermeiden, die unserem Berufsfeld manchmal zu eigen ist, und versuche, Ihnen so weit als möglich gesicherte Prognosen über die voraussichtlichen Entwicklungen vorzustellen.

Ich kann jedoch nicht die Erfahrungen beiseite lassen, die ich in Hunderten von Bewerbungsgesprächen gemacht habe, und auch nicht die in manchen Fällen niederdrückenden Berichte, die wir von Auszubildenden oder Absolventinnen über die Arbeits- und Ausbildungswirklichkeit in den Einrichtungen erhalten. Dabei möchte ich gleich betonen, dass es hier ganz erhebliche Unterschiede gibt, und dass wir in einer wachsenden Zahl von Einrichtungen positive Entwicklungen beobachten.

Ich habe selbst mehrere Kampagnen erlebt bzw. verfolgt, mit denen Länder, Kommunen oder einzelne Träger das Image des Altenpflegeberufs aufzuwerten versucht haben: zuletzt in Hessen, vorher in Hamburg, in den Städten Frankfurt und München und auch bei einzelnen Kooperationspartnern.

Oft kamen dabei sehr schöne Bilder und Slogans heraus - die sich vor allem der Tatsache verdanken, dass die Pflege und Betreuung alter Menschen wirklich eine schöne, vielfältige, bereichernde, erfahrungsgesättigte, sinnerfüllte und deshalb befriedigende Berufsaufgabe ist bzw. sein kann - und ich begrüße deshalb ausdrücklich, dass die Bundesministerin für Familien und Senioren, Frau von der Leyen, erneut eine solche Imagekampagne gestartet hat. Solche Schützenhilfe von einem Profi des Politmarketing kann unserer gemeinsamen Sache nur nützen.

Ich bezweifle jedoch, dass solche Kampagnen eine hinreichende Antwort auf die vor uns stehenden Herausforderungen geben können. Um dies näher zu begründen, werde ich zum einen beschreiben

- § wie groß die Herausforderung wirklich ist, und zum anderen,
- § welche Ansatzpunkte ich sehe, um ihr zu begegnen.

Im einem **ersten Schritt** möchte ich Ihnen einige Zahlen vorstellen, die illustrieren, dass sich eine Schere auftut zwischen dem Bedarf an professionell Pflegenden und dem „Angebot“ an potenziellen Nachwuchskräften. Ich beschränke mich dabei insbesondere auf die nächsten 12 Jahre (also bis zum Jahr 2020).

In einem **zweiten Schritt** versuche ich einige Indizien zusammenzutragen, die uns Hinweise liefern für eine Beurteilung der gegenwärtigen Attraktivität des Altenpflegeberufs und der Altenpflegeausbildung.

Und in einem **dritten Schritt** skizziere ich einige Handlungsansätze, die das in naher Zukunft zu erwartende Dilemma wenn nicht auflösen, dann doch mindestens minimieren können. Sie setzen jedoch konzertierte Anstrengungen verschiedener Akteure voraus.

Vorab noch eine Bemerkung zum Umgang mit Zahlen in diesem Feld. Ohnehin sind Prognosen eine schwierige Angelegenheit. Und als Fachleute auf dem Gebiet der Pflege wissen Sie sehr genau, dass es bei einer so komplexen Frage wie der zu erwartenden Pflegebedürftigkeit bzw. notwendigen Anzahl an Professionellen relativ weit voneinander abweichende Annahmen gibt, da wir es mit unterschiedlichen Pflegebegriffen, Gesundheitserwartungen, Voraussagen der Strukturentwicklungen im Gesundheitswesen etc. zu tun haben.

Auf einen Sachverhalt möchte ich jedoch etwas genauer eingehen, der leicht übersehen wird: Die Entwicklung des Altenpflegeberufs kann in gewisser Weise als eine große Erfolgsstory geschrieben werden. So zeigt etwa die Pflegestatistik nur für die Zeit von 1999 bis 2005 (Stat. Bundesamt – Pflegestatistik 2005) einen Zuwachs von 83.705 **Altenpflegekräften** in der stationären und teilstationären Pflege auf 122.333, immerhin ca. 46 %; im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Altenpflegekräfte in der ambulanten Pflege von 25.456 auf 36.484, das sind 43,3%.

