

Best Practice in der Pflege

Wertschätzung in der Praxis

Dipl.-Ing. (FH) Andrea Stickel

Der Pflegenotstand belastet nicht nur die Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind, sondern den gesamten Berufsstand. Wenn sich dauerhaft zu wenig Personal um zu viele Menschen kümmern muss, ist eine Überlastung mit gravierenden Folgen vorprogrammiert, die nicht selten zur Berufsunfähigkeit führt. Einen Ausweg verspricht das Konzept des Personaldienstleisters Jobtour medical, das den Arbeitsschutzpreis 2015 in der Kategorie „organisatorische Lösung, kleine und mittlere Unternehmen“ gewonnen hat. Wir zeigen die Erfolgsfaktoren des nachahmungswürdigen Projekts.



Foto: © Kzenon - Fotolia

Um würdevoll Pflege zu realisieren, gilt es den Pflegenden selbst mit Würde zu begegnen.



Maslowsche Bedürfnispyramide

Wer alte und kranke Menschen pflegt, trägt nicht nur eine hohe Verantwortung. Auch durch die zunehmende Arbeitsverdichtung sind Pflegerinnen und Pfleger besonders hohen Belastungen ausgesetzt. So leiden Menschen in so genannten „High-Touch“-Berufen besonders häufig unter emotionaler Erschöpfung und nachlassender Leistungsfähigkeit. Zudem kann die schwere körperliche Arbeit zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen.

Beschäftigte, die im Pflegebereich arbeiten, erfahren außerdem in unserer Gesellschaft häufig nicht die Wertschätzung, die ihnen gebührt. Durch die hohe Fluktuation und den hohen Krankenstand, kann sich eine Spirale aufbauen, bei der die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen ein immer höheres Arbeitspensum zu bewältigen haben.

Demografischer Wandel verschärft Pflegenotstand

Eine der dramatischen Konsequenzen ist, dass fast ein Drittel der Pflegerinnen und Pfleger in diesem Beruf nicht das Rentenalter erreicht. Und nicht zuletzt verschärft der demografische Wandel die Situation:

Immer mehr Menschen sind auf Pflege angewiesen – demgegenüber stehen immer weniger junge Leute, die sie pflegen können.

Was gilt es also angesichts dieser vielfältigen Herausforderungen zu tun? Der Personaldienstleister Jobtour medical initiierte das Projekt „Pflegebezogene Wertschätzung in der Zeitarbeit“, das mit dem Arbeitsschutzpreis 2015 ausgezeichnet wurde. Das Motto des Projekts lautet „Pflege darf Spaß machen und soll gesund sein“. Und so schnürte das Unternehmen ein umfassendes Paket an Zusatzleistungen für seine Beschäftigten, um seinem selbst gesteckten Ziel gerecht zu werden.

Was braucht der Mensch?

Um die Aktivitäten des Personaldienstleisters besser einordnen zu können ist es hilfreich, sich die Bedürfnispyramide des Psychologen Abraham Maslow vor Augen zu führen. Dabei wird – vereinfacht – deutlich, dass die Menschen nicht nur grundlegende Bedürfnisse nach Gesundheit und Sicherheit haben, die durch die Aktivitäten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes befriedigt wer-

den sollen. Darüber gruppiert sich auch der Drang nach sozialen Beziehungen (soziale Bedürfnisse) und nach Ansehen, Prestige, Wertschätzung (Individualbedürfnisse). Ganz oben steht das Streben nach Selbstverwirklichung.

Von der Basis aus, stellen sich die Bedürfnisse wie folgt dar:

1. Physiologische Bedürfnisse
2. Sicherheitsbedürfnisse
3. Soziale Bedürfnisse
4. Individualbedürfnisse
5. Selbstverwirklichung

Damit wird deutlich, dass Gesundheit und Sicherheit für den Menschen zwar essenziell sind – aber sich die Aktivitäten der Arbeitgeber nicht alleine darauf begrenzen sollten, wenn Menschen in der Pflege Wertschätzung entgegengebracht werden soll.

Dem Pflegenotstand mit unkonventionellen Lösungen begegnen

„Der zunehmende und aktuell hoch brisante Pflegenotstand hat mir ab der ersten Stunde unkonventionelle und sehr flexible Lösungen für meine Beschäftigten und Kunden abverlangt“, berichtet Geschäftsführerin Mirjam Rienth. So baute sie ihre eigenen beruflichen Erfahrungen durch ein Netzwerk aus und suchte verlässliche und kreative Mitstreiter für ihr Konzept der „Pflegebezogenen Wertschätzung“. Die Geschäftsführerin berichtet, dass insbesondere die Arbeitsmedizinerin Dr. Katja Zugenmaier maßgeblich an der Entwicklung und Umsetzung zur Verbesserung der Gesundheitssituation vieler Beschäftigter mit vorbildlichen Lösungskonzepten beteiligt war.

Ein wichtiger Aspekt ihres Konzepts deckt die Basis der gezeigten Bedürfnispyramide, also die physiologischen Bedürfnisse ab. Doch nicht nur klassische Gesundheitsthemen wie Tabakkonsum, Diabetes-Risiko, Ernährung oder Erholung und Urlaub werden angesprochen. Auch eine Realisierung von Auszeiten kann thematisiert werden.



