

Belastungsfaktor „Einspringen“ Wie können wir entlasten?

Judith Heepe

Pflegemanagerin

Fachkräftemangel

- Der Fachkräftemangel in vielen Industrienationen ist kein neues Problem.
- Gerade im Gesundheitsbereich war die Entwicklung absehbar.
- Der demografische Wandel führt zu einer Eskalation, die letztlich in vielen Branchen eine Weiterentwicklung blockiert.

Pflegefachkraftmangel

- Im Gesundheitsbereich wurde dabei kontinuierlich an bestehenden Strukturen und Hierarchien festgehalten.
- Eine strukturierte Ambulantisierung kann die Situation kurzfristig entspannen, bedeutet aber auch, dass für die Entwicklung neuer Versorgungsstrukturen Personal, insbesondere hoch qualifiziertes Personal, benötigt wird.

Der Teufelskreislauf

- Zu wenig Personal führt zu einer beständigen Überforderung.
- Die Überforderung veranlasst viele Pflegende in eine andere Profession zu wechseln.
- Je mehr Pflegende aber die Krankenhäuser verlassen, desto größer wird das Problem.

Maßnahmen

- Entlastung durch Service Mitarbeitende
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung
- Integration von internationalen Pflegenden
- Transparente und integrative Führungskultur
- Tariflich geregelte Vorgaben für „Mindestbesetzungen“
- Fördermaßnahmen für die Einstellung von Pflegenden
- Erhöhung von Ausbildungsplätzen

Arbeitnehmerüberlassung in der Pflege

- Die Leasingfirmen haben rasch den Bedarf erkannt.
- Sie stehen dabei nicht in der Verpflichtung, 24/7 eine Versorgung zu gewährleisten.
- Der Anreiz besteht in flexiblen Arbeitszeiten, einer flachen Hierarchie und in einer deutlichen besseren Bezahlung.

Einspringen als Belastungsfaktor

- Ein stets unsicherer Dienstplan führt dazu, dass Pflegende selbst in der Freizeit ständig vom Arbeitgebenden kontaktiert werden.
- Gerade bei knapper Besetzung und strikten Vorgaben, ist es aber häufig für die Leitung der einzige Weg die Patientenbetreuung sicherstellen zu können.
- Bei entsprechendem finanziellen Anreiz – analog den Leasingfirmen – wird das geplante Einspringen für viele Berufstätige attraktiv.
- Durch bereits im Vorfeld signalisierte Bereitschaft einzuspringen, werden Pflegende, die dies nicht wünschen, nicht mehr unnötig kontaktiert

Geld als Anreiz?

- Gerade im Pflegebereich wird dies stets in Frage gestellt.
- Sicherlich ist Geld alleine keine Lösung
- Die intrinsische Motivation – die impliziten Motive werden von Anreizen, die in der Tätigkeit selbst liegen, angeregt.
- Daher ist eine inhaltliche Gestaltung des Berufes durch Pflegenden grundlegende Voraussetzung, um diese in dem Beruf zu binden

Geld als Anreiz?

- Eine lebensphasenorientierte Gestaltung des Arbeitsplatzes ermöglicht zudem in unterschiedlichen Lebensphasen dennoch weiterhin in dem Beruf wirken zu können.
- Gerade im Pflegebereich wird der finanzielle Part nicht bedient – anders als bei anderen Mangelberufen, obwohl die Belastung allgemein anerkannt und gesehen wird.
- Geld ermöglicht dabei ein höheres Maß an Sicherheit, ggf. auch eine individuelle Arbeitsreduktion und ist in unserer Wahrnehmung natürlich auch ein Anerkennungsfaktor (je wichtiger / verantwortungsvoller der Beruf, desto höher die Bezahlung).

Das Zusammenspiel von impliziten und expliziten Motiven

- Implizite Motive liegen in der Tätigkeit selber und lenken und regulieren unser Verhalten.
- Explizite Motive beschreiben dagegen bewusste Bedürfnisse und Werte einer Person. Sie regulieren Verhalten über bewusste Ziele und Intentionen. Sie haben keinen bedeutsamen Einfluss auf Intensität und Ausdauer von Verhalten, sondern bedingen vorwiegend Entscheidungen für oder gegen konkrete Handlungsziele.

Fazit

- Eine Kombination von Maßnahmen ist erforderlich, um dem Mangel zu begegnen
- Geld ist dabei ein wesentlicher Anreiz, um den Beruf auch nach außen attraktiver zu gestalten
- Eine Entwicklung der ambulanten Strukturen ist sinnvoll, führt aber nur bedingt zu einem geringeren Bedarf an Personal
- Das Erreichen von wirtschaftlichen Zielen eines Gesundheitsunternehmens ist nur mit ausreichend Personal möglich