



Pflegerinnen von den Philippinen

Auf vielerlei Wegen bemüht sich DRK Krankenhaus um gute und dauerhafte Kräfte

Von Stefanie Widmann

ALZEY. Die Bundesregierung will in den kommenden zwölf Monaten ein Maßnahmenpaket zur Beseitigung des Pflege-notstands auf den Weg bringen. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn kündigte an, dass neu zu schaffende Pflegestellen zu 100 Prozent bezahlt werden, „Das ist zunächst nichts als eine Ankündigung“, sagt Michael Nordhoff, Kaufmännischer Direktor am DRK Krankenhaus. Das glaube er erst, wenn das Gesetz sei. „Alle Krankenhäuser haben Probleme, genug Pflegekräfte zu bekommen. Jeder Pflegedirektor, mit dem Sie sprechen, hat diese Sorgen“, stellt er klar.

Auch im DRK Krankenhaus ist es nur mit großen Anstrengungen möglich, genug Mitarbeiter für die Pflege zu rekrutieren. Eine Folge davon: Die Station fünf mit 18 Betten ist geschlossen. Wenn alle anderen Stationen entsprechend besetzt sein sollen, und das ist das Ziel auch von Pflegedirektorin Astrid Breitmann, sei das angesichts des leer gefegten Marktes an Pflegekräften nur so zu garantieren. Derzeit seien vier bis fünf Vollzeitstellen frei. „Wir würden uns sehr freuen, wenn wir sie besetzen könnten“, stellt Breitmann klar.

Natürlich bedeute die Schließung einer ganzen Station für



Vier bis fünf Vollzeitstellen sind derzeit nicht besetzt: Auch das DRK Krankenhaus hat Probleme, auf dem leergefegten Fachkräftemarkt Mitarbeiter zu finden. Archivfoto: epd

die anderen eine gewisse Mehrarbeit, aber dort laufe alles seinen geregelten Gang. Einem Hinweis, der der Redaktion zuging, wonach es in diesem Jahr besonders viele Kündigungen im Pflegebereich gegeben habe und die Ruhezeiten zum Teil nicht ein-

gehalten werden könnten, tritt Breitmann entgegen. „Diese Aussage überrascht mich, derzeit sehe ich keinerlei Besonderheiten.“ Die Zahl der Krankheitsfälle beim Personal sei durchschnittlich. Natürlich komme es hier und da mal zu Verschiebungen, aber die hielten sich im Rahmen.

Das bestätigt auch Betriebsratsvorsitzender Andreas Barwig. „Wir haben einen Ausschuss, der sich nur um das Thema Dienstpläne kümmert, und schauen auf die vergangenen und künftigen Planungen, auch danach, dass die Arbeitszeiten eingehalten werden, die Ruhezeiten und die wöchentlichen Höchstzeiten sowie der Jugendschutz bei jungen Auszubildenden.“ Im Übrigen würden die Einsätze der

Mitarbeiter nicht, wie an manchen anderen Kliniken, über starre Rahmenpläne geregelt, sondern individuell. Dazu gehörten auch Wunschbücher, in denen sich Mitarbeiter freie Tage für Familienfeste oder andere Termine wünschen könnten.

Mit Werbekampagne Beruf attraktiver machen

Es gibt beim DRK Krankenhaus große Anstrengungen, um Pflegepersonal zu gewinnen. „Wir haben immer wieder Anerkennungspraktika für Kräfte aus Osteuropa, die dann auch bleiben“, sagt Breitmann. Der Bewerberrückgang existiere seit 20 Jahren, sei aber immer stärker geworden. Auch mit einer Wer-

bekampagne versucht das DRK Krankenhaus, den Beruf attraktiver zu machen. Er sei im Übrigen längst nicht so schlecht bezahlt, wie man manchmal höre, und sei zudem menschlich sehr befriedigend. Dies gehe in der Berichterstattung leicht unter. „Wer immer nur über Pflegeskandale hört und liest, wird kaum motiviert, den Beruf zu ergreifen, und bekommt von seiner Umgebung eher abgeraten, als dass er bestärkt wird“, ärgert sich Nordhoff.

Natürlich gibt es im Pflegebereich Fluktuation, auch im DRK Krankenhaus. Derzeit sei zum Beispiel mehr als ein halbes Dutzend Kolleginnen schwanger, was heute deutlich frühere und längere Auszeiten nach sich ziehe. „Bei unserem Stammpersonal haben wir eine sehr geringe Fluktuation, im ersten Jahr der Beschäftigung hingegen ist sie relativ hoch“, sagt Nordhoff. Das könne an beiden Seiten liegen.

So habe der jüngste Versuch, Altenpfleger und Pflegehelfer aus der Altenpflege in der Pflege in der Klinik einzusetzen, nicht geklappt. Sie seien mit den medizinischen Anforderungen im Klinikalltag vielfach nicht zurechtgekommen. Auch gebe es immer wieder mal Kündigungen, weil Mitarbeiter keine Schicht mehr arbeiten wollten und sich eine Arbeitsstelle mit geregelteren Arbeitszeiten suchten.

Auch von außen kommt Hilfe: Nordhoff hat fünf Pflegekräfte von den Philippinen über eine „sehr seriöse Vermittlungsagentur“ geordert, wie er sagt. Sie hätten alle eine abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung und solide Deutsch-Grundkenntnisse. Wenn sich das Modell bewährt, könnten demnächst weitere Filipinas nach Alzey kommen.

STRATEGIEN GEGEN PFLEGENOTSTAND

- ▶ Werbung für Ausbildung, Tage der offenen Tür
- ▶ Praktika für Schüler der Fachoberschule Gesundheit in Alzey
- ▶ Schülerpraktika und freiwillige Praktika – insgesamt 300 im Jahr
- ▶ Freiwilliges Soziales Jahr
- ▶ Start eines zweiten Ausbildungsgangs im April, beispielsweise für jene, die sich umorientieren
- ▶ Imagekampagne für Pflege
- ▶ Verbessertes Tarifvertrag – führender Einstieg in höherer Bezahlungsstufe
- ▶ Anwerbung von ausländischen Mitarbeitern
- ▶ Bemühung um besonders hohe Mitarbeiterzufriedenheit