

04-04-25

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN: Gute Bedingungen in der Ausbildung und im betrieblichen Alltag gegen Fachkräftemangel
PERSPEKTIVE 58, DEZEMBER 2022

Gute Bedingungen in der Ausbildung und im betrieblichen Alltag gegen Fachkräftemangel

AUS DER PRAXIS: Der Fachkräftemangel in Deutschland ist mittlerweile ein strukturelles Problem, das nahezu jede Branche betrifft. Dies gilt insbesondere auch für die Pflegebranche. Die in Darmstadt ansässige Gesellschaft für diakonische Einrichtungen (GfdE) betreibt als diakonischer Träger 13 Altenzentren, Altenwohn- und Pflegeheime sowie 12 ambulante Pflegedienste in Hessen und Nassau. Die Geschäftsführerinnen zeigen, wie das Unternehmen dieser Herausforderung begegnet.

von: Petra Hitzel und Liane Sieger, Geschäftsführerinnen der Gesellschaft für diakonische Einrichtungen (GfdE), www.gfde.de

Der Pflegekräftemangel ist in Deutschland in aller Munde. Sowohl in Krankenhäusern als auch in Senioreneinrichtungen bleiben Stellen unbesetzt, was dazu führt, dass trotz leerer Zimmer keine Bewohner/-innen aufgenommen werden können. Zeitweise müssen ganze Stationen oder Wohnbereiche geschlossen werden.

Soweit geht es in unserem Unternehmen glücklicherweise nicht, aber auch wir bei der GfdE sind von diesem Fachkräftemangel betroffen. Der Markt ist umkämpft und es wird immer schwerer, freie Stellen zu besetzen. Besonders alarmierend begegnet uns dieses Problem im Bereich der Pflege. Man kann unumwunden sagen: Pflegefachkräfte sind ein sehr rares Gut.

Gründe für diese angespannte Situation

Vielen Pflegekräfte beschreiben ihre Arbeit als sehr belastend. Sie sind für viele Bewohner/-innen verantwortlich und die Seniorinnen und Senioren sind heutzutage beim Einzug in die Einrichtung in der Regel älter und pflegebedürftiger.

Auch werden die Arbeitszeiten mit Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtdienst häufig als nicht attraktiv wahrgenommen. Hinzu kommt, dass Pflegekräfte bei hohem Krankenstand für ihre Kollegen einspringen müssen. Daraus entsteht enormes Stresspotenzial für die Mitarbeitenden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zunehmend schwierig. Von einer gelungenen Work-Life-Balance, die heutzutage in aller Munde ist, können Pflegekräfte oft nur träumen.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurde in den vergangenen Jahren auch in der GfdE teilweise Leasingpersonal von Personalvermittlungsagenturen eingesetzt. Dies greift aus unserer Sicht jedoch zu kurz und führt nicht zu einer nachhaltigen Lösung des Problems. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmer/-innen zusehends die Qualität leidet, und sehen in diesem „Notkonstrukt“ kein geeignetes Mittel, um strukturelle Engpässe – also freie, nicht besetzte Stellen – aufzufüllen. Außerdem ist Leasingpersonal unverhältnismäßig teuer und teilweise sehr unflexibel einzusetzen. Im akuten Notfall – zum Beispiel bei einer Krankheitswelle – auf Leasingpersonal zurückzugreifen, ist aber derzeit meist nicht zu vermeiden. Unser Ziel ist dennoch, uns sukzessive vom Personalleasing zu verabschieden und ausschließlich auf eigenes Personal, das die Werte und den Qualitätsanspruch unseres Unternehmens verinnerlicht hat und mit Leben füllt, zu setzen.

https://www.zgv.info/artikel-einzelansicht?tx_web2pdf_pi1%5Bargument%5D=printPage&tx_web2pdf_pi1%5Bcontroller%5D=Pdf&cHash=639ec47f1fa256f4c89a07605fc0aebf

04-04-25

Zentrum
betrieb



ung der EKHN: Gute Bedingungen in der Ausbildung und im
hangel

„Wir glauben, dass viele junge Menschen in ihrem Berufsleben etwas Sinnstiftendes tun wollen, etwas, das anderen hilft. Doch sie müssen auch langfristig in den Pflegeberufen gehalten werden, um den Teufelskreis aus Überlastung, Berufsflucht und weiter steigender Belastung zu durchbrechen.“

Liane Sieger/Petra Hitzel

Dafür wollen wir unsere Anstrengungen im Bereich der Ausbildung massiv verstärken und vermehrt junge Leute für die Altenpflege begeistern. Wir glauben, dass viele junge Menschen in ihrem Berufsleben etwas Sinnstiftendes tun wollen, etwas, das anderen hilft. Doch sie müssen auch langfristig in den Pflegeberufen gehalten werden, um den Teufelskreis aus Überlastung, Berufsflucht und weiter steigender Belastung zu durchbrechen.

