

# Mitarbeiter verzweifelt gesucht

## -Pflegebetriebe vor dem Personalkollaps-

**-Mittlerweile werden Kopfgeldprämien für das Anwerben von Pflegekräften gezahlt. Dass jedoch finanzielle Anreize ausreichen, um den Mitarbeiter auf Dauer an den Betrieb zu binden, wird von vielen Experten bezweifelt.-**

Zurzeit fehlen in Deutschland 30000 Pflegekräfte. Laut bpa (Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste) werden bis zum Jahr 2020 weitere 220000 Pflegekräfte benötigt.-

Bei sinkenden Ausbildungszahlen, die sich parallel hierzu abzeichnen und bei einer Berufsausstiegsquote durch Rente, Krankheit, Berufsaufgabe durch Familiengründung bedeutet dieses, dass 2020 mindestens 250000 (eine Viertelmillion) Arbeitskräfte dem Pflegemarkt nicht zur Verfügung stehen. Eine Horrorvision für Pflegedienste und Senioreneinrichtungen und vor allen Dingen für die hiervon direkt betroffenen Menschen wird immer realer. Die pflegerische Versorgung in Deutschland ist zukünftig nicht mehr gesichert. Lösungen auf politischer Ebene sind nicht in Sicht und das Ringen um qualifizierte Pflegekräfte hat längst begonnen.-

## **Doch wie bindet man Mitarbeiter an den Betrieb, wie verschafft man sich Vorteile im Wettbewerb? -**

In München bietet ein städtischer Heimbetreiber 3000 Euro Belohnung für die Vermittlung einer examinierten Pflegekraft in sein Unternehmen. Auch in Niedersachsen gibt es laut einer internen Umfrage mittlerweile Vermittlungsprämien und steigende Gehälter.- Finanziell auf sicheren Beinen stehen und nicht jeden Euro dreimal umzudrehen ist eines der wichtigsten Grundbedürfnisse des Menschen und muss durch geleistete Arbeit garantiert sein.-

Doch weder Kopfgeldprämien noch Gehaltserhöhungen sind eine dauerhafte Garantie dafür, dass Mitarbeiter dem eigenen Unternehmen treu bleiben.

Das Gehalt ist wichtig und natürlich sind zunächst einmal die im Vorteil, die mehr Lohn zahlen können als andere.-

Ganz besonders benachteiligt sind hierbei die ambulanten Pflegedienste, die in der Regel nicht in vollem Umfang auf die Einnahmen durch die Pflegeversicherung zurückgreifen können und somit häufig nicht dazu in der Lage sind, beim Gehaltspoker mit zu bieten. –

Geld allein schafft jedoch keine Arbeitszufriedenheit und wird dann zum Nebenschauplatz, wenn der Stellenmarkt so offen ist, wie zurzeit.

Zurückkehrend zu der Ausgangsfrage der Mitarbeiterbindung beantwortete eine Weiterbildungsteilnehmerin unseres Instituts, die als Pflegedienstleiterin in einem privaten Unternehmen mit sehr geringer Fluktuation tätig ist, die Frage folgendermaßen:

„Unser Chef ist für uns alle ein tolles Vorbild und wird von allen Mitarbeitern akzeptiert und als Mensch wertgeschätzt.- Er ist ruhig, freundlich und hat immer ein offenes Ohr für unsere Anliegen.- Außerdem ist er sehr gerecht und sehr ehrlich und zeigt viel Verständnis für die Probleme im Pflegealltag. Er sucht gemeinsam mit uns nach Lösungen. – Die Mitarbeiter mögen ihn und vertrauen ihm. Ich als Pflegedienstleitung versuche in seine Fußstapfen zu treten.“-

### **Der Chef wird in seiner Rolle akzeptiert und als Mensch wertgeschätzt.**

Welcher Chef würde es und wenn auch nur im Stillen nicht genießen, wenn seine Mitarbeiter so über ihn denken würden. Unternehmer sind ein Vorbild für ihre Mitarbeiter. Sie sind **Leitfiguren** und **Rudelführer**. Ihre Wertvorstellungen prägen einen Betrieb entscheidend mit und sind für Erfolg oder Misserfolg mitverantwortlich.

Erwartet ein Chef beispielsweise Ehrlichkeit, Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit und Loyalität, dann muss er diese Werte vorleben.- Mitarbeiter reagieren sehr verwirrt, wenn sich der „Leitwolf“ nicht selbst so verhält, wie er es von seinen Mitarbeitern erwartet.- Die an die Mitarbeiter gestellten Anforderungen werden eher akzeptiert, wenn der Chef sich als Vorbild zeigt.

Auch scheint das Bedürfnis der Mitarbeiter nach einem Chef, bei dem man sich wohl fühlt, sehr ausgeprägt zu sein. Der Mitarbeiter möchte für seine Arbeit gelobt und belohnt werden. Er möchte über die Probleme, die er mit Kollegen, Bewohnern, Angehörigen hat sprechen können und ernst genommen werden.-

**Soziale Kompetenz** und ein hohes Maß an **Empathie** sind somit wichtige Instrumente der Mitarbeiterführung und lassen sich hervorragend im **Mitarbeitergespräch** umsetzen.-

Aber auch **Teamentwicklung** (Bildung eines Wir- Gefühls) durch Trainings und beispielsweise **Teamsupervisionen** (auch mal gezielt und gesteuert Dampf ablassen) stärken den Zusammenhalt und unterstützen den Arbeitsalltag positiv. Gleichzeitig gilt es, **die Ressourcen eines Mitarbeiters zu entdecken und zu fördern**. Die Teilnahme an **Fort- und Weiterbildung** ist erlaubt und muss jeder Zeit vom Betrieb unterstützt werden.- Die Umsetzung aktueller Kenntnisse in den Arbeitsalltag muss erwünscht sein.-

Modernes Führungsverhalten ist in vielen Betrieben noch nicht angekommen.- Die Betriebe, die es bereits umsetzen, sind schon jetzt im Vorteil und werden im zukünftigen Wettbewerb bestehen.-