

„Der tollste Beruf, den man sich vorstellen kann“

Interview mit Alexander Pröbstl, Pflegedirektor des Universitätsklinikums Bonn, und Maria Hesterberg, Recruiting internationale Pflegefachkräfte am Universitätsklinikum Bonn (UKB), zum Thema Fachkräftesicherung in der Pflege und der Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland.

G.I.B.: Wie erleben Sie die Fachkräftesituation in der Pflege am Universitätsklinikum Bonn?

Alexander Pröbstl: Wir haben einen hohen Bedarf an sehr qualifiziertem Personal, weil die Universitätskliniken die Aufgabe der Maximalversorgung wahrnehmen und damit die Komplexität bei der Versorgung der Patienten sehr hoch ist. Krankenhäuser der Maximalversorgung müssen technisch und personell so ausgestattet sein, dass eine Behandlung nach den höchsten medizinischen Anforderungen gewährleistet ist. Beim Case-Mix-Index, ein Indikator zu Ermittlung der durchschnittlichen Fallschwere, liegen wir deutschlandweit auf der zweiten Stelle. Die entsprechenden Pflegefachkräfte zu rekrutieren ist nicht ganz einfach.

G.I.B.: Es werden also viele spezialisierte Pflegefachkräfte benötigt.

Alexander Pröbstl: Ja, wir haben einen hohen Bedarf beispielsweise im Bereich der Intensivstationen. Wir müssen viele Spezialabteilungen mit entsprechend hochdifferenzierter medizinisch-technischer Ausstattung und entsprechend qualifiziertem Personal vorhalten. 25 Prozent der Beschäftigten im Uniklinikum, rund 2.000 Menschen, sind Pflegefachkräfte.

G.I.B.: Welche Maßnahmen ergreift das Universitätsklinikum Bonn, um inländische Fachkräftepotenziale zu nutzen und zu fördern?

Alexander Pröbstl: Wir haben die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht und zusätzliche Ausbildungsplätze für Kinderkrankenschwestern geschaffen, ein Bereich, in dem Fachkräfte extrem knapp sind.

Wenn man den Betreuungsschlüssel zugrunde legt, den der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA), das oberste Gremium der gemeinsamen Selbstverwaltung im Gesundheitswesen in Deutschland, vorgegeben hat, werden in Deutschland etwa doppelt so viele auf diesen Bereich spezialisierte Pflegefachkräfte

gebraucht, wie überhaupt auf dem Markt sind. Man hat also eine Regelung geschaffen, die im Grunde unerfüllbar ist.

G.I.B.: Wie viele Ausbildungsplätze für Pflegekräfte bietet das Universitätsklinikum Bonn derzeit insgesamt an?

Maria Hesterberg: Im Moment sind es 300.

G.I.B.: Neben der eigenen Ausbildung gewinnen Sie mithilfe des Projekts „Triple Win“ auch Fachkräfte aus dem Ausland. Wie gehen Sie dabei vor?

Maria Hesterberg: Wir arbeiten seit mehreren Jahren mit der ZAV, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit zusammen, die in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) für das Projekt Triple Win zur nachhaltigen Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland verantwortlich ist.

Es werden Fachkräfte in Drittländern, also Nicht-EU-Ländern, gesucht, die dann in einem staatlich geregelten Prozess nach Deutschland kommen können. Vorher findet in den Herkunftsländern jeweils ein Sprachkurs und ein Assessment statt.

Alexander Pröbstl: Wir rekrutieren den überwiegenden Teil unserer Fachkräfte aus dem Ausland über diesen Weg. Aus Gründen der Rechtssicherheit in der Zusammenarbeit mit den staatlichen Behörden in den Drittländern betrachten wir das als den sichersten Weg. Die Partner bei der ZAV haben eine sehr gute Expertise, sie stehen zum Beispiel in engem Kontakt mit der Arbeitsbehörde in Manila auf den Philippinen, die prüft, ob die Pflegekräfte, die wir anwerben, auch abkömmlich sind. Und erst wenn die Freigabe durch die dortige Landesbehörde vorliegt, finden Interviews mit den Kandidatinnen und Kandidaten statt. Wir werben also keine Kräfte aus Krankenhäusern in Drittländern ab, sondern rekrutieren die Kräfte immer in Zusammen-

arbeit mit den Behörden. Auf diese Weise ist auch der WHO-Kodex für die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte eingehalten.

G.I.B.: Wie sind die Erfahrungen mit den im Ausland gewonnenen Kräften am Bonner Uniklinikum?

Maria Hesterberg: Sehr gut! Wir haben mittlerweile Kräfte, die es in Führungspositionen geschafft haben. Sie übernehmen Aufgaben in der Pflegeleitung und in der Stationsleitung. Eine philippinische Pflegekraft arbeitet zum Beispiel als Stationsleitung und organisiert mit besten Deutschkenntnissen ihre Teams. Erste Kräfte qualifizieren sich zurzeit über zwei Jahre fachlich weiter, etwa zur Fachkrankenpflegekraft für Intensivpflege oder zur Operationstechnischen Assistenz.

Andere Kandidatinnen und Kandidaten befinden sich noch in Sprachkursen, weil sie einen langsameren Sprachfortschritt haben. Wir müssen also einige Kräfte stärker unterstützen als andere.

Alexander Pröbstl: Das zeigt, dass es eben nicht damit getan ist, die Menschen hierher zu holen und auf einen Arbeitsplatz zu setzen. Sondern es geht darum, sie auf vielfältige Weise zu begleiten, zum Beispiel auch im Umgang mit Behörden oder Banken. Wir sehen es als die Aufgabe des Arbeitgebers an, hier eine sehr enge Betreuung zu organisieren. Dazu gehört auch Hauswirtschaftsunterricht, weil viele banale Dinge wie Mülltrennung oder Ähnliches in den Herkunftsländern nicht bekannt sind. Wir kämpfen auch um jeden einzelnen, der sich schwer tut und etwa die Sprach-Prüfung oder Fach-Prüfung nicht besteht. Dann organisieren wir einen Wiederholungskurs, führen intensive Einzelgespräche, sorgen für Nachhilfe. Bei über 300 Pflegekräften, die wir in den vergangenen Jahren angeworben haben, haben wir einen Drop-out von maximal 15 Kräften.

G.I.B.: Wer übernimmt diese Aufgaben am Uniklinikum?

Alexander Pröbstl: Zuständig ist das Team von Frau Hesterberg. Sie ist Pädagogin und Pflegewissenschaftlerin und leitet das Bildungszentrums des UKB sowie das Team internationale Rekrutierung. Es gibt also eine eigene Abteilung, die sich nur um dieses Thema kümmert.

G.I.B.: Organisieren Sie auch die Sprachkurse selbst?

Maria Hesterberg: Entweder engagieren wir selbst Sprachlehrkräfte oder wir arbeiten mit der Volkshochschule Bonn oder mit anderen externen Sprachinstituten zusammen. Bei der Auswahl achten wir auf ökonomische Faktoren und natürlich die Lehr- und Lernqualität.

G.I.B.: Was sind die Chancen und Herausforderungen für internationale Teams in der Pflege?

Alexander Pröbstl: Auf manchen unserer großen Stationen mit insgesamt 70 Pflegefachkräften arbeiten Menschen aus acht Nationen nebeneinander. Am gesamten Klinikum arbeiten Menschen aus rund 100 Ländern. Internationale Teams sind bei uns Standard.

Manchmal bestehen noch sprachliche Hemmnisse, sodass sich mitunter in englischer Sprache verständigt wird. Aber wir haben auch Teams, die seit zehn Jahren zusammenarbeiten, bei denen es keine sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten mehr gibt, wobei das Zusammenarbeiten immer wieder neu zu lernen ist. Das ist aber etwas, was Teamarbeit grundsätzlich mit sich bringt.

Eine Herausforderung ist auch, dass die Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland kulturell bedingt anders mit den Patienten umgehen. Die offene und direkte Kommunikation der Deutschen ist einer philippinischen Krankenschwester völlig fremd. Sie versteht anfangs nicht, dass eine klare Antwort erwartet wird und keine höfliche Umschreibung. Wir beschäftigen im Lehrbetrieb Psychologen, die sich mit solchen kulturellen Themen auseinandersetzen. Sie vermitteln ausländischen wie auch einheimischen Fachkräften, dass es kulturelle Unterschiede gibt.

G.I.B.: Die Arbeitsbedingungen in der Pflege stehen immer wieder im Fokus gesellschaftlicher und politischer Diskussionen: Zeitdruck, Personalmangel, hohe Arbeitsbelastung, unzureichende Entlohnung. – Müssen Pflegeberufe attraktiver werden? Und wenn ja, wie kann das gelingen?

Maria Hesterberg: Das ist ein Thema, über das wir schon 20 Jahre sprechen: Wie kann man den Pflegebe-

ruf attraktiver machen? Was dann immer wieder als Erstes angeführt wird, ist die Bezahlung. Als Mitglied dieser Berufsgruppe muss ich sagen: Das ist ein Argument, das tatsächlich nicht mehr gilt –, zumindest nicht für die Häuser, die tariflich gebunden sind.

Wichtiger ist die allgemeine Wertschätzung dieser Berufsgruppe – und die entsteht nicht nur über das Monetäre, sondern über andere Faktoren. Das Ansehen der Berufsgruppe in der Öffentlichkeit ist sehr gut, die Anerkennung als hochinteressanter Fachberuf lässt immer noch zu wünschen übrig. Ich glaube, dass das ein ernst zu nehmendes politisches Thema ist.

Alexander Pröbstl: Der monetäre Aspekt spielt aber zwischen den verschiedenen Bereichen in der Pflege eine Rolle. Wir haben extrem unterschiedliche Vergütungen zwischen der stationären Krankenpflege und den Altenpflegeeinrichtungen. Hier hat die „Konzertierte Aktion Pflege“ der Bundesregierung Festlegungen getroffen, die zu einer Verbesserung führen könnten. In den tarifgebundenen Häusern sind wir, um in Schulnoten zu sprechen, auf einem befriedigenden Weg. Die aktuellen Tarifierhöhungen zum 1. Januar dieses Jahres betragen in den unteren Lohngruppen bis zu zwölf Prozent. Das ist enorm. Gegenüber manchen Altenpflegeeinrichtungen gibt es aber eine echte Schieflage.

Ich glaube, wir werden es schaffen müssen, dass die deutsche Pflege den internationalen Standard erreicht. International ist durchgängig eine Ausbildung über ein Studium Standard, das zu Bachelor- oder Master-Abschlüssen führt. Es gibt nur noch drei Länder in Europa, in denen die schulische Ausbildung zu den Pflegeberufen noch existiert. Im Rahmen der neuen generalistischen Ausbildungskonzeption, die ab dem nächsten Jahr umgesetzt wird, sieht die „Konzertierte Aktion Pflege“ nur ein Modell der dualen Ausbildung plus eine Förderung der hochschulischen Ausbildung vor. Das kann aber nur ein erster Schritt sein. Mit einer Hochschulqualifikation und damit auch einer Neuverteilung der Aufgaben und Inhalte würde es zu einer Besserstellung der Pflege in Hinblick auf die

Wertschätzung und Anerkennung des Berufs kommen. Dieser Prozess dauert aber sicher noch zehn Jahre.

G.I.B.: Sie sprachen die „Konzertierte Aktion Pflege“ der Bundesregierung an. Danach soll bundesweit nach Tarif bezahlt, ein am Bedarf orientierter Personalschlüssel eingeführt, die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte beschleunigt und die Zahl der Auszubildenden und Ausbildungseinrichtungen gesteigert werden. Gibt es Dinge, die sie für die Fachkräftesicherung darüber hinaus für wichtig halten?

Alexander Pröbstl: Zunächst einmal bin ich ein großer Fan dieser Aktion. Der Schritt, eine Vielzahl von Überlegungen zusammenzubringen, ist sehr wichtig und richtig. Das ist eine Riesenchance für die Gesellschaft und letztendlich für die Patienten. Denn es geht am Ende um die Frage, wie viel Geld wir für die Versorgung der Patienten ausgeben wollen.

Darüber hinaus denke ich, müssen wir berufspolitisch durch die in Nordrhein-Westfalen neu zu errichtende Pflegekammer sehr viel selbstständiger die Krankenpflegeinhalte regeln. Wenn es uns nicht gelingt, dass die Fachkräfte die Krankenpflegeinhalte selbst in die Hand nehmen, werden wir aus der inhaltlichen Diskussion nie herauskommen. Zum Glück hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen die Befragung der Pflegenden im Oktober und November 2018 auf den Weg gebracht, bei der die Mehrheit für die Einführung einer Pflegekammer gestimmt hat. Jetzt geht es darum, dass wir etwas daraus machen.

Außerdem denke ich, dass es wichtig ist, dass wir für die Pflege Personalbedarfsbemessungsinstrumente entwickeln, mit denen wir objektivierbar die Bedarfe festlegen. Wir haben bisher keine sauberen Definitionen, wann gute Pflege beginnt und wann man von schlechter Pflege sprechen muss. Bisher wissen wir nur, dass etwas nicht stimmen kann, wenn sich Patienten beschweren, Pflegekräfte über Überforderung klagen und ihnen die Arbeitsbedingungen unmenschlich erscheinen. Aber objektiv messen können wir es nicht. Wenn wir ein solches Instrument entwickeln, wird auch Zu-

friedenheit unter den Pflegekräften entstehen, wenn sie die definierten Leistungen erbringen. Die relativ neue Profession der Pflegewissenschaft wird hier einen Beitrag leisten müssen und die Politik muss die Mittel für entsprechende Studien zur Verfügung stellen.

G.I.B.: Zur leichteren Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland soll eine zentrale Servicestelle für berufliche Anerkennung in Münster aufgebaut werden. Ist das aus Ihrer Sicht eine richtige Maßnahme?

Alexander Pröbstl: Frau Hesterberg steht mit der bisher zuständigen Stelle der Bezirksregierung, dem Landesprüfungsamt in Düsseldorf, in engster Verbindung. Wir arbeiten durch die Anerkennungsverfahren für die von uns angeworbenen Pflegekräfte seit vielen Jahren zusammen. Das Bildungszentrum des UKB ist berechtigt, die Prüfung assistierend mit der Bezirksregierung durchzuführen. Die Schlagzahl der Einrichtung in Düsseldorf hat sich in den letzten Jahren erheblich verbessert. Wir hatten zuletzt eine sehr zufriedenstellende Zusammenarbeit und haben viele Probleme gemeinsam lösen können. Durch die Schaffung der zentralen Servicestelle besteht die Chance, einen weiteren Optimierungsschritt hinzubekommen.

G.I.B.: Welche Gründe sprechen dafür, sich für einen Pflegeberuf zu entscheiden?

Alexander Pröbstl: Das ist der tollste Beruf, den man sich vorstellen kann. Seitdem ich die Entscheidung getroffen habe, mich in der Erstausbildung als Krankenpfleger ausbilden zu lassen, habe ich mir immer wieder gesagt: Diese direkte Arbeit mit Menschen, diese sehr persönliche und vertrauensvolle Aufgabe macht die Krankenpflege zu einem Beruf, der sehr viel Spaß macht. Die tagtägliche Arbeit mit Menschen und das Gefühl, dass man etwas bewegen kann, dass man Menschen in allen Lebensphasen mit hoher Kompetenz und mit Fachwissen begleiten kann – das kann kaum ein anderer Beruf ähnlich erfüllen.

Maria Hesterberg: Mir geht es ähnlich. Ich glaube auch, dass das in der Außendarstellung etwas mehr in den Vordergrund gerückt werden muss. Die Kombination aus Arbeit mit den Menschen, aus der intensiven Begegnung in Verbindung mit der sehr anspruchsvollen Ausbildung und hochentwickelter Technik – das ist etwas, was für den Beruf spricht.

G.I.B.: Spielen auch die Weiterbildungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten in dem Beruf eine Rolle?

Maria Hesterberg: Ich finde, im Pflegeberuf hat man so mannigfaltige Möglichkeiten wie in kaum einem anderen Ausbildungsberuf. Dass man sich in viele Richtungen entsprechend den eigenen Schwerpunkten und Vorlieben entwickeln kann – das Spektrum ist da unglaublich weit, das ist leider etwas, was wenigen im Detail bekannt ist.

Gut qualifizierte Pflegekräfte können bis zu fünfeinhalbtausend Euro verdienen. Man kann also herausragende Karrieren machen. Das wissen die Menschen oft nicht.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Carsten Duif, Tel.: 02041 767178, c.duif@gib.nrw.de

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

KONTAKTE

Alexander Pröbstl, Pflegedirektor, Vorstand Pflege und Patientenservice
Universitätsklinikum Bonn (AöR)
Venusberg-Campus 1, 53127 Bonn
Tel.: 0228 28716671, pflegedirektion@ukbonn.de

Maria Hesterberg, Dipl.-Pflgewissenschaftlerin, Rekrutierung internationaler Pflegekräfte
Universitätsklinikum Bonn (AöR)
Bildungszentrum/Bildungsbereich Fortbildung
Venusberg-Campus 1, 53127 Bonn
Tel.: 0228 28719258, maria.hesterberg@ukbonn.de