

Beruf & Karriere



Pflegeberufe

Ein Portal hilft, gezielt Fachkräfte zu suchen

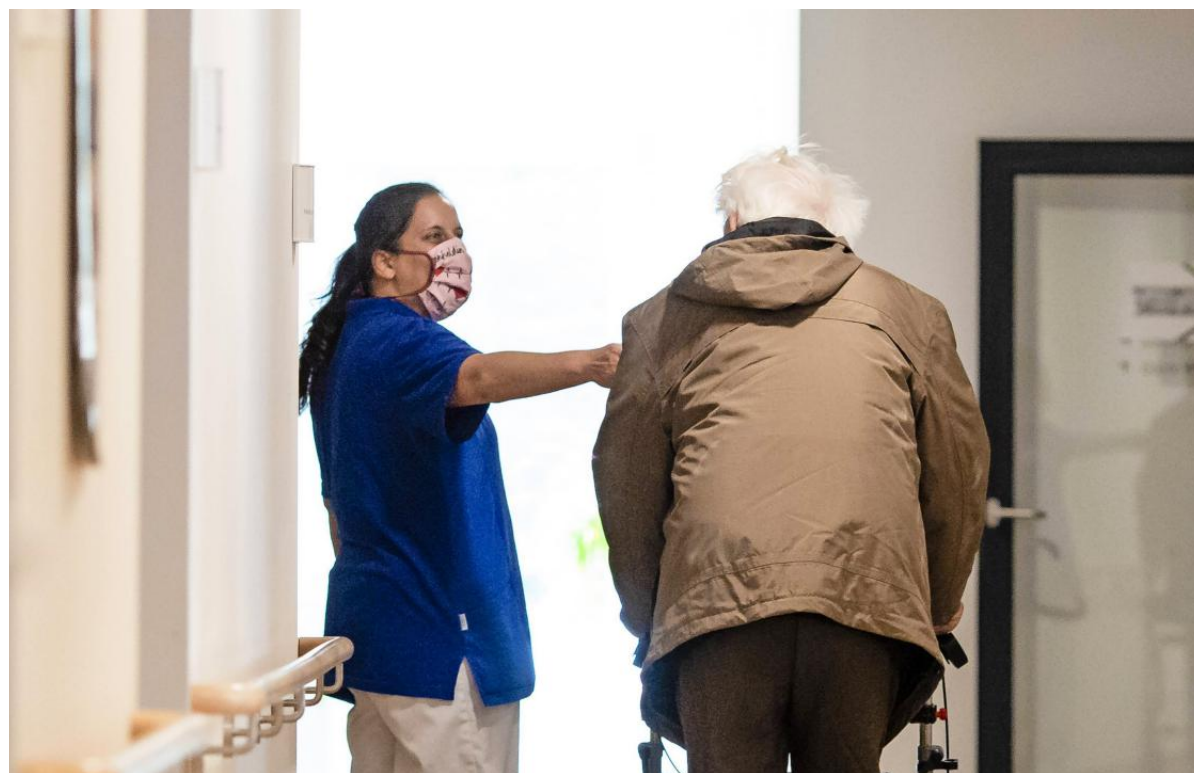
Qualifiziertes Pflegepersonal zu finden, ist nicht nur seit Beginn der Corona-Krise eine schwierige Aufgabe etwa für Personalverantwortliche in Krankenhäusern. Sie gehen auf Kandidaten zu und prüfen Initiativbewerbungen. Eine neu eingerichtete Plattform soll helfen, ehemalige Pflegefachpersonen zurückzugewinnen.

Von Laila Hadar

STUTTGART. Im März meldeten sich etwa 80 Interessierte beim Klinikum Esslingen, die „irgendwie“ helfen wollten. Manche hatten ihre Aufgabe verloren, wie Erzieher. Andere waren gelernte Pflegekräfte, aber seit Jahren aus dem Job raus. Letztlich hat kein Kontakt zu einer Festanstellung geführt, sagt Unternehmenssprecherin Anja Dietze. Spätestens wenn es konkret wurde und um den Beginn der Tätigkeit ging, sprangen alle Bewerber ab, weil sie dann doch keine Zeit hatten oder es so viele Neuerungen in der Pflege gibt.

