

ambet e.V. setzt Tariftreue schon ab Mai 2022 um

Hans Golmann, Geschäftsführer ambet e.V. und Valentina Büssow, Heimleitung Haus Amalia in Salzgitter erzählen im Gespräch zum neuen Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz, warum ambet e.V. dieses schon früher umsetzt und welche Problematiken und Lösungsansätze es in ihren Einrichtungen aktuell gibt.

Die Regierung hat das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz, kurz auch Tariftreue genannt, verabschiedet, das besagt, dass alle Pflegekräfte ab dem 1. September 2022 besser nach Tarif bezahlt werden sollen. ambet e.V. hat sich dazu entschieden, die Gehälter der Mitarbeiter:innen schon ab Mai 2022 zu erhöhen. Wie kam es zu dieser Entscheidung?

Hans Golmann: Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter*innen es schon lange verdient haben, für die gute Arbeit, die sie leisten, besser bezahlt zu werden. Wir nehmen das schon lange wahr und haben im Rahmen unserer Möglichkeiten Verbesserungen umgesetzt. Aber das wiegt natürlich nicht auf, dass die Pflegekräfte insgesamt besser verdienen müssen. Über Pflegesatzverhandlungen für die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen konnten wir erste Bestandteile zur Refinanzierung dieser Tariftreue erreichen. Wir haben lange dafür verhandelt, also wollen wir die Veränderung auch direkt umsetzen. Ab Mai 2022 verdienen alle unsere Mitarbeiter:innen in der Pflege und Betreuung mehr. ambet lag im Bereich der Vergütungen schon immer im oberen Durchschnitt Niedersachsens. Für die Fachkräfte bedeutet die Erhöhung jetzt einen Sprung von 10 %. Die Hilfskräfte machen sogar einen noch deutlicheren Sprung: sie erhalten teilweise Erhöhungen von 12 bis 18 Prozent. Das ist auf eine Vollzeitstelle gerechnet eine Verbesserung von 300 bis 500 Euro.

Wieso ist für ambet die Erhöhung der Mitarbeitenden-Löhne so essentiell?

Hans Golmann: Die höhere Vergütung ist ein wichtiger Aspekt der Arbeitsbedingungen. Natürlich auch vor dem Hintergrund, dass wir heute einen deutlichen Wettbewerb um die Pflegekräfte haben. Es gibt eigentlich gar kein Reservoir an Menschen, die arbeitslos/ oder arbeitssuchend sind. Der Wechsel findet fast ausschließlich im Austausch zwischen den Einrichtungen statt. Eine gute Vergütung und das Aufzeigen, dass wir insgesamt ein attraktiver Arbeitgeber sind, der sich ordentlich anstrengt, um optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen, sind wichtige Faktoren für Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Neben der Vergütung gibt es aber natürlich noch andere, wichtige Aspekte. Die Arbeit, insbesondere auch durch die Pandemielage, ist belastend. Umso wichtiger ist es, dass wir gute Arbeitszeitenmodelle und Arbeitsbedingungen zusätzlich zu einer hohen Vergütung anbieten können. Denn nur so können wir Personal für uns gewinnen, das wir dringend brauchen.

Welche Schritte sollten vorgenommen werden um die soeben angesprochene Problematik des Pflegepersonalmangels in den Griff kriegen zu können?

Hans Golmann: Das ist zu großen Teilen unser eigenes Geschäft. Wir als Einrichtung müssen ein attraktiver Arbeitgeber sein. Wir müssen beweisen, dass wir Dienstzeiten haben, die attraktiv sind. Wir brauchen flexible Arbeitszeiten und intelligente Arbeitszeitmodelle, genauso aber auch Angebote für Mitarbeiter:innen, die eine Work-Life-Balance gewährleisten. Wir wollen die individuellen Lebensentwürfe unseres Pflegepersonals mit unseren Dienstanforderungen in Einklang bringen. Ergänzend bieten wir unserem Personal zahlreiche Benefits, wie Zahnzusatzversicherungen, Zuschüsse für Gesundheitskurse und Altersvorsorge sowie Berufsunfähigkeitsabsicherungen. Außerdem ist in Vorbereitung unseren Mitarbeiter:innen ein E-Bike nicht nur zur dienstlichen, sondern vor allem auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen. Und auch regelmäßige Wertschätzung in Form von Gratulationen zum Geburtstag, Lob für gute Arbeit usw. Es kommt auf das Gesamtpaket an.

Valentina Büssow: Wir sind auch dazu übergegangen, für alle Bereiche klare Kommunikationsregeln aufzustellen und diese dann auch umzusetzen. Angehörige geben uns oft die Rückmeldung, dass unsere Pflegekräfte immer super freundlich sind, auch wenn die Stimmung im Team vielleicht mal nicht so rosig ist, was ja auch ganz normal ist. Wir haben aktuell zwei Pflegekräfte von der Zeitarbeit, die haben gleich zu mir gesagt, dass sie es bewundern, dass die Mitarbeiter:innen hier so freundlich sind und dass die aufgestellten Regeln tatsächlich beachtet und umgesetzt werden. Das ist für uns natürlich auch eine schöne Rückmeldung. Aber das passiert nicht von alleine, sondern dadurch, dass wir unsere Leitungskräfte regelmäßig stärken und in der Umsetzung ihrer Aufgaben unterstützen, sodass diese als Vorbild agieren. Dabei ist positives Feedback, Lob und Anerkennung von großer Bedeutung.

Gibt es regelmäßige Feedbackgespräche für die Mitarbeiter:innen?

Valentina Büssow: Ja, regelmäßig führen alle Leitungen in ihren Arbeitsfeldern Mitarbeiter:innengespräche mit allen Mitarbeitenden einzeln durch. Positives Feedback und konstruktive Kritik setzen wir situationsbezogen um. Außerdem haben wir monatliche Teambesprechungen, wo Wünsche, Ideen und beidseitiges Feedback geäußert werden. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass unsere Leitungskräfte, wenn sie ihre morgendliche Runde drehen, mindestens mit einer Pflegekraft ein kurzes Gespräch führen, in dem sie nach dem Befinden fragen und Lob aussprechen. Ich halte es als sehr wichtig, dass man den Mitarbeiter:innen regelmäßig Rückmeldung gibt, wenn sie gute Arbeit leisten. Das hat mit Wertschätzung zu tun und die wollen wir großschreiben.

Hans Golmann: Zum Jahreswechsel z.B. haben unsere Mitarbeiter:innen alle eine Dankeskarte der Geschäftsführung mit einem wertigem Präsent erhalten, weil es uns als Leitungen so wichtig war, an der Stelle noch einmal eine besondere Form der Wertschätzung umzusetzen. Das kam gut an.

Valentina Büssow: Wir sprechen Lob und Anerkennung, vor allem beim Erbringen besonderer Leistungen, auch oft über Gutscheine aus besonders auch im Infektionsgeschehen. Da gab es einen Sonderurlaubstag für all die Mitarbeiter:innen, die 14 Tage unter dieser Schutzausrüstung arbeiten mussten, weil das natürlich eine zusätzliche Belastung ist. Zu Beginn der Pandemie haben wir Toilettenpapier, Mehl und Nudeln organisiert und im Eingangsbereich aufgestellt. Jede*r Mitarbeiter*in, der/die nach Hause gegangen ist, durfte sich davon etwas mitnehmen. Auf diesem Weg wollten wir uns bei unseren „Helden“ bedanken. Lob und Anerkennung gehören in unseren Alltag und damit soll nicht gespart werden.

Eine wirklich schöne Geste der Wertschätzung. Stimmt es, dass ambet ein neues Diversity-Konzept hat?

Hans Golmann: Ja, wir haben mit Unterstützung der Allianz für die Region zunächst für das Haus Amalia ein Diversity-Konzept erarbeitet und schauen, wie wir Menschen mit Migrationshintergrund, diversen Geschlechtszugehörigkeiten u.a. ein freundliches und sicheres Arbeitsumfeld bieten können. Wir als Arbeitgeber wollen nicht nur Akzeptanz zeigen, sondern das auch in Arbeitszusammenhänge integrieren und normalisieren. In Salzgitter haben wir z.B. zwei syrische Pflegekräfte, die sich bald nach Einstieg als Hilfskraft für eine Ausbildung zur Pflegefachkraft entschieden haben – und das mit großem Erfolg. Wir wollen für alle Mitarbeiter:innen eine Atmosphäre schaffen, in der sie sich gut aufgehoben und wertgeschätzt fühlen, egal welche Voraussetzungen und Gegebenheiten sie mitbringen.

Besonders das Haus Amalia in Salzgitter ist aktuell auf Personalsuche. Welche Positionen sollen noch stärker besetzt werden?

Valentina Büssow: Wir haben aktuell im Fachkräftebereich offene Stellen, die wir unbedingt besetzen möchten. Aus diesem Grund sind einige Pflegeplätze nicht belegt. Durch hausinterne Verlegungen und Umstrukturierungen, konnten wir unsere Fachkräfte vor allem für Steuerungs- und Qualitätssicherungsaufgaben einsetzen. Die grundpflegerische Versorgung wurde hauptsächlich durch die Pflegeassistent:innen übernommen. Diese Neuverteilung und Konzentration auf die Kernaufgaben hat für gute Stimmung im Haus gesorgt. Es ist sehr erfreulich, dass wir im Bereich der Pflegeassistenz gut aufgestellt sind. Es kommen immer wieder neue Bewerbungen herein. Darüber freuen wir uns. Durch die noch bessere Bezahlung hoffe ich, dass wir weitere Fachkräfte für uns gewinnen können.

Es kam jetzt öfter zur Sprache, dass ambet e.V. Mitarbeiter:innen sucht und diesen eine gute und individuelle Arbeitsatmosphäre schaffen und anbieten möchte. Besteht die Möglichkeit einer Ausbildung in den Pflegeberufen in den jeweiligen Häusern von ambet?

Valentina Büssow: Ja. Wir haben gesagt, wenn wir keine Mitarbeiter:innen finden, dann müssen wir sie selbst ausbilden. Daraus hat sich ergeben, dass wir deutlich mehr ausbilden, als wir müssten: im Haus Amalia in Salzgitter haben wir aktuell sieben Auszubildende. Wir sehen uns in der Pflicht, dem nachzukommen und vor allem auch zuzusehen, dass die Auszubildenden, die bei uns lernen, danach auch bei uns bleiben. Das Krankenhaus ist da z.B. ein großer Konkurrent.

Hans Golmann: Das Krankenhaus kann besser bezahlen, viele Zuschläge und vielfältigere Funktionstätigkeitsfelder bieten. Und wenn die Pflegekräfte dort 300 Euro mehr im Monat verdienen können, ist das natürlich ein ausschlaggebendes Argument. Dem können wir nur begegnen, indem wir gute Arbeitszeitenmodelle haben, die Vergütung passt und auch die Wertschätzung stimmt.

Valentina Büssow: Für uns ist Wertschätzung auch in diesem Bereich sehr wichtig. Das ist unsere Zukunft. Der Nachwuchs ist, besonders bei uns in der Pflege, so wichtig. Deshalb legen wir da großen Wert auf Wertschätzung und Feedback.

Hans Golmann: Wie gesagt, neben den Vergütungen braucht es ein breites Paket. Das mündet darin, dass wir als Arbeitgeber uns zunehmend bei denen bewerben, die interessiert sind, zu wechseln. Oder bei den Auszubildenden sagen können, bei uns kriegst du das so, wie du es brauchst. Aber ich glaube, die ganze Problematik des Personalmangels in der Pflege wird uns noch einige Jahre weiterhin begleiten.

Sind Bewerbungen von fachfremdem Personal ebenfalls ein Thema? Gibt es auch für diese bei ambet Möglichkeiten?

Valentina Büssow: Da sind wir sehr offen und öffnen die Türen weit. Wir haben sehr viele Mitarbeiter:innen, die nicht aus dem Bereich Pflege kommen. Sie haben die Möglichkeit, erst einmal zu hospitieren. Dann bieten wir auch ein 14-tägiges oder 4-wöchiges Praktikum an, um überhaupt erstmal einen Einblick zu bekommen. Wir im Haus Amalia sind eine gerontopsychiatrische Einrichtung. Das ist nochmal ein ganz anderes Arbeitsumfeld. Die meisten aber, die einen Fuß in die Tür setzen, sind so angetan von der Atmosphäre, dass sie entweder eine Umschulung machen oder als Pflegeassistent:innen direkt bei uns anfangen. Das setzt natürlich eine intensive Einarbeitung in diesem Bereich voraus. Aber da sind wir durch unsere Ausbildungsbeauftragte, die diesen Prozess begleitet, gut aufgestellt und bauen das seit Anfang des Jahres auch noch weiter aus.

Es ist also nicht zwangsläufig notwendig, eine Umschulung zu machen, man kann bei ambet auch quereinsteigen?

Valentina Büssow: Genau, über ein vorheriges Praktikum. Dabei kommt es natürlich auf die Gegebenheiten an. Sollten sprachliche Barrieren vorliegen, dann bieten wir ein längeres Praktikum an, um die Person kennenzulernen und damit der*diejenige auch uns kennenlernt. Denn uns ist auch wichtig, dass er*sie sich im Team wohlfühlt. Und danach sind alle Türen offen: vom Praktikum bis zur Pflegeassistenz oder auch die Ausbildung zur Fachkraft. Es ist unser Anspruch, unsere Mitarbeitenden zu unterstützen und weiter zu qualifizieren.

Hans Golmann: Wir müssen deshalb auch auf die Menschen zugehen, die sich vielleicht scheuen, den Schritt in die Pflege zu wagen. Ob es nun Frauen sind, die nach der Familienphase wieder ins Berufsleben einsteigen wollen und vielleicht schon etwas in Richtung Pflege gemacht haben oder ob es komplett Fachfremde sind, ist dabei nicht so wichtig. Wir müssen uns nicht nur auf die jungen Menschen konzentrieren, die erstmalig in den Beruf einsteigen, sondern vor allem auf diejenigen, die wir neu für den Pflegeberuf gewinnen können.

Was sind die nächsten Schritte und auch langfristigen Pläne für die zukünftige Pflegearbeit?

Hans Golmann: Wir möchten uns mehr darum kümmern, sprachliche Barrieren zu überwinden. Dazu überlegen wir, mit Dolmetschern zu arbeiten, die zu uns ins Haus kommen und so die sprachliche Barriere abbauen können.

Valentina Büssow: Wir haben durch eine Kontaktvermittlung im Rahmen des Diversity-Projektes mit der Allianz für die Region Kontakt zu einer Integrationsbeauftragten aufgenommen, um diese Thematik angehen zu können. Und jetzt müssen wir gucken, wie genau wir bei ambet uns aufstellen wollen.

Hans Golmann: Außerdem gehen wir bei der Umsetzung des neuen Gesetzes noch einen Schritt weiter. Es heißt Tariftreue in der Pflege und das ist das verrückte daran: das gilt für Hauswirtschaftskräfte, Heimleitungen, Verwaltungskräfte oder den technischen Dienst nicht – obwohl sie in genau der gleichen Einrichtung mit dem gleichen Engagement arbeiten. Formell sagt der Gesetzgeber, nur die Pflege- und Betreuungsberufe in den Heimen müsst ihr besser bezahlen. Das lässt sich natürlich nur bedingt unter Berücksichtigung des betrieblichen Friedens umsetzen. Wenn die einen deutlich mehr verdienen, müssen die anderen auch mehr erhalten. Das ist schwer zu transportieren, aber da haben wir uns auch bemüht, Ausgleiche vorzunehmen. Auch die Hauswirtschaftskräfte haben deutliche Gehaltssteigerungen erhalten.

Die letzten Jahre waren ja in sämtlichen Bereichen stark geprägt von der Pandemie. Welche Auswirkungen waren im Pflegebereich bemerkbar?

Valentina Büssow: Die Belastung ist einfach sehr hoch. Wir hatten schwere Monate mit Infektionsgeschehen und die Mitarbeiter:innen brauchen freie Zeiten, um wieder zu Kräften zu kommen. Das ist ganz wichtig.

Hans Golmann: Wichtig ist daher zu erwähnen, dass wir in unseren Einrichtungen die Fünf-Tage-Woche für alle Pflegekräfte haben.

Valentina Büssow: Ja genau. Das versuchen wir bei uns auch so umzusetzen, dass es zwei freie Tage pro Woche sind. Natürlich gibt es Mitarbeiter:innen, die sagen, mir ist es lieber, wenn ich sieben Tage durcharbeite und dann dementsprechend vier oder fünf Tage frei habe. Das ist sehr individuell. Aber unser Anspruch ist es schon, dass wir die Fünf-Tage-Woche für alle umsetzen. Und der Freizeitausgleich ist das A und O in der Pflege. Der muss einfach gegeben sein. . Damit die freien Tage beim Personalausfall auch frei bleiben, suchen wir nach optimalen Lösungen für alle Mitarbeiter:innen-und uns stetig weiterzuentwickeln.

Wie sieht es im Arbeitsalltag mit Individualität und Flexibilität aus? Ist es grundsätzlich möglich darauf einzugehen, was die Mitarbeiter:innen im Arbeitsalltag brauchen?

Valentina Büssow: Das haben wir schon immer so gehandhabt. Ich kenne in unserem Haus gar keine andere Vorgehensweise. Dass Rücksicht auf bestimmte Termine oder auf Mitarbeiter:innen mit Kindern genommen wird. Wir haben z.B. besondere Dienste für Eltern ab acht Uhr geplant, weil sie ihre Kinder morgens in den Kindergarten bringen müssen. Ebenso bieten wir nur kurze Spätdienste oder ausschließlich Frühdienste. Wichtig ist die Kommunikation und Transparenz im Haus, tragen das die anderen Mitarbeiter:innen mit. Da ist wiederum die Pflegedienstleitung gefragt, die Dienste so zu organisieren, dass alle Arbeitsbereiche zu jeder Zeit abgedeckt sind. Aber es ist auf jeden Fall das normale Vorgehen bei uns. Wir haben aktuell bestimmt 25 verschiedene Dienstzeiten, die möglich sind.

Ich kann das mal an einem Beispiel skizzieren: Wir haben eine Bewerbung von einer Fachkraft erhalten, die gleich gesagt hat, sie kann nur unter der Woche und nur ab 8 Uhr arbeiten. Wenn sie ins Team passt und gute Arbeit leistet, dann werden wir sie auch unter den Voraussetzungen einstellen. Uns ist wichtig, dass wir auf alle Mitarbeiter:innen eingehen und individuelle Dienstzeiten möglich machen.

Das klingt nach ambitionierten und vor allem engagierten Plänen um die Arbeitsbedingungen in der Pflege langfristig attraktiv zu machen. Eingangs hattet ihr berichtet, dass ihr neben der jetzigen Erhöhung der Vergütungen eine weitere plant?

Hans Golmann: Das stimmt. Es war eine echte Kraftanstrengung diesen Tarifwechsel für die Pflege und Betreuung abzubilden, damit alle Mitarbeiter:innen gleichberechtigt behandelt werden. Wir haben beschlossen, die Erhöhung in zwei Schritten vorzunehmen. Mit der ersten Erhöhung liegen wir im Durchschnitt der Tarifentgelte in Niedersachsen. In einem zweiten Schritt im Mai 2023 soll dann die Orientierung an den TVöD erfolgen – im Pflegebereich der Mercedes unter den Vergütungen. Unser Anliegen ist es ambet zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber zu machen.

Vielen Dank für das interessante Gespräch!