

So findet man die richtigen Kolleginnen und Kollegen und qualifiziert sie für ihre Aufgaben

Neue Mitarbeitende für das eigene Unternehmen gewinnen

Kaum ein Unternehmen in der Pflegewirtschaft hat aktuell alle Stellen besetzt, gerade die Fachkräfte fehlen fast überall. Wie aber kann man die notwendigen Fachkräfte finden, wenn der regionale Markt keine Angebote mehr macht?

Wer bei diesem Aspekt zuerst auf die Leiharbeit schimpft oder sie gar verbieten will, zäumt das Pferd von hinten auf. Vielmehr gilt es eine Antwort auf die folgende Frage zu finden: Wie bleiben wir als Arbeitgeber attraktiv und wie kommunizieren wir dies entsprechend nach außen, so dass die wenigen am Markt befindlichen Arbeitskräfte sich für

uns entscheiden? Dabei gilt es ganz grundsätzlich zu hinterfragen, ob das eigene Unternehmen ein passendes strategisches Personalkonzept hat, das kompetent und zielgerichtet umgesetzt wird oder man überwiegend aktionistisch unterwegs ist.

Ein schlüssiges Personalkonzept könnte zum Punkt „neue Mitarbeitende“ die folgenden drei wesentlichen Säulen haben:

1. Ausbildung/Weiterbildung,
2. Akquise regionaler Arbeitsmarkt,
3. Akquise und Anerkennung internationaler Fachkräfte.

Spätestens mit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung ist



MEHR ZUM THEMA

Dieser Beitrag ist der zweite Teil einer Mini-Serie über Personalführung und Management. Den ersten Artikel zum Thema „Personal binden“ lesen Abonnenten in CARE INVEST 10/23, ab Seite 8.

eine Prognose, wie viele Auszubildende später im Unternehmen eingeplant werden können, unmöglich geworden.

Zurecht sind inzwischen die Anforderungen der Ausbildung (vgl. § 4 Pflegeberufgesetz) hoch, gleichzeitig spürbar aber ist eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Zu verlockend sind immer wieder die Abwerbeversuche der an der Ausbildungspraxis partizipierenden Leistungserbringer. Zu gering der Einsatz junger Leute der Generation Z, die heute bereits zu Beginn der beruflichen Laufbahn andere Lebensprioritäten setzen als die

Immobilien

► **IN DORTMUND** hat die Orpea Gruppe in einem zwölf Stockwerke hohen Wohnturm die Residenz Phoenixsee eröffnet. Dazu gehören 99 Apartments von 36 bis 90 Quadratmetern Größe, Rund-um-die-Uhr-Betreuung und Blick über einen künstlichen See auf dem Areal der früheren Hermannshütte. Neben einem umfangreichen Service-Angebot mit Friseur, Rezeption, Fitnessraum, Physiotherapie-Praxis verfügt die Residenz auch über eine Skybar im 12. Stock. Das angegliederte Pflegezentrum bietet 80 Einzelzimmer für vollstationäre und Kurzzeitpflege in allen Pflegegraden.

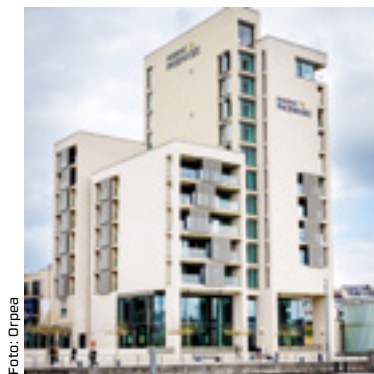


Foto: Orpea

Der neue Wohnturm in Dortmund bietet 99 Apartments in Größen von 36 bis 90 Quadratmetern.

► **IN GLADBECK** hat Cureus einen Service-Wohnkomplex an den Betreiber Schönes Leben übergeben. Baulich teilt sich die Wohnanlage in das U-förmige Hauptgebäude mit 57 Apartments sowie drei Stadtvillen mit zweimal acht und einmal elf Apartments auf. Die Apartments in dem Service-Wohnkomplex sind zwischen 37 und 100 Quadratmeter groß und verfügen über bis zu drei Zimmer.

anlage mit 50 Einheiten erhalten. Der Baubeginn ist im Juni vorgesehen, die Fertigstellung Ende 2024. Das Haus wird Wohnungen von bis zu 77 Quadratmeter Größe umfassen, die vollständig barrierefrei und mit Notrufeinrichtungen ausgestattet werden. Für die zubuchbare pflegerische Versorgung richtet das Bayerische Rote Kreuz ein Servicebüro ein.

► **IN SCHWANDORF** hat der Projektentwickler Bayerncare die Baugenehmigung für eine Seniorenwohn-



MEHR IMMOBILIEN-NEWS
careinvest-online.net

Vorgängergenerationen. Der nachvollziehbare politische Wille, Ausbildung und Tätigkeit des Pflegeberufs aufzuwerten steht, in der Praxis in unmittelbarem Zielkonflikt mit den Fähigkeiten und Entwicklungspotenzialen vieler Pflegeinteressierter. Ein vorhersehbares Dilemma, das sich auch in den nächsten Jahren nicht auflösen wird.

Darüber hinaus stößt der Gedanke, bewährte Hilfskräfte für eine Ausbildung zu begeistern, in vielen Fällen an die Grenzen kognitiver Möglichkeiten oder notwendiger Lernbereitschaft. Das Gewährleisten von Einkommensstabilität während der Ausbildung ist da noch die kleinste Herausforderung. Erfolgreiche Aus- und Weiterbildung benötigt Investition in Begleitung und Bindung, um die Interessierten zum erfolgreichen Abschluss und einer Fachkrafttätigkeit im eigenen Unternehmen zu navigieren. Diese Erkenntnisse gelten für drei- wie einjährige Qualifizierungen nahezu gleichermaßen.

Regionale Konkurrenz

Wer den dünnen regionalen Arbeitsmarkt bearbeiten will, steht in Konkurrenz zu zahllosen Mitbewerbern unterschiedlicher Branchen sowie der Leiharbeit, die mit Einstiegsprovisionen, überdurchschnittlicher Vergütung und hoher Planbarkeit wirbt. Fast aussichtslos scheint auf den ersten Blick die Herausforderung, diesen Verlockungen entgegen zu wirken. Dies gilt in besonderem Maße dort, wo zu lange eine tarifliche Vergütung als ewig bestehender Wettbewerbsvorteil interpretiert wird und die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und Arbeitnehmerinteressen nicht ernst genommen wurden.

Welches Interesse aber hat die in der Pflege Arbeitende? Gerade die Pflegefachkraft ist ein „homo socialis“ (ein Mensch mit deutlichen sozialen Bedürfnissen), auf die sie auch am Arbeitsplatz Antworten finden will. Ein hohes Maß an Wertschätzung, eine positive Atmosphäre, durchgängige Verlässlichkeit, spürbare Partizipation, konkrete und ernsthaft verfolgte Entwicklungs-



„Die Integration internationaler Pflegekräfte kann in vielerlei Hinsicht gewinnbringend sein.“

Johannes F. Kamm,
Kamm Management Lösungen

möglichkeiten sind wie die Mitarbeiterpflege Grundbedürfnisse, die von potenziellen Arbeitgebern erwartet werden. Nicht auf dem Papier, sondern gelebt (wann haben Sie mit Ihren Mitarbeitenden zuletzt etwas gemeinsam gefeiert?). Sowie natürlich kommuniziert über die verschiedenen Medienkanäle und angereichert mit den Inhalten, die werbewirksam auf die Zielgruppe ausgerichtet sind und nicht auf den Geschmack des Managements. Employer Branding (eine Marke für Mitarbeiter sein) war lange Zeit wichtig, wurde aber trotzdem vernachlässigt. Heute ist es existenziell.

Ergänzend dazu wird weiterhin die Integration von Pflegekräften

AUTOREN dieses Gastbeitrags sind Irini Langensiepen und Johannes F. Kamm vom Beratungsunternehmen Kamm Management Lösungen.

aus dem Ausland in vielerlei Hinsicht gewinnbringend sein. Ohne sie, könnten die meisten Unternehmen längst zusperrten. Doch die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten bedarf genauer Kenntnis sowie einer guten Vorbereitung. Aus welchem Land? Wie läuft die Anerkennung und mit welchen Zeitkorridoren muss ich planen? Welche Voraussetzungen müssen für Aufenthalt und Arbeit gegeben sein? Wie komme ich an die Kontakte und werden die Menschen nicht eigentlich im eigenen Land dringend benötigt?

Internationale Perspektive

Wer glaubt, auf ausländische Fachkräfte zukünftig verzichten zu können, ist auf dem Holzweg. Sie sind als fester Bestandteil der Akquise alternativlos zur Sicherstellung der eigenen Arbeit. Wer nachhaltig Pflegefachkräfte aus dem Ausland akquirieren will, benötigt gleichgesinnte Partner, einen ethischen Anspruch und die Bereitstellung geeigneter Ressourcen, um sie bestmöglich in unserer ihnen nicht vertrauten Leistungsgesellschaft willkommen zu heißen und sie auf diesem nicht einfachen Prozess professionell und menschlich zu begleiten. Familiennachzug, Sprachqualifizierung Wohnraumbeschaffung, betriebliche, regionale und soziale Integration sind nur einige wenige Aspekte, die für ein Gelingen der Mitarbeit maßgeblich sind.

Leiharbeit ist keine Lösung

Wer in Leiharbeit investiert, bekämpft nur die Symptome. Wer in Mitarbeiter aus Drittstaaten investiert, arbeitet an der Ursache und hat, verbunden mit viel Arbeit, die Chance auf eine Triple-Win-Situation: Ein Gewinn für Pflegebedürftige, denen ausreichend Personal für eine menschenwürdige Pflege und Betreuung gegenübersteht. Ein Gewinn für Menschen aus dem Ausland, die im eigenen Land mit ihrer Berufung keine Möglichkeit haben, auskömmlich und oftmals in Frieden zu leben. Und zuletzt ein kultureller und fachlicher Gewinn für das eigene Unternehmen und dessen Beschäftigte. ─

Beschäftigte in der ambulanten und stationären Pflege 2009 und 2019:

679.000

954.000