

Personalentwicklung und Personalbeschaffung Pflegefachkräfte

Warum sie so wertvoll sind – und wie Sie richtige Personalentwicklung betreiben, ein paar Tipps

In einer dreiteiligen Serie in PDL-Praxis werden die Probleme im Personalbereich ambulanter Pflegedienste erörtert, und passende Lösungen präsentiert, wie zukünftig den Anforderungen des Marktes entsprechend Personalentwicklung betrieben werden kann.

Die Personalprobleme sind vielfältig in ambulanten Pflegediensten:

- 1) Es gibt schon jetzt zu wenige Pflegefachkräfte, die Situation wird sich weiter dramatisieren.
- 2) Pflegehelferinnen sind im Prinzip genügend vorhanden, doch sie müssen für eine zukünftige Organisation und für den verstärkten Einsatz in ambulanten Pflegediensten weiter entwickelt und geschult werden.
- 3) Pflegedienstleitungen gibt es nicht mehr. Und „Gute“ noch viel weniger. Die Bezahlung ist schlecht, die Anforderungen enorm und differenziert.

Zunächst beschäftigen wir uns mit den Pflegefachkräften.

Pflegefachkräfte (PFK) sind jetzt schon rar, und sie werden bis zum Jahr 2050 immer noch schwieriger zu bekommen sein. Heutzutage stellen die PFK die überwiegende Berufsgruppe in ambulanten Pflegediensten dar, teilweise beträgt der Anteil 60% bis 90% des Pflegepersonals. Man kann mit Ihnen effizient arbeiten und qualitätsgesicherte Arbeit leisten. Doch diese wünschenswerte Organisationsform wird in der Zukunft nicht mehr zu halten sein.

Pflegefachkräfte sichern gute positive Ergebnisse. In qualitativer Hinsicht so oder so, aber auch in wirtschaftlicher. Denn meist werden die höheren Personalkosten überkompensiert durch

- 1) weniger Aufwand der in der Leitung, da die Einarbeitung und die Personalentwicklung leichter (v. a. wenn es z.B. um Pflegeplanung und -dokumentation geht)
- 2) die Möglichkeit einen hohen Anteil gemischter Hausbesuche (SGB XI und SGB V gleichzeitig) durchzuführen. Das garantiert Synergieeffekte von 3-4 Minuten pro Hausbesuch.
- 3) insgesamt niedrigere Fahrt- und Wegezeiten, da nicht so viele Helferinnen zusätzlich zu den Einsätzen der PFK fahren müssen.
- 4) niedrigere Organisationszeiten, da sich nicht verschiedene Berufsgruppen zeitlich und fachlich absprechen müssen hinsichtlich der Leistungserbringung.

Nun stellt sich die Frage, wie angesichts der demografischen Entwicklung (zunehmende Patientenzahlen, aber abnehmende Facharbeiterzahlen) die Zukunft gestaltet werden kann.

Allmählich hat die Politik nun erkannt, dass das Problem Pflegefachkraftmangel riesengroß ist. Doch die Bemühungen, die erst in den Anfängen stecken, den Beruf attraktiv zu machen und Ausbildungsplätze zu schaffen, greift mal wieder zu spät.

Ausbildungen benötigen eine gewisse Ausbildungsdauer. Deshalb wird es Jahre dauern, bis die Bemühungen bemerkbar werden. das reicht also bei weitem nicht aus. Sie müssen selbst kreativ und aktiv werden.

Berücksichtigen Sie die Wünsche und Bedürfnisse der Pflegefachkräfte

Nicht alle PFK wünschen sich exakt das, was in Stellenausschreibungen oft gesucht wird, werden aber in den Bewerbungsgesprächen und dann in der täglichen Arbeit in ein Raster gepresst, das zu Unzufriedenheit führt. Zudem werden gutmütige PFK besonders häufig zu Über-/Mehrstunden aufgefordert, da neues Personal so schwer zu finden ist.

Installieren Sie ein sensibles Personalmanagement: Fragen Sie

- a) nach den Zeitwünschen, an welchen Tagen die Bewerber nicht arbeiten können oder möchten,
- b) wie viel Geld (netto) sie benötigen,
- c) was ihre maximale Stundenzahl ist, die sie erbringen können.

Nehmen Sie die Ergebnisse dieser Gespräche ernst, und berücksichtigen Sie diese später im Alltag ernsthaft als „Grenzwerte“ in der Dienstplanung bei der täglichen Personal-Einsatz-Planung.

Wiederholen Sie diese Kommunikation die Sie bei der Bewerbung geführt haben in den jährlichen Mitarbeiter-Gesprächen. Denn während der Monate kann sich einiges ändern in den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiter.

Ausbildung selbst durchführen, Praktika anbieten

Investieren Sie in eigene Ausbildung. Das ist im Prinzip die günstigste Personalentwicklung. Zunächst erscheinen die Investitionen scheinbar hoch. Aber Sie können über drei Jahre hinweg die Mitarbeiter beobachten und für sich gewinnen. Danach wissen Sie sehr genau, ob diese Mitarbeiter zu Ihnen passen oder nicht.

