

Pflege in der Krise

Fachkräftemangel und verzögerte Zahlungen der Behörden: Gründe und Lösungsansätze für Insolvenzen von Pflegeeinrichtungen

Von Max Grinda

Die Pflegebranche leidet seit mehreren Jahren unter einem eklatanten Mangel an qualifizierten Beschäftigten. Dies sorgt für große Schwierigkeiten, denn viele Einrichtungen sind von der Insolvenz bedroht, da sie nicht über eine ausreichende Personaldecke verfügen, um eine rentable Auslastung zu gewährleisten. Der Fachkräftemangel ist somit der Grund für die Probleme der Branche und fungiert gleichzeitig als Hebel, um drohende Schließungen zu verhindern.

Erhebungen zeigen: Deutschlandweit sind zahlreiche Einrichtungen von einer drohenden Schließung betroffen. Im vergangenen Jahr sahen sich 200 Pflegedienste mit 10.500 Versorgungen sowie 300 stationäre Einrichtungen mit etwa 22.000 Plätzen gezwungen, Insolvenz anzumelden. Dies ist ein deutlicher Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Auch der Arbeitgeberverband berichtet von mehr als 800 Insolvenzen, Schließungen und Einschränkungen der Pflegeangebote. Es gilt, diesen Umstand zu beseitigen, da der Pflegebedarf sogar noch weiter ansteigen wird.

Als Hauptauslöser der aktuellen Krisensituation fungiert der Fachkräftemangel. Hierbei geht es vor allem darum, die richtigen Arbeitskräfte im passenden Bereich einzusetzen, für den sie qualifiziert sind. Dane-

ben kämpfen viele Einrichtungen mit finanziellen Problemen. Vor allem auf Seiten der Politik, der Sozialbehörden und der Pflegekassen fehlt es hier an Angeboten. Preissteigerungen werden nicht anerkannt und offene Rechnungen oftmals deutlich verspätet durch Behörden beglichen – mit problematischen Folgen für die Liquidität. Pflegeunternehmen und -dienste verfügen häufig nicht über die Mittel, um ihre Leistungen im erforderlichen Umfang anbieten zu können. Sie müssen die Differenz der aktuellen Pflegesätze zu den erhöhten Preisen vorstrecken, was sich unter anderem auf die Liquidität auswirkt.

Es wäre hilfreich, wenn Pflegekassen ebenfalls einen Beitrag zu den Aufwendungen für das Recruiting geeigneter Fachkräfte leisten würden.

Strategien zur Kosteneinsparung: Um die Liquidität zu sichern, lassen sich verschiedene Ansätze nutzen. So lassen sich Kosten an verschiedenen Stellen reduzieren, etwa indem Einrichtungen mithilfe

eigener Handwerker und Hausmeister dafür sorgen, dass Betten nach dem Ableben von Bewohnern schnell wieder belegt werden oder zeitnah neue Bewohner in ein Zimmer einziehen können. Darüber hinaus bietet auch das Recruiting die Chance, durch eine Bündelung von Maßnahmen mit geringeren Kosten effizient für das eigene Haus als Arbeitgeber zu werben. Hierfür ist es ratsam, die bisherigen Tools und Prozesse zu prüfen und festzustellen, welche Kanäle die meisten Bewerber ins Haus bringen und wie viele davon am Ende tatsächlich zu Mitarbeitern werden. Durch die Quantifizierung der Recruiting-Ergebnisse lässt sich offenlegen, an welchen Stellen verbessert werden kann und wo man als Arbeitgeber bereits erfolgreich agiert.

Konzepte für die Personalsuche in der Pflege: Um eine möglichst große Reichweite zu erzielen und gleichzeitig die richtige Zielgruppe zu erreichen, sollten verschiedene Recruiting-Tools eingesetzt werden. Hier kommt es auf die passende Zusammensetzung einzelner Maßnahmen an. Außerdem hilft es oft, die Strategien von Wettbewerbern in Augenschein zu nehmen und zu prüfen, wie sich ein Unternehmen hiervon abheben kann. Wer aus dem Wettbewerb herausragt, hat die besten Chancen, auch wahrgenommen zu werden. In der heutigen Zeit ist es wichtiger denn je, ein positives



Digitalisierte Prozesse wie One-Click-Bewerbungen erhöhen in der Regel die Anzahl an eingehenden Bewerbungen.

Foto: Fotolia/goodluz

Image aufzuweisen, um qualifizierte Kandidaten von sich zu überzeugen. Eine starke Arbeitgebermarke sichert einem Unternehmen nicht nur kurz-, sondern auch langfristige Mitarbeiter. Bei vielen Arbeitgebern aus der Pflege besteht hier allerdings noch Nachholbedarf. Statt standardisierter Verfahren und generisch formulierter Stellenausschreibungen ist es überzeugender, einen authentischen Einblick in den Arbeitsalltag der eigenen Belegschaft zu bieten. Zudem gilt es, den Bewerbungsprozess möglichst niedrigschwellig zu gestalten. Digitalisierte Prozesse wie One-Click-Bewerbungen und die Option, Dokumente und Zeugnisse einfach hoch-

zuladen, erhöhen in der Regel die Anzahl an eingehenden Bewerbungen.

Verantwortung und Beteiligung des Gesetzgebers: Die Verantwortung, die Umstände in der Pflege zu verbessern und Unternehmen vor dem Aus zu bewahren, sollte nicht nur bei den Akteuren selbst liegen. Gesetzgeber und Pflegekassen haben ebenfalls die Pflicht, aktiv zu werden.

So wäre es hilfreich und würde Pflegeunternehmen nachhaltig unterstützen, wenn Pflegekassen ebenfalls einen Beitrag zu den Aufwendungen für das Recruiting geeigneter Fachkräfte leisten und sich an den

anfallenden Kosten beteiligen müssten.

Dazu empfiehlt es sich, die Regulierungen der Branche umzugestalten, um Veränderungen anzuregen und die Situation in der Pflege zu verbessern. Auch eine Kooperation mit den Pflegekassen ist erforderlich, um die Hürden für eine optimale Pflegearbeit zu beseitigen. Hierbei helfen Initiativen und Forderungen seitens der Branchenakteure.

Der Autor Max Grinda ist, gemeinsam mit Felix Hahnwald, Geschäftsführer von FM Recruiting mit Sitz in Hannover. fm-recruiting.de

Ein starkes Team für Pflege und Hygiene

Tork und Tena präsentieren digitale Lösungen auf der ALTENPFLEGE 2024

Mit dem kostenfreien Tork VR-Händehygiene-Training für Pflegeeinrichtungen werden ordnungsgemäße Abläufe von Händewaschen und -desinfizieren virtuell in einer realistischen Umgebung geschult. Die interaktive Simulation wurde speziell entwickelt, um die **Händehygiene-Schulungen** ansprechender und inspirierender zu gestalten und gleichzeitig das Pflegepersonal gezielt mit den Fähigkeiten auszustatten, die es braucht, um die Händehygiene sicherzustellen. Obwohl sie sich in einer virtuellen Welt befinden, sehen sich die Anwender:innen mit realen Arbeitssituationen konfrontiert und praktizieren Händehygiene mit ihren eigenen Händen. Ihre Erfahrungen können so direkt aus der virtuellen in die reale Welt übertragen werden.

Das interaktive Training bietet eine unkomplizierte und praktische Methode für die Auffrischung von Hygienewissen und -vorgaben und ermöglicht es dem Fachpersonal, Händehy-

giene intensiv zu trainieren und dadurch in der Praxis zu verbessern. Das Trainingsprogramm wurde in Zusammenarbeit mit führenden, internationalen Hygienefachleuten entwickelt und basiert auf der WHO-Empfehlung „Meine 4 Momente der Händehygiene für Pflegeeinrichtungen“.

