

# Wie das Haus Philippus neue Fachkräfte gewinnt

---

**W**er Nachrichten schaut und hört, kommt an einem Begriff sicher nicht vorbei:  
**„Fachkräftemangel“**

**N**icht nur, aber eben auch ganz besonders im Pflegebereich, und angesichts der demographischen Entwicklung wird uns dieses Problem sicher auch in Zukunft beschäftigen.

**W**as liegt eigentlich näher, als die Fachkräfte selbst auszubilden? Ist nicht die duale Ausbildung weltweit Vorbild für berufliche Bildung?

**D**och: Woher nimmt man die Bewerber\*innen? Wieviel Unterstützung und Begleitung ist nötig und möglich? Ist es machbar, dass alle Seiten profitieren: die Pflegebedürftigen, die zukünftigen Fachkräfte, die Mitarbeitenden und die Einrichtung?

**Z**iele sind eine gute Versorgung der Bewohner\*innen, junge Menschen eine Zukunftsperspektive zu geben, gut ausgebildete Fachkräfte zu rekrutieren, möglichst wenig Abbrüche, zufriedene Mitarbeitende und eine lohnende Investition in die Zukunft zu tätigen.

**I**m Folgenden wird das Konzept zur Mitarbeitengewinnung von Heimleiter Matthias Dürr, angewandt und erprobt im Haus Philippus, vorgestellt.

**D**er Anfang liegt in den Jahren 1984 bis 1988, als Herr Dürr PDL [Pflegedienstleiter] in einem kleinen Heim in Bad Krozingen war. Um den Fachkräftemangel entgegenzuwirken, förderte er die Einrichtung von Stellen für Zivildienstleistende und Freiwillige, die besonders betreut wurden.

**1988**, als er Heimleiter im Haus Philippus wurde, entwickelt er diesen Weg weiter.

**Das Haus Philippus** wurde 1956 erbaut, zweimal durch bauliche Maßnahmen erweitert und saniert. Es bietet Platz für 148 Bewohner\*innen, davon 20 Kurzzeitpflegeplätze, zusätzlich eine Tagespflege mit 15 Plätzen. Im Haus gibt es im Dachgeschoss 24 Wohnmöglichkeiten für Freiwillige, des Weiteren ist im Untergeschoss eine Kinderkrippe eines externen Trägers mit 20 Plätzen untergebracht.

## Das Konzept:

### 1. Schritt: Gewinnung der Freiwilligen

**Hauptvertragspartner** ist das Diakonische Werk Baden und zusätzlich die Organisation Via, die Freiwillige aus Übersee vermittelt. Praxis ist, dass Interessent\*innen sich direkt bei uns bewerben; kommt es dann zu einem Vertrag, wird dies über die beiden Organisationen abgewickelt. Die Bewerbungsgespräche laufen zeitgemäß über WhatsApp, Skype oder Persönlich, je nach Möglichkeit.

**Bei ausländischen Bewerber\*innen** ist Sprachniveau B1 Voraussetzung, damit es zu einem Vertragsabschluss kommt.

**In der Pflege** arbeitet jedoch nur, wer dies ausdrücklich möchte, die anderen werden im Service beschäftigt. Wer Interesse hat, kann im Laufe des Einsatzes in die Pflege wechseln, um herauszufinden, ob dies eine persönliche Zukunftsperspektive sein

könnte. Die Freiwilligen wohnen im Haus, im Obergeschoss stehen ihnen unentgeltlich Wohnungen zur Verfügung. Um den interkulturellen Austausch und die Sprachkenntnisse zu fördern, wohnen in den Doppelzimmern keine Jugendlichen mit derselben Muttersprache.

Die Einsatzgebiete sind die Tagespflege, Beschäftigung und Betreuung, Cafeteria, Service und die Pflege, Zurzeit haben wir 16 Freiwillige im Haus.

## 2. Schritt: Die Begleitung

Um die Freiwilligen und Schüler\*innen zu begleiten und zu unterstützen, wurde Frau Selina Blickle als Praxisanleiterin zu 100% für die Aufgaben freigestellt (40% Planstelle für Freiwillige, 60% für Auszubildende). [Zur Zeit ist es Fr. Jashari]. Sie ist nicht nur zuständig für die Einstellung, sondern auch für die weitere Begleitung der Freiwilligen. Dies betrifft Organisatorisches wie Bankangelegenheiten, Sozialversicherung, Wohnungsummeldung, Visum, aber auch Zimmerzuteilung, Begleitung der Einarbeitung und Weiterentwicklung. Es gibt regelmäßige Gruppenanleitungen, einmal im Monat wird ein Treffen zum Austausch und zum geselligen Beisammensein angeboten, außerdem ein jährliches Abschlussgrillfest.

Frau Blickle [zur Zeit Frau Jashari] ist, zusätzlich zu den Mitarbeitenden im Einsatzbereich, Ansprechpartnerin bei Fragen und Problemen. Das Ziel ist aber größtmögliche Selbständigkeit und gegenseitige Unterstützung.

Für die Freiwilligen aus dem Ausland ist es natürlich besonders wichtig die Sprachkenntnisse zu verbessern. Viele belegen neben ihrer Arbeit noch einen Sprachkurs bei der Volkshochschule, außerdem wird im Haus einmal pro Woche ein Deutschkurs angeboten (dieser ist kostenlos und wird als Arbeitszeit angerechnet) und auch den rüstigen alten Leuten macht es Freude, beim Üben und Verbessern der Deutschkenntnisse mitzuhelfen.

Während des Freiwilligenjahres können die jungen Leute zum einen testen, ob ein Beruf in der Pflege für sie in Frage kommt. Sie können sich mit anderen, die schon in der Ausbildung bzw. schon fertig sind austauschen. Zum anderen haben die Mitarbeiter\*innen und die Praxisanleiterin Zeit, die Entwicklung zu beobachten und zu entscheiden, ob jemand für eine Ausbildung zur Altenpflegefachkraft oder auch Helfer bzw. Helferin geeignet ist.

## 3. Schritt: Die Ausbildung

Die meisten unserer Schüler\*innen sind ehemalige Freiwillige, so besetzen wir mühelos unsere Ausbildungsplätze.

Wer in die Ausbildung will, muss vorher in der Pflege gearbeitet haben. Wer zuerst einmal in die einjährige Ausbildung geht, kann noch wechseln und dann im zweiten Ausbildungsjahr weitermachen.

Für ausländische Schüler\*innen der Akademie für Gesundheitsberufe in Wieblingen [Heidelberg] gibt es einen Sprachkurs in der Schule.

Auch hier bringt sich die Praxisanleiterin ein: Sie ist in Eigenverantwortung (aber mit Rücksprache) für die Bewerbungen und Einstellungen zuständig, begleitet die Einarbeitung, plant die Außeneinsätze, bereitet die Praxisbesuche und Prüfungen vor, leitet Einzel- und Gruppenanleitungen, steht für Austauschrunden und Einzelgespräche zur Verfügung – und hilft auch mal bei der Wohnungssuche.

## 4. Schritt: Übernahme

Nach erfolgreich abgelegter Prüfung können die Schüler\*innen als Fachkräfte übernommen werden.

Bei einer Schülerzahl von 6-8 im Helferkurs und in jedem Jahrgang der 3-jährigen Ausbildung, also insgesamt zur Zeit 32 Schüler\*innen, ist für reichlich Fachkräfte gesorgt, selbst wenn nicht alle im Haus Philippus bleiben, aber beispielsweise 2019 werden 8 von 11 Schüler\*innen als Fachkräfte übernommen.

Nebenbei bemerkt: die Auszubildenden, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, erwerben in der Regel bis zum Ende der Ausbildung sehr gute Sprachkenntnisse.

## Herausforderungen und Bereicherungen:

Dieses Konzept erfordert natürlich viel Motivation und Geduld von Seiten der Mitarbeiter\*innen. Alle, auch die Bewohner\*innen, müssen sich immer wieder an neue Gesichter gewöhnen, Sprachbarrieren müssen wieder und wieder überwunden werden – und eine Vollzeitkraft muss bereitgestellt werden, also ein hohes Maß an Geld, Kraft und Zeit.

Aber es lohnt sich: Die Freiwilligen entlasten die Fachkräfte, die somit mehr Zeit für die Pflegebedürftigen und die Anleitung der Schüler\*innen haben. Es gibt eine lange Zeit des Kennenlernens und der Einschätzung, welcher Weg der richtige ist. Eine Zeit, in der die Freiwilligen und späteren Schüler\*innen eine Bindung zum Haus Philippus aufbauen können. Und nicht zuletzt sind die jungen Leute sowohl für die Bewohner\*innen als auch die Mitarbeitenden eine große Bereicherung.

## Fazit:

Unbestritten ist, dass sowohl gegenwärtig als auch zukünftig mehr Fachkräfte in der Pflege vonnöten sind. Das Konzept braucht fraglos Zeit, bevor es Früchte trägt, es bringt keinen schnellen Erfolg, der Weg muss mit langem Atem und Weitsicht geplant werden. Die jungen Menschen müssen begleitet und gefördert werden.

Das oberste Ziel ist eine gute Versorgung und Zeit für die Pflegebedürftigen, aber auch die Mitarbeiter\*innen sollen sich unterstützt, begleitet und wertgeschätzt fühlen.

Eine gute Ausbildung fördert gute und selbständige Fachkräfte, eine hohe Fachkraftquote und Entlastung für alle.

Inzwischen kommen Bewerbungen für das Freiwilligenjahr fast ausschließlich durch Mund-zu-Mund-Propaganda, weil sich die jungen Menschen im Haus Philippus wohlfühlen.

Eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit schlägt sich übrigens auch in geringeren Fehlzeiten nieder.

Eine enge Bindung an die Einrichtung ist sicher auch im Hinblick auf die bald in Kraft tretende generalistische Ausbildung von großem Wert, wenn den Fachkräften mehr Auswahl an Arbeitsplätzen in unterschiedlichen Einrichtungsarten zur Verfügung stehen wir.