

Pflegekräfte: Der Markt ist leergefegt

Wie Caritas-Altenheime im Bistum Personal suchen und halten / Fachgespräche in Berlin

Die Vertreterin der Regierung hatte zum 60. Gründungsjubiläum des Verbands katholischer Altenhilfe in Deutschland (VKAD) ein dickes Kompliment mitgebracht: Die Arbeit der kirchlichen Sozialeinrichtungen sei „tragende Säule und unverzichtbarer Teil unseres Gemeinwesens“, befand Bundes-seniorenministerin Lisa Paus in ihrem Grußwort an die Delegierten des Fachverbands für Altenhilfe innerhalb des Deutschen Caritasverbands.

Live dabei in Berlin waren rund ein Dutzend Caritas-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter aus dem Bistum Eichstätt, darunter der Leiter der Abteilung Pflege und Wohnen beim Diözesan-Verband, Norbert Bittner. Er sah das ministerielle Lob eher nüchtern, ist doch beim drängendsten Problem keine schnelle Lösung in Sicht. „Wir kriegen ganz schwierig Personal“, sagt Bittner, „der Markt ist, was Fachkräfte betrifft, völlig leergefegt.“

Um Pflegefach- und Pflegehilfskräfte zu gewinnen, „muss es mehr Anstrengungen und Anreize geben“, hatte Bittner bereits zum „Internationalen Tag der Pflege“ im Mai öffentlich erklärt und darauf aufmerksam

gemacht, dass die 20 Caritas-Seniorenheime in der Diözese im Durchschnitt nur zu gut 90 Prozent ausgelastet seien, weil sie für eine Vollbelegung die nötige Fachkraftquote von 50 Prozent der Mitarbeitenden nicht erfüllten. Es brauche aber rechnerisch eine Belegung von 97 Prozent, „um refinanziert arbeiten zu können.“ Immerhin sei noch keine Einrichtung in ihrer Existenz bedroht. Das müsse angesichts des bundesweiten negativen Trends schon als Erfolg gewertet werden. „Letztes Jahr haben in Deutschland schließlich 142 Heime zugemacht, hingegen wurden nur 107 neu eröffnet“, teilte Bittner im Mai mit und meint: „Da es immer mehr pflegebedürftige Menschen gibt, ist das natürlich eine fatale Entwicklung.“

Zum 1. Juli führt die Bundesregierung nun eine neue Personalbemessung in stationären Pflegeeinrichtungen ein. Demnach wird die Fachkraftquote etwas gesenkt und die anderen Stellen können dann mit Pflegefachhelferinnen und -helfern mit einer einjährigen Ausbildung besetzt werden. Jedoch bräuchte man von ihnen „nicht nur ein bisschen mehr, sondern viel mehr“, kommentiert Bittner:



Foto: vb

Bei der 60-Jahr-Feier des Verbands katholischer Altenhilfe in Berlin: Norbert Bittner von der Eichstätter Caritas.

„Daher darf man sich von dieser Maßnahme auch nicht zu viel versprechen.“ Gebe es doch auch Pflegehelferinnen und -helfer nicht in ausreichender Zahl.

Seiner Meinung nach hat die Politik es in den letzten Jahren versäumt, bei jungen Menschen den Pflegeberuf attraktiv zu machen. „In Schulen sollte ein ver-

pflichtendes Praktikum im Sozialbereich eingeführt werden“, fordert der Caritas-Verantwortliche und berichtet: „Wir gehen auch offensiv den Weg, bei Azubi-Tagen und Ausbildungsmessen dabei zu sein, um für unseren Beruf, der ja ein sehr schöner ist, Werbung zu machen.“

Auch junge Leute, die jetzt, kurz vor Schuljahresende Ausschau nach einem Ferienjob halten, sind in den Caritas-Altenheimen willkommen. Die Stundenlöhne seien gar nicht schlecht, verspricht Bittner. Was noch wichtiger ist: Ein Ferienjob ist manchmal der Einstieg in eine spätere berufliche Laufbahn in der Pflege. Die neue generalistische Ausbildung, die auch beim VKAD-Jubiläum in Berlin Thema war, eröffne Einsatzmöglichkeiten in der Kinder- und Altenpflege ebenso wie im Krankenhaus. Und sie ist, hebt Bittner hervor, international anerkannt. In den 20 Caritas-Altenheimen des Bistums sind derzeit 86 „generalistische“ Azubis im Einsatz.

Um auch bereits ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, geht der Caritasverband – über die im Vergleich zu privaten Anbietern überdurchschnittliche Bezahlung hinaus – neue Wege.

