

Visionen, Ziele, Strategien – Teil 7

Die passenden Mitarbeiter finden

Schon in der Kommunikation die Vorteile ambulanten Arbeitens kommunizieren

Strategische Entwicklung von ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten muss sich unbedingt auch mit Personalbeschaffung und mit der Zufriedenheit des vorhandenen Personals beschäftigen. Den entsprechenden Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen nach verbesserten Arbeitsbedingungen sollte man – soweit möglich – weitgehend entgegenkommen. Diese strategischen Überlegungen, passende Mitarbeiter zu finden, die auch langfristig im ambulanten Dienst arbeiten setzt eine entsprechende kritische Analyse voraus.

Der Engpass bei ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten wird in den nächsten 20 Jahren das entsprechende Personal sein, um die extrem steigenden Nachfrage nach Leistungen befriedigen zu können, dieses erst einmal zu finden, und im besten Fall dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter dann auch zum Pflege- und Betreuungsdienste passen.

Allgemein wird oft beklagt, dass es ein Pflegefachkräftemangel gibt und zu wenig „gute“ Pflege- und Betreuungskräfte. Doch schaut man über den Tellerrand hinaus, gibt es auch in anderen Branchen vielfältigen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften, vor allem im höher qualifizierten Bereich.

Nutzt man eine Analyse über die Vorzüge des Arbeitens in ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten und versucht man, die Nachteile zu minimieren, kann es gelingen, sowohl aus anderen Branchen, aber natürlich vor allem bei allen anderen Pflegeeinrichtungen im Verteilungskampf und Verdrängungswettbewerb als Sieger hervorzugehen.

Betrachtet man die Pflege an sich, steht man vor allem im Wettbewerb mit Krankenhäusern, mit stationären Pflegeeinrichtungen, mit Wohngemeinschaften und betreuten Wohnen-Einrichtungen, mit Tagespflegeeinrichtungen und anderen Pflege- und vor allem Betreuungsdiensten.

Alle diese Einrichtungen wollen die oben genannten begehrten Pflege- und Pflegefachkräfte für sich gewinnen. Eine der größten Konkurrenten um die Gewinnung von Pflegefachkräften ist mit Sicherheit das Krankenhaus. Denn durch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz ist es den Krankenhäusern in Zukunft möglich, sowohl gute Bezahlung zu bieten, als auch in großem Umfang Personal einzustellen, ohne Rücksicht auf die Kosten, denn diese werden direkt von den Kassen übernommen.

Deshalb gilt es bei der vorgestellten Analyse, insbesondere die Vorteile des Arbeitens in einem ambulanten Pflege und Betreuungsdienst über die Kommunikation des Pflegedienstes und damit auch über die Mitarbeiterinnen selbst, die das über Mund-zu-Mund-Propaganda weitergeben, bewusst in den Vordergrund zu stellen.

Die Vor- und Nachteile des Arbeitsplatzes richtig kommunizieren

Die richtigen Mitarbeiter für sich selbst entdecken

	Krankenhaus	Stationär [Pflegeheim]	Wohngemeinschaft oder Betreutes Wohnen	Tagespflege	Ambulanter Pflege- und Betreuungsdienst
Vorteile	Sehr gute Bezahlung (v.a. durch Zulagen bei ungünstigen Diensten und Schichten)	Gute Bezahlung (v.a. durch Zulagen bei ungünstigen Diensten und Schichten)	Fester Arbeitsplatz, kein Herumfahren	Fester Arbeitsplatz, kein Herumfahren	Große Abwechslung , keine Eintönigkeit
	Sehr gute Bezahlung aufgrund der sehr guten Aussichten wegen Bevorzugung beim PpSG	Weitgehend feste planbare Dienstzeiten	Kontinuität in der Beziehung zu den BewohnerInnen	Weitgehend feste planbare Dienstzeiten	(wenn gewünscht) private Nutzung eines Dienstwagens mit 1%-Regelung
	Medizinisch-pflegerisch anspruchsvolle Tätigkeiten	Fester Arbeitsplatz, kein Herumfahren	Arbeiten Im Team	Kein Zeitdruck bei der Arbeit	Innerhalb der Touren weitgehend freie Zeiteinteilung
	Fester Arbeitsplatz, kein Herumfahren	Kontinuität in der Beziehung zu den BewohnerInnen	Nicht nur (stark) pflegebedürftige Menschen in der Versorgung (Alter = 60 – 90 Jahre)		Hohe Eigenverantwortung kann eingesetzt werden
		Arbeiten Im Team			Vielseitiger Arbeitsplatz mit alternativen Tätigkeiten und Möglichkeiten zur Spezialisierung
					Wechsel bei den Kunden im Gleichgewicht mit ganzheitlicher Pflege und Bindung an die Kunden

Die Darstellung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Führen Sie diese Analyse bitte mit Ihren eigenen Erfahrungen durch.

