

PERSONALBINDUNG IN DER ALTENHILFE – POTENZIALE FÜR ARBEITGEBER IN DER PFLEGEBRANCHE

Es gibt viele Maßnahmen zur Personalgewinnung in der Altenhilfe, wie etwa die Gewinnung von ausländischen Pflegenden oder auch der eher unbeliebte und teure Einsatz von Leasingpersonal. Allerdings muss der Fokus zukünftig auf der Personalbindung liegen. Arbeitgeber und ihre Führungskräfte sind gefragt – insbesondere in der Altenhilfe, wo beständige und nachhaltige Pflege der älteren pflegebedürftigen Menschen durch beständigen Einsatz immer gleicher Mitarbeitender eine wesentliche Voraussetzung zur Erfüllung dieser Anforderung ist – , die Personalbindung in ihren Einrichtungen zu stärken.

Die Personalbindung am Arbeitsplatz von Pflegenden

Um den Erwartungen von Pflegenden an einen attraktiven Arbeitsplatz gerecht zu werden, muss der Arbeitgeber den Pflegenden in der Altenhilfe Möglichkeiten gewähren, eine hochqualitative und individuelle pflegerische Versorgung der ihnen zugeordneten Bewohner und Patienten mit gutem Gewissen umsetzen zu können.

Das Arbeitsumfeld und der -einsatz der Pflegenden müssen Führungskräfte fokussieren, um als Arbeitgeber weiterhin attraktiv zu sein.

Ist der direkte und kontinuierliche Kontakt zum zugeordneten Bewohner (Bezugspflege) in der täglichen Arbeit der Pflegenden gesichert, können Pflegende ihre bestmögliche Unterstützung anbieten, Routinearbeiten effizienter und gewissenhafter erledigen und den Bewohner in seinem Alltag angemessen unterstützen. Die tägliche Begleitung eines pflegebedürftigen Bewohners muss dabei durch die Führungskräfte dergestalt wahrgenommen werden, dass sie im Fokus jedweder Managemententscheidung steht. Durch ein Stecktafelsystem bspw. kann der Arbeitgeber die Bezugspflege sicherstellen. Die Pflege-

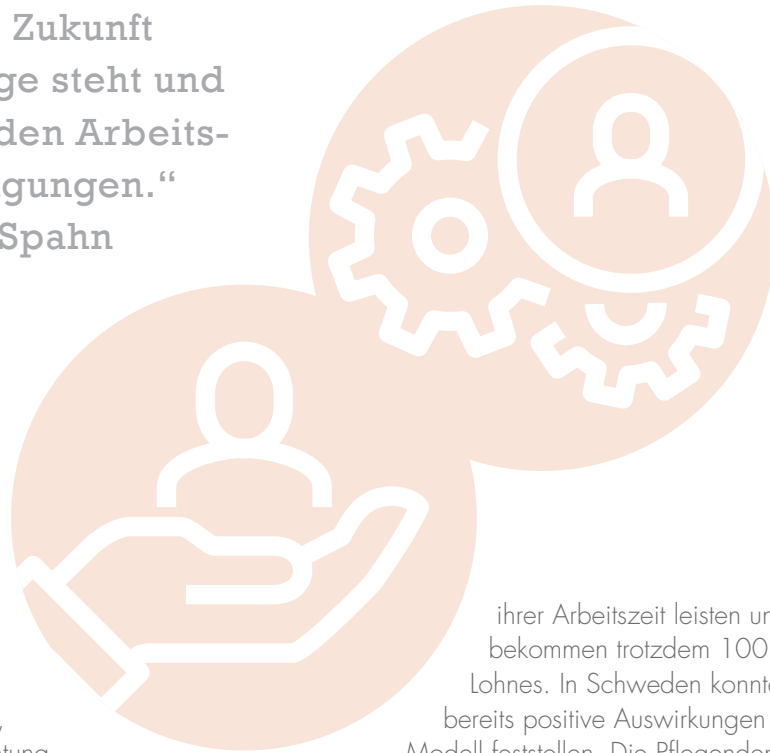
kraft wird den Bewohnern dabei fest zugeordnet, wodurch langfristig eine Beziehung zu den Bewohnern aufgebaut werden kann und gleichzeitig die Bindung des Personals an das Unternehmen durch einen hohen Identifizierungsgrad mit der eigenen Arbeit am Pflegebedürftigen hergestellt wird.

