

## Fachtