

„Nicht mehr Hunderte Überstunden“

INTERVIEW Holger Heier über Zeitarbeit in der Pflege und bei Medizinern

Heessen – Der Zustand in der Pflege in Deutschland ist schlecht. Fast überall mangelt es an Personal, viele Beschäftigte sind überarbeitet und schieben Überstunden. Manche steigen bereits früh wieder aus dem Job aus. Gleichzeitig gibt es aber immer mehr Leute, die gepflegt werden müssen. Um diesem Problem entgegenzugehen, hat Holger Heier vor einigen Jahren die Zeitarbeitsfirma MWP Ärzte+Pflege Personal Überlassung GmbH mit Sitz in Heessen gegründet, die sich auf Pflegepersonal spezialisiert hat. Sascha-Nikolai Paschedag sprach mit ihm über dieses Konzept.

Sie sind jetzt seit 1996 Personalvermittler. Wie kamen Sie dazu, sich damit selbstständig zu machen und sich auf medizinisches Fachpersonal zu spezialisieren?

Ich habe mich 1996 auf dem Gebiet selbstständig gemacht, weil ich selber erfahren musste, wie schwierig die Arbeitsbedingungen in der Pflege sind. Erst habe ich mich selbst Einrichtungen angeboten, später andere mit ins Boot geholt. Heute verteilen wir rund 140 Mitarbeiter an Einrichtungen in ganz Deutschland.

Wie funktioniert das Prinzip einer Zeitarbeitsfirma bei Ihnen?

Unsere Mitarbeiter schreiben im Vorfeld ihre eigenen Arbeitspläne und sagen, wann sie können und wann nicht. Wir suchen ihnen dann eine geeignete Einrichtung in Deutschland, in der sie für einen bestimmten Zeitraum arbeiten. Der Umsatz, den die Mitarbeiter machen, wird fast vollständig wieder für sie ausgegeben, zwei bis drei Prozent behalten wir ein, um die Verwaltungskosten zu decken.

Was sind für Arbeitnehmer die Gründe, um bei einer Zeitarbeitsfirma anzufangen?

Sie wollen Kontrolle über ihre eigene Freizeit haben. Viele Menschen in der Pflege schieben Hunderte von Überstunden vor sich her, dabei wird eine gute Work-Life-Balance immer wichtiger. Deswegen lassen wir die Leute ihre Dienstpläne auch selber schreiben.

Viele Menschen haben ein gewisses Bild von der Pflege, das eine besondere Beziehung zwischen Pfleger und Pflegenden beinhaltet. Steht das Konzept der



Spricht über ein Modell, das die Situation in der Pflege verbessern soll: Holger Heier, Geschäftsführer bei MWP Ärzte+Pflege Personal Überlassung. FOTOS: MROSS

Die Idee eines „Springerpoools“

Der **Vorschlag**, der Holger Heier den verantwortlichen Trägern und der Politik gemacht hat, sieht vor, dass sich rund 100 Einrichtungen zu einer **Arbeitsgemeinschaft** zusammensetzen. Jede der Einrichtungen hat ihr eigenes **Stammpersonal**. Darüber hinaus werden aus den Einrichtungen Mitarbeiter rekrutiert, um in einen sogenannten „Springerpool“ aus Pflegekräften zu gehen, die ihren Dienstplan

selber schreiben können. Diese Springer werden dann verwendet, wenn es zu **Ausfällen in der Stammebelegschaft** einer Einrichtung kommt. Den Vorteil des Systems sieht Heier darin, dass es so zu einer **Entlastung der Stammebelegschaft** komme, da diese nicht die Ausfälle selber kompensieren müsse. Steht die Stammkraft wieder zur Verfügung, springt der „Ersatz“ zur nächsten Einrichtung.



Holger Heier: „Das Bild, das seitens der Einrichtungen gezeichnet wird, ist oftmals romantisiert. Zu pflegende Menschen werden heute von einer Fachkraft zur nächsten geschoben.“

Zeitarbeit dem nicht gegenüber?