250 Rückkehrer im Klinikum Stuttgart

Anders im Klinikum Stuttgart. „Wir haben Pflegekräfte gesucht, die bereits Erfahrungen in der Intensivpflege besitzen, und sie gezielt telefonisch oder schriftlich angesprochen“, erläutert Pflegedirektor Oliver Hommel. Die Kandidaten hatten inzwischen eine andere Tätigkeit in der Organisation des Klinikums, etwa im Controlling oder der IT. Andere hatten allerdings auch den Arbeitgeber verlassen. 25 Rückkehrer in die Pflege konnte Hommel verzeichnen.



Pflegefachkräfte sind in Heimen und Kliniken sehr gefragt. Diese beschreiten verschiedene Wege, Personal zu bekommen. FOTO: DPA/FRANK MÖLTER

Pflegeheime auf der Suche nach Fachkräften

Auch Alten- und Pflegeheime hatten zu Beginn der Corona-Pandemie Anfragen von ehemaligen Pflegekräften. Dies sagt auch Gisela Dürr, Kommunikationsleiterin des privaten Pflegeheimbetreibers Compassio, der vor allem in Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz 35 Seniorenzentren betreibt.

Das scheinen auf ersten Blick nicht viele zu sein – lediglich ein Prozent der 2500 Pflegekräfte, die sonst im Katharinenhospital, dem Olgahospital sowie dem Krankenhaus Bad Cannstatt tätig sind. Doch die meisten waren gefragte Intensivpfleger.

Weil sich die großen Befürchtungen hinsichtlich der Pandemie

„Wir haben Mitte März die Aktion „Helfende Hände“ ins Leben gerufen. Wir erhielten vereinzelt Rückmeldung von Pflegefachkräften in Elternzeit, die ihre Unterstützung angeboten haben.“ In überwiegender Anzahl hätten sich jedoch fachfremde ehrenamtliche Helfer gemeldet.

nicht bewahrheitet haben, sei das Klinikum Stuttgart letztlich mit weniger Unterstützung ausgekommen, so der gelernte Pfleger und studierte Pflegemanager. Allerdings wüsste die Klinikumsorganisation jetzt auch, wo sofort zusätzliche Fachkräfte zu finden seien, wenn es eine zweite große Corona-Welle geben sollte.

„Die Idee zur Plattform kommt von EasySoft, wir haben den Ball sofort aufgenommen“, kommentiert Peter Bechtel, Vorstandsvorsitzender des Bundesverbands Pflegemanagement, die Initiative. Seine Bitte an alle gelernten Pflegefachpersonen, die aktuell nicht im Dienst sind, ist, mitzumachen und zu helfen.

Die Software für die Plattform wurde kostenfrei zur Verfügung gestellt, um schnell einen Nutzen zu bieten. Wie sich diese Idee eventuell auch nach der Corona-Krise für dauerhafte Beschäftigungen etablieren werde, müsse dann der Bundesverband beurteilen, heißt es vonseiten des IT-Unternehmens.

Praktische Erfahrung offenbart Optimierungsbedarf

Hommel, der zugleich Vorsitzender der baden-württembergischen Landesgruppe im Bundesverband Pflegemanagement ist, weiß, dass es fast allen Krankenhäusern ähnlich ging: Alle haben nach zusätzlicher Unterstützung für die Pflege gesucht, viele sind fündig geworden und nur wenige waren auf die rasche Hilfe angewiesen.

„Jede Klinik hat Notfallpläne für Katastrophen“, erläutert er, zum Beispiel für Großbrände, einen Amoklauf oder Pandemien. Doch die praktische Erfahrung zeige Optimierungsbedarf in der Planung: „Wir haben Lebensmittel für zehn Tage auf Vorrat, genauso wie viele Medizinprodukte.“

Allerdings habe man die Abhängigkeit bei Schutzmasken und -kleidung unterschätzt. Als es ganz eng wurde, hatte die Klinik noch Vorrat für wenige Tage. Doch die Beschaffungsabteilung habe einen Weg gefunden und die Mitarbeiter hätten immer ausreichende Schutzausrüstung gehabt, so der Pflegedirektor.