ZUM BEISPIEL

Dauernd einspringen – an eigentlich freien Tagen

Das dienstliche Gespräch, das Cornelia Maier gerade geführt hat, nur per Internet, als Zoom-Meeting, stattfinden konnte, liegt auf der Hand. Denn die beiden jungen Frauen, die bald ihre Stellen im von Maier geleiteten Caritas-Seniorenheim St. Josef in Denkendorf antreten werden, leben noch in ihrem Heimatland Malaysia, wo sie eine universitäre Pflegeausbildung gemacht haben. Über eine Agentur in München fanden sie ihren künftigen Arbeitgeber im Herzen Bayerns. „Wir hoffen, dass sie Mitte, Ende Juli ausreisen können“, berichtet Maier.

Dass St. Josef derzeit nur zu 70 Prozent ausgelastet ist, liegt nicht daran, dass das Haus nicht einladend wäre. Sondern daran, dass es so schwer ist, Fachpersonal zu finden. Ein Zeitarbeiter, für acht Monate eingestellt,

um einen akuten Engpass aufzufangen, „hat uns ein Vermögen gekostet“, stellt Maier fest.

Was die Heimleiterin schildert, gleicht einem Teufelskreis: Weil die Personaldecke so dünn ist, müssen bei Krankheitsfällen Leute einspringen, obwohl sie nicht im Dienstplan stehen. Dieser Zustand, „dass ich mich nicht zuverlässig darauf verlassen kann, dass mein freier Tag auch mein freier Tag ist“, mache den Beruf unattraktiv, weiß Maier. Problematisch seien auch Druck und Bürokratie, Stichwort Heimaufsicht. Von der Bezugspflege mit engem Kontakt zu den Leuten gehe es immer mehr in Richtung Funktionspflege, Arbeitsteilung, straffe Betriebsabläufe.

Um dennoch Arbeitskräfte zu gewinnen, muss man vor allem am Hebel „flexible Zeiteinteilung“ ansetzen, ist der Heimleiterin klar.

Maier, die selbst gelernte Altenpflegerin ist und zudem Gesundheits- und Pflegemanagement studiert hat, weiß dies selbst zu schätzen: Die Heimleitung, die sie 2016 übernahm, übt sie als zweifache Mutter mittlerweile in Teilzeit aus und kann auch die Möglichkeit zu Homeoffice und Gleitzeit nutzen. Auch junge Großmütter, die in St. Josef arbeiten, freuen sich über flexible Modelle, berichtet sie. Eine Frau zum Beispiel habe sich für die Frühschicht entschieden, um Nachmittags die Enkel betreuen zu können – wenn deren Mutter ihre Spätschicht in einem Krankenhaus antritt.

Die Teilnahme am VKAD-Kongress in Berlin sei „schön und aufschlussreich“ gewesen, sagt Maier. Und doch, so ihr Eindruck in Sachen Pflegepersonalnotstand, „hat die Politik das Problem nicht erkannt“. gg

So macht sich regelmäßig der von Bittner angeregte „Arbeitskreis Personal“ Gedanken über das Thema Mitarbeiterzufriedenheit. Neu ist auch die Schulung von Bereichsleiterinnen und -leitern in den Heimen. Diese Führungskräfte, die noch selbst in der Pflege mitarbeiten, sollen die Ohren offen halten für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen.

„Flexpool“, lautet eine dritte Initiative, die vor wenigen Monaten im Bistum präsentiert wurde und die laut Bittner deutschlandweit noch nicht allzu verbreitet ist. Zunächst als Pilotprojekt in den fünf Caritas-Seniorenheimen im Landkreis Neumarkt, später dann im ganzen Bistum, sollen Fachkräfte heimübergreifend Springer-Funktion übernehmen.

Werbung für eine Karriere bei der Caritas:

Die Leiterin des Denkdorfer Seniorenheims St. Josef, Cornelia Maier (l.) und ihre Kollegin Viktoria Wolf bei der Azubi-Messe an der Wirtschaftsschule Greding.



Foto: vb

Die Stundenzahl ist fix, die Einsatzorte wechselnd. Neben besserer Planbarkeit des Privat- und Familienlebens ist mit „Flexpool“

auch eine finanzielle Zulage und die Erstattung von Fahrkosten verbunden. Zwei neue Mitarbeiterinnen habe man durch dieses

Angebot schon gewinnen können, berichtet Bittner: „Eventuell demnächst eine dritte“.

Auch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Ausland wird sich die Caritas immer öfter handelseinig (siehe auch Beitrag S. 4 unten). In einem Heim etwa sei eine junge Frau aus Indonesien erfolgreich im Einsatz, weiß Bittner. Auch Pflegekräfte, die aus der Ukraine geflohen sind, sind in Häusern des Caritasverbands im Dienst.

Wie wichtig es ist, Fachpersonal zu finden, wird nicht zuletzt deutlich bei der Frage, ob man in den Caritas-Altenheimen des Bistums jederzeit spontan einen Platz bekommt. Bittners Antwort: „Es gibt eigentlich in allen Einrichtungen Wartelisten“.