Digitale Lösung zur präzisen Beurteilung der Kontinenz: Um jeden Bewohner individuell pflegen zu können, ist eine präzise Beurteilung der

Kontinenz von zentraler Bedeutung. Tena SmartCare Identifi ist eine digitale Lösung, die das Miktionsverhalten eines Bewohners über 72 Stunden aufzeichnet und die Entleerungsgewohnheiten präzise protokolliert.

Bestehend aus dem Tena SmartCare Identifi Logger und der hoch saugfähigen, bequemen Tena SmartCare Identifi Sensor Wear, die das gewohnte Inkontinenzprodukt für den Monitoring-Zeitraum ersetzt,

werden Miktionen über die integrierten Sensoren der Einweg-Vorlagen registriert und durch den wiederverwendbaren Tena SmartCare Identifi Logger protokolliert.

Die detaillierten Daten helfen Pflegekräften bei der **Erstellung individueller Versorgungspläne**, fördern die Lebensqualität der Bewohner und ermöglichen die Auswahl des richtigen Inkontinenzprodukts. Tena SmartCare Identifi liefert wertvolle Erkenntnisse etwa zu der Frage, wann der Bewohner Unterstützung beim Toilettengang braucht, welche Produkte er benötigt und wann sie zu wechseln sind. Ein Produkt mit der richtigen Saugstärke erhöht den Komfort und beugt Auslaufen sowie Hautreizungen vor. Außerdem sinken so Produktverbrauch und Umweltbelastung, heißt es in der Pressemitteilung.



Mit dem Tork VR Händehygiene Training werden Abläufe von Händewaschen und -desinfizieren interaktiv geschult.

Foto: Tork

Leitmessen 2025 in Nürnberg

Vom 8. bis 10. April ist NürnbergMesse Veranstalter

Die ALTENPFLEGE, Leitmesse der Pflegebranche, setzt auch 2025 ihre Erfolgsgeschichte fort. Neu ist, dass Eigentümer Vincentz Network GmbH & Co. KG die Fachmesse gemeinsam mit der NürnbergMesse als neuem Veranstaltungspartner durchführen wird, die damit die Deutsche Messe AG ablöst. Vincentz Network und die NürnbergMesse vertiefen damit ihre langjährige erfolgreiche Zusammenarbeit. Der etablierte Turnus an den zwei Standorten Nürnberg und Essen wird dabei weitergeführt, um Besucherzielgruppen im bevölkerungsreichen Süden Deutschlands und dem Ballungszentrum Ruhrgebiet gleichermaßen zu bedienen.

Der begleitende Messekongress, der die führenden Köpfe aus Politik, Verbänden, Fachgesellschaften und Praxis zusammenbringt, bleibt dabei unter Federführung von Vincentz Network zentraler Bestandteil der wichtigsten Branchenplattform. Hier werden die Weichen

für die professionelle Altenhilfe für morgen gestellt und Lösungen für die großen Themen wie den demografischen Wandel, den daraus resultierenden Personalmangel oder die Digitalisierung diskutiert.

Für Unternehmen und Dienstleister mit Lösungen und Innovationen in diesem Branchenumfeld ergeben sich daraus weitere Wachstumschancen in einem Zukunftsmarkt mit hoher gesamtgesellschaftlicher Relevanz. Denn die ALTENPFLEGE als führende Fachmesse der Pflegebranche deckt alle Segmente der modernen Pflege ab.

Das Veranstaltungsteam der NürnbergMesse stellt sich vom 23. bis 25. April 2024 auf der ALTENPFLEGE in Essen unter dem Claim „who CAREs? me!“ der Community vor und freut sich auf den Austausch mit Ausstellern und Besuchern in den Hallen und auf dem eigenen Messestand in Halle 7.

Halle 7, Stand F 09

Halle 5, Stand C21, tork.de