



Eine Pflegerin betreut einen älteren Mann während des Frühstücks in einem Seniorenpflegeheim.

DPA-BILD: HOLGER HOLLEMANN

ZIELE „KONZERTIERTE AKTION PFLEGE“

■ **Mehr Personal:** Pflegekräfte brauchen genügend Kollegen an ihrer Seite, verlässliche Dienstpläne und gesunderhaltende, transparente Arbeitsbedingungen. Deshalb wurden Regeln für die Besetzung von Pflegeheimen und Krankenhäusern mit Pflegekräften vereinbart. Die Gewinnung von Pflegepersonal aus dem Ausland soll erleichtert werden.

■ **Mehr Geld:** Mindestlöhne sollen entwickelt werden. Dazu gehört auch eine verbesserte Finanzausstattung der Pflegeversicherung.

■ **Mehr Ausbildung:** Die Ausbildungszahl soll bis 2023 um zehn Prozent steigen. Eine Informationskampagne soll für eine Ausbildung in der Pflege werben. Es sollen mindestens 5000 Weiterbildungsplätze zur Nachqualifizierung von Pflegehelfern eingerichtet werden.

■ **Mehr Verantwortung:** Pflegefachkräfte sollen mehr Entscheidungsbefugnisse bekommen. Deshalb wurde beschlossen, den Verantwortungsbereich auszuweiten. Dafür werden unter anderem Standards zur Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsberufen entwickelt und weitere Verordnungsmöglichkeiten geprüft.

■ **Mehr Digitales:** Digitalisierung soll die Arbeit von Pflegekräften erleichtern, damit mehr Zeit für Pflege bleibt. Beschlossen wurde, die Kommunikation zwischen der Pflege und anderen Gesundheitsberufen mitelfristig komplett auf elektronische Datenverarbeitung umzustellen (elektronische Pflegeakte). Dazu sollen die Pflegeeinrichtungen an das Datennetz des Gesundheitssystems angeschlossen werden. Dazu gehört auch eine Abrechnung mit den Kassen auf elektronischem Wege. JS

Pflegeberufe haben Imageproblem

ALTENHEIM In Friedeburger Unternehmen geht's gegen den Trend – Hier mangelt es nicht an Fachkräften

„Wir machen aus Gehältern kein Geheimnis“, sagt Pflegebutler-Chef Heiko Friedrich. Neue Wege bei Arbeitszeiten.

VON JÖRG STUTZ

HARLINGERLAND – Die Altenpflege gilt nicht gerade als Traumjob: Schlechte Bezahlung, miese Arbeitszeiten, wenig Aufstiegschancen und eine schwere (auch psychisch) belastende Tätigkeit – so wird dieser Beruf in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Völlig zu Unrecht, meint Heiko Friedrich. Der geschäftsführende Gesellschafter der „Pflegebutler“-Unternehmensgruppe beklagt ein „Imageproblem“ seiner Branche, die in der Vergangenheit regelrecht „schlechtgeredet“ worden sei.

Die Folge: Laut Agentur für Arbeit stehen bei den examinierten Altenpflegern in keinem Bundesland ausreichend arbeitslose Bewerber zur Verfügung, die die gemeldeten Stellen besetzen können. Im Jahresdurchschnitt kamen 2018 auf 15 100 Angebote 2900 Bewerber. Im Schnitt dauert es rund ein halbes Jahr, bis Heimbetreiber eine neue oder frei gewordene Stelle besetzen können, so die Behörde.

Anders die Situation beim „Pflegebutler“. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Friedeburg und sieben Standorten in der Region hat rund 400 Beschäftigte (darunter 20 Auszubildende) und kennt keine Nachwuchsprobleme. Das gilt laut Friedrich auch für den „Wohnpark Jever“ an der Mühlenstraße, der am 1. März eröffnet wird. Für alle 70 Stellen habe es geeignete Bewerber gegeben. Für Heimbetreiber gilt übrigens die Vorschrift, dass mindestens die Hälfte des Pflegepersonals aus examinierten Mitarbeitern bestehen muss.

„Wir machen aus Gehältern kein Geheimnis“, beschreibt der Firmenchef einen wichtigen Bestandteil des „Pflegebutler“-Erfolgsre-



Der Altenpfleger als „Allrounder“: Gerne lassen sich Liselotte Lewitz (links) und Antonia Michalke von Markus Fleutje einen Kaffee servieren.

BILD: JÖRG STUTZ

zepts bei der Mitarbeitersuche. So verdienen Auszubildende im ersten Lehrjahr schon 928 Euro brutto, im dritten Jahr gibt es 1066 Euro. Das Grundgehalt bei Ausgelernten liegt laut Friedrichs bei rund 3000 Euro – plus zum Teil steuerfreie Zuschläge. Hinzu kommen gute Aufstiegschancen.

