



Pflege Management

Die Zeitung für Führungskräfte
in der mobilen und stationären Pflege

2. Jahrgang
August/September 2018

Aus dem Inhalt

Zeitarbeit Seite 1-3

Weitestgehende Flexibilität ist die große Stärke von Zeitarbeitsmodellen im Pflegebereich. So kann aus der Not eine Tugend werden.

Integration Seite 4

Immer häufiger greifen Pflegeeinrichtungen auf Fachkräfte aus dem Ausland zurück. Die größte Herausforderung ist hier eine erfolgreiche Integration.

REHACARE 2018 Seite 5

Ein selbstbestimmtes Leben im Alter ermöglichen ist eines der Leitmotive der REHACARE 2018, die vom 26. bis 29. September wieder in Düsseldorf stattfinden wird.

Parkgespräche Seite 6-7

Rund 40 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Vorstände der Pflegewirtschaft und diverser Träger nahmen an den 1. Wörlitzer Parkgesprächen teil.

Rufanlagen Seite 9-11

Moderne Rufanlagen erhöhen den Komfort für Pfleger und Patienten.

Fachkräftemangel: Zeitarbeit als Alternative

*Personaldienstleister leisten wichtigen Beitrag –
hohe Flexibilität und zielgerichteter Einsatz*



Jetzt also 13.000. Mit einem Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz sollen 13.000 neue Stellen in der Pflege aufgelegt werden, so ein Ergebnis der „Konzertierten Aktion Pflege“ von Bundesgesundheitsministerium, Bundesfamilienministerium und Bundesarbeitsministerium. Doch das Problem sind nicht nur die offenen Stellen. Das Problem sind primär fehlende Bewerberinnen und Bewerber, die einfach nicht aufzutreiben sind.

► Fortsetzung auf Seite 2

WISSENSWERT
Wir sind Experten für Ihre Finanzierung im Sozial- und Gesundheitswesen.

Sprechen Sie jetzt mit
Joachim Klein, 0221/16015-169

Pax-Bank
Weil Werte Sinn brauchen

Gastkommentar

Pflegerinnen und Pfleger vor krank machender Arbeit schützen

Von Prälat Dr. Peter Neher, Präsident des Deutschen Caritasverbandes

Die Situation in der Pflege steht einmal mehr im Zentrum der politischen und öffentlichen Aufmerksamkeit. In einer „Konzertierten Aktion Pflege“, zu der Anfang Juli das Bundesgesundheitsministerium, das Bundesfamilienministerium und das Bundesarbeitsministerium gemeinsam aufgerufen haben, soll dem Mangel an Pflegekräften in Deutschland entgegengewirkt werden. Ziel ist es, den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften zu verbessern, sie zu entlasten und die Pflegeausbildung zu stärken. Ein dringend notwendiges Anlie-

gen, denn die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache.

So zeigt die Studie „Pflege-Thermometer 2018“ des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung (dip), dass aktuell rund 17.000 Stellen in den bundesweit 13.600 stationären Pflegeeinrichtungen nicht besetzt werden können. Diese Personalengpässe führen nicht nur zu Wartelisten und Absagen an pflegebedürftige Menschen, die drin-



Foto: DCV/Anke Jacob

gend einen Platz in einer Einrichtung benötigen. Sie sind vielmehr eine der zentralen Ursachen für die zunehmende Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung in der Pflege, eine deutlich erhöhte Krankheitsdauer bei Pflegenden und eine hohe berufliche Fluktuation. Wenn mit dem Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz jetzt 13.000 neue Stellen für Pflegekräfte in stationären Einrichtungen finanziert werden sollen, so ist dies

ein erster Schritt, der aber bei Weitem noch nicht ausreicht, um dem Personalnotstand wirksam zu begegnen. Doch wie kann es gelingen, mehr Menschen für die Pflege zu gewinnen?

Von zentraler Bedeutung ist es, die Personalsituation in den Einrichtungen und Diensten deutlich zu verbessern. Pflegekräfte müssen vor krank machender Arbeitsbelastung geschützt und in ihrem beruflichen Alltag unterstützt werden. Sie benötigen gleichermaßen Unterstützung, um berufliche und familiäre Anforderungen vereinbaren zu können. Dies dient ganz

► Fortsetzung auf Seite 2

► Fortsetzung von Seite 1

... *Fachkräftemangel: Zeitarbeit als Alternative*

Nirgends bleibt heute eine Stelle länger unbesetzt als in der Pflege, nämlich 171 Tage im Jahr nach der jüngsten Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Da müssen die Einrichtungen viel Engagement in die Personalsuche stecken. Personaldienstleister sind eine Alternative. So bietet Randstad zum Beispiel im Pflegebereich sowohl Arbeitnehmerüberlassung als auch direkte Personalvermittlung an. „Natürlich besteht für unsere Kunden auch die Option, bei uns angestellte Zeitarbeitnehmer, die bei ihnen im Kundeneinsatz sind, in das eigene Unternehmen zu übernehmen – vorausgesetzt, der Mitarbeiter möchte dies ebenfalls“, führt Dirk Röber aus, Regional Key Account Manager Medical des Unternehmens.

