

Aachener Zeitung
Aachener Nachrichten

Radiowerbung, Speed-Dating und Schulbesuche

Alle Kliniken im Kreis suchen Pflegekräfte und gehen dabei ungewöhnliche Wege. Zufriedene Mitarbeiter und möglichst flexible Arbeitgeber.

VON SANDRA KINKEL

KREIS DÜREN Die Stellenanzeige des Universitätsklinikums Wuppertal hat Josef Cremer, Pflegedirektor der LVR-Klinik in Düren, schon nachdenklich gemacht. Gesucht wurden examinierte Pflegekräfte und die Klinik machte in ihrer Stellenanzeige gleich einige besondere Angebote – unter anderem einen Willkommensbonus von 6000 Euro, zusätzliches Frei für Nichtraucher und attraktive Preisnachlässe auf mehr als 250 Topmarken, sogenannte „Corporate Benefits“. „Es ist nur eine Frage der Zeit“, sagt Cremer, „dass wir auch im Kreis Düren so genannte Abwerbprämien zahlen müssen. Es wird zu einem Kanabilismus in der Pflege kommen – bei den Krankenhäusern untereinander, aber auch zwischen Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen.“

40.000 unbesetzte Stellen

Laut Bundesagentur für Arbeit gab es im vergangenen Jahr bundesweit rund 40.000 unbesetzte Stellen in der Pflege. Wirklich dramatisch, da sind sich die Vertreter von LVR-Klinik, Krankenhaus Düren und Caritasträgergesellschaft West (ctw) als Träger der Kliniken in Birkesdorf, Lendersdorf, Jülich und Linnich einig, sei die Situation im Kreis Düren noch nicht. Gleichwohl gehen alle drei Unternehmen außergewöhnliche Wege, um neues Pflegepersonal zu finden.

Das Krankenhaus Düren hat zu Beginn des Jahres eine groß angelegte Werbekampagne mit Radiospots und Plakaten gestartet. Junge Pflegekräfte machen dabei Werbung für ihren Beruf. Die ctw setzt auf so genannte Speed-Datings, bei denen sich potenzielle neue Mitarbeiter in lockerer Runde bei Grillwurst und Livemusik treffen, um den möglichen neuen Arbeitgeber kennenzulernen. Und Josef Cremer von der LVR-Klinik hat alle weiterführenden Schulen in Düren angeschrieben, um dort persönlich den Jugendlichen der Abschlussklassen die Arbeit in seinem Krankenhaus näher zu bringen.

Schlechte Bezahlung

Für Cremer liegen die Gründe für den Pflegezustand klar auf der Hand: „In der Psychiatrie gibt es die sogenannte Psychiatrie-Personalverordnung. Das ist ein gesetzlich verankerter Schlüssel, der vorschreibt, wie viel Pflegepersonal eine Klinik haben darf.“ Leider sei diese Verordnung mittlerweile fast 30 Jahre alt, die Zahlen immer noch die gleichen. Cremer: „Der Schlüssel stimmt aber hinten und vorne nicht. Fallzahlen, Behandlungsintensität und administrativer Aufwand ha-



Auch in den Krankenhäusern im Kreis Düren werden händeringend Pflegekräfte gesucht.

FOTO: DPA

ben sich deutlich erhöht.“ Cremer wird noch deutlicher: „Schlechte Arbeitszeiten, miese Anerkennung in der Öffentlichkeit und schlechte Bezahlung machen den Beruf nicht besonders attraktiv.“ Vor 20 Jahren hätte er für die Krankenpflegeschule für 20 Plätze 200 Bewerber gehabt. „Jetzt sind es nur noch 130 Bewerber, von denen ein Großteil leider ungeeignet ist. Die Anforderungen an die Bewerber sind massiv gestiegen.“