Das Bild, das seitens der Einrichtungen gezeichnet wird, ist oftmals romantisiert. Zu pflegende Menschen werden heute von einer Fachkraft zur nächsten geschoben, zudem entsteht eine Bindung zwischen Pfleger und Pflegenden nur in Ausnahmen. Wenn man als externe Fachkraft in eine Einrichtung kommt und dort die Menschen versorgt,

Zur Person

Holger Heier, 64 Jahre alt, ist einer von zwei Geschäftsführern der **MWP Ärzte+Pflege Personal Überlassung GmbH** mit Sitz am Sachsenweg in Heessen. Bevor er sich mit seiner Firma 1996 selbstständig machte, war er selbst langjähriger **Krankenpfleger** und zwischenzeitlich auch **Einrichtungsleiter**. In den 1990er Jahren begann er ein Studium der **Wirtschaftswissenschaften**, das er aber nicht abschloss. Seine **Firma mit 140 Mitarbeitern** führt er seit Neuestem zusammen mit **Jörg Hartung**.

kann es eher noch förderlich sein, da es vorher nicht funktionierte. So kann die Pflege manchmal sogar verbessert werden.

Was für Ausbildungen haben die Leute, die bei Ihnen vermittelt werden?

Die Pflegekräfte haben ein dreijähriges staatliches Pflegeexamen abgelegt. Ärzte stellen wir ab Approbation ein.



Holger Heier: „Es gibt von allen Beteiligten nur eine schwache Motivation, sich um die Bedürfnisse derjenigen zu kümmern, die pflegen. Daher haben wir einen **Fachkräftemangel**.“

Wie bewerten Sie den Fachkräftemangel in der Region?

Es ist dramatisch. Das ist etwas, was unsere Gesellschaft noch sehr beschäftigen wird. Die Politik redet zwar immer wieder über das Thema, aber an den Ursachen hat niemand Interesse, was zu ändern.

Wo sehen Sie die Ursachen?

Die sehe ich darin, dass es von allen Beteiligten nur eine schwache Motivation gibt, sich um die Bedürfnisse derjenigen zu kümmern, die pflegen. Das wird sich wohl erst ändern, wenn wir gar keine Pfleger mehr finden.

Wie sehen Sie Ihre Rolle, um den Fachkräftemangel in der Region zu bekämpfen?

Ich sehe es so, dass wir diejenigen sind, die verhindern, dass Pfleger ihren Beruf verlassen. Weil sie die Belastung so nicht mehr aushalten wollen und die Work-Life-Balance immer wichtiger wird.

Und wie schaffen Sie es, trotz des Fachkräftemangels, Mitarbeiter zu akquirieren?

Wir bieten unseren Mitarbeitern, anders als in den Einrichtungen, die Möglichkeit, dass sie ihren Dienstplan selber schreiben können. Wenn die Leute an einem Tag nicht arbeiten können und das so eingetragen haben, arbeiten sie auch nicht. Zudem bieten wir den Mitarbeitern ein höheres Gehalt als es die Einrichtungen zahlen, auch weil wir eine höhere Flexibilität erwarten.

Was muss sich verbessern, damit sich die Situation verbessern kann?

Wir haben bereits vor einiger Zeit einen Vorschlag erarbeitet, der dazu beitragen soll, dass sich die Situation in der Pflege verbessert. Er sieht vor, dass es neben den Stammebelegschaften in den Einrichtungen einen Springerpool an weiteren Fachkräften gibt (siehe Infokasten). Allerdings sind wir mit dieser Idee – trotz einer großen Werbeaktion und Zusage verschiedener Einrichtungen – bei den verantwortlichen Stellen, bei den Trägern und in der Politik, bisher auf taube Ohren gestoßen. Das ist etwas frustrierend. Ich gehe zwar bald in Rente, es wäre aber für meine Mitarbeiter in meinen Augen eine große Erleichterung.

Wie verhält es sich, wenn Sie keine Aufträge für Ihre Mitarbeiter haben? Verdienen die dann kein Geld mehr?

Bisher war die Arbeitslage so, dass das eigentlich nicht vorgekommen ist, lediglich während der Anfangszeit der Corona-Pandemie mussten wir einige Mitarbeiter in Kurzarbeit schicken. Wir müssen die Leute aber dennoch bezahlen, selbst wenn sie keine Aufträge erhalten.