Hierfür wurden einmal systematisch die um Pflege- und Pflegefachkräfte konkurrierenden Anbieter in Betracht gezogen.

Das Ziel dieser Analyse ist es, die positiven Seiten, die sich in einem ambulanten Pflegedienst ergeben, entsprechend zu kommunizieren, und die negativen Aspekte die es mit Sicherheit auch gibt, möglichst anzugehen, um diese aus dem Weg zu räumen bzw. um diese abzumildern.

	Krankenhaus	Stationär [Pflegeheim]	Wohngemeinschaft oder Betreutes Wohnen	Tagespflege	Ambulanter Pflege- und Betreuungsdienst
Nachteile	Extremer Zeitdruck / Keine Zeit für den einzelnen Menschen	Kaum Abwechslung, jeden Tag die gleiche Arbeit	Kein Dienstwagen (zur privaten Nutzung)	relativ wenig Abwechslung	Alleine auf Tour , ohne Möglichkeit der Kommunikation mit KollegInnen
	Oft kalte klinische Atmosphäre	Immer kürzere Verweildauer der BewohnerInnen, Entwicklung zu Hospizen	Hohe Verantwortung der Präsenzkkräfte mit schwierigen Situationen		Medizinisch-pflegerisch weniger anspruchsvoll , Tätigkeiten manchmal als „nur Waschen“ diskreditiert
	Stetiger Wechsel bei den Kunden / kein Aufbau einer Beziehung	Ständiger Zeitdruck	Kommunikative Kompetenzen stehen im Vordergrund		Minutöse Planung aller Tätigkeiten , kurze Fahrt- und Wegezeiten und wenig Organisationszeiten
	Ständige Kontrolle und Bevormundung durch Ärzte	Unangenehmer Geruch	Oft enge Bindung der Mitarbeiter an die Bewohner		Kaum Möglichkeiten zum Austausch unter KollegInnen (kurze Rüstzeiten und seltene Besprechungen)

Trotz dieser Analyse und entsprechenden Erkenntnisse wird es zum Beispiel nie möglich sein, Mitarbeiter, die es lieben, im stationären Bereich zu arbeiten, weil die dort gefundenen Vorteile für sie schwerer wiegen, für die ambulante Pflege zu gewinnen. Das sollte man auch gar nicht erst

versuchen. Die Arbeitswelt in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen ist komplett verschieden, und es wird wahrscheinlich auch so sein, dass unterschiedliche Arten von Mitarbeitern zum Einsatz kommen.

PDLpraxis-Tipps

1. Analysieren Sie, welche Vorteile und Annehmlichkeiten es in ihrem ambulanten Pflege- und Betreuungsdienst gibt. Warum sollte man gerade dort zu arbeiten?
2. Kommunizieren Sie diese Erkenntnisse über Internet, Facebook, in Stellenanzeigen, und versuchen Sie auch, im Rahmen ihrer internen Kommunikation, z. B. bei Dienstbesprechungen diese Vorteile immer wieder zu verstärken, und Ihre Mitarbeiter als Mund-zu-Mund-Verstärker einzusetzen
3. Gleichzeitig sollten Sie die bei ihnen in der Analyse erkannten Nachteile, des Arbeitens in einem ambulanten Pflegedienst, angehen, und versuchen diese zu minimieren.
Eine Möglichkeit wäre es, unvermeidbare Unannehmlichkeiten (z.B. das kurzfristige Einspringen am Wochenende) wertschätzend durch Prämien zu honorieren.

Thomas Sießegger

Dipl. Kfm., Organisationsberater und Sachverständiger für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste

Internet: www.siessegger.de

Email: pdl-praxis@siessegger.de