Zu Recht schreibt Görres in seiner Studie über die Altenpflegeausbildung: „Der Arbeitsmarkt für Pflege wird in Zukunft ein Wachstumsmarkt sein und insbesondere die Pflege alter Menschen wird dabei in den Mittelpunkt rücken.“

Das Forschungszentrum Generationenverträge in Freiburg geht davon aus, dass der Personalbedarf bei den Pflegekräften von 2005 bis 2050 von 760.000 auf 2,2 Mio. ansteigt, also um knapp 1,5 Mio. und sich damit praktisch verdreifacht = (während

gleichzeitig die Zahl der Erwerbstätigen um ca. 11 Millionen abnimmt.) Damit würde der Anteil der Pflegekräfte an allen Beschäftigten von 2 % auf 8 % zunehmen.

Schaut man aber nicht nur auf Zahlen, sondern auf die **Qualität** der Tätigkeit, wird das Bild von der „Erfolgsstory“ etwas getrübt:

Die Autoren der Studie „Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung“ (MuG IV) (*können Sie unter www.bmfsfj.de herunterladen*), die in diesem Frühjahr erschien, haben sich die Mühe gemacht: Sie fanden heraus, dass seit 1994 die Zahl der Vollarbeitskräfte pro Bewohner in der stationären Pflege von 47,6 auf 53,6 zugenommen hat. *Sind die Klagen über Arbeitsverdichtung in den Heimen also unberechtigt?*

Nein, denn wenn man die Veränderungen mit in Betracht zieht, die sich seitdem vollzogen haben (wachsender Anteil an pflegebedürftigen Bewohnern, gestiegener Pflegebedarf bei vielen von ihnen, gewachsener Dokumentations- und Verwaltungsaufwand), dann kommt man zu einem umgekehrten Ergebnis: Pflegebedarfsgewichtet ist die Vergleichszahl von 44,4 auf 40,9 gesunken. Allerdings hat sich die Qualifikationsstruktur verbessert: statt 55% der Einrichtungen, die 1994 die Fachkraftquote erreicht haben, sind es nun 73%.

Der Bedarf an Pflegefachkräften

Der Bedarf an Pflegefachkräften wird in den nächsten 12 Jahren auf jeden Fall ansteigen. Trotz einiger gegenläufiger Tendenzen wird voraussichtlich auch der vom Statistischen Bundesamt festgestellte „Trend zur professionellen Pflege“ anhalten. Wie ich eingangs schon erwähnte, sind genaue Prognosen schwierig. Ich werde deshalb nur eine grobe Skizze versuchen:

Das Statistische Bundesamt geht in seinem „Status-Quo-Szenario“ für den Zeitraum von 2005 bis 2020 von einer Zunahme des Anteils der Pflegebedürftigen an der Bevölkerung von 2,6 % auf 3,6 % aus, immerhin also um ca. 38 %. Der Hochaltrigenanteil unter ihnen (also die über 85-jährigen) nimmt in dieser Zeit von 33 auf 41 Prozent zu. (*Folgen: z.B. Zunahme von Demenzerkrankungen, Multimorbidität etc.*)

Prof. Bernd Raffelhüschen, Freiburg, geht davon aus, dass der Personalbedarf (in Vollzeitäquivalenten) zwischen 2005 und 2020 im ambulanten Bereich von ca. 115.000 auf ca. 178.000 ansteigt (= +63.000) und im stationären Bereich von ca.

396.000 auf ca. 524.000 (= +128.000), macht zusammen ca. +190.000 Vollzeitkräfte. (Bis 2030 kommen dann noch weitere 167.000 dazu.)

Eine Anmerkung nebenbei:: es wird auch zu einer weiteren Gewichtsverschiebung zwischen Alten- (geriatrischer) und klassischer Krankenpflege kommen: während 2005 ca. 48% der sog. „Krankenhausfälle“ über 60-jährige betrafen, werden es 2030 voraussichtlich schon 62% sein – wir sind dabei, einen Paradigmenwechsel zu erleben! Geriatrische bzw. Pflege alter Menschen, Umgang mit chronischen Erkrankungen, Behinderungen etc. wird zum Allgemeinen und zur pflegerischen Leitperspektive, und die Pflege von Akutkranken mit kurzfristigen Heilungsperspektiven wird zum Besonderen.

