

ENTWICKLUNGEN UND CHANCEN IN DER PERSONALSUCHE

Pflegeberuf? Nein danke!

Gemäß einer aktuellen Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR in Darmstadt wächst die Pflegewirtschaft dreimal stärker als die deutsche Gesamtwirtschaft. Dessen ungeachtet sind die Arbeitsbedingungen in allen Bereichen der Pflege unerträglich.

Während die Zahl der Pflegebedürftigen demografisch bedingt weiter steigt, nimmt die Zahl des qualifizierten Pflegepersonals dramatisch ab. Zudem fehlen geeignete junge Menschen, die sich für einen Berufsweg in der Pflege interessieren. Das Image der Pflegebranche ist trotz diverser Imagekampagnen der Bundesregierung schlecht. Gerade einmal 1,9 Prozent der Jungen und 10,4 Prozent der Mädchen können sich laut einer Studie des Instituts für Public Health und Forschung (ipp) heute vorstellen, in die Pflege zu gehen (Uni Bremen 2009).

Wie viele Stellen in der Branche fehlen, kann nur schwer ermittelt werden. Die bei den Arbeitsagenturen gemeldeten offenen Stellen allein bilden die schlechten Arbeitsbedingungen bei weitem nicht ab. Nach Einschätzung des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe (DBfK) fehlen der Pflegebranche weit mehr als 40.000 Fachstellen. Wissenschaftliche Untersuchungen beziffern den Mangel allein in Krankenhäusern fast doppelt so hoch.

Personalmangel und Personalfluktuation scheinen aber nicht alle Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen gleichermaßen zu betreffen. *Health@Care Management* hat bei Johanna Knüppel, Referentin der Bundesgeschäftsstelle des DBfK in Berlin, nachgefragt, welche Entwicklungen und Chancen es bei der Personalsuche in der Pflegebranche gibt.

HCM: Pflegepersonal ist knapp. Ständig gibt es neue Ideen zur Personalakquise. Bundeskanzlerin Angela Merkel brachte Hartz-IV-Empfänger als Pflegekräfte ins Spiel, Bundesfamilienministerin Kristina Schröder will den Pflegenotstand durch ein soziales Pflichtjahr entschärfen. Was halten Sie davon?

Knüppel: Dass man Menschen zu Pflege-

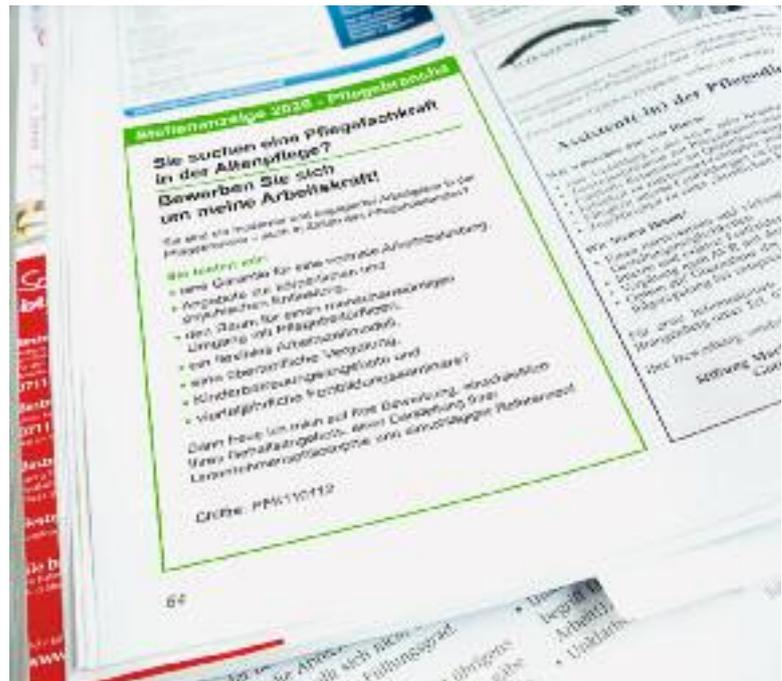
tätigkeiten verpflichten will, davon halte ich gar nichts. Zwar könnte ein soziales Pflichtjahr für alle die Zivildienstleistungen ersetzen, die mit Aussetzung des Wehrdienstes in der Pflegebranche wegfallen. Aber alte, kranke und pflegebedürftige Menschen kann man nicht einfach jedem ausliefern. Wer freiwillig in die Pflegebranche gehen will, ist sehr willkommen. Wer nur widerwillig da ist, weil er einfach hingestellt wurde, kommt notgedrungen in Stresssituationen, denen er nicht gewachsen ist. Das kann fatale Folgen haben.