Teamentwicklung zur Steigerung des Identifizierungsgrades

Doch nicht nur die kontinuierliche Sicherstellung einer direkten Pflege am Pflegebedürftigen und der damit verbundene Einsatz mit Hilfe eines Einsatzplanungsinstruments macht einen attraktiven Arbeitsplatz in der Altenhilfe aus, sondern auch eine besondere Qualität von Teamarbeit führt dazu, dass die Pflegekraft sich mit ihrem Arbeitsplatz in besonderem Maße identifizieren kann.

Teamarbeit fördert den zwischenmenschlichen Austausch unter Kollegen und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl. Eine Plattform für den kollegialen Austausch, z. B. durch Rückzugsmöglichkeiten, die ausschließlich für Mitarbeiter bestimmt sind, fördert nicht nur das Gemeinschaftsgefühl, sondern auch das Gefühl von Zugehörigkeit am Arbeitsplatz. Neben soziologischen Aspekten hinsichtlich Personalbindung spielen zunehmend auch bauliche und infrastrukturelle Gegebenheiten am Arbeitsplatz eine

„Die Zukunft
der Pflege steht und
fällt mit den Arbeits-
bedingungen.“
Jens Spahn



Rolle. Pflegende in deutschen Altenpflegeeinrichtungen müssen täglich pflegebedürftige Menschen mit Mitteln versorgen, die ihnen innerhalb einer Einrichtung zur Verfügung stehen. Dazu gehören u.a. Einzelzimmer, behindertengerechte Bäder mit unterfahrbaren Waschbecken oder etwa klassische Pflegematerialien wie Waschhandschuhe. Um dem Pflegepersonal ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen und dadurch gleichzeitig auch angemessene Arbeitsorte für Pflegende zu schaffen, bedarf es der notwendigen Instandhaltung des Inventars und der betriebsnotwendigen Gebäude. Auch die Sanierung von Gebäudeteilen kann die Arbeitsorte von Pflegenden zugunsten der Versorgungsqualität verbessern. Die um den Aspekt baulicher Strukturen in der Pflegeeinrichtung weiter gefasste Berücksichtigung des Einsatzfeldes von Pflegenden kann für Arbeitgeber und ihre Führungskräfte entscheidend sein, wenn es um die Bindung des Personals an die eigene Pflegeeinrichtung geht.

Das 80:20-Modell als Maßnahme zur Personalbindung

In dem vom Pflegebevollmächtigten Andreas Westerfellhaus ins Leben gerufen 80:20-Modell besteht eine weitere Maßnahme, die Personalbindung im eigenen Unternehmen zu steigern.

Führungskräfte sollten neben sozialpsychologischen Aspekten auch bauliche Gegebenheiten im Arbeitsalltag der Pflegenden berücksichtigen.

Bei diesem Flächenmodell müssen Pflegende für einen auf drei Jahre befristeten Zeitraum nur 80 %

ihrer Arbeitszeit leisten und bekommen trotzdem 100 % ihres Lohnes. In Schweden konnte man bereits positive Auswirkungen dieses Modell feststellen. Die Pflegenden fühlten

Maßnahmen zur Personalbindung liegen darüber hinaus verstärkt auf Aspekten der Arbeitszeit- und Vergütungsstrukturen.

sich geringer belastet und motivierter. Dies führte auch zu einer niedrigeren krankheitsbedingten Fehlzeit und verdeutlicht u.a., dass Managementkompetenzen in der Altenhilfe immer mehr an Bedeutung gewinnen. ●

FAZIT

Der Arbeitnehmermarkt wird immer umkämpfter und der Wettbewerb mit anderen Pflegeeinrichtungen immer intensiver. Arbeitgeber können die Bindung von Pflegenden forcieren, indem sie den Arbeitsalltag für die Pflegenden so attraktiv wie möglich gestalten. Die Nähe zum Bewohner, die Förderung von Teambuilding, die Sicherstellung eines adäquaten Arbeitsortes oder auch die Einführung moderner Arbeitszeitmodelle mit Hilfe von Einsatzplanungsinstrumenten und gewandelten Strukturen sorgen dafür, dass sich Pflegende langfristig wohlfühlen und an den Arbeitgeber gebunden werden.



Annemarie Fajardo
annemarie.fajardo@curacon.de