„Kaum einen vielseitigeren Beruf“

Dass der Beruf unattraktiv ist, will Angela Weber aus Heinsberg nicht unterschreiben. Die junge Frau hat nach der Hauptschule eine Lehre zur Arzthelferin gemacht und startet gerade in ihr drittes Ausbildungsjahr zur examinierten Krankenpflegerin. Sie möchte Kinderkrankenschwester werden. „Das ist ein sehr komplexer Beruf. Viele denken, dass es nur darum geht, die Menschen zu waschen. Das stimmt aber nicht. Es geht um die medizinische Versorgung. Und auch die soziale Komponente ist wichtig.“ Dirk Fidorra, kommissarischer Pflegedirektor am Birkesdorfer Marienhospital, ergänzt: „Ich kenne kaum einen vielseitigeren Beruf als die Krankenpflege. Die Leute brauchen Empathie, soziale Intelligenz, technisches Verständnis und manuelles Geschick.“ Gleichwohl gibt es zu wenig Bewerber. Woran liegt das? „Sicher ist der demografische Wandel ein Problem“, sagt Sebastian Heils-

berger, Pflegedirektor am St.-Augustinus-Krankenhaus in Lendersdorf. „Wir haben im Augenblick die geburtschwachen Jahrgänge. Was ich sagen möchte: Es gibt immer noch den gleichen Prozentsatz junger Menschen, die sich für einen Beruf in der Pflege bewerben, aber es gibt eben deutlich weniger Schulabrecher.“ Auch Heilsberger spricht sich gegen Abwerbprämien aus. „Zum Glück sind sich da im Augenblick die Kliniken im Kreis Düren

einig“, sagt er. „Wer für Geld kommt, geht auch für Geld wieder.“ Was dagegen sehr wichtig sei, seien eine gute Mitarbeiterführung, ein gutes Arbeitsklima und möglichst flexible Arbeitszeitregelungen. Zufriedene Mitarbeiter sind unser bester Werbefaktor.“ Diese Erfahrung hat auch Josef Cremer gemacht. „Viele Auszubildende, die bei uns ihr erforderliches Psychiatrie-Praktikum machen, bewerben sich anschließend bei uns, weil sie die flache Hi-

erarchie, mit der bei uns gearbeitet wird, sehr schätzen.“ Was möglichst flexible Arbeitszeiten angeht, betont Cremer: „Natürlich wäre das wichtig, aber zur Wahrheit gehört eben auch, dass unsere Patienten rund um die Uhr betreut werden müssen. Da kommt man mit Flexibilisierungsmöglichkeiten schnell an seine Grenzen.“

Familienfreundlich

Ab und zu, ergänzt Nadja Trowski-Muckenheim, Pflegedirektorin aus Jülich, würden auch Leiharbeitskräfte eingestellt. „Und wenn es gut läuft, versuchen wir, die Leute ganz zu übernehmen. Auch wenn wir dann Ablösesummen an die Leiharbeitsfirmen zahlen müssen.“ Hinzu komme, ergänzt Trowski-Muckenheim, dass sich vermehrt Altenpfleger im Krankenhaus bewürben. „Das ist sinnvoll, weil unsere Patienten auch immer älter werden.“

Auf zufriedene Kollegen, familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima setzen auch Pflegedirektorin Anita Breinig und Anja Georg, Leiterin der Kranknennpflegeschule, beide vom Krankenhaus Düren. „Wir können sagen, dass die Werbekampagne gut funktioniert hat“, sagt Anita Breinig. „Aber natürlich reicht das nicht allein.“ Die Klinik-Internetseite sei so umgestaltet worden, dass man sehr schnell auf dem Bewerbungsportal lande und sich mit zwei Sätzen gleich bewerben könne. Breinig: „Und die jungen Leu-

te bekommen sofort eine Antwort. Auch wenn sie sich am Wochenende bewerben.“ Mindestens genau so wichtig, sei den Berufseinsteiger möglichst früh eine umfangreiche Karriereplanung aufzuzeigen. „All die jetzt ihre Abschlussprüfung gemacht haben, haben schon im Dezember einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen. Das gibt den Nachwuchskräften Sicherheit.“ Examinierte Pflegekräfte, so auch die Aussage von ctw und LVR-Klinik bräuchten sich um ihre berufliche Zukunft keine Sorgen zu machen Cremer: „Wer sich so verhält, wird der Arbeitgeber das erwarten kann bekommt eine unbefristete Stelle. Anita Breinig und Anja Georg gehen aber noch einen Schritt weiter. Am Krankenhaus Düren können die Pflegekräfte nach ihrem Examen die berufsbegleitende Pflegestudium absolvieren oder gleich eine duale Ausbildung mit integriertem Studi-um machen. Breinig: „Junge Leute werden häufig gefragt, warum sie mit Abitur eine Ausbildung in der Pflege machen. Die mögliche Akademisierung dieses Berufes ist ein gutes Argument.“