Jobtour-Geschäftsführerin Mirjam Rienth

Sicher statt prekär

Dem Bedürfnis nach Sicherheit kommt der Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Anreizen entgegen mit

- außertariflichen Zulagen von bis zu 30%
- Spesen,
- Fahrgelder,
- Erholungsbeihilfen,
- Leistungsprämien,
- Weihnachts- und Urlaubsgeld, zinsfreie Darlehen,
- Finanzierungen für Weiterbildungen,
- kostenfreien Fortbildungen und
- unbefristeten Arbeitsverträgen.

In der Realität vieler Angestellten der Branche sind unbefristete Arbeitsverhältnisse leider keine Selbstverständlichkeit: In vielen Kliniken oder Heimen erhalten sie oftmals nur einen Zweijahresvertrag, wodurch Zukunftsängste vorprogrammiert sind. Zudem kann das Problem der Überschuldung bei Jobtour offen angesprochen und Lösungen können aufgezeigt werden. Mitarbeitern mit physischen Einschränkungen (z.B. nach einem Arbeitsunfall) werden alternative Einsatzmöglichkeiten und Umschulungen angeboten.

Ein weiterer Baustein ist das „Jobtour Versorgungswerk“. Dieses umfasst etwa eine bessere Absicherung der Arbeitnehmer:

So schließt der Arbeitgeber für sie private kranken- und zahnärztliche Zusatzversicherungen ab, bietet Krankengeld-Zusatzzahlungen und eine Altersvorsorge ohne Gesundheitsfragen und Altersangabe. Es wurde durch Robert Zubcic, VorsorgeConcepte, individuell und maßgeschneidert entwickelt.

Mit zunehmenden Mitarbeiterzahlen – mittlerweile gehören mehr als 100 Festangestellte zu Jobtour medical – wuchs auch die Unterstützung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Zudem tragen andere Partner wie der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister das Konzept mit. Es dient dazu, Pflegekräfte zu entlasten und dem Berufsfeld neuen Aufschwung zu verhelfen. „Uns ist es ausgesprochen wichtig, unseren Pflegekräften mit großer Wertschätzung zu begegnen. Wir sind stolz darauf, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag aufs Neue leisten und welchen besonderen Herausforderungen sie sich verantwortungsvoll stellen. Wir helfen Pflegenden, ihre Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten. Daher umsorgen und fördern wir unsere Beschäftigten ganz besonders – fachlich wie persönlich. Wir motivieren und unterstützen sie mit gesundheitsfördernden Maßnahmen, sodass sie auch weiterhin die Kraft haben, zu pflegen“, erklärt Mirjam Rienth.

Der Mensch im Mittelpunkt

Jede Lebenssituation ermöglicht oder erfordert unterschiedliche Arbeitsmodelle, auf die der Personaldienstleister mit sogenannten individuellen „Jobtours“ eingeht. Etwa Teilzeit für Eltern, Kranke oder Rentner, Dauernachtwache oder einschichtige Dienste, damit sich die Beschäftigten nebenberuflich weiterbilden können. Anderen Kolleginnen und Kollegen ist in ihrer Lebensphase ein Maximum an beruflichen Erfahrungen wichtig: Sie haben die Möglichkeit, sich deutschlandweit einsetzen zu lassen. Ebenso sind Sabbatmonate zum Kräfteranken realisierbar.

Der Mitarbeiterstamm von inzwischen acht Personen im Büro, darüber hinaus

Über Jobtour medical

Jobtour medical ist ein medizinischer Personaldienstleister, der 2009 von Geschäftsführerin Mirjam Rienth gegründet wurde. Das Unternehmen agiert bundesweit, Sitz ist in Baden-Baden. Zu den mehr als 100 Festangestellten zählen medizinische Pflegekräfte, medizinische Verwaltungsangestellte, medizinische Servicekräfte, Honorarärzte, Arbeitsmediziner und klinische Ärzte.

www.jobtour.de

ein externes Team, bestehend aus Arbeitsmedizinern, Arbeitsrechtlern, Steuer- und Sozialversicherungsberatern, begleitenden Ärzten sowie Coaches und Referenten – alle sind täglich gefordert. Sie entwickeln die aktuellen Anfragen und Jobtours mit, begleiten diese und bilden sich selbst fort. „Hier biete ich gern Hilfe zur Selbsthilfe und Förderung jeglicher Art. Meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre eigenen, sich ständig verändernden Arbeitsbedingungen für sich positiv gestalten und anpassen, damit ihre Arbeit sinngemäß und motivierend bleibt“, sagt Jobtour-Geschäftsführerin Mirjam Rienth und zieht nach fast sieben Jahren Bilanz: „Die Wertschätzung und besondere Fürsorge für Arbeitnehmer ist in erster Linie keine Kostenfrage, sondern vor allem geprägt von sehr hohem menschlichem Einsatz.“

Autorin

Dipl.-Ing. (FH)
Andrea Stickel,
Journalistin für Technik
und Wissenschaft (BJV)



andrea@stickel-online.net