Wer sich engagiert und kreativ ist, komme voran, meint Christian Grunt, Haus- und Pflegedienstleiter im „Wohnpark Wangerland“. Der Beweis: Seine (Noch)-Stellvertreterin Sarah Rupp übernimmt demnächst die Leitung des jeverschen „Pflege-

butler“-Standortes – gerade einmal vier Jahre nach ihrer Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin.

Auch bei den Arbeitszeiten geht das Unternehmen neue Wege. Statt eines belastenden Wechselschicht-Systems arbeitet der Großteil der Pflegebeschäftigten ausschließlich im Früh- und Spätdienst. Für den Nachtdienst steht dauerhaft Extra-Personal zur Verfügung. Eine große Rolle bei der Personalgewinnung und -bindung spielt nach Friedrichs Meinung auch ein gutes Betriebsklima und ein Wir-Gefühl, das die Geschäftsführung unter ande-

FACHKRÄFTEMANGEL

Heute: Wenn in der Pflege die Kräfte fehlen.

Freitag: Welche Chancen bietet die Migration?

Sonnabend: Wie das Arbeitsamt mit Umschulungen gegensteuert.

■ Alle bisherigen Serienteile finden Sie online auf bit.ly/tdw_fachkräfte

rem mit gemeinsamen Feiern fördert – inklusive einer Verlosung von fünf Tagen Sonderurlaub.

Trotzdem: Der Fachkräftemangel ist und bleibt in der Altenpflege ein Problem. Das Institut der deutschen Wirtschaft schätzt, dass die Zahl der Pflegebedürftigen von derzeit gut drei Millionen auf bis zu vier Millionen im Jahr 2035 steigen wird. Das würde einen zusätzlichen Bedarf an etwa 150 000 Altenpflegern bedeuten.

Eine Entspannung der Situation verspricht sich die Bundesregierung von der 2019 ins Leben gerufenen „Konzertierten Aktion Pflege“ (siehe Info-Kasten). Die Agentur für Arbeit setzt inzwischen wieder verstärkt auf die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte, und das nicht nur aus dem EU-Ausland, sondern unter anderem auch aus Serbien, den Philippinen und Tunesien. Auch Friedrich ist sich sicher, dass die Pflege in Zukunft nicht ohne zugewanderte Mitarbeiter auskommen wird. Denn: „Deutschland überaltert.“

In Niedersachsen fehlen zurzeit rund 6500 ausgebildete Pflegekräfte. Das Land hat deshalb die Wiedereinführung einer Ausgleichsverordnung beschlossen, nach der seit dem 1. Januar 2020 rund 3200 Einrichtungen in einen Ausbildungsfonds einzahlen. Friedrichs begrüßt diese Maßnahme, mit der Wettbewerbsnachteile für jene Einrichtungen, die ausbilden, beseitigt werden sollen.

„Wir haben einen tollen Beruf, bei dem man viel zu-

rück bekommt“, schwärmt der Geschäftsführer, der auch selbst in der Pflege gearbeitet hat. Das meint auch Markus Fleutje. Der 53-Jährige hatte „schon immer ein Faible fürs Helfen“. Der gelernte Friseur, der auch als Croupier und Bäckereimitarbeiter tätig war, begann jedoch erst als Endvierziger eine Umschulung zum examinierten Krankenpfleger. Der Hohenkirchener weiß: In der Öffentlichkeit wird die Altenpflege meist aufs Waschen sowie den Gebrauch von „Ente und Bettpfanne“ für die Ausscheidungen reduziert. Aber, so Fleutje: Diese Grundpflege mache nur etwa 20 Prozent seiner Tätigkeit aus, der Altenpfleger sei vielmehr ein „Allrounder“.

Angesprochen auf die Charaktereigenschaften eines Pflegers sprudelt es aus Fleutje und seinen Kollegen geradezu heraus. Emphatisch, umsichtig, diszipliniert, belastbar, liebevoll und respektvoll sollten Bewerber sein. „Man sollte die Arbeit nicht zu locker sehen, die Zigarette ist nicht wichtiger“, sagt Christian Gunt.

Für eine Ausbildung bewerben können sich Hauptschüler (mit einem entsprechenden Berufsvorbereitungsjahr an einer Berufsschule) sowie Realschüler und Abiturienten. Soziales Engagement in Vereinen sowie in Rettungs- oder Hilfsinstitutionen werde gern gesehen, sei aber kein Muss. Empfehlenswert sei ein Praktikum. Sarah Rupp versichert, dass Praktikanten und Auszubildende bei dem Umgang mit den Senioren nicht ins kalte Wasser, sondern langsam an ihre Aufgabe herangeführt werden.

Ganz ohne psychische Belastung geht es jedoch auch in der Altenpflege nicht. Anders als in Krankenhäusern, aus denen die Patienten (meist) geheilt wieder entlassen werden, bedeutet die Arbeit in einem Seniorenheim die Begleitung der Bewohner oftmals bis zum Tod. „Und damit muss man auch umgehen können“, sagt Markus Fleutje.