Serie: Fortbildung

Hochwasser verstehen und bewältigen

STUTTGART. „Hochwasser: Vorkahrungen und Maßnahmen der öffentlichen Verwaltung“ lautet der Titel eines Seminars der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie am 6. Juli in Stuttgart. Die Veranstaltung vermittelt Informationen über Entstehung und Auswirkungen eines Hochwassers sowie Strategien zu seiner Bewältigung. Möglichkeiten zur Notfallplanung werden ebenso thematisiert wie Fragen rund um die Themen Bestandserhebung und Planungsgrundsätze.

Das Angebot richtet sich an Bürgermeister, Feuerwehrkommandanten sowie Leiter von Ortspolizeibehörden, Ordnungsämtern und den Unteren Katastrophenschutzbehörden. Die Teilnahmegebühr beträgt 218 Euro. (dh)

MEHR ZUM THEMA
Genauere Informationen zum Tagesseminar finden Sie unter:
<https://kurzelinks.de/bowu>

Kurz notiert

Handeln für den Betrieb sichert Hinterbliebenenrente

STUTTGART. Ein Arbeitnehmer, der bei dem Versuch ums Leben kommt, ein selbst verursachtes Feuer zu löschen, behält den Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung. So entschied das Landessozialgericht (LSG) und sprach der Witwe eine Hinterbliebenenversorgung zu. Damit bestätigte das LSG ein Urteil des Sozialgerichts Reutlingen. Es wertete das Bemühen, die Ausbreitung des Feuers im Betrieb zu verhindern, höher als die Schuld des Arbeitnehmers, der verbotenerweise geraucht hatte. (sta)

Forscher geben Empfehlungen für das Management in Krisenzeiten

Universität Mannheim untersucht Verhalten von Führungskräften

MANNHEIM. Forscher der Universität Mannheim haben in zwei Projekten das Verhalten von Unternehmensbeziehungsweise deren Führungsmittgliedern in Krisenzeiten untersucht. „Die Studienergebnisse können Praktikern helfen, in der Corona-Krise die richtigen Entscheidungen zu treffen“, so eine Sprecherin. Die Studien umfassten dokumentierte kurze und längere Krisenfälle in einem Beobachtungszeitraum von vor etwa 20 Jahren bis in die Gegenwart.

Geschäftsführer, die versuchen, Schuld abzuweisen

Für die erste Studie haben die Forscher der Fakultät Betriebswirtschaftslehre, Fachbereich Management, sich mit Kollegen aus Deutschland sowie aus China zusammengetan. Beteiligt waren auch Identitäts- sowie Verhaltensforscher. In dem Projekt untersuchten sie, welchen Einfluss Selbstüberschätzung von Geschäftsführern auf ihr Handeln in Krisenzeiten hat.

Die Studienergebnisse zeigen, dass Geschäftsführer, die sich selbst überschätzen, besonders schlecht in der Lage sind, ihr Unternehmen in Krisenzeiten wieder auf Kurs zu bringen. Sie versuchen, die Schuld auf

ungünstige Einflüsse zu lenken oder die Dramatik der Situation herunterzuspielen. Beides führt dazu, dass dieser Managertyp weiterhin vom Erfolg der bisherigen Strategie überzeugt ist. Daher sehen diese Führungskräfte weniger Notwendigkeit für Veränderung. Im Endeffekt wird es ihnen dadurch weniger gut gelingen, die Erfolgsspur des Unternehmens wieder zu erreichen.

Im Gegensatz dazu zeigt die Studie jedoch auch, dass Selbstüberschätzung in Krisenzeiten durchaus positive Effekte auf den Restrukturierungserfolg haben kann. Stellt eine Firma zu Krisenzeiten einen solchen Managertyp als neuen Geschäftsführer ein, wird dieser keinen Grund haben, die Ursachen der Krise zu verkennen. Er wird die Restrukturierung des Konzerns stattdessen besonders zielstrebig vorantreiben, so die Wissenschaftler.