Nehmen wir also an, dass in den kommenden 12 Jahren zwischen 150.000 und 200.000 Pflegekräfte und in den dann folgenden 10 Jahren noch einem ca. 150.000 weitere gebraucht werden, dann sind wir auf der sicheren Seite in unseren Bedarfsannahmen.

Das Bewerberpotenzial

Das Altenpflegegesetz sieht die Mittlere Reife als Eingangskriterium an; außerdem machen wir die Erfahrung, dass auch der Zugang über die Helferausbildung gewählt wird, die man ja mit einem Hauptschulabschluss machen kann. Von einer *Schere* habe ich zu Anfang gesprochen, weil dem stark ansteigenden Bedarf an Pflegefachkräften ein drastischer Rückgang an Absolventen dieser beiden Schulformen gegenübersteht. Lt. Prognose der Kultusministerkonferenz haben wir bis zum Jahr 2020 mit einer Abnahme um ca. 180.000 Absolventen zu rechnen. Dieser Rückgang ist im Osten dramatischer als im Westen (weshalb schon jetzt die Abwanderung junger Menschen von dort stagniert); weil aber in den letzten Jahren viele Nachwuchskräfte von dort rekrutiert wurden, hat das gravierende Folgen auch im Westen.

Parallel zu dieser Entwicklung nimmt – wie wir gesehen haben – auch die Erwerbsbevölkerung insgesamt ab – und sie wird insgesamt deutlich älter. Da ein Land mit abnehmender Zahl an Erwerbstätigen ganz besonders auf die Arbeit von Fachkräften angewiesen ist, steigt damit erwartungsgemäß die Konkurrenz auf dem Ausbildungs- und Fachkräftemarkt. Damit gewinnt die Frage der Attraktivität von Ausbildung und anschließenden Berufsmöglichkeiten **ganz enorm** an Bedeutung.

b) Zur Attraktivität von Ausbildung und Beruf

Ist die Altenpflegeausbildung attraktiv? Ist der Beruf attraktiv? Können wir mit unseren Angeboten auf einem enger werdenden Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erfolgreich konkurrieren?

Yes, we can, könnte man an dieser Stelle sagen, und zwar ähnlich, wie der Wahlkämpfer Obama es gemeint hat: „Es ist möglich – wenn wir die Voraussetzungen dafür schaffen, denn voraussichtlich steigt in den nächsten Jahren auch der Wunsch nach einer sinnerfüllten Tätigkeit, nach sozialem Zusammenhalt, nach immaterieller Bestätigung...“

Immerhin zeigen die Ergebnisse der 15. Shell-Jugendstudie, dass die heranwachsende Generation einen großen Respekt vor der Generation der Älteren hat und eine hohe Bereitschaft zu sozialem Engagement zeigt.

Doch die Voraussetzungen sind eben noch nicht so, dass diese Grundmotivation sich in einem massenhaften Andrang zu den Pflegeberufen Ausdruck verleiht.

Zwischen den vorhandenen Studien zu Belastung und Berufszufriedenheit gibt es zwar einige Unterschiede in den Befunden, und es besteht nicht unbedingt Anlass zu einer Dramatisierung. Relativ große Übereinstimmungen würden jedoch folgende Feststellungen finden:

- § Die psychische und körperliche Belastung sind vergleichsweise hoch;
- § Es herrscht häufig ein hoher Zeitdruck bei gleichzeitig unzureichender Leitungs- und Organisationsstruktur (Verantwortungsaufteilung etc.);
- § die Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sind in der Regel nicht familienfreundlich; die Bezahlung ist nicht üppig, und
- § die gesellschaftliche Anerkennung ist eher gering;
- § auch die persönlichen / fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten lassen oft zu wünschen übrig: Praxisanleitungen werden nur selten für ihre Arbeit freigestellt und vergütet; Wohnbereichsleitungen befinden sich häufig „zwischen den Stühlen“, und viele Pflegedienstleitungen klagen darüber, dass ihre Energie vor allem in die Aufrechterhaltung des Betriebs fließt und Innovationen dabei auf der Strecke bleiben.

Dieser Befund wird auch durch die weiter oben angeführte Studie (MuG IV) bestätigt.