HCM: Bemerken Sie in der Branche einen Kurswechsel in der Personalsuche? Welche Rolle spielen Anzeigen, Internet und soziale Netzwerke heute?

Knüppel: Langsam kommt Bewegung in den Markt. Das sieht man an der Art der Stellenanzeigen. Früher waren Anzeigen

im Fachmagazin „Die Schwester / Der Pfleger“ einfache Fünfzeiler. Heute sieht man ganzseitige Vierfarbanzeigen, die 3.500 Euro und mehr kosten; es wird investiert, weil man dringend Personal braucht. Wenn Werte und Arbeitsbedingungen nicht stimmen, nutzt so eine Anzeige jedoch nichts. Denn die eigenen Mitarbeiter tauschen sich in den Social Networks wie Facebook, Xing oder Twitter natürlich auch über ihre Arbeit aus. Und negative Berichte haben Folgen. Umgekehrt heißt das aber auch: Wenn man ein attraktiver Arbeitgeber ist, verbreitet sich das heute ebenfalls in Windeseile. Soziale Netzwerke können für einen Arbeitgeber also sowohl zur Lösung als auch zum Problem bei der Personalsuche beitragen.

HCM: Die Bundesagentur für Arbeit hat Anfang Oktober eine Berufe-App für





JOHANNA KNÜPPEL

Johanna Knüppel ist Referentin des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe (DBfK), Bundesverband Berlin e.V., Gesundheits- und Krankenschwester und Koordinatorin für Gesundheitsökonomie (FH).

- Zusatzqualifikationen: Stomatherapie, Stationsleitung, Praxisanleitung, Interne Prozessbegleitung im Qualitätsmanagement
- Arbeitsschwerpunkt: Pflege im Krankenhaus
- Redaktion der Verbandszeitung „Die Schwester / Der Pfleger“, Pressesprecherin und Webredakteurin
- Leitung der jährlichen Veranstaltungsreihe Forum Stationsleitung
- Koordination Deutsches Netzwerk Primary Nursing
- Aktuell: Aktion „Gelbe Karte“; Aufruf, die desolate Situation in der Pflege zur Kenntnis zu nehmen und politische Maßnahmen zu ergreifen: Zeigen Sie der Bundeskanzlerin die Gelbe Karte! <http://www.dbfk.de/gelbekarte>

iPhone und iPad herausgebracht, die unter anderem einen Kurzfilm zur Altenpflege enthält. Halten Sie diese Strategie für Erfolg versprechend, gerade in Hinblick auf junge Nachwuchskräfte?

Knüppel: Imagekampagnen werden schon seit Jahren von der Bundesregierung in Auftrag gegeben. Broschüren und Filme sollen die Leute anlocken und stellen daher die Pflegeberufe in Hochglanz dar. Die jungen Leute sind heute aber sehr wohl in der Lage, selbst zu recherchieren. Das heißt, sie merken sehr schnell, ob Werbekampagnen und Realität übereinstimmen. Vielleicht entscheidet sich jemand aufgrund dieser App tatsächlich dazu, ein Praktikum oder eine Ausbildung in der Pflege zu machen. Doch es reicht nicht, die Leute in die Branche hinein zu bekommen. Ein motivierter und mit viel Elan in diesen Beruf gegangener junger Mensch erlebt schon im ersten Praxiseinsatz den Alltag und den Schock, der damit verbunden ist. Er wird nicht nur praktisch ausgebildet, sondern häufig als billige Arbeitskraft herum geschleudert. Viele steigen schon während der Ausbildung wieder aus der Pflege aus mit dem Gedanken: Nichts wie weg in eine andere Branche!

HCM: Arbeitgeber und Ausbilder in der Gesundheitsbranche müssen also in erster Linie attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. Worum geht es konkret?

Knüppel: Die wichtigste Aufgabe ist, eine normale Arbeitsbelastung zu schaffen, anstelle der Dauerbelastung, wie sie heute

üblich ist. Damit finden Arbeitgeber nicht nur neue Arbeitskräfte, sie halten auch die Fachkräfte, die auf dem Absprung sind. Egal ob sich diese in die Teilzeit oder beispielsweise zu den Krankenkassen, dem MDK oder den Heimaufsichten hin orientieren. Gute Bedingungen spiegeln sich natürlich auch in einer angemessenen Vergütung. Auch hier gibt es Nachholbedarf, denn häufig wird noch unter Tarif oder nach Konzern-Tarifen bezahlt. Wenn man Fachkräfte finden und halten will, wird das in Zukunft aber nicht mehr möglich sein.