Auch beim Personaldienstleister promedi erfolgt die Dienstleistung in Form von Arbeitnehmerüberlassungen und Personalvermittlungen. „Als besonders vorteilhaft hat sich das spezielle Angebot etabliert, welches diese beiden Dienstleistungsformen verbindet (Try and Hire)“, berichtet promedi-Bereichsleiter Daniel Köhler. „Hierbei können der Kunde und die überlassenen Zeitarbeitskräfte

vor einer eventuellen Festanstellung die Zielerfüllung im beiderseitigen Einvernehmen testen. Somit bietet es dem Kunden die Möglichkeit, sich im Vorfeld von der fachlichen Kompetenz und persönlichen Eignung des Mitarbeiters zu überzeugen. Das eingesetzte Personal kann dabei im Vorfeld evaluieren, ob die eigenen Erwartungen an das Arbeitsumfeld erfüllt werden können.“

Zahl der Zeitarbeiter steigt

„Viele Pflegekräfte entscheiden sich heute zunehmend bewusst für einen Pflegeberuf über ein Zeitarbeitsmodell mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und attraktiven Sozialleistungen“, beobachtet Jan Friedrichs, Leiter des Fachbereichs Medical bei Adecco. So sei der Anteil von Zeitarbeitern und Zeitarbeiterinnen in der Branche zwischen 2013 und 2017 um knapp 27 Prozent gestiegen. Rund 29.000 Kranken- und Altenpfleger und -pflegerinnen, Helfer und Fachkräfte aus der Branche waren 2017 bei Personaldienstleistern angestellt. Friedrichs: „Wir passen unsere Leistungen flexibel an die Be-

► Fortsetzung von Seite 1

... *Pflegerinnen und Pfleger vor krank machender Arbeit schützen*

entscheidend auch dem Wohl der Pflegebedürftigen. Deshalb ist es zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit ihrer Initiative Pflegekräfte im Arbeitsalltag entlasten möchte. Notwendig ist aber ein Gesamtkonzept im Rahmen der Konzertierte Aktion, mit dem die Versorgungs- und Betreuungssituation in der Pflege nachhaltig verbessert wird und mittelfristig 100.000 zusätzliche Pflegekräfte gewonnen werden können.

Es muss vor allem auch gelingen, den Pflegeberuf deutlich aufzuwerten. Dazu gehört, die fachlichen Anforderungen in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung klar zu formulieren. Es kann nicht hingegenommen werden, dass die Pläne der Bundesregierung vorsehen, das Niveau der Fähigkeiten der spezialisierten Altenpflege im dritten Jahr teilweise drastisch gegenüber dem Niveau der generalistischen Ausbildung und der Spezialisierung in der Kinderkrankenpflege abzusenken. Wer die Tätigkeit in der Altenpflege und ihr Image gegenüber anderen Einsatzfeldern der Pflege abwertet, wird dem Altenpflegeberuf nicht gerecht und riskiert, dass Pflegekräfte ins Krankenhaus abwandern.

Wesentlich wird auch sein, die Chancen der digitalen Transformation für die Pflege zu nutzen. Mit dem Entwurf zum Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz wird den

ambulanten und stationären Einrichtungen erstmals eine zeitlich begrenzte Förderung zur Umsetzung von digitalen Lösungen in Aussicht gestellt. Damit die Digitalisierung zu einer nachhaltigen Entlastung der Pflegekräfte und zu einer Verbesserung der Versorgung pflegebedürftiger Menschen beitragen kann, werden jedoch eine deutlich längere Förderphase und eine Erhöhung der Fördersumme benötigt. Zudem muss mit der Förderung ein partizipativer Ansatz in den Schulungen der Aus-, Weiter- und Fortbildung verbunden sein, mit dem Ziel, zu prüfen, inwieweit die förderfähigen Maßnahmen wirklich zu einer Entlastung der Pflegekräfte führen und zur Unterstützung der pflegebedürftigen Menschen beitragen können.

Noch etwas ist ganz entscheidend, wenn es gelingen soll, mehr Menschen für die Pflege zu begeistern. Ein wesentlicher Faktor für die Arbeitszufriedenheit ist Anerkennung. Wer sich täglich mit Herz und Verstand für Menschen im Alter und in Krankheit einsetzt, hat eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung verdient. Leider kommt diese immer wieder zu kurz. Dass Pflegekräfte die Anerkennung erfahren, die ihrem Beitrag und ihrer Leistung für die ganze Gesellschaft entspricht, ist eine Aufgabe und Anforderung, die uns alle betrifft. ◆



„Viele Pflegekräfte entscheiden sich heute zunehmend bewusst für einen Pflegeberuf über ein Zeitarbeitsmodell.“

Jan Friedrichs, Leiter des Fachbereichs Medical bei Adecco.