Aus unserer Sicht sind gute Bedingungen in der Ausbildung und im betrieblichen Alltag die Lösung. So stellen wir den Auszubildenden regelmäßig Freiräume zum theoretischen und praktischen Lernen zur Verfügung, erweitern den Kreis derer, die in der Praxis anleiten, und kooperieren intensiv mit Schulen und Ausbildungsinstituten. Wir stellen gerade auch eine überregionale Praxisanleitung ein, die die Verantwortlichen in den Einrichtungen unterstützt und individuelle Konzepte erarbeitet. Dies erscheint uns umso wichtiger, da die Zufriedenheit mit der Ausbildung laut des Ausbildungsreports der Gewerkschaft ver.di gerade in Pflegeberufen auf unter 43 Prozent gesunken ist. Auszubildende berichten demnach, selten oder nie durch Praxisanleitung an ihre beruflichen Aufgaben herangeführt zu werden. Besonders gravierend sei das Problem in der Altenpflege, wo das für fast zwei Drittel gelte.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist das nachhaltige Recruiting von Pflegefachkräften und zukünftigen Auszubildenden aus dem Ausland, beispielsweise aus der Türkei oder von den Philippinen. Hier arbeiten wir gezielt mit zwei Kooperationspartnern zusammen und konnten mit deren Unterstützung mittlerweile sehr stabile Prozesse entwickeln. Wir bieten für unsere internationalen Mitarbeitenden eigene Integrationskurse an, damit sie gemeinsam die deutsche Sprache und die kulturellen Gepflogenheiten erlernen können und sich schneller heimisch fühlen.

Wir verstehen uns als ein Unternehmen, das vom niederschweligen ambulanten Angebot bis zum Hospiz alle Formen der Betreuung und Versorgung kennt und diese mit christlicher Orientierung und hoher fachlicher Professionalität lebt. Wir nennen das „Pflege aus einer Hand“. Die GfdE kann ihren Mitarbeitenden deshalb auch mehr Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung bieten. Wer zukünftig aus persönlichen Gründen nicht mehr im ambulanten Bereich arbeiten kann oder will, kann unkompliziert in die stationäre Pflege oder andere Angebotsformen wechseln und umgekehrt.

Wir werden die Möglichkeiten für eine gute Work-Life-Balance, beispielsweise durch weitere Flexibilisierung der Dienstzeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement, Resilienz-Kurse, dem Angebot von Job-Fahrrädern kontinuierlich verbessern. Und wir reduzieren ab dem 01.01.2023 die Wochenarbeitszeit von 40 auf 39 Stunden – ein kleiner, aber wichtiger Baustein im Konstrukt der modernen, mitarbeiterbindenden Arbeitsbedingungen.

Selbstverständlich sehen wir eine faire und leistungsgerechte Bezahlung als Voraussetzung für die Gewinnung von Mitarbeitenden. Um gute Pflegekräfte jedoch auch langfristig halten zu können, müssen wir als Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Arbeit auch langfristig Freude bereitet. Das wollen wir mit Fortbildungen, gut qualifizierten Führungskräften oder fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung erreichen.

https://www.zgv.info/artikel-einzelansicht?tx_web2pdf_pi1%5Bargument%5D=printPage&tx_web2pdf_pi1%5Bcontroller%5D=Pdf&chash=639ec47f1fa256f4c89a07605fc0aebf

04-04-25

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN: Gute Bedingungen in der Ausbildung und im betrieblichen Alltag gegen Fachkräftemangel
Mit unseren Führungskräften arbeiten wir daran, agile Führungsformen in Unternehmen zu implementieren. Das heißt, wir vereinbaren gemeinsame Ziele, die mit Transparenz, Eigenverantwortlichkeit und gegenseitiger Wertschätzung umgesetzt werden. Diese Prinzipien gelten auch für die Führungskräfte im Umgang mit ihren Mitarbeitenden, sodass Wertschätzung und eine moderne Personalführung integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur werden.

Um das öffentliche Bild vom Arbeiten in der Pflege zu verbessern, verstärken wir die Zusammenarbeit mit den lokalen Akteuren in Kirche, Vereinen, Schulen und Kitas und sind zunehmend auch im Bereich Social Media aktiv. Wichtig ist auch, wie die jeweilige Pflegeeinrichtung vor Ort vernetzt ist und welche Strahlkraft sie hat. Letztlich entscheidet es sich auch lokal, ob es gelingt, Personal zu gewinnen bzw. zu halten. Es gibt nicht das eine Puzzleteil, das all unsere Themen löst - sondern es sind viele Maßnahmen nötig, um Pflege und Betreuung erfolgreich für die nächsten Jahre aufzustellen. □

PERSPEKTIEFE ONLINE

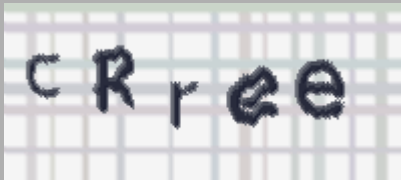
Info-Abo

Aktuelles per E-Mail

Ich bestelle den dreimal jährlich erscheinenden, kostenlosen Newsletter PERSPEKTIEFE.

E-Mail-Adresse eingeben:

Bitte geben Sie hier das Wort ein, das im Bild angezeigt wird. Dies dient der Spam-Abwehr.



Wenn Sie das Wort nicht lesen können, **bitte**

hier klicken.

[Bestellung abschicken](#)

Um ein bereits bestehendes Info-Abo zu bearbeiten oder zu kündigen klicken Sie bitte **hier**.

Schutz Ihrer Daten

04-04-25

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN: Gute Bedingungen in der Ausbildung und im betrieblichen Alltag gegen Fachkräftemangel

PERSPEKTIEFE 64, DEZEMBER 2024

THEMA: Gemeinsame Sache machen! Kirche im Gemeinwesen
(64/2024)[link](#)

PERSPEKTIEFE 63, SEPTEMBER 2024

THEMA: Mobilität - Herausforderung für Gegenwart und Zukunft
(63/2024)[link](#)

PERSPEKTIEFE 62, APRIL 2024

THEMA: Zuhause in Europa (62/2024)[link](#)

[WEITERE AUSGABEN](#)

© 2023 - Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN