

Liebe Gäste,

60 Jahre alt wird unser Seniorenzentrum Erikaweg dieses Jahr. Zum alten Eisen gehört es damit aber noch lange nicht, ganz im Gegenteil: Das sind 60 Jahre Erfolgsgeschichte. Und es ist leistungsfähig wie eh und je. Dank sehr guter Pflege und Betreuungsleistungen war und ist das Haus in all den Jahrzehnten stets bestens nachgefragt, verfügte und verfügt auch heute über einen hervorragenden Ruf in der Stadt und steht wirtschaftlich auf soliden und zukunftsfähigen Füßen. Wenn das kein Grund zu feiern ist!

Städtische Trägerschaft als Erfolgsmodell

Diesen jahrzehntelangen Erfolg verdankt das Haus nicht nur einer glücklichen Hand bei der Auswahl der Führungskräfte, die es über all die Zeit geschafft haben, das Haus wirtschaftlich und qualitativ gut zu führen und es jeweils räumlich und mit seinem Angebot an die aktuellen Bedürfnisse anzupassen. Dieser Erfolg wurde auch dadurch möglich, weil sich die Stadt Hilden nicht nur vor rund 70 Jahren entschieden hat, ein eigenes Altenheim in städtischer Trägerschaft zu bauen, sondern weil die Stadt Hilden allen Strömungen getrotzt hat, die Trägerschaft in andere Hände zu geben. Und weil sie klug genug war, zum richtigen Zeitpunkt eine eigenständige gemeinnützige GmbH zu gründen. So sind alle Erträge, die in diesem Haus erwirtschaftet wurden, nicht in den allgemeinen städtischen Haushalt geflossen, sondern konnten genutzt werden, um das Haus immer wieder baulich anzupassen und soweit zu modernisieren, dass es heute - wie auch das Seniorenzentrum Hummelsterstraße - ein Aushängeschild in der Stadt ist.

Gebäude und Atrium als Begegnungsort

Von dem ursprünglichen Gebäude ist heute im Grunde nur noch die Hülle übrig. Innen sieht es inzwischen ganz anders aus. Aus Mehrbettzimmern

wurden Einzelzimmer. Und vor 30 Jahren kam dieser wunderschöne neue Gebäudeteil dazu, der mit seinem großen Atrium einen besonderen Schatz beinhaltet, den man heute so nicht mehr bauen könnte. Dabei ist das Atrium das Herz des Hauses. Hier trifft man sich zum Plaudern, Spielen, Zeitunglesen oder einfach nur zum Gucken. Hier finden Besuche mit Angehörigen statt und vor allem ganz viele Veranstaltungen, an denen – wenn nicht gerade Corona wütet – auch ganz viele Menschen aus dem Stadtteil teilnehmen: Konzerte, Karnevalssitzungen, Adventsbasare, Sommerfeste, Neujahrsempfänge und und und.

Als ich das erste Mal das Haus betreten habe, war es genau dieses Atrium, das zusammen mit dem schönen Teich vor dem Haus dafür sorgte, dass ich mich in dieses Haus verliebt habe. Auch heute nach über fünf Jahren freue ich mich fast täglich, dass es mich für meinen letzten Berufsabschnitt in dieses schöne und so lebendige Haus verschlagen hat.

Notwendige Investitionen für Klimaanpassung

Natürlich ist die Hülle ein wenig in die Jahre gekommen. Das bleibt nach 60 Jahren nicht aus. Durch kontinuierliche Modernisierungs-, Renovierungs- und Umbauarbeiten kann sich das Haus aber auch heute noch absolut sehen lassen, insbesondere, wenn der aktuelle Umbau im Fliederweg erst einmal abgeschlossen ist. Doch die Wandlung des Gebäudes wird damit nicht abgeschlossen sein. Wenn das Haus zukunftsfähig bleiben will, werden in den kommenden Jahren viele Investitionen für notwendige Energiespar- und Hitzeschutzmaßnahmen erforderlich, um dem Klimawandel gerecht zu werden. Vieles wurde bereits in den vergangenen Jahren durchgeführt, zahlreiche weitere Maßnahmen sind schon geplant. Doch die derzeitige Finanzierungssystematik für Pflegeeinrichtungen macht weitere Investitionen für die Träger leider unattraktiv. Denn die notwendigen Investitionskosten sind

von den Einrichtungen selber zu tragen. Die Einsparungen, die durch Energiesparmaßnahmen oder die Nutzung regenerativer Energien erzielt werden, führen jedoch im Gegenzug zu einer Reduzierung des Pflegesatzes, sodass sich solche Maßnahmen für den Träger nicht amortisieren. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, um ausreichend Anreize zu schaffen. Zwar gibt es bereits einzelne Förderprogramme für Klima- und Hitzeschutzmaßnahmen. Diese reichen jedoch bei weitem nicht aus, um die Maßnahmen umzusetzen, die erforderlich wären, um solch ein altes Gebäude klimaneutral zu machen.

Erfolg durch Ehrenamt und Förderer

Das Seniorenzentrum Erikaweg ist auch so erfolgreich, weil es neben ganz vielen hochengagierten und motivierten hauptamtlichen Mitarbeitenden über eine hohe Zahl an ehrenamtlichen Kräften verfügt. Diese wenden teils schon seit Jahrzehnten viel Lebenszeit dafür auf, den Bewohner*innen den Alltag abwechslungsreich zu gestalten. Allerdings sind auch die Ehrenamtlichen in die Jahre gekommen und es ist heute deutlich schwieriger, Menschen zu einem kontinuierlichen ehrenamtlichen Engagement zu gewinnen. Es wird also nicht leicht sein, diese Qualität in den kommenden Jahrzehnten in gleicher Weise aufrecht zu erhalten.

Aber auch die zahlreichen Förderer haben einen hohen Anteil daran, dass die Lebensqualität in unseren Seniorenzentren so hoch ist. Mit ihrer hohen finanziellen Unterstützung tragen der Förderverein der Seniorendienste, die Matthias-Brock-Stiftung, die Heinz und Wilma Mudersbach Stiftung und die Rotary Stiftung Hilden-Haan maßgeblich dazu bei, dass bei uns im Haus vieles möglich ist, was ohne diese Förderung nicht angeboten werden könnte. Bei all diesen Unterstützer*innen möchte ich mich im Namen der Bewohner*innen ganz herzlich bedanken!

Personalmangel

Doch es wird nicht leicht sein, diese Erfolgsgeschichte in den kommenden Jahren und Jahrzehnten in gleicher Weise fortzusetzen. Ich selber bin nun schon seit knapp 30 Jahren als Leitungskraft in der Altenpflege tätig. Und das Thema Fachkräftemangel begleitet mich während der ganzen Zeit. Doch eine so düstere Prognose für die Zukunft wie aktuell habe ich bislang noch nicht wahrgenommen. Heute morgen erst titelte der Spiegel vom „Pflege-Fiasko“ und warnt davor, dass das ganze System implodiert.

Schon längst nicht mehr erleben wir nur einen Fachkräftemangel. Tatsächlich gibt es inzwischen keine Position in unseren Einrichtungen mehr, für die es nicht eine Herausforderung ist, geeignetes Personal zu finden, egal ob angelerntes oder ausgebildetes Personal, egal ob Mitarbeitende oder Führungskräfte, ob Küche, Hauswirtschaft, Pflege, Betreuung oder Verwaltung.

Ich behaupte jedoch, dass dieser Mangel nur zu einem kleinen Teil auf die permanent proklamierten angeblich so schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. Wir haben es vielmehr mit einem universellen Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel zu tun. Da schlägt die demografische Entwicklung voll durch. Die Zahl der erwerbstätigen Personen sinkt genauso wie die Zahl der jungen Menschen, die eine Ausbildung beginnen. Im vergangenen Jahr lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung um 8 % geringer als im Jahr 2019. In der Pflege ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutschlandweit um 7 Prozent und in NRW um 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr gesunken, und das, obwohl doch die generalistische Pflegeausbildung zu einer Attraktivitätssteigerung des Pflegeberufs führen sollte. Leider ist das Gegenteil der Fall: durch die Generalistische Pflegeausbildung ist die Abbrecherquote und die

Durchfallquote im Examen deutlich gestiegen, die Zahl der erfolgreichen Absolvent*innen somit gesunken.

Es ist außerdem zu befürchten, dass die Krankenhausplanung durch die zu erwartende Schließung von Krankenhäusern auch zu einem Abbau von Ausbildungskapazitäten führen wird. Schon heute gibt es Probleme, den Auszubildenden ausreichende Praxiseinsatzplätze zu vermitteln.

Der kontinuierlich steigenden Zahl von Pflegebedürftigen steht somit eine immer geringere Zahl an Pflegefachkräften gegenüber. Gleichzeitig verändern sich die Arbeitseinstellung und die Arbeitsfähigkeit junger Menschen. Viele sind weniger belastbar, sind unverbundlicher, können sich schlechter konzentrieren und sind angesichts des Arbeitsmarktes weniger bereit, sich längerfristig an einen Arbeitgeber zu binden. Die Freizeitgestaltung hat einen deutlich höheren Wert als das Verantwortungsgefühl gegenüber dem Beruf und den Bewohner*innen, den Tagespflegegästen oder den ambulanten Kund*innen.

Auch Corona hat seinen Teil dazu beigetragen, die Personalnot zu verschärfen. Viele Mitarbeitende sind erschöpft von dieser Zeit, einige sind psychisch krank geworden und haben das Unternehmen verlassen. Die Krankheitsquote ist bei uns wie in der gesamten Pflegebranche deutlich höher als vor der Pandemie. Und so sinkt die Personaldecke in den Einrichtungen selbst dann, wenn alle Stellen besetzt sind, einfach weil die Anwesenheitszeiten weniger werden.

Verstärkt wird die schwierige Personalsituation noch dadurch, dass immer mehr Pflegekräfte zu Zeitarbeitsfirmen abwandern, weil diese ihnen ihre Wunscharbeitszeiten ermöglichen und sie mit einem höheren Entgelt und Zusatzleistungen wie einem Dienstauto locken können. Sie müssen keine Verantwortung mehr übernehmen für die Qualität der geleisteten Arbeit. Dem Stammpersonal bleiben dann die unbeliebten Wochenenddienste und die

Notwendigkeit, bei Krankheitsausfällen kurzfristig einspringen zu müssen. Die Preise für den Einsatz von Zeitpersonal sind in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen und für die Einrichtungen kaum noch bezahlbar, zumal die Kostenträger eine Übernahme der zusätzlichen Personalkosten, die mindestens anderthalbmal so hoch wie beim Stammpersonal sind, verweigern.

Längst sind die Zeiten vorbei, in denen es sich beim Personalengpass um ein individuelles Problem einzelner Einrichtungen gehandelt hat. Der Personalmangel in der Pflege ist europaweit spürbar und erreicht längst auch Häuser mit einem hervorragenden Ruf. Immer mehr Geschäftsführerkolleg*innen berichten mir, dass sie aufgrund von Personalmangel einen Aufnahmestopp in ihren Einrichtungen verhängen mussten oder sogar die Platzzahl im Versorgungsvertrag dauerhaft reduziert haben. Immer mehr ambulante Pflegedienste reduzieren die Anzahl ihrer Touren, verzichten teilweise auf Versorgungsleistungen am Wochenende oder müssen sogar langjährigen Kund*innen wegen Personalmangel kündigen. Nicht zuletzt durch den Personalmangel und die dadurch fehlende Auslastung der Pflegeplätze steigt die Zahl der Insolvenzen bei Pflegeheimbetreibern deutlich an.

Nahezu unbemerkt steuern wir auf eine massive Versorgungskatastrophe für pflegebedürftige Menschen zu. Es wird schon heute immer mehr zu einem Glücksfall, wenn man einen Platz in einer stationären Pflegeeinrichtung, in der Kurzzeitpflege oder bei einem ambulanten Dienst bekommt. Fast täglich kommt meine Mitarbeiterin zu mir, die bei uns für das Einzugsmanagement zuständig ist, um mir von dramatischen Pflegenotfällen zu berichten, bei denen Betroffene oder Angehörige händeringend und ganz dringend einen Pflegeplatz benötigen, weil die Versorgung zuhause nicht mehr gewährleistet werden kann. Wer einen ambulanten Pflegedienst sucht, kann froh sein, wenn er

überhaupt einen findet, der freie Kapazitäten hat, muss sich dann aber häufig erst einmal für viele Monate mit ungeliebten Versorgungszeiten arrangieren.

Wie kontraproduktiv ist es da, wenn die Kostenträger, allen voran die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen den Pflegeeinrichtungen die Übernahme der im Tarifabschluss für den TVÖD vereinbarte Inflationsausgleichsprämie verweigern wollen und damit möglicherweise weitere Pflegeheimträger in die Insolvenz treiben. Es bleibt zu hoffen, dass sich die Gerüchte bewahrheiten, die mich Freitagnachmittag erreichten, dass die Landschaftsverbände nun doch einlenken und diese Kosten in den Pflegesätzen anerkennen wollen.

Für die Bewohner*innen von Pflegeeinrichtungen bedeutet dies aber auch, dass sie erneut mit einer massiven Anhebung des Eigenanteils rechnen müssen, zumal sämtliches Zusatzpersonal, was in den vergangenen Jahren durch die Kassen direkt finanziert wurde, nun über den Pflegesatz refinanziert werden muss. Für etliche Selbstzahler*innen wird dies bedeuten, dass sie nun am Ende ihres Lebens doch noch zu Sozialhilfeempfänger*innen werden. Da wird auch die viel zu gering geplante Anhebung des Zuschusses der Pflegekassen nichts gegen ausrichten können.

Leider wurde auch im Entwurf des neuesten Pflegeversicherungsreformgesetzes versäumt, endlich versicherungsfremde Leistungen wie die Behandlungspflegen und die Ausbildungsumlage aus den Pflegesätzen zu nehmen und so die Bewohner*innen zu entlasten. Ich kann hier nur dringend an die Bundesregierung und unseren Gesundheitsminister appellieren, endlich für auskömmliche Leistungen der Pflegeversicherung zu sorgen, damit verhindert wird, dass immer mehr Bewohner*innen von Pflegeheimen zu Sozialhilfeempfänger*innen werden.

Attraktiver Arbeitgeber

Zum Abschluss meiner Rede noch ein paar Worte zu unserem Haus:

Auch wenn es sich beim Personalengpass um kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem handelt, müssen wir als Seniorendienste alle Anstrengungen unternehmen, um unsere Arbeit so attraktiv wie möglich zu machen. Hierfür haben wir ganz aktuell einen 10-Punkte-Plan zur Personalgewinnung und -bindung erstellt, um mit unterschiedlichsten Maßnahmen nicht nur mehr Personal gewinnen, sondern als attraktiver Arbeitgeber dieses Personal auch länger an uns binden zu können. Eine dieser Maßnahmen ist die Einstellung einer Feel-Good-Managerin, auf Deutsch könnte man auch sagen „Wohlfühlmanagerin“, deren ausschließliche Aufgabe es ist, sich um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu kümmern. Möglich wurde diese Einstellung durch die Brockstiftung, die die Personalkosten für die Mitarbeiterin übernehmen will. Ich freue mich, dass wir mit Sigrid Weuster eine lebenserfahrene Mitarbeiterin gewinnen konnten, die bereits mehrere Jahre in einer ähnlichen Aufgabe bei einem Altenhilfeträger tätig war. Herzlich Willkommen Frau Weuster!

Mit dieser und allen anderen Maßnahmen hoffen wir, trotz aller Widrigkeiten auch in den kommenden Jahren unsere Bewohner*innen in gewohnter Qualität versorgen zu können.

Projekt Reha

Hierzu gehört auch unsere Teilnahme als eine von 12 ausgewählten Pflegeeinrichtungen am Modellprojekt der AOK Rheinland Hamburg in Zusammenarbeit mit der Uni Potsdam und der Hochschule Brandenburg mit dem Titel „SGB Reha“, bei dem mithilfe von intensiven physio-, ergo- und

sonstigen therapeutischen Interventionen die Alltagsfähigkeiten der Bewohner*innen erheblich verbessert werden sollen, bis hin, dass es in Einzelfällen sogar möglich wird, in die eigene Häuslichkeit zurückzukehren. Das Projekt läuft bis Ende 2024 und wir sind sehr gespannt auf die Ergebnisse im Alltag.

Zum Abschluss möchte ich mich bei allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden bedanken, ohne deren Arbeit die hohe Lebensqualität in unseren Einrichtungen und deren guter Ruf in der Stadt nicht möglich wäre. Ich möchte mich bei allen bedanken, die daran mitgewirkt haben, dass der heutige Empfang stattfinden kann.

Ebenso bedanke ich mich beim Aufsichtsrat für das Engagement im vergangenen Jahr und bei der Politik und der Verwaltung für Ihre Unterstützung.

Mein abschließender und ganz besonderer Dank gilt den Mitgliedern des Bewohnerbeirats für die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie allen Bewohnerinnen und Bewohnern dieses Hauses, mit denen ich täglich so viele schöne Begegnungen haben darf!

Ich freue mich auf die kommenden Jahre mit Ihnen und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!