In einer zweiten Studie haben Wissenschaftler mit Kollegen mit deutsch-französisch-amerikanischen Hintergründen zusammen gearbeitet. Sie untersuchten, wie Familienunternehmer, Gründerfirmen und professionelle, breit gehaltene Konzerne mit plötzlich auftretenden, existenziellen Krisen umgehen. Außerdem wollten sie herausfinden, wie sich das Verhalten der

Unternehmenslenker auf die getroffenen Maßnahmen, sowie die Unternehmensleistung in der Krise auswirkt.

Gründer schießen häufig über das Ziel hinaus

Die Kernerkenntnis der Forscher ist, dass die jeweilige soziale Identität des Unternehmenslenkers maßgeblich die Reaktion auf die Krise prägt. Und die soziale Einbettung des Unternehmens wiederum bestimmt, wie diese Reaktion vom Umfeld aufgefasst wird.

„Einerseits zeigt sich, dass Gründer im Vergleich zu professionell gehaltenen Unternehmen dazu neigen, in Krisen besonders weitreichende Gegenmaßnahmen zu treffen“, sagt die Sprecherin der Universität. Sie würden damit häufig über das Ziel hinausschießen, sodass sie ihrem Unternehmen eher schaden als helfen. Die Forscher führen dieses Verhalten auf die besondere Bedeutung des Unternehmens für den Gründer zurück.

Im Gegensatz dazu zeigt die Studie auch, dass Familienunternehmen in Krisenzeiten besonderen Wert auf den Erhalt von Arbeitsplätzen legen. (raab)

Beamte müssen Anordnung auf Homeoffice hinnehmen

Dienstherr darf wegen Covid-19-Gefahr vorübergehend Einsatzort ändern

BERLIN. Der Anspruch von Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung wird nicht durch die Anordnung verletzt, vorübergehend den Dienst im Homeoffice zu leisten. Das hat das Verwaltungsgericht Berlin kürzlich in einem Eilverfahren entschieden.

In dem Fall hatte der Dienstherr einer über 60-jährigen Amtsinspektorin eines Bezirksamts in Berlin Ende März angeordnet, dass sie bis zum 17. April Dienst im Homeoffice zu leisten habe. Die Entscheidung sei aus Fürsorgegründen geboten: Wegen ihres Lebensalters habe die Beamtin ein erhöhtes Risiko für eine Covid-19-Erkrankung. Sie solle sich telefonisch für die Dienststelle zur Verfügung halten und ihr würden Arbeitsaufträge übertragen.

Die Beamtin sah dafür keine Rechtsgrundlage. Die innerbehördliche Regelung sehe lediglich vor, dass Homeoffice auf Antrag eines Beschäftigten angeordnet werden könne. Einen solchen Antrag habe sie aber nicht gestellt.

Das Verwaltungsgericht hat den Eilantrag zurückgewiesen (Beschluss der 28. Kammer vom 14. April 2020 (VG 28 L 119/20)). Die Richter entschieden, dass die organisatorische Maßnahme jedenfalls für einen begrenzten Zeitraum hin-



Ein privates Telefon würde genügen, wenn Beamte für kurze Zeit zu Hause arbeiten müssten. Dies entschied das Verwaltungsgericht Berlin. FOTO: DPA/THOMAS HENNING

zunehmen sei. Sie verletzte den Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung nicht, weil durch die Anordnung lediglich der Ort des Einsatzes und gegebenenfalls die konkreten Aufgaben für drei Wochen verändert würden.

Selbst wenn die Beamtin weder über die erforderliche Technik wie einen Arbeitscomputer oder ein Diensthandy verfügen sollte, führe dies noch nicht zu einer unzulässigen Trennung von Amt und Funktion. Denn in dem befristeten Zeitraum verbleibe ihr die übertragene

Funktion, und sie werde auch nicht aus dem Dienst herausgedrängt oder zu Untätigkeit in perspektivlosem Zuwartung genötigt.

Die Verwaltungsrichter billigten dem Dienstherrn zu, für einen so kurzen Zeitraum angesichts der Ausnahmesituation die amtsangemessene Beschäftigung auf bloße Rufbereitschaft und Übertragung einzelner Aufgaben im Homeoffice zu beschränken. Gegen den Beschluss kann Beschwerde beim Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt werden. (raab)