„Spezielles Angebot ‚Try and Hire‘ erweist sich als besonders vorteilhaft.“

Daniel Köhler, promedi-Bereichsleiter.



„Man muss die Wünsche der Kandidaten kennen und die Rahmenbedingungen schaffen, um diese zu erfüllen.“

Dirk Röber, Regional Key Account Manager Medical bei Randstad.

dürfnisse unserer Kunden an. Wir erstellen Bedarfsanalysen, stellen bei Personalengpässen kurzfristig oder auch langfristig Fachpersonal zur Verfügung und übernehmen das Recruiting – je nachdem, was unser Kunde benötigt.“

Die große Flexibilität für alle Beteiligten zeichnet Personaldienstleister aus. „Unsere Personaldienstleistungen erlauben es unseren Kunden zum Beispiel, ihre Ressourcen kurzfristig und bedarfsgerecht zu planen. Dadurch kann auch die Stammebelegschaft entlastet werden, was sich wiederum positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt“, führt Friedrichs

von Adecco weiter aus. „Auch bei einer hohen Mitarbeiterfluktuation, die mit Rekrutierungsdruck bei unseren Kunden einhergeht, ist Zeitarbeit eine gute Alternative. Nachgelagert arbeiten wir mit unseren Kunden an Konzepten, die eine langfristige, bedarfsgerechte Personalplanung sichern.“

„Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren, muss man die Wünsche der Kandidaten kennen und die Rahmenbedingungen schaffen, um diese zu erfüllen“, weiß auch Regional Key Account Manager Medical Dirk Röber. „Danach richten wir bei Randstad unser Angebot als Dienstleister aus

und können so auf einen engagierten Mitarbeiterpool zurückgreifen, der alle Qualifikationen in den Mangelberufen abdeckt.“ Das habe den Vorteil, dass Vakanzen schnell besetzt werden und die Einrichtungen mit gut ausgebildetem und flexiblem Personal arbeiten könnten, das nicht konstant überlastet sei.

Potenziale durch ausländische Pflegekräfte

Daniel Köhler von promedi hebt hervor, dass die Personaldienstleistung beim Kunden dessen Kosten

Editorial

Wertschätzung steigern

Von Christian Eckl, Chefredakteur

Ich bin Jahrgang 1963. Der eine oder andere von Ihnen, der schon mit einer gewissen Lebenserfahrung eine verantwortungsvolle Position in der Pflege übernommen hat, dürfte altersmäßig nicht allzu weit von mir entfernt liegen. Vieles ist seit unserer Kindheit besser geworden und hat atemberaubende Entwicklungen genommen. Nicht aber die Wertschätzung für die Pflege.



Vielleicht erinnern Sie sich auch. Den spezialisierten Altenpfleger gab es in unserer Kindheit noch nicht, zumindest nicht im öffentlichen Bewusstsein. Kranken- und Pflegeschwestern haben damals diese Aufgaben übernommen, wenn sie denn nicht, wie in den Sechzigern noch weit verbreitet üblich, in den Familien wahrgenommen wurden.

Aber die Krankenschwestern hatten damals ein tolles Image. Beispielsweise in der Fernsehunterhaltung, die zu jener Zeit wie wir noch in den Kinderschuhen

steckte. Wenn in einer Vorabendserie eine Frauenfigur positiv und patent besetzt werden sollte, schrieb man ihr überdurchschnittlich häufig den Beruf der Krankenschwester auf den Leib. Heute ist das anders. Die Identifikationsfiguren in den zeitgenössischen Soaps sind Ärztinnen und Ärzte. Die Götter in Weiß, die heilen und alles wissen, aber zu smart sind, um sich in der Pflege aufzuopfern.

Was ich damit sagen will? Der Pflegenotstand ist ein gesamt-

gesellschaftliches Problem, das viel tiefer greift als die fehlenden finanziellen Anreize für junge Menschen, einen Pflegeberuf zu ergreifen. Selbstverständlich, auch diese müssen von staatlicher Seite dringend geschaffen werden. Doch damit ist es nicht getan. Wir brauchen nicht nur mehr finanzielle Mittel, die werden sich mit viel politischem Engagement und guter Planung finden lassen. Wir brauchen aber unbedingt auch mehr Herz für die Pflege.

Unsere Gesellschaft verliert Solidaritätsbewusstsein bei gleichzeitiger Zunahme von Egoismen. Wenn man Empathie erst erklären muss, hat man schon verloren. Deshalb brauchen wir zur nachhaltigen Behebung des Pflegenotstandes einen Wertewandel. Wieder einmal ist die Politik gefragt. Aber nicht nur. Diese Aufgabe geht uns alle an. Und wir lösen sie nicht nur durch überzeugende Worte, sondern auch durch unser tätiges Beispiel.

Ihr Christian Eckl