

Personalnotstand

Strategisch planen in der Pflege



Bildnachweis: Adobe Stock

Am 1. August 2018 wurde das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz beschlossen. Es verfolgt das Ziel, 13.000 zusätzliche Pflegefachkräfte einzustellen, um dem Pflegenotstand entgegenzuwirken. Klingt erst mal gut. Nur wer soll die Stellen zeitnah und adäquat besetzen, wenn es an Pflegefachkräften mangelt?

Studien benennen eine potenzielle Lücke im Jahr 2025 von rund 200.000 Pflegekräften. Das Problem verschärft sich, denn in vielen Branchen wird über Fachkräftemangel geklagt. Trotz dieser Umstände treffen wir in unserer täglichen Arbeit einige Unternehmen, die nur wenig für Personalgewinnung oder Personalbindung tun. Häufig geben sie an, über einen guten Ruf und ein gutes Arbeitsklima zu verfügen, was bislang zu keinem Personalengpass führe. Andere dagegen suchen händelnd nach Mitarbeitern. Diese Beobachtung zeigt, dass der Personalnotstand ein regional ungleich verteiltes Problem ist. In den betroffenen Regionen versuchen einige Unternehmen das Problem aktiv zu lösen und schneller bzw. attraktiver als andere Arbeitgeber zu sein.

„Employer Branding“ ist ein fortdauernder Prozess, der strategisch angegangen werden muss

Hier entsteht ein Wettbewerb der Arbeitgeberattraktivität – nicht nur branchenintern, sondern auch branchenübergreifend.

Arbeitgeberattraktivität stärken

Betreiber müssen zunächst intern klären, wie sie für ihre Beschäftigten als wirklich attraktiv wahrgenommen werden wollen. „Employer Branding“, also die Markenbildung als Arbeitgeber, ist ein kritisch selbst reflektierender, fortdauernder Prozess, der strategisch angegangen werden muss. Die Pflege steht vor besonderen Herausforderungen, da das Berufsfeld von negativen Faktoren wie familienunfreundlicher Schichtdienste, zu geringen Personalschlüsseln, hohem Zeitdruck, zu viel Bürokratie etc. geprägt ist. Eine gute Erhebung des Arbeitgeber-Ist-Zustandes kann zum Beispiel über eine anonyme Mitarbeiterbefragung aller Beschäftigten stattfinden. Um die Attraktivität des Arbeitgebers im Pflegebereich zu steigern, gibt es verschiedene Instrumente. Sie bestehen in der Regel aus einer Mischung

von Faktoren: Work-Life-Balance, Karrierechancen, attraktive Bezahlung, positive Unternehmens- und Führungskultur, Feedbackkultur und Gesundheitsangebote für Mitarbeiter in einem körperlich herausfordernden Umfeld.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Wettbewerbsanalyse. Hierbei gilt es folgende Fragen zu klären:

- **Wo liegen die eigenen Stärken, wo die Schwächen im Unternehmen?**
- **Worin liegt der Unterschied zu anderen umliegenden Arbeitgebern im Pflegebereich?**
- **Wie stellt sich die eigene Organisation in der Öffentlichkeit dar?**
- **Wie können Stärken betont und Schwächen abgemildert werden?**

Mit einer Sozialmarktanalyse die eigene Lage sondieren

Den Wettbewerb in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität zu beleuchten ist ein wichtiges Element unserer „Sozialmarktanalyse Plus“ und „Sozialmarktanalyse Strategie“. Auch im Hinblick auf die Pflegelandschaft einer Kommune ist die Personalsituation eine Sollbruchstelle, welche wir umfassend analysieren („Sozialmarktanalyse Kommunal“). Ist die Lage sondiert und sind attraktive Maßnahmen gefunden, so sollten diese zügig umgesetzt werden. Eine gut strukturierte Karriereseite auf der eigenen Website sollte über Werte, Karriereplanung, Familie und Beruf sowie offene Stellen informieren. Der Arbeitgeber sollte sich zudem in einem Bewerbungsportal präsentieren. Der Wettbewerb um Pflegekräfte ist ein Wettbewerb, der nicht ausschließlich monetärer Art ist. Unsere Erfahrung zeigt, dass Mitarbeitenden tatsächlich gelebte Werte sehr wichtig sind. Der Arbeitgeber ist als Marke gefragt, der zur Lebenseinstellung passt. ☺

Bei Interesse an einer individuellen Beratung wenden Sie sich bitte an:

Lukas Gerich und Maja Haesner
Sozialmarktanalysten
Beratung Sozialwirtschaft
BFS Service GmbH
Telefon: 0221 97356-949/-487
l.gerich@sozialbank.de
m.haesner@sozialbank.de
www.bfs-service.de

**Veranstaltungstipp:
Sozialwirtschaftlicher Fachtag**

**Pforzheim-Niefern | 16. Oktober 2018 |
10:00 – 16:15 Uhr**

**„Zukunftsfähige Ausrichtung der
Altenpflege – Strategien für die Akteure
der Sozialwirtschaft“**

So lautet der Vortrag von Maja Haesner, Sozialmarktanalytikerin der BFS Service GmbH, beim Sozialwirtschaftlichen Fachtag der BFS-Geschäftsstellen Karlsruhe und Stuttgart. Im Fokus steht die Versorgungssteuerung durch die Reformgesetze der Pflegeversicherung und die Landesheimgesetzgebung. Darauf aufbauend skizziert die Referentin Erfolg versprechende Managementstrategien. Zwei weitere Vorträge über bewussten Perspektivwechsel in der Pflege und den digitalen Wandel runden das Programm ab.

**Weitere Informationen und Anmeldung:
[www.sozialbank.de/expertise/
veranstaltungen.html](http://www.sozialbank.de/expertise/veranstaltungen.html)**