Gabi Gess

Zeitwert-Konten, Präventionssport, Fahrradleasing

Auch Sozialstationen müssen Anreize setzen / Bei Mitarbeitersuche „alle Kanäle bespielen“

Wie stellt sich die Personalsituation bei der Caritas in der ambulanten Pflege dar? Zu dieser Frage bekam die KiZ vom zuständigen Referenten beim Diözesan-Caritasverband, Jean-Pierre Harder, Auskunft

Professionelle, berufliche Pflege, so Harder, „wird in Deutschland zu etwa gleichen Teilen durch ambulante Pflegedienste und Seniorenheime erbracht“. Im Bereich der Eichstätter Caritas sei die ambulante Pflege größtenteils über 16 eigenständige Caritas-Sozialstationen organisiert. Elf verfügten über eine Tagespflegeeinrichtung, eine zwölfte sei in Bau: „Neben der ambulanten Pflege sind die Sozialstationen auch durch den Ausbau eben dieser Angebote in den letzten Jahren stark gewachsen.“

Die Personalsituation „ist und bleibt angespannt, was Sozialstationen wie Seniorenheime in gleicher Weise betrifft“, gibt Harder Auskunft. Ob man den ambulanten oder stationären Pflegedienst bevorzugt, sei eine individuelle Frage. Generell gelte aber: „Gute Pflegekräfte können es sich aussuchen, wo sie arbeiten möchten.“ Hin und wieder komme es auch zu Wechseln zwischen Caritas-Einrichtungen „Trotz aller Personalnöte hat man sich innerhalb der Caritas-

Pflegeeinrichtungen in der Diözese Eichstätt allerdings darauf verständigt, auf aktives Abwerben zu verzichten. Kommt es dennoch zu einem Wechsel, ist es das Ziel, die Pflegekraft möglichst innerhalb der Caritas-Familie zu halten. Schließlich ist die Konkurrenz auch so schon groß genug.“ Der Personalmangel, einhergehend mit zunehmenden Krankheitstagen und Ausfallzeiten, mache es immer schwieriger, „den gesellschaftlichen Bedarfen nach Pflege gerecht zu werden“, analysiert Harder. Das bedeutet mitunter auch temporäre Aufnahmestopps neuer Patienten an den Sozialstationen.

Trotz weiterer ungünstiger Rahmenbedingungen, von Überschuldung der Krankenkassen bis hin zu hohen Energiepreisen, geht für die Caritas kein Weg daran vorbei, zusätzliche Anreize zur Personalgewinnung zu setzen. Neben überdurchschnittlicher Bezahlung und flexibler Arbeitszeitgestaltung nennt Harder Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ebenso wie Zeitwert-Konten. „Darüber hinaus gibt es an mancher Stelle einrichtungsspezifische Mitarbeiter Vorteile der Sozialstationen, die darüber hinausgehen – zum Beispiel Fahrradleasing für Mitarbeiter oder Prä-

ventions- und Sportangebote wie Lauftreff oder Yoga.“ Zur Mitarbeitergewinnung würden „mittlerweile alle Kanäle bespielt.“ Das gehe von der Nutzung kirchlicher Kommunikationswege wie Pfarrbriefe über die Direktansprache durch Mitarbeitende und die Präsenz auf Messen bis hin zu den Möglichkeiten der Sozialen Medien.

Auch Krankenpflegevereine, die einst den Ursprung der Sozialstationen bildeten und heute noch fördernd aktiv sind, könnten Multiplikatoren in Sachen Personalgewinnung sein. Aber viele Vereine klagen über Überalterung und Mitgliederschwund. Die Abnahme der Mitgliederzahlen sei nicht zu leugnen, nimmt Harder dazu Stellung. Mitunter lösten sich Krankpflegevereine auch auf. Aber es gebe auch positive Beispiele von Vereinen, die durch verschiedene Angebote „einen Mehrwert für die Mitglieder“ schafften. „Die Sozialstationen und der Caritasverband versuchen dabei bestmöglichst zu unterstützen.“ Dort, wo sich niemand mehr für die Fortführung des Krankenpflegevereins finde, gebe es die Möglichkeit, die ambulante Pflege weiter zu unterstützen: Bei vielen Sozialstationen sei es möglich, direkt Mitglied zu werden. gg



Foto: Fobes

16 Sozialstationen gibt es im Bistum, darunter die Ingolstädter, die heuer 50 Jahre alt wird. Ein tolles Geburtstagsgeschenk machte ihr jetzt der Förderverein für häusliche Pflege der Pfarrei St. Salvator, Ingolstadt Unsernherrn: Er übergab stolze 10.000 Euro für ein Dienstauto. Geschäftsführerin Alexandra Rieß (4. v. l.) nahm den Scheck vom Vorsitzenden Albert Schneider (2. v. l.) entgegen.