Bieten Sie zudem intensiv Praktika an. So können Interessenten testen, ob das was für sie ist, und Sie können beweisen, dass Sie im Vergleich zu stationären Pflegeeinrichtungen und zu Krankenhäusern einen interessanten und abwechslungsreichen Arbeitsplatz anbieten können.

weitere PDLpraxis-Tipps zur Personalpolitik für Pflegefachkräfte

- (1) Führen Sie mindestens einmal jährlich Gespräche mit Ihren Pflegefachkräften, um heraus zu bekommen,
 - a) ob die durchschnittliche Wochenarbeitszeit noch die richtige ist,
 - b) ob die Mitarbeiter mit dem Geld noch auskommen,
 - c) Gegebenenfalls passen Sie die Konditionen entsprechend Ihren Möglichkeiten an die veränderten Wünsche an.
- (2) Kommunikation: Ambulant ist „besser“ als stationär: Zwar kam es auch in ambulanten Pflegediensten in den letzten 15 Jahren zu massiver Leistungsverdichtung. Doch in anderen Branchen war das größtenteils ebenso. So klagen auch Mitarbeiter in stationären Pflegeeinrichtungen und noch viel größer scheint der Druck in Krankenhäusern zu sein. Insofern kommunizieren Sie, dass Ihr Angebot an Arbeitsplätzen immer noch „relativ“ attraktiv ist.
- (3) Mitarbeiter werben Mitarbeiter: Für die Vermittlung einer neuen Pflegefachkraft gibt es eine Prämie, zum Beispiel 400 Euro. Wenn die (ab)geworbene Mitarbeiterin die Probezeit besteht, erhält die Vermittlerin den gleichen Betrag noch einmal.
Vorteile:
 - a) Die Mitarbeiterin würde niemanden empfohlen, von dem/der sie nicht überzeugt wäre, daß er/sie zum Team passt. Das Risiko ist insofern gering.
 - b) Die "Kosten" für diese Form der Personalbeschaffung halten sich in Grenzen. Sie sind wesentlich niedriger und erfolgversprechender als eine Anzeige in der regionalen Tageszeitung.
 - c) Die Mitarbeiter werden in die Personalentwicklung und in die Probleme des Trägers involviert, und denken mit. Das erhöht auch die Bindung zum Unternehmen.
- (4) Wenn es in Ihrem „Tarif“-System möglich ist: Sorgen Sie für einen genügenden Lohnabstand zwischen den examinierten Pflegefachkräften und den Helferinnen. Der Unterschied sollte Angebot und Nachfrage am Markt widerspiegeln, und kann durchaus 5 € pro Stunde ausmachen.
- (5) Wenn Sie im Rahmen der Personalbeschaffung in anderen Bundesländern inserieren, bieten Sie Hilfe an beim Umzug und bei der Wohnungssuche. Auch die Dienstleistungen eines Relocation Service könnte es attraktiv machen, zu Ihnen zu kommen: Hilfe bei Kindergartenplatz, Gänge zu Ämtern, Ummelden, usw.

Personalentwicklung Helferinnen

In der nächsten Ausgabe von PDL-praxis (08/2010) lesen Sie, wie wichtig es ist, individuell auf Helferinnen einzugehen, und wie Sie die Helferinnen im Rahmen der Personalentwicklung zu wertvollen Mitarbeiterinnen entwickeln können, um den stetig ansteigenden Bedarf an Pflege noch decken zu können.

Personalentwicklung Pflegedienstleitungen

In der übernächsten Ausgabe von PDL-praxis (09/2010) lesen Sie, wie Sie Personalentwicklung und ggf. Personalbeschaffung für Pflegedienstleitung bewerkstelligen.

BWL-Lexikon

Personalbeschaffung

Die Personalbeschaffung ist ein Teil des Personalwesens, und kümmert sich um das Finden und Einstellen von neuem Personal. Die P. ist in einem ambulanten Pflegedienst am besten angesiedelt bei der PDL. Sie berechnet den Personalbedarf, sie ist am „nächsten“ dran und hat letzten Endes die Verantwortung für das Betriebsergebnis. Sie sollte schnell über die Einstellung von neuem Personal entscheiden (können). Für die P. gibt es unterschiedliche „klassische“ Methoden, aber auch neue Möglichkeiten: Stellenanzeigen, Meldung beim Arbeitsamt, direktes Ansprechen von gewünschten Mitarbeitern, Mitarbeiter werben Mitarbeiter, Kampagnen in anderen Bundesländern, usw.

Thomas Sießegger

Dipl. Kfm., Organisationsberater und Sachverständiger für ambulante Pflegedienste
Internet: www.siessegger.de
Email: pdl-praxis@siessegger.de