Teilzeitausbildung

Darüber hinaus setzt das Krankenhaus Düren auch auf die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung und versucht gezielt, Menschen mit Migrationshintergrund – auch Flüchtlinge – in den Pflegeberuf zu begeistern. „Unsere Pflegeschule ist mittlerweile kunterbunt“, sagt Anja Georg. „Genauso bunt wie die Patienten an unseren Stationen. Das ist sehr bereichernd.“ Darüber hinaus entwickeln die Menschen mit Flüchtlingshintergrund und die Frauen mit einer Teilzeitausbildung gleichermaßen eine hohe Bindung an Unternehmen. Breinig: „Die bleibe in den meisten Fällen sehr lange. Ebenfalls attraktiv für potenziell Bewerber seien die Modelle Ausbildung- und Schülerstation, die das Krankenhaus an der Roomstraße vor einiger Zeit eingesetzt hat. „Auf der Ausbildungsstation lerne unsere Schüler erste Grundlagen. Das heißt, dass sie bei ihrem ersten Einsatz auf einer richtigen Station schon gut mitarbeiten können.“

Die Schülerstation bietet den Mitgliedern des Oberkurses die Möglichkeit, selbstständig eine Station zu führen. „Diese frühe Möglichkeit wirklich Verantwortung zu übernehmen“, sagt Georg, „kommt bei den Pflegeschülern sehr gut an.“ Zuerden werden die Pflegekräfte des Krankenhauses Düren in der Regel an ihrer Wunschstation eingesetzt. Anita Breinig: „Wenn es irgendwie gehen versuchen wir, alle Wünsche zu erfüllen, weil die Gefahr sehr groß ist, dass die Leute sich sonst einen neuen Stelle suchen.“

20 FREIE STELLEN IM AUGENBLICK

Demografischer Wandel und neue Vorschriften für Pflegekräfte statt.

Der Bedarf an Pflegepersonal ist zum einen so hoch, weil in den kommenden Jahren viele Mitarbeiter in allen Häusern in Ruhestand gehen. Darüber hinaus hat die Bundesregierung Pflegepersonaluntergrenzen für Kardiologie, Geriatrie, Unfallchirurgie und Intensivmedizin eingeführt, die deutlich mehr examinierte Kräfte auf den Stationen erforderlich machen. Außerdem greift 2020 der so genannte „Ganzhausansatz“. Dazu wird in Zukunft das Verhältnis von eingesetztem Pflegepersonal zu individuellem Pflegeaufwand eines Krankenhauses ermittelt. Dieser „Pflegepersonalquotient“ gibt Aufschluss darüber, ob eine Klinik, gemessen am Pflegeaufwand, viel oder wenig Personal einsetzt. Krankenhäuser dürfen dabei einen noch festzulegenden Wert nicht unterschreiten.

In der LVR-Klinik in Düren arbeiten 540 examinierte Pflegekräfte. 75 junge Leute werden in der Krankenpflegeschule ausgebildet. In den Häusern der ctw arbeitet etwa die Hälfte der rund 3000 Mitarbeiter in der Pflege. Es gibt rund 209 Ausbildungsplätze. Im Krankenhaus Düren gibt es 414 Pflegekräfte auf den Stationen und 139 Schüler.

In allen Krankenhäusern werden derzeit händeringend Pflegekräfte gesucht. In den Kliniken der ctw gibt es derzeit beispielsweise 20 freie Stellen. Personalchef Gerd Steffens spricht in dem Zusammenhang von „völlig normalen Vakanzen“. Gleichwohl findet am Mittwoch, 9. Oktober, ab 15 Uhr, im Parkhaus des Birkesdorfer Marienhospitals das nächste Speeddating