

Ergebnisse aus dem Closed-Shop des Kongresses Pflege 2025: „Sicheres Arbeiten als Schlüsselfaktor für Arbeitgeberattraktivität“

Einleitung

Die aktuelle Situation in der Pflege erfordert dringend politische Maßnahmen, um den Fachkräftemangel nachhaltig zu bekämpfen. Wir haben keine Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Durch gezielte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen könnte sowohl ein erheblicher Anteil der aus dem Beruf ausgeschiedenen Pflegekräfte zurückgewonnen als auch Austrittsraten aus dem Beruf und Krankheitsstände reduziert und so die Versorgungssicherheit im Gesundheitssystem verbessert werden. Konkrete Maßnahmen der Bundes- und Landespolitik sind daher in folgenden Bereichen notwendig:

1. Gesunderhaltung und Arbeitsbedingungen

- Mit ~30 Tagen krankheitsbedingter Fehltage haben Pflegekräfte mehr als doppelt so viele Fehltage wie im Durchschnitt der Berufsgruppen. Oft sind die Fehltage auf Atemweg- und Muskel-Skelett-Erkrankungen als auch psychische Erkrankungen zurückzuführen. Wenn die hohen Krankenstände bei Pflegenden durch verbesserte Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz signifikant reduziert werden, könnte dies den Fachkräftemangel erheblich abmildern.
- Dafür braucht es eine Verpflichtung der Unternehmen, technologische, prozessuale und arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Gesunderhaltung zu ergreifen und nachweislich umzusetzen.
- Entwicklung von Belohnungssystemen für Unternehmen und Mitarbeitende, die sich besonders für die Gesunderhaltung engagieren.
- Stärkere Förderung präventiver Maßnahmen zur Reduktion von physischen und psychischen Belastungen.
- Verpflichtung der Krankenkassen zur Bereitstellung spezifischer Hilfsmittel und Pflegetechnologien, die gemeinsam mit der Pflege ausgewählt und standardisiert werden.

2. Stärkung der Pflegekammern und berufsständischer Organisationen

- Etablierung von Landespflegekammern in allen Bundesländern, um verbindliche Regelungen zu Berufsstandards und Qualitätssicherung zu schaffen.
- Stärkung der beruflichen und berufsständischen Vertretung auf Bundesebene sowie eine angemessene Finanzierung und rechtliche Verankerung von Pflegekammern in allen Bundesländern.

3. Personalbemessung und Fortbildung

- Investitionen in eine bedarfsgerechte Personalbemessung, um Fortbildungen auch innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.
- Gesunderhaltung als fester Bestandteil in der Ausbildung, um die langfristige Resilienz der Arbeitskräfte zu fördern.
- Bereitstellung eines Budgets über die Berufsgenossenschaften für Fördermaßnahmen in den Unternehmen.
- Refinanzierung von Hilfskräften, um Pflegefachkräfte zu entlasten und den Einsatz in der direkten Pflege zu optimieren.

4. Pflegeentlastende Maßnahmen und Arbeitsschutz

- Erhöhung und Ausweitung von pflegeentlastenden Maßnahmen im Krankenhaus und in der stationären sowie ambulanten Pflege.
- Bereitstellung von Investitionsbudgets der Länder für Arbeitsschutz und Arbeitsplatzattraktivität, insbesondere in den neuen, größeren Versorgungszentren, die im Sinne Krankenhausreform mehr Leistungen erbringen sollen.
- Klare Richtlinien zur Anzahl und Art von technischen und organisatorischen Maßnahmen, die verpflichtend umgesetzt werden müssen.
- Supervision und Psychohygiene als fest verankerte Maßnahmen zur Unterstützung von Pflegekräften.

5. Förderfähigkeit von Pflegetechnologien im Transformationsfonds

- Integration von Pflegetechnologien in den Transformationsfonds, um Pflegetechnologien direkt förderfähig zu machen und damit Arbeitsschutz und Arbeitsplatzattraktivität für Pflegende in Krankenhäusern zu erhöhen. Bei Pflegetechnologien handelt es sich um digitale oder nicht digitale Medizinprodukte, die direkt zum Arbeitsschutz bzw. Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen, wie zum Beispiel aktive Rauchgasabsaugung und sichere Abfall- und Flüssigkeitsmanagementsysteme für den OP.
- Förderung innovativer digitaler und technischer Lösungen, um Pflegekräfte zu entlasten und Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten.

Schlussfolgerung

Die Umsetzung dieser Empfehlungen führt zu einer deutlichen Attraktivitätssteigerung des Arbeitsumfelds für Pflegende und damit des Pflegeberufs, einer verbesserten Versorgungssituation und einer Steigerung der Pflege- und Versorgungsqualität im Gesundheitssystem. Die Politik ist gefordert, hier dringend Maßnahmen zu ergreifen und nachhaltige Lösungen zu implementieren. In Zeiten der angespannten Haushaltsslage der Kliniken und der Krankenkassen sind das große Investitionen, aber: nur durch gesunde Mitarbeiter können Unternehmen wirtschaftlich agieren. Technische Hilfsmittel können Erkrankungen und Ausfälle von Mitarbeitenden reduzieren und es Mitarbeitenden mit Einschränkungen ermöglichen, im Beruf zu verbleiben oder zurückzukehren

Berlin, den 7. Februar 2025

Die vorstehend zusammengefassten Ergebnisse wurden von Teilnehmern des vom Bundesverband Pflegemanagement und der Stryker GmbH & Co. KG gemeinsam organisierten Workshops am 24.01.2025 in Berlin erarbeitet.

Kontakt:

Bundesverband Pflegemanagement e.V.
Sarah Lukuc
Vorstandsvorsitzende
Tel. 030 44 03 76 93
sarah.lukuc@bv-pflegemanagement.de

Der **Bundesverband Pflegemanagement e.V.** ist eine aktive Interessenvertretung der Profession Pflege und insbesondere des Pflegemanagements in Politik und Öffentlichkeit. Die heutige Struktur mit Bundesvorstand und Landesgruppen für einen maximalen Einfluss in Politik und Öffentlichkeit besteht seit 2005. Der Bundesverband Pflegemanagement ist Gründungsmitglied und aktives Mitglied des Deutschen Pflegerats. Durch seine Managementkompetenz, sein starkes Netzwerk und eine klare Organisationsstruktur wird der Verband heute als einer der Hauptansprechpartner unter den Pflegemanagement-Verbänden gehört und ist auf Bundes- wie Landesebene in die Gestaltung von Gesetzesvorlagen involviert und in Gremien engagiert.