

PFLEGEZEIT

Das Best-Practice-Magazin für die Pflegebranche

**PFLEGE- UND
GESUNDHEITSBRANCHE
STÄRKEN**

Gebündelte Kräfte

**WEITBLICK FÜR ÜBER-
REGIONALE NETZWERKE**

Wartburg-Sparkasse

Die Pflegerinnen pflegen

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Langfristig sicher investieren

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leser der DAL Pflegezeit,**

wenn wir unsere Kunden fragen, warum sie mit uns zusammenarbeiten, dann hören wir besonders häufig drei Stichworte: „Ausgeprägte Asset- und Branchenkompetenz, gute Refinanzierungsmöglichkeiten in der Sparkassen-Finanzgruppe und ausgewogene Vertragsgestaltung.“

Wir fühlen uns so in unserem Selbstverständnis bestätigt, mit individuellen und „machbaren“ Finanzierungslösungen Investitionsvorhaben zu erleichtern. Besonders gut gelingt uns dies im Bereich der Sozialimmobilien, wo wir mit weit über 10.000 „Betten“ einer der großen Bestandhalter der Branche sind. Wir verfügen als Vermieter über keine klassischen Investoreninteressen – weder strategisch/konzeptionell noch spekulativ, indem wir beispielsweise an Wertsteigerungen von Immobilien partizipieren. Dadurch entstehen eine klare, langfristige Kalkulationsbasis wie auch ein langer wirtschaftlicher Planungshorizont. Gerade in einer Branche wie der stationären Pflege, wo es bei den Investitionskosten buchstäblich auf Nachkommastellen ankommt, ist das ein wichtiger Faktor.

Solidität und Langfristigkeit bedeuten für uns als Unternehmen aber natürlich keinesfalls Stillstand. Ganz im Gegenteil: Wir weiten unsere Aktivitäten im Wachstumsmarkt der Pflege und Gesundheit weiter aus, auch um der steigenden Nachfrage und der Diversifizierung unserer Kunden nachzukommen. So wollen wir den zunehmenden technischen und

wirtschaftlichen Anforderungen – u. a. durch die steigende Lebenserwartung und wachsende technische Möglichkeiten – mit einem Ausbau unserer Finanzierungsangebote und Services begegnen. Ziel ist, Ihnen in den pflegenden und heilenden Berufen in investiven Phasen möglichst viel abzunehmen, sodass Sie sich auf Ihre Kernkompetenzen und das Tagesgeschäft konzentrieren können. Einzelheiten hierzu finden Sie auch im nebenstehenden Interview mit unseren Fachleuten Werner Düll und Stefan Tromm.

Wie unsere Services und Produkte, so wird auch unser Magazin „Pflegezeit“ sich inhaltlich verbreitern, sodass Sie heute letztmalig ein Heft allein für die Pflegebranche in der Hand halten. Die Sommerausgabe wird sich mit einem breiteren Themenspektrum an die gesamte Gesundheitsbranche wenden mit hoffentlich ebenso guter Resonanz wie unser bestehendes Format. Insofern wünsche ich Ihnen eine besonders interessante Lektüre der letzten Ausgabe der „Pflegezeit“ und bereits jetzt viel Vorfreude auf unser neues Magazin.

Ihr Kai Eberhard

Kai Eberhard
Geschäftsführer
DAL Deutsche Anlagen-Leasing



DAL Deutsche Anlagen-Leasing
GmbH & Co. KG
Emy-Roeder-Straße 2
55129 Mainz

Telefon + 49 (0) 61 31/80 4-1104
Fax + 49 (0) 61 31/80 47-1104
E-Mail info@dal.de
www.dal.de

Redaktion: Axel Werning,
Claudia Müller (Vincentz Network, Kundenmedien)

Bildnachweis:
AdobeStock (Titelseite), iStockfoto (Seite 4),
DAL (Seite 2, 6, 7), ASG – Anerkannte Schul-
gesellschaft mbH und Sozialteam (Seite 8),
Mona Schöffler (Seite 10), Fotolia (Seite 11),
AWO Bezirksverband Unterfranken (Seite 12)

Auflage: 2.000 Stück

Die Pflegezeit, das Best-Practice-Magazin der
DAL für die Pflegebranche, erscheint 2x im Jahr.

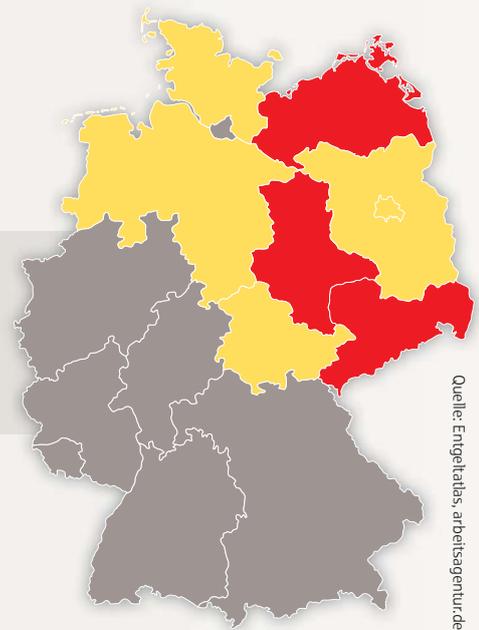
Wenn Sie weitere Exemplare der Pflegezeit beziehen möchten, freuen wir uns über Ihre E-Mail an pflege@dal.de

Löhne in der Altenpflege stiegen überdurchschnittlich

(Nürnberg) Die Bundesagentur für Arbeit hat im neuen Entgeltatlas aufgeführt, in welcher Spanne Löhne in der Altenpflege bundesweit gezahlt werden. Danach ist der Durchschnittslohn von 2015 auf 2016 für eine Fachkraft in der Altenpflege um 2,5 % auf 2.621 Euro gestiegen. Zum Vergleich: Bei allen anderen Berufen betrug der Anstieg durchschnittlich 1,59 %. In den neuen Bundesländern sind die Löhne sogar zwischen 4,0 und 5,64 % innerhalb eines Jahres angestiegen. Die Entgeltkarte zeigt die Lohnunterschiede in den Ländern: ein deutliches Süd-Nord-Gefälle.

Lohnunterschiede in Deutschland

- <= 2.217,- €
- 2.218,- bis 2.621,- €
- 2.622,- bis 3.148,- €



Quelle: Entgeltatlas, arbeitsagentur.de

Pflegeheime bei Immobilienbranche immer beliebter



(München) Das steigende Durchschnittsalter der Deutschen schlägt auf die Immobilienbranche durch: Der Bau von Pflegeheimen, Gesundheitszentren, Ärzthäusern und anderen „Gesundheits- und Pflegeimmobilien“ wird nach einer neuen Umfrage wichtiger für die Branche werden, das glauben 63 % von 1.500 befragten Firmen, die im Oktober an Europas größter Immobilienmesse Expo Real in München teilnahmen. Auch der Wohnungsbau wird ein Schwerpunkt bleiben, schätzten 59 % der befragten Unternehmen. Bei Büros und Hotels glauben hingegen jeweils weniger als 40 % der Firmen, dass dieser Bereich des Immobiliengeschäfts auch künftig noch an Bedeutung gewinnt. (dpa/ck)

Generation der 100-Jährigen

(Bremen) Immer mehr Menschen werden über 100 Jahre alt. „Menschen, die im 19. Jahrhundert geboren wurden, konnten glücklich sein, wenn sie 50 Jahre alt wurden. Heute ist die Wahrscheinlichkeit weit größer, ein hohes Alter zu erleben“, sagt Prof. Gerd Glaeske vom „Länger besser leben“-Institut, Universität Bremen. 28 % der Mädchen, die in diesen Jahren geboren werden, haben die Chance, 100 Jahre alt zu werden, bei den Jungen sind

es 7 %. Dies hätten die Forschungen des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung ergeben. Eine heute 50-Jährige wird demnach 88,2 Jahre alt, ihren 100.sten Geburtstag erlebt sie mit einer Wahrscheinlichkeit von 13 %. Männer haben derzeit eine Lebenserwartung von 83,4 Jahren und eine Chance von 2 % auf den 100.sten Geburtstag. Der soziale Status hat einen Einfluss auf das Altern, der Lebensstil und auch die Gene – allerdings nur zu 30 %.

220.000 zusätzliche Empfänger von Pflegeleistungen

(Essen) Von Januar bis September 2017 hat es 220.000 zusätzliche Empfänger von Pflegeleistungen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum gegeben. Das geht aus einer neuen Erhebung des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS) in Essen hervor. Die meisten dieser Pflegebedürftigen wären ohne die Pflegereform leer ausgegangen. Bei rund 197.000 Versicherten empfahlen die Gutachter den neuen Pflegegrad 1, bei rund 324.000 Pflegegrad 2. 241.000 Versicherte bekamen Pflegegrad 3 mit Leistungen bis zu 1.262 Euro fürs Heim, 139.000 Grad 4 mit bis zu 1.775 Euro und rund 62.000 Grad 5 mit bis zu 2.005 Euro. Bei 151.000 Versicherten erkannten die Gutachter laut MDS keine Pflegebedürftigkeit. Insgesamt haben die Gutachter der Krankenkassen in den ersten drei Quartalen dieses Jahres über 1,1 Millionen Versicherte nach dem neuen Verfahren begutachtet.



DAL bündelt
Kräfte und stärkt
Angebot für
die Pflege- und
Gesundheitsbranche

Der Kostendruck im Gesundheitswesen steigt, die Innovationszyklen werden immer kürzer. Mehr Wettbewerb um Patienten und Fachkräfte erfordert höhere Investitionen in moderne Ausstattung, leistungsfähige Technik und eine zeit- und sachgemäße Architektur. Ein ständiges Spannungsfeld, in dem sich Facharztzentren genauso bewegen wie Krankenhäuser, Rehakliniken und Pflegeheime.

Dabei gilt: Wesentliche Bausteine für die eigene unternehmerische Gesundheit sind optimale Finanzierungsstrukturen, um dem hohen Investitionsdruck gewachsen zu sein.

Damit auch die Anbieterseite diesen Anforderungen gerecht wird, hat die Deutsche Leasing entschieden, ihr Angebot für die Gesundheitswirtschaft weiter auszubauen und gleichzeitig bei ihrem Projektspezialisten zu bündeln. Zum 1. Oktober 2017 ist das Team Gesundheitswirtschaft der Deutschen Leasing personell und organisatorisch zur DAL gewechselt und greift damit direkt auf die weitreichende Beratungs- und Strukturierungsexpertise dieses Hauses zurück. Die DAL begleitet seit vielen Jahren als Berater, Strukturierer und Finanzier strategische Investitions- und Finanzierungsvorhaben bei erstklassigen Adressen im deutschen Mittelstand und bei Großunternehmen.

„Das Thema Gesundheit ist ein Megatrend der nächsten Dekaden – und zwar nicht nur technisch und wirtschaftlich, sondern auch hinsichtlich der Bedeutung für unsere Gesellschaft“, so Markus Strehle, Vorsitzender der Geschäftsführung der DAL. „Als Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe wollen wir mit unseren Partnern aus dem Gesundheitswesen weiter wachsen und mit innovativen, aber auch fairen Asset-Finance-Lösungen zu einer im besten Sinne gesunden Entwicklung beitragen. Das Segment ‚Soziales‘, das wir jetzt bei uns bündeln, liegt uns sehr am Herzen. Gleichzeitig bringen wir finanztechnisch erhebliches Know-how für eine Branche mit, in der Produktionsfaktoren wie ‚Maschinen‘, IT und Immobilie gar nicht mehr separat betrachtet werden können, weder technisch noch betriebswirtschaftlich. Diesem Verschwimmen von Grenzen kommen wir mit integriertem Asset-Know-how und zukunftsfähigen Ideen entgegen.“

Für die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft, die schon seit vielen Jahren zum Kundenkreis der DAL und der DL gehören, bietet diese Umorganisation ganz praktische Vorteile. Während die DAL bei ihren Finanzierungsmodellen bisher auf die reine Immobilie und die DL auf die Mobilien beschränkt waren, können jetzt alle für den Betrieb benötigten Assets aus einer Hand finanziert werden. Die Finanzierungskonzepte für die unterschiedlichen Anlagegüter können im Interesse der Unternehmensziele (Laufzeiten, Rating, Endschaftsregelung, Abrechnungsmodalitäten) besser als bisher aufeinander abgestimmt und harmonisiert werden, auch die Beschaffung der erforderlichen Finanzierungsmittel wird dadurch vereinfacht. Und die bekannten Ansprechpartner bleiben erhalten, die im Einzelfall auf das breite Inhouse-Expertenteam eines führenden Projektfinanzierers zurückgreifen können und deren Einsatz koordinieren. Das Ergebnis: ein Mehr an Sicherheit für erfolgskritische Vorhaben, Schnelligkeit sowie zusätzliche Services über die Lebensdauer eines Investitionsprojektes.

„Mit der Zusammenlegung der Bereiche Gesundheitswesen und Sozialimmobilien stärken wir unsere Position als Kompetenzzentrum für diesen Bereich innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe“, sagt Markus Strehle. „Mittelfristig wollen wir hier erheblich wachsen, sowohl als Strukturierer von Investitionsvorhaben als auch als Arrangeur von Finanzmitteln für wachstumsstarke Adressen, die ihren Finanzierungsspielraum erweitern wollen, ohne den eigenen Bankenkreis auszubauen.“



Interview mit

Der eine hat mit seinem Team maßgeblich dafür gesorgt, dass die DAL mit über 10.000 Pflegebetten einer der führenden Bestandhalter im Bereich Sozialimmobilien wurde, der andere realisierte als Vertriebsleiter bei der DL unzählige Investitionsvorhaben im Bereich Gesundheitswesen: Werner Düll und Stefan Tromm. Ein Gespräch über Gemeinsamkeiten, alternative Versorgungsformen und die (finanzielle) Zukunft der Gesundheitswirtschaft.

Herr Düll, die DAL war ja bisher im Segment Sozialimmobilien im Wesentlichen im Bereich Senioren- und Pflegeeinrichtungen unterwegs. Das Team Gesundheitswesen hingegen, Herr Tromm, hat sich eher um Investitionen in großen Ambulanzpraxen und Krankenhäusern gekümmert. Nun sind Sie zusammen auf der Bahn und sollen die ambitionierten Pläne der DAL im Gesundheitswesen vorantreiben. Gibt es da Schnittmengen?

Werner Düll: Die gibt es natürlich, wir suchen sie aber ehrlich gesagt gar nicht. Viel wertvoller für die Entwicklung guter, zukunftsfähiger Lösungen für die Gesundheitswirtschaft sind ja die unterschiedlichen Expertisen und Erfahrungen, die wir jeweils mitbringen. Das ist besser, als wenn DAL und Deutsche Leasing früher das Gleiche gemacht hätten und wir erst mal diskutieren, wie wir weitermachen. Ich freue mich sehr, dass sich unsere Angebote für das Segment „Gesundheit“ und dessen große Herausforderungen so gut ergänzen.

Wo liegen denn aus Sicht eines Finanziers die größten Herausforderungen im Gesundheitswesen?

Stefan Tromm: Die medizinischen Versorgungsstandards werden immer höher, das führt zu höheren Kosten. Gleichzeitig gibt es Budgetrestriktionen bei den Aufgabenträgern, die vieles erschweren. Dazu kommt, dass die Menschen immer älter werden. In diesem letztlich auch betriebswirtschaftlichen Spannungsfeld gibt es nur wenige Variablen,



Werner Düll
Leiter Kompetenzzentrum
Sozialimmobilien der DAL

„Wir streben mittelfristig eine führende Rolle als Asset-Finanzierer im Gesundheitswesen an.“ *Stefan Tromm*

Werner Düll und Stefan Tromm



Stefan Tromm
Vertriebsleiter
Gesundheitswesen DAL

die gewissermaßen als Stellschrauben dienen können. Eine solche Variable ist aber sicher die Finanzierungsstruktur, um die Belastung aus notwendigen Investments möglichst gering zu halten – und da setzen wir an.

Immer teurer, immer komplexer – gibt es eine natürliche Fortschrittsgrenze in der Medizintechnik?

Werner Düll: Nein, das glaube und hoffe ich auch nicht. Aber wir sehen ja bereits heute, dass in der Gesundheitswirtschaft intensiv über alternative Versorgungsformen nachgedacht wird. Dabei verschwimmt auch die Grenze zwischen ambulanter und stationärer Versorgung. Professionelles Finanzierungsmanagement wird an dieser Stelle immer wichtiger. Aber nicht nur das – auch die Nutzung oder Auslastung hochentwickelter und deshalb teurer medizinischer Geräte muss weiter optimiert werden, Stichwort „pay per use“. Mit der Erfahrung unserer Deal-Teams können wir da sehr individuelle und intelligente Lösungen erarbeiten.

Welche Perspektive sehen Sie denn für diese neue Einheit Gesundheitswesen bei der DAL?

Stefan Tromm: Wir können mit unserer gebündelten Expertise ganzheitliche Branchenlösungen anbieten, wie wir sie heute noch nicht im Portfolio haben – unsere Wettbewerber übrigens auch nicht. Während die Anderen als Spezialisten für Einzelthemen aufgestellt sind, können wir alle wesentlichen Komponenten, sprich Immobilie, Medizintechnik und IT-Infrastruktur, ganzheitlich betrachten und dafür eine optimal abgestimmte Investitionslösung aus einer Hand anbieten. Das ist ein echtes Alleinstellungsmerkmal. Insofern streben wir mittelfristig eine führende Rolle als Asset-Finanzierer im Gesundheitswesen an. Als Kompetenzzentrum der Sparkassen, immerhin der größten Finanzgruppe der Welt, wollen wir uns als bedeutender Partner und Lösungsentwickler in diesem Zukunftsmarkt positionieren, um damit auch eines der gesellschaftlichen Top-Themen von morgen mitzugestalten.



*** DAL und ASG kooperieren bei Schulcampus in Quickborn

Die ASG – Anerkannte Schulgesellschaft mbH setzt bei ihrer neuesten Wachstumsinvestition auf die Zusammenarbeit mit der DAL. Die ASG betreibt in freier Trägerschaft Schulen, in denen die individuelle Betreuung der Schülerinnen, die Förderung von Begabung und Talent sowie die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen im Vordergrund stehen.

In Quickborn entstehen auf einem neu gestalteten Schulcampus eine Kindertagesstätte, eine Grundschule sowie eine Gemeinschaftsschule mit gymnasialer Oberstufe. „Wir wollen mit einem durchgängigen Konzept die Betreuung, Ausbildung und Entwicklung von Kindern der Region zum beruflichen Start ins Leben ermöglichen“, so Elmar Süß, Geschäftsführer von ASG. „Die DAL hat uns bei der Gestaltung der Finanzierung wirklich hervorragend unterstützt und so eine wirtschaftlich optimierte Realisierung der Investition ermöglicht.“

*** DAL und Sozialteam bauen Zusammenarbeit aus

Die Firma Sozialteam aus Lappersdorf steht seit über 25 Jahren für den Menschen zugewandte Pflege. Das wachstumsstarke Unternehmen verfügt mittlerweile über 25 Einrichtungen und Dienste mit über 650 Mitarbeitern.



Nachdem die Sozialteam-Gruppe im Jahr 2016 das erste Pflegeheim in Fuchsmühl (51 Plätze) gemeinsam mit der DAL finanziert hat, wurde noch im Dezember 2017 ein zweites Projekt im Rahmen einer Leasing-Struktur realisiert: Das Senioren-Service-

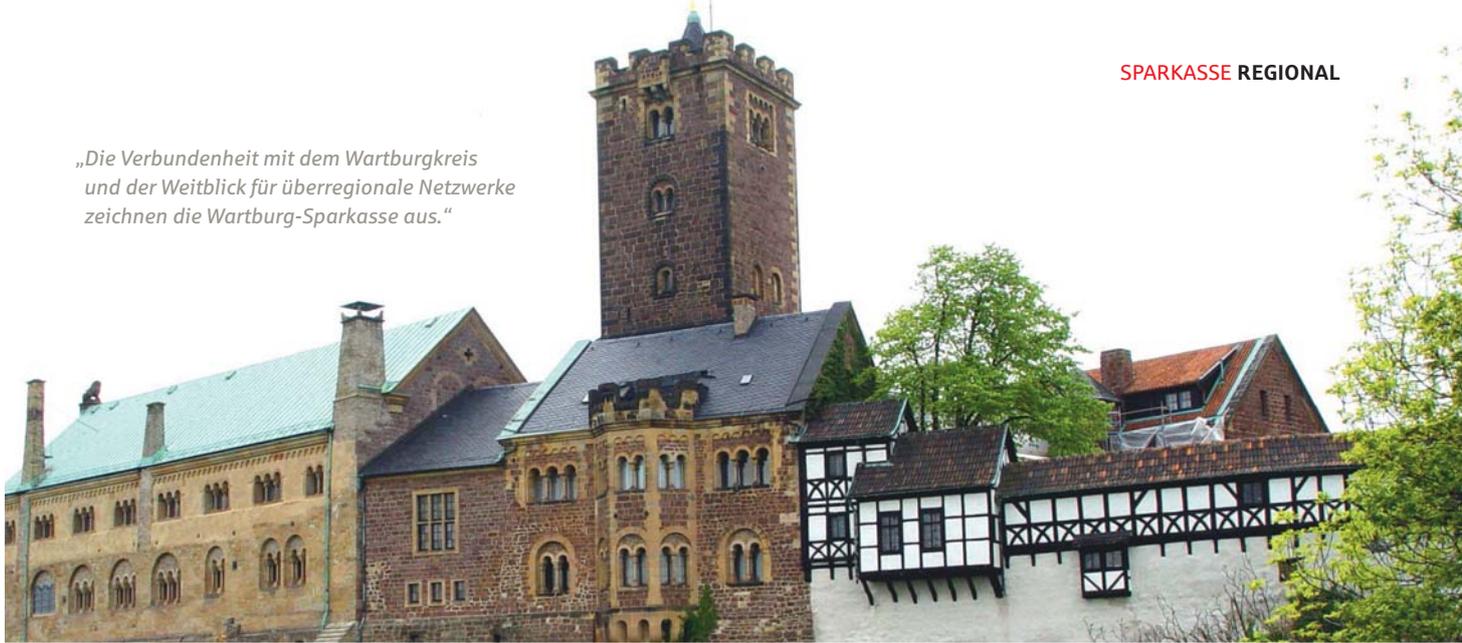
Haus Hainsacker in der Nähe von Regensburg verfügt aktuell über 74 Plätze und wird im Rahmen einer Revitalisierung mit Finanzierungsmitteln der DAL weiter umgebaut und modernisiert. Der Vorteil für Sozialteam: Die bisherigen mietähnlichen Strukturen wurden beibehalten, die Finanzierungsbelastung signifikant gesenkt. Im Rahmen seiner Expansion profitiert Sozialteam von einer bilanzneutralen Lösung der DAL. Zusätzlich entsteht langfristige Kalkulationssicherheit durch ein signifikantes Ankaufsrecht zum Vertragsende.

Sozialteam-Gründer und Vorsitzender der Geschäftsführung Martin Weiß: „Für uns ist die Zusammenarbeit mit der DAL ein wichtiger strategischer Baustein in der Wachstumsfinanzierung. Wir erleben dort großes Branchen-Know-how und Verständnis für die spezifischen Finanzierungsthemen eines Pflegeheimbetreibers.“

*** Wachstumsfinanzierung für die Birkholz-Gruppe

Martin-Michael Birkholz, einer der Unternehmerpioniere im Seniorenpflege-Sektor, setzt bei der Wachstumsfinanzierung auf die DAL und hat sein 136-Betten-Haus in Berlin-Charlottenburg in eine Immobilien-Leasingstruktur eingedacht. Das „Haus Birkholz“ ist eine der führenden Seniorenpflege-Einrichtungen in Berlin mit hervorragender Anbindung an Einrichtungen des täglichen Bedarfs und öffentlichen Lebens. Mit der Revaluierung des Immobilien-Verkehrswertes hebt die Birkholz-Gruppe langfristig Liquidität, sichert sich das günstige Zinsniveau und – durch ein gesichertes Ankaufsrecht – gleichzeitig langfristig den Standort Germinusstraße 40 in Berlin.

„Die Verbundenheit mit dem Wartburgkreis und der Weitblick für überregionale Netzwerke zeichnen die Wartburg-Sparkasse aus.“



Mittendrin, mit Weitblick

**500 Jahre Reformation,
195 Jahre Wartburg-Sparkasse:**
Im Lutherjahr feierte auch die örtliche Sparkasse ein kleines Jubiläum. Für moderne Finanzkonzepte blickt sie flexibel über die Region in der Mitte Deutschlands hinaus und bildet schlagkräftige Netzwerke.

Foto: Volker Weber

„Die Gegend ist überherrlich“, schrieb Goethe einst über die Lage der Stadt. Eisenach liegt malerisch zu Füßen der Wartburg, umgeben von grünen Hügeln, zwischen Hainich und Thüringer Wald. Auch das kulturelle Erbe ist außergewöhnlich. Hier wirkten Luther und Bach, Wagner und Liszt. Ob Wagner oder Liszt Sparkassenkunden waren, ist nicht überliefert, sie hätten es aber sein können, denn bereits 1822 eröffnete die Wartburg-Sparkasse.

Heute ist sie Partner Nummer eins für Finanzierungen in der Wartburgregion. Der Anteil am Firmenkundengeschäft liegt bei etwa 40 Prozent. Mit einer Bilanzsumme von 1,7 Mio. Euro und mehr als 350 Mitarbeitern konnte sie sich in finanztechnisch schwierigen Zeiten als Marktführer behaupten und zuletzt drei Jahre in Folge wachsen.

Sie gehört zu den maßgeblichen Finanziers der in großer Bandbreite vorhandenen kleinen und mittleren Unternehmen ebenso wie der starken Automobilwirtschaft in der Region – und natürlich der Sozialimmobilien. „Rund zehn Senioreneinrichtungen begleiten wir mit Finanzierungen“, sagt Patrick Bonsack, Firmenkundenberater im FirmenkundenCenter der Wartburg-Sparkasse. „Pflegeimmobilien und insbesondere die neuen, teilstationären Wohnformen sehen wir als Wachstumsmarkt – ob Wohngemeinschaften für Menschen mit Demenz, Tagespflege oder betreutes Wohnen.“



Patrick Bonsack
Wartburg-Sparkasse

Das Geschäftsfeld reicht längst weit über die Region hinaus. Für größere Projekte bildet die Wartburg-Sparkasse strategische Allianzen, wie aktuell für eine größere private Senioreneinrichtung in Berlin. Für den Betreiber, der aus der Region stammt, knüpfte die Sparkasse einen Verbund mit drei weiteren mittel-deutschen Sparkassen sowie dem DAL Kompetenzzentrum Sozialimmobilien in Mainz als ausgewiesenem, bundesweit agierendem Spezialisten. Gemeinsam entwickelten sie eine neue, einheitliche Finanzstruktur, die das Unternehmen langfristig auf

sichere Füße stellt. „Wenn wir je nach Projektgröße mit anderen Sparkassen und der DAL Netzwerke bilden, macht uns das ausgesprochen flexibel und schlagkräftig.“

So hat die Wartburg-Sparkasse – die sich nach einem Bankentest der „Welt“ *Beste Bank in Thüringen 2017* nennen darf – einen weit größeren Wirkungskreis, als man zunächst vermuten

würde. Und, wie Patrick Bonsack es formuliert: „Ob allein oder im Verbund mit Partnern finden wir für jedes Projekt eine passende Lösung!“



Foto: Tobias Kramke

Die Pflegenden pflegen

Gesunde, motivierte Pflegekräfte sind für die Zukunft unserer Gesellschaft unverzichtbar. Doch schon heute gibt es zu wenig Fachkräfte – und die stehen unter hohem Druck. Wie können Arbeitgeber verhindern, dass ihre Mitarbeiter psychisch krank werden oder in andere Berufe abwandern? „Pflegezeit“ sprach darüber mit Mona Schöffler, Unternehmensberaterin in Berlin.



Mona Schöffler
Inhaberin des Unternehmens
Belegung sichern
www.belegungssichern.de

Wie hoch ist die Gefahr einer psychischen Erkrankung von Altenpflegern in stationären Einrichtungen?

Relativ hoch. Weibliche Beschäftigte in Pflegeheimen erreichen etwa mit 4,6 Krankheitstagen wegen psychischer Ursachen den doppelten Wert aller Beschäftigten, stellte die BKK für den Gesundheitsatlas 2017 fest. Auch eine andere Zahl alarmiert: Fast 43 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege bewerten ihre Arbeitsfähigkeit als mäßig oder schlecht. Zudem sind Beschäftigte in Altenheimen mit rund 24 Tagen rund acht Tage länger krank als andere Beschäftigte. Die Aussteigerquote aus dem Beruf ist ebenfalls hoch, im Durchschnitt, je nach Studie, 3,5 bis 13 Jahre bei Erstbeschäftigung, einige bleiben allerdings in der Branche.

Was belastet die Pflegekräfte besonders?

Gleich mehrere Faktoren: der enge Zeitrahmen, die seelischen und körperlichen Anforderungen, Schichtarbeit. Zum anderen arbeiten in der Pflege häufiger Menschen mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen. Laut einer Studie der Fachklinik für Psychosomatik Blikastel unterscheiden sich Pflegekräfte „durch eine höhere Verausgabungsbereitschaft, stärkeres Perfektionsstreben sowie eine ausgeprägte Resignationstendenz und niedrigere Werte für Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit“. Diese Punkte gelten als Risikofaktoren für die Entwicklung eines Burnouts und dessen Folgeerkrankungen. Sinnhaftigkeit ist Pflegemitarbeitern sehr wichtig. Darin besteht jedoch auch die Gefahr, die eigenen Grenzen zu überschreiten – die Arbeit im Büro kann man leichter liegenlassen als die Hilfeleistung für den bedürftigen Menschen.

Und was passiert, wenn die Belastungen nicht aufgearbeitet werden?

Wenn in Pflegeunternehmen keine Strukturen, etwa Supervision oder Teamgespräche, für den Umgang mit emotional schwierigen Situationen wie Überlastung, Krankheit oder Sterben vorhanden sind, steigt das Risiko, dass Pflegekräfte diese Belastungen in die Freizeit mitnehmen und nicht adäquat kompensieren können. Gezielte Untersuchungen in der Altenpflege hierzu fehlen zwar, aber bei anderen sozial belastenden Berufen wie Rettungssanitätern und Intensiv-Pflegern konnte der Zusammenhang von Extremsituationen und psychischen Erkrankungen nachgewiesen werden. Dem besonderen Engagement vieler Pflegekräfte steht zudem die fehlende



Link zum Fragebogen
„Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen“
<http://bit.ly/2z7qEY4>

„Betriebliches Gesundheitsmanagement zeichnet einen guten Arbeitgeber im Wettbewerb um die begehrten Fachkräfte aus.“ *Mona Schöffler*

gesellschaftliche und materielle Anerkennung gegenüber. Altenpflege gilt nicht als attraktiver Beruf. Eine regelmäßige Supervision hilft, die Probleme zu verarbeiten – mit dem Team, mit Bewohnern oder Angehörigen, der Führung oder dem Umgang mit Krankheit und Tod. Ob Supervision angeboten wird oder nicht, ist ein Qualitätsmerkmal einer Einrichtung!

Da sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht ändern lassen: Kommen Führung und Pflegedienstleitung eine besondere Rolle zu?

Die Führungskräfte haben eine sehr verantwortungsvolle Rolle und die größten Einflussmöglichkeiten auf die Mitarbeiter. Schon wertschätzende Führung kann viel bewirken: durch individuelles Lob, wertschätzende Gespräche, kleine Aufmerksamkeiten, zum Beispiel, wenn jemand immer wieder für andere einspringt, oder eine Kommunikationskultur der offenen Tür. Weitere Instrumente sind regelmäßige, positive Mitarbeitergespräche zwei- bis dreimal pro Jahr. Gibt es Teamkonflikte, ist ebenfalls die Leitung gefragt, etwa wie neue Mitarbeiter integriert werden oder wenn es sonst zu Spannungen oder Mobbing kommt. Auch die verlässliche Dienstplanung ist eine der besten Präventionsmaßnahmen, da sie einer der am stärksten belas-

staltung in der Freizeit. Seitdem war das Team etwa gemeinsam bowlen und gemeinsam frühstücken. Dies führte zu einer verbesserten Atmosphäre, parallel wurden die Konflikte im Team bearbeitet.

Ein weiteres Projekt war die Einführung einer gesunden Pause in einer großen Einrichtung: Den Mitarbeitern wurde in Schulungen und durch Übungen der Wert von Pausen vermittelt, es wurden Bewegungspausen angeboten und Personalräume fernab der Station eingerichtet. Die Führungskräfte gingen mit gutem Beispiel voran – und machten Pause.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der psychischen Belastung: Welche Rolle spielt das betriebliche Gesundheitsmanagement?

Es dient der Prävention und zeichnet einen guten Arbeitgeber im Wettbewerb um die begehrten Fachkräfte aus. Der Gesetzgeber schreibt eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der psychischen Belastungen für jede Tätigkeit vor. Bei belastenden Tätigkeiten müssen entsprechende entlastende Maßnahmen angeboten werden, zum Beispiel der Einsatz von Hilfsmitteln oder die Einhaltung von Pausen. Wer Pausen macht, schafft



Supervision und Team-Workshops können helfen, belastende Erlebnisse besser zu verarbeiten.

Maßnahmen zur Prävention

- + Wertschätzende Führung
- + Verlässliche Dienstplanung und Springersysteme
- + Supervisionen
- + Gelebte Pausenkultur und Rückzugsräume
- + Betriebliches Gesundheitsmanagement
- + Erlernen von Entspannungstechniken
- + Betriebliche Infoveranstaltungen, z. B. Ernährung bei Schichtarbeit
- + Budgets für sportliche Aktivitäten oder Unternehmungen in der Freizeit

tenden Faktoren ist. Es helfen zum Beispiel Springersysteme, ein Springerpool, Hintergrunddienste, Anerkennung für Einspringen und Übernahme von Diensten, rotierendes Einspringen. Aber auch flexible Teilzeitmodelle, da sie den Personalpool vergrößern und damit die Dienstplanung verbessern.

Können Sie Beispiele schildern, wie Konflikte und schwierige Situationen gemeistert wurden?

In einem Pflegeheim gab es starke Spannungen innerhalb des Teams. Maßnahmen: Es wurden Supervisionsstunden bewilligt, um die aktuellen Konflikte aufzuarbeiten. Zusätzlich gab es ein Budget von 100 Euro pro Quartal für eine gemeinsame Veran-

staltung seiner Arbeit besser. Das ist durch verschiedene Studien erwiesen. Dafür muss jedoch ein geschützter Raum zur Verfügung stehen. Auch Bewegung hilft, etwa ein kurzer Spaziergang um die Einrichtung. Dies sollte akzeptiert und vorgelebt werden. Oder das Erlernen von Entspannungstechniken. Diese kann ich anwenden, wenn ich merke, ich stehe gerade sehr unter Stress. Natürlich geht der Arbeitgeber zunächst finanziell in Vorleistung. Doch für jeden Euro kommen, laut BKK, 2,70 Euro in Form von reduzierten Fehlzeiten zurück! Eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Tätigkeiten sichert die Zukunft der Pflegeeinrichtung!



Martin Ulses (*1965) ist seit 01.02.2012 Geschäftsführer des AWO Bezirksverbands Unterfranken e. V. und für die wirtschaftliche und qualitative Führung aller angeschlossenen Einrichtungen und Dienste verantwortlich. Davor war er bereits in verschiedenen Organisationen in leitender Position tätig. Er ist gelernter Kaufmann, hat ein Studium der Sozialpädagogik sowie ein Studium Management von Non-Profit-Organisationen absolviert und verfügt über eine Weiterbildung als Systemischer Coach. Herr Ulses lebt mit seiner Frau, seinen zwei Söhnen und zwei Hunden in Würzburg.

Nachgefragt

Zwölf Fragen an Martin Ulses,
Geschäftsführer des AWO Bezirksverbands Unterfranken e. V.

Ihr erstes Geld haben Sie verdient mit ...?

... dem Abschleifen von Blechdächern als Ferienarbeiter auf dem Bau.

... und sich was davon geleistet?

Meinen ersten Schallplattenspieler von Dual.

Ihre erste Berührung mit der Pflegebranche?

Habe ich als Krankenpflegehelfer in einer Rehabilitationsklinik gemacht, um mir mein Studium zu finanzieren.

Ihre prägendste berufliche Station bisher?

Das ist sicherlich meine aktuelle Tätigkeit als Geschäftsführer beim AWO Bezirksverband Unterfranken, bedingt durch die Gestaltungsfreiheit und das große Vertrauen, welches ich von Seiten des Vorstands erfahre, sowie die gute Kommunikation mit den Mitarbeitern, die tolle Zusammenarbeit und die Gemeinschaft in unserem Verband.

Ihre aktuelle Aufgabe in einem Satz?

Gestalten, kommunizieren, Entschei-

dungen treffen, Kooperationen herstellen (sowohl innerverbandlich als auch extern), unsere Ziele leben, transparent gestalten und erreichen und bei alledem stets die Werte der AWO im Blick behalten.

Die größte Errungenschaft der Pflegebranche in den letzten 10 Jahren ist ...

... § 87b SGB XI, welcher eine wichtige Ergänzung des Angebots in voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen darstellt. So wird es den Einrichtungen ermöglicht, zusätzliche Betreuungskräfte anzustellen, die das Angebot an Betreuung und Aktivierung für pflegebedürftige Bewohnerinnen und Bewohner ergänzen.

Die größte Herausforderung der Pflegebranche in den nächsten 10 Jahren wird sein ...

... die Imageverbesserung der Pflegebranche herbeizuführen sowie die Gewinnung von Fach- und Pflegekräften.

Als Alleinentscheider: Welche Reform würden Sie der Pflegebranche umgehend verpassen?

Ich würde den Pflegeschlüssel verbessern,

sodass für die Mitarbeiter in der Pflegebranche eine Entlastung spürbar wird. Dies hätte dann wiederum positive Auswirkungen auf das Image der Branche.

Ihr wichtigstes Projekt abseits des Berufes?

Den Schwarzen Gürtel im Taekwondo bekommen und ein guter Grillmeister werden.

Zur Weißglut treibt Sie ...?

Die Arroganz, mit der manche Menschen ihrem Gegenüber begegnen, und jegliche Form der Ungerechtigkeit.

Mit wem würden Sie gerne mal ein Bier trinken ...?

Jürgen Klopp, Jürgen Klinsmann und Jupp Heynckes.

... und was besprechen?

Wie sich die Führung auf den Teamspirit und die Motivation der Mitarbeiter auswirkt.