Eine große Rolle spielt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn 85 Prozent der Fachkräfte in der Pflegebranche sind Frauen. Hier geht es nicht nur um die Betreuung von kleinen oder schulpflichtigen Kindern. Zunehmend wird auch Unterstützung bei der Betreuung der eigenen Eltern benötigt. Viele Arbeitgeber haben dieses Thema noch gar nicht im Blick.

Ein weiteres Muss sind flexible Arbeitszeiten. Es macht einen großen Unterschied, ob ich als Pflegekraft ein Wahlangebot habe oder nicht. Manchmal sind befristete Verabredungen sinnvoll, etwa Sonderregelungen für Zeiten der Weiterbildung oder die Einschulung des Kindes. Sollen Fachkräfte überregional gewonnen werden, muss der Standort etwas bieten.

HCM: Sollte man auch im Ausland um Fachkräfte werben?

Knüppel: Das kann man versuchen. Doch

die Erfahrung zeigt, dass es nicht funktioniert. Man hat zum Teil große Hoffnungen in Pflegende aus dem europäischen Ausland gesetzt, gerade aus Osteuropa. Aber auch diese lesen natürlich Zeitung und recherchieren im Internet. In unseren europäischen Nachbarländern hat es sich unter den Pflegefachkräften längst herumgesprochen, wie erbärmlich die Arbeitsbedingungen in Deutschland sind. Fachkräfte gehen heute lieber nach Skandinavien, Australien, in die USA, die Niederlande oder die Schweiz. Dort sind die Arbeitsbedingungen deutlich besser – und das nicht nur in Hinblick auf die Vergütung. Die Pflgetätigkeit wird in der Gesellschaft anerkannt und Fachkräfte werden höher geschätzt. Da steht Deutschland noch ganz am unteren Ende der Skala!

HCM: Welche Rolle spielen Quereinsteiger in der Pflegebranche?

Knüppel: Quereinsteiger gibt es heute schon viele. Häufig bereichern sie die Branche. Meist handelt es sich um Frau-

Literaturtipps

• Instituts für Public Health und Forschung (2009) Titel der ipp-Studie. <http://www.ipp.uni-bremen.de> [20.10.2010]:

• Wirtschaftsforschungsinstitut (WifOR-Institut) (2010) Titel der Studie. <http://www.wifor.de/> [20.10.2010].

CHECKLISTE



So gewinnen Sie Pflegekräfte

THEMA	TIPPS UND ERFAHRUNGEN
Normale Arbeitsbelastung	<ul style="list-style-type: none"> Achten Sie auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Fachkräften und Pflegehilfskräften. Damit wird der Pflegealltag befriedigender, die Fehlerquote sinkt. Ergänzen Sie den Einsatzplan um tägliche Springer. Diese ersetzen kranke Kollegen, federn Unvorhergesehenes ab und verringern den Stress für Ihre Mitarbeiter. Planen Sie Dienste und Erholungspausen gemäß der Belastungsgrenzen Ihrer Pflegekräfte. Diese können individuell sehr unterschiedlich sein. Setzen Sie zusätzliche Aushilfskräfte und ggf. ehrenamtliche Helfer für Engpässe in der Pflege ein, z.B. zur Eingabe von Essen und für die Begleitung zur Toilette.
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> Versuchen Sie Ihren Mitarbeitern eine Wahlmöglichkeit bezüglich der Arbeitszeiten zu geben. Manche arbeiten freiwillig nur im Früh-, Spät-, Nachtdienst oder gern nur am Wochenende – je nach Lebenssituation. Auf diese Weise motivierte Mitarbeiter arbeiten engagierter und effektiver. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter durch Angebote oder Ideen zur Kinder- oder Angehörigen-Betreuung.
Auszubildende / Nachwuchs	<ul style="list-style-type: none"> Investieren Sie in persönliche Kontakte zu Schulen und Pflegefachschulen. So erhöhen Sie Ihre Chancen auf eine frühzeitige Personal-Akquise. Setzen Sie geeignete Pflegekräfte als Tutoren von Praktikanten und AZUBIS ein. Eine professionelle Begleitung des Nachwuchses sorgt für einen positiven Berufseinstieg und schützt zugleich vor Ausbildungsabbrüchen und frühen Gesundheitsschäden.
Quereinsteiger, Hilfskräfte und Pflegekräfte aus dem Ausland	<ul style="list-style-type: none"> Ermuntern Sie Ihre Quereinsteiger, Teilzeit- oder Hilfskräfte zur Weiterbildung und Karriereplanung. Gestalten Sie Ihren Dienstplan so, dass die Interessierten Zeit und Energie haben, um berufsbegleitend die Pflegefachschule zu besuchen. Damit gewinnen Sie weitere Fachkräfte. Unterstützen Sie ausländische Pflegekräfte dabei, persönliche Hürden zu nehmen. Bieten Sie Hilfe bei der Weiterbildung an, bei der Suche nach Sprachkursen oder bei Formalitäten zur Anerkennung von Abschlüssen. Überlegen Sie als Anbieter von ambulanten Pflegediensten, ob ein Kostenzuschuss zum Führerschein bei der Personal-Suche helfen würde. Andere Branchen haben hier gute Erfahrungen gemacht und einen Akquise-Vorteil geschaffen.
Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> Sorgen Sie stets für menschenwürdige Arbeitsbedingungen. So binden Sie Personal und profitieren zudem von positiver Mundpropaganda, auch über Soziale Netzwerke. Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter durch angemessene Vergütung und gewähren Sie Zuschläge für Sonderaufgaben oder erhöhte Flexibilität (Springer). Achten Sie auf eine wertschätzende Kommunikation in Ihrem Betrieb. Es macht einen großen Unterschied, ob sich Ihre Pflegekräfte als Mitarbeiter oder als Humankapital, Human Resources oder gar Räder im Getriebe fühlen.
Fortbildung / Qualitätssicherung	<ul style="list-style-type: none"> Investieren Sie in regelmäßige Schulungen und Supervisionen Ihrer Mitarbeiter. Schließen Sie auch Tabu-Themen der Branche ein, z.B. Umgang mit Stress, Wut, Angst vor Fehlern, Ekel, Burn-Out, Umgang mit Sterbenden. Fachwissen und psychologische Hilfe führen zu Souveränität im Pflegealltag und sichern die Qualität der Pflegeleistungen. Auch das spricht sich herum.

en, die mit Anfang vierzig nach einer Familienphase wieder in die Arbeitswelt einsteigen wollen. Für viele lohnt es sich durchaus, eine Pflegeausbildung anzuhängen. Nach den gegenwärtigen Richtlinien ist dafür lediglich der Hauptschulabschluss notwendig. Übrigens kommen viele dieser Frauen schon mit Pflegeerfahrungen aus dem Umfeld der häuslichen Pflege auf den Arbeitsmarkt zurück. Diese Lebenserfahrung ist von großem Vorteil. Denn anders als manch blauäugiger Jugendlicher, wissen die Quereinsteiger meist, was sie erwartet.

HCM:Dr. Hans-Jürgen Wilhelm, Centrusleitung Pflegen und Wohnen Hamburg - Altona, ist überzeugt, dass es immer Einrichtungen mit Personal-

mangel und hoher Fluktuation geben wird, während andere deutlich weniger oder gar keine Schwierigkeiten bei der Personalsuche haben. Seine Erklärung: Das Pflegeumfeld sei klein und gute oder schlechte Arbeitsbedingungen sprächen sich schnell herum. Können Sie das bestätigen?

Knüppel: Oh ja. Wer hier unter den Glücklichen sein will, sollte dafür sorgen, dass er zu den besten Arbeitgebern Deutschlands gehört. Seit Jahren verleihen die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), das Great-Place-to-Work-Institute und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) die jährliche Auszeichnung „Bester Arbeitgeber im Gesundheitswesen“. Der Gewinner dieses Jahres, domino-world in Bir-

kenwerder, nördlich von Berlin, hat sogar in allen Kategorien abgeräumt und noch einen Sonderpreis erhalten. Arbeitgeber, die diese Auszeichnung bekommen, können mit dem Gütesiegel um Personal werben. Doch wer es so weit geschafft hat, für den ist Fluktuation kein Thema, denn er arbeitet ohnehin mitarbeiterorientiert. Das rechnet sich sofort.

Das Interview führte Esther Niederhammer.

ESTHER NIEDERHAMMER

Freie Journalistin, 2004 bis 2007 Mitarbeiterin in der ambulanten Altenpflege, Kontakt: kontakt@esther-niederhammer.de

