



Renate Gerschkat-Grundmann
Geschäftsführung und Heimleitung der Stephansstift
Pflege und Seniorenwohnen gGmbH

Unterstützung und Begleitung für alte Menschen in ihrer besonderen Lebensphase. Wir berücksichtigen den Menschen als Individuum und fördern seine Eigenständigkeit. Die Würde unserer Bewohner umfassen auch ihre Bedürfnisse im Glauben.

Dem Fachkräftemangel begegnen

In den Häusern des Stephansstiftes zeichnete sich ein möglicher Fachkräftemangel schon im Vorfeld ab. Daher haben wir uns vor zwei Jahren gezielt mit diesem Thema beschäftigt und nach Maßnahmen gesucht, wie wir dieser Entwicklung langfristig begegnen können. Uns war klar, dass es nicht „die“ geeignete Maßnahme geben würde, sondern dass viele kleine Maßnahmen zu ergreifen sind, um die gesetzlichen Vorgaben mit guter Qualität erfüllen zu können.

Heute, nach zwei Jahren, können wir sagen, dass unsere Strategie erfolgreich war. Wir haben mittlerweile in unseren Einrichtungen fast alle Stellen mit sehr guten Fachkräften besetzt und können bei Neueinstellungen auf eine hohe Fachlichkeit der Bewerber schauen. In unseren Einrichtungen der stationären Altenpflege halten wir die gesetzliche Vorgabe der Fachkraftquote von 50 % ein. Nur partiell, wenn einzelne Mitarbeitende langzeiterkrankten, steuern wir mit Zeitarbeitskräften nach.

Dies sind unsere Maßnahmen:

- Wir implementierten eine Koordinationsstelle für Ausbildung und Einarbeitung neuer Mitarbeitender. Dieser Prozess beinhaltete zunächst die Erstellung eines Konzeptes sowie das Erarbeiten einer Stellenbeschreibung. Ziel ist es, eine höhere Qualität in der Einarbeitung und der Ausbildung zu erreichen. Damit verbunden soll die Zufriedenheit bei den neuen Kollegen und Kolleginnen und Auszubildenden sichergestellt werden. Das Profil und der Tätigkeitsbereich wurden in regelmäßigen Abständen unter Berücksichtigung des Feedbacks der Beteiligten evaluiert, so dass es heute nahezu „maßgeschneidert“ umgesetzt werden kann. Die Koordinationsstelle wurde auch von den internen und externen Kooperationspartnern sehr schnell angenommen, bestehende Netzwerke konnten vertieft werden und viele neue Netzwerke haben sich in dem Prozess entwickelt.
- Unser multiprofessionelles Team geht regelmäßig in allgemeinbildende Schulen und stellt jungen Menschen die sozialen Berufe in einer Pflegeeinrichtung inkl. der Karrieremöglichkeiten vor. Der gemeinsame Zukunftstag ist dazu als ein weiteres Instrument dieser Aktivitäten zu nennen.

In der Vergangenheit wurden die Schulen im Vorfeld von uns angeschrieben und konnten ihr Interesse bekunden. Heute fragen die Schulen bei uns nach, ob auch in diesem Jahr der „Zukunftstag“ stattfindet. Mittlerweile sind die Plätze bei den Schülerinnen und Schülern sehr begehrt und schon sehr früh auch ohne Anwerbung vergeben.

- Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit ist ein weiteres wichtiges Projekt und wird individuell in jedem Haus erarbeitet und umgesetzt. Exemplarisch ist hier die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle zu nennen. Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mitarbeitende wurden im Vorfeld nach ihren Bedürfnissen gefragt. Zum einen konnte für die Bewohnerinnen und Bewohner eine noch bedürfnisorientiertere Versorgung erreicht, zum anderen für Mitarbeitende eine längere Zeit der Regeneration ermöglicht werden.
- Ein weiterer Baustein ist die Eröffnung einer Schülerstation, welche zum 01.02.16 ihre Arbeit aufgenommen hat. Hier sollen die Auszubildenden die Möglichkeit erhalten, sich an den theoretischen Vorgaben der Schule zu orientieren und das erlernte Wissen unter fachlicher Anleitung in dem Pflegealltag umzusetzen. Die Auszubildenden im letzten Lehrjahr werden auf dieser Station die Möglichkeit erhalten, sich intensiv auf die Aufgaben als zukünftige Fachkraft einzustellen, so dass sie nach dem Examen nicht in eine Überforderungssituation geraten und, wie leider für den Beruf des Altenpflegers bekannt, überdurchschnittlich früh in ein anderes Berufsfeld wechseln. Wir erkennen hier auch die Chance, potentielle Stärken unserer künftigen Kollegen und Kolleginnen frühzeitig zu erkennen und diese gezielt zu fördern.
- Die regelmäßige Teilnahme an Berufsfachmessen ist ein weiterer Baustein unseres Projektes. Hier gehen wir mit unseren Auszubildenden jedes Ausbildungsjahres auf künftige Interessenten zu und spiegeln im „Face to Face Kontakt“ die positiven Aspekte des Berufsbildes der Pflegefachkraft.
- Insgesamt hat Ausbildung für uns eine hohe Bedeutung und wir achten auf eine stabile, festgeschriebene Anzahl Auszubildender in unserer Gesellschaft. Natürlich ist die eigene Ausbildungsstätte des Diakonie Kollegs im Verbund des Stephansstiftes dazu ein wesentlicher Baustein. Hier können Pflegeassistenten berufsbegleitend zur Fachkraft qualifiziert werden.

Diese Maßnahmen setzen ein innovatives und motiviertes Team voraus, welches mit hoher Überzeugung gemeinsam an diesen Zielen arbeitet und sich jeden Tag aufs Neue den Herausforderungen stellt. Ich möchte mich an dieser Stelle bei meinen Kollegen und Kolleginnen bedanken, die gesetzte Impulse annehmen und diese mit einem hohen Engagement verfolgen.

Renate Gerschkat- Grundmann, Diplom Pflegewirtin/FH, Heimleitung und Geschäftsführung Stephansstift Pflege und Seniorenwohnen Hannover

Mit diesem Beitrag wird keine qualitative Bewertung der Pflege und/oder der Betreuung in dieser Einrichtung durch die Heimaufsicht vorgenommen. Es muss sich bei diesem Angebot der Einrichtung auch um kein Alleinstellungsmerkmal handeln. Vielmehr ist dieses Angebot ein Beispiel für viele gute Lösungsansätze, um die Bedürfnisse von auf stationärer Pflege angewiesenen Bewohnern zu begegnen.