Verlässliche Berufsverbleibstudien sind mir persönlich nicht bekannt. Das Bundesministerium kündigt ja gerade an, dass erste Ergebnisse einer neueren Untersuchung von einem weit höheren Verbleib als bisher angenommen ausgehen. Wie dem auch sei: Deutlich scheint auf jeden Fall, dass es gerade besonders motivierte und qualifizierte Pflegekräfte sind, die den Beruf kurz nach der Ausbildung wieder verlassen.

Zu den Ausbildungsverhältnissen in den Einrichtungen gibt es meines Wissens bisher keine wissenschaftliche Studie. Aus Erfahrungen mit ca. 70 Kooperationseinrichtungen und aus regelmäßigen Kontakten zu anderen Schulleitungen und direkten Nachfragen in vier Ausbildungskursen für Praxisanleiterinnen wage ich hier jedoch folgende Aussagen (und formuliere dabei vorsichtig):

- § Die Ausbildungsvergütung ist bei vielen Trägern in den letzten Jahren zurückgefahren worden. Es gibt inzwischen Unterschiede von ca. 200,- Euro pro Monat innerhalb einer Ausbildungsgruppe.
- § Nur eine Minderheit (mindestens der südhessischen) Betriebe verfügt bisher über einen betrieblichen Ausbildungsplan. Fortgebildete Praxisanleiterinnen sind noch lange nicht überall vorhanden, und selbst diese berichten über Schwierigkeiten, Fragen der Ausbildung eine interne Bedeutung zu verleihen.
- § In einer bedeutenden Zahl von Einrichtungen werden Auszubildende vordergründig unter dem Gesichtspunkt der Entlastung („zwei Hände mehr“) gesehen, nicht unbedingt mit Absicht, sondern aus der Not, anders den Basisversorgungsauftrag nicht leisten zu können. Versuche, Schüler während der Schulphasen einzusetzen, nehmen in manchen Regionen Deutschlands zu. Es kommt wieder verstärkt zu geteilten Diensten.

Mit anderen Worten: von einer attraktiven Ausbildungspraxis kann noch lange nicht gesprochen werden.

Ich will diese Schilderung an dieser Stelle nicht vertiefen; ich rechne mit Ihrem Protest – wenn ich das Bild zu grau gezeichnet habe.

Insgesamt müssen wir leider sagen, dass in der Mehrheit der Einrichtungen von einer ambitionierten Heranbildung zukünftiger Fachkräfte noch nicht die Rede sein kann – so sehr viele Beteiligte das wollen und Einzelne sich darum bemühen.

Das hat unter anderem den Grund, dass Pflegeeinrichtungen sich häufig noch nicht als Ausbildungsbetriebe verstehen. Weil sie isoliert sind (es gibt ja keine Kammern bzw. sonstigen Strukturen, die trägerübergreifend an der Qualität der betrieblichen Ausbildung arbeiten), sind sie damit auch jeweils überfordert – und die Schulen – die im Vergleich zu anderen Berufsausbildungen – etwa auch der Krankenpflege - personell mangelhaft ausgestattet sind, können diese Mängel nicht ausgleichen. *Dass sie die Gesamtverantwortung für die Ausbildung tragen, hat vor allem zur Folge, dass in vielen Altenpflegeschulen, die ich kenne, engagiert gearbeitet wird bis zum Anschlag: und trotzdem statt des optimistischen „we **can** do it“ doch oft das zwiespältige Gefühl dominiert: „We should do a better job, but we **cannot**“....*

Was ist zu tun?

Die ganze Tagung versucht ja, Antworten auf diese Frage zu geben:

- § Gesundheitsförderung, wie sie Frau Blume anregt, (ist vor allem auch deshalb wichtig, weil nicht nur die Gesellschaft immer älter wird, sondern auch die Pflegekräfte) – und wie wir gesehen haben, werden die alle gebraucht, und auch ihre Freude am Beruf wird gebraucht...
- § Verbesserung der praktischen Ausbildung, die Frau Kinsberger und Herr Wolter angehen,
- § Verbesserung des Image, worüber morgen Herr Dr. Stipdonk sprechen wird,
- § Pflege der Unternehmenskultur, über die Pfr. Rühl berichtet,
- § gutes Management, dessen Geheimnis Dr. Wibbelink lüften wird,
- § eine mitarbeiter- und familiengerechte Arbeitszeitgestaltung (von Frau Mybes als Wettbewerbsvorteil angesehen)
- § und – zuletzt, und vielleicht den Kern des Ganzen treffend - die „Wiederbelebung des Wesentlichen der Altenpflege“ – wie es Herr Hoffmann und Frau Mybes morgen und am Schluss der Tagung noch einmal ins Zentrum rücken...

Ich beschränke mich deshalb auf einige Aspekte, die hier sonst nicht zur Sprache kommen und auf die wir in unserem Umfeld Einfluss nehmen können

Als die Altenpflegeausbildung Ende der 50er Jahre zaghaft begann, fehlten Krankenschwestern in Deutschland, und man hat Schwestern aus Indien, Indonesien, Südkorea und den Philippinen angeworben (bis 1977 waren es insgesamt etwa 10.000 koreanische und 7.000 philippinische Krankenschwestern, dazu ca. 6.000 angelehrte

Inderinnen). Ich halte eine derartige Aktion in der Altenpflege nicht für angebracht – aus verschiedenen Gründen, die ich hier nicht ausführlicher darstellen kann.

Ein Grund meiner Ablehnung ist der, dass solche Verlagerungen in Anwerbeprogramme Energie abziehen von den „Hausaufgaben“ (z.B. Ausbau des Bildungssystems), die im Land gemacht werden müssen.

Ich sehe insbesondere drei Ansätze, die ich abschließend kurz erläutern möchte:

1. Die Ausbildung muss attraktiver und „normaler“ werden
2. Es gibt viele Menschen, die auf den Altenpflegeberuf Lust haben (oder entwickeln können), die aber den Weg dahin nicht finden. Hier müssen Sperrn beiseite geräumt werden.
3. Die Pflegenden selbst können etwas dafür tun, dass ihre Arbeit einladender wird.

1. Wie kann die Ausbildung attraktiver werden?

Dadurch, dass die Einrichtungen zu anerkannten und in der Region geschätzten Ausbildungsbetrieben werden und sich auch aktiv so präsentieren. Dazu muss natürlich interne Vorarbeit geleistet werden; ein Ausbildungsplan, eine geregelte Ausbildungsstruktur, klare Verantwortlichkeiten, vielleicht sogar ein regelmäßiger Treff der Azubis etc.

Selbstbewusste Auszubildende, die vielleicht sogar ein wenig Stolz auf ihre Einrichtung nach außen tragen, können hervorragende Werbeträger für eine Einrichtung sein.

Pflegeausbildungen müssen attraktiver werden (ich persönlich halte auch eine Zusammenführung der Pflegeausbildungen für ein Mittel dazu); sie müssen auch „normaler“ werden – und dazu gehören sie – wie auch immer – in das schulische Regelsystem, damit pflegerische Ausbildungen nicht in die Bildungssackgasse führen...

2. Wie kann das vorhandene Potenzial verstärkt genutzt werden?

a) wir erleben immer wieder, dass der Kontakt mit der Pflege junge Menschen zu einer entsprechenden Ausbildungsentscheidung motiviert. Also müssen wir die Kontaktflächen verstärken; systematische Schulpraktika, Konfirmandengruppen, FSJ, Zivildienst etc. Hier werden oft sehr stabile Motivationen gelegt, und nebenbei werden durch solche Kontakte Junge und Alte gleichermaßen bereichert...

b) die Ausbildungszahlen von jungen Migrantinnen sind in Hessen in den letzten Jahren rückläufig gewesen. Dabei bietet dieses Feld gerade zweisprachigen Menschen große Chancen. Wir sollten also mehr dafür tun, dass in den Einwanderergruppen der Beruf mit seinen Chancen bekannter wird. Hier liegt m.E. noch sehr viel Potenzial brach...

c) viele Pflegende würden gerne eine Fachausbildung machen, können sich das aber aus finanziellen Gründen nicht leisten. Frauen mit Kindern haben Interesse an einer Teilzeitausbildung; die wird aber nicht mehr gefördert. Eine berufsbegleitende Ausbildung gibt es nach dem AltPflG nicht mehr. Diese Faktoren wirken als regelrechte Staumauern gegen einen weiteren „Zufluss“ von motivierten Pflegefachkräften. Wie ich an der Entwicklung unserer Schülerzahlen gut illustrieren kann, hatten wir immer dann besonders hohe Absolventenzahlen, wenn wir solche „Sonderformen“ der Ausbildung praktiziert haben.¹

Wir müssen uns auch – falls, wie ich hoffe, eine neue Pflegeausbildungsreform angedacht wird – für andere Formen der Anerkennung von Vorkenntnissen einsetzen (evtl. durch eine Form von Modularisierung). Es ist doch ein Unding, dass eine Arzthelferin, die 10 Jahre in einer internistischen Praxis mit alten Menschen und deren gesundheitlicher Situation zu tun hatte und außerdem über viele medizinisches, kommunikatives und Organisationswissen verfügt, die Altenpflegeausbildung nicht einmal um einen Monat verkürzen kann!

3. Wir alle – die wir im Feld der Pflege tätig sind, können etwas dazu tun, dass unsere Arbeit auf andere einladend wirkt:

So erzählte mir eine junge Mutter, die die Teilzeitausbildung bei uns machte und deshalb erst immer um ¼ nach 8 Uhr im Wohnbereich auftauchte, von massiven Attacken der Kolleginnen, die ihre angebliche „Sonderrolle“ nicht akzeptieren wollten (obwohl sie für den Betrieb kostenlos und zusätzlich auf der Schicht war).

Bei einer Versammlung im Zusammenhang mit dem Aufbau des Hessischen Pflege- monitors saß ich in einer Runde, die sich Gedanken darüber machte, wie man Pflegekräfte, die in der Familienphase gewesen waren, wieder für die Pflege gewinnen könne. Statt sich jedoch zu fragen, wie man erreichen könnte, dass sie Lust auf Wiedereinstieg bekämen, wurden Stories ausgetauscht über Bewerberinnen, denen dies

¹ Im IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2005 (Autoren: Corinna Kleinert und Hans Dietrich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) wird aufgezeigt, wie erfolgreich die Berufseinmündung von Pflegekräften gelang. Es ist deshalb nur zu hoffen, dass die Arbeitsagentur ihre gegenwärtige Förderungszurückhaltung wieder aufgibt.

nicht passt und die um jene Uhrzeit Probleme mit den öffentlichen Verkehrsmitteln haben.

Oder: Schüler berichten uns immer wieder, dass sie von Kollegen gefragt werden, ob sie sich diese Berufswahl gut überlegt hätten...

Arbeiten wir ein wenig an unserer eigenen Ausstrahlung! Versuchen wir – trotz der teilweise schwierigen Situation – andere Menschen, die sich für die Altenpflege interessieren, als einen Gewinn und eine Bereicherung anzusehen. Werben wir selbstbewusst durch unser Auftreten: dann können wir auch härter und bestimmter werden in unserer Forderungen – und gleichzeitig können wir lernen, uns zurückzunehmen und mit einer größeren Gelassenheit zu agieren, z.B. in der Zusammenarbeit mit Angehörigen, mit Ehrenamtlichen usw.

Ich hatte vorhin nicht erwähnt, dass auch dieses selbstbewusste Auftreten von Pflegekräften auf der Tagung erlebt werden kann. Ich finde es schade, dass ich nicht dabei sein kann, wie Frau Büsching uns das morgen vormachen wird. Für mich als zukünftigem Pflegebedürftigen wird das hoffentlich – wenn der Mond wirklich voll sein sollte – die Folge haben, dass mein Morgen möglichst oft so aussieht, wie ich es im Bayrischen Gesangbuch, unter dem Kanon „Vom Aufgang der Sonne...“ (Nr. 456):

*Ich bin so knallvergnügt erwacht.
Ich klatsche meine Hüften.
Das Wasser lockt. Die Seife lacht.
Es dürstet mich nach Lüften.*

*Ein schmuckes Laken macht einen Knicks
Und gratuliert mir zum Baden.
Zwei schwarze Schuhe in blankem Wachs
Betiteln mich „Euer Gnaden“.*

*Aus meiner tiefen Seele zieht
Mit Nasenflügelbeben
Ein ungeheurer Appetit
Nach Frühstück und nach **Leben**.*

(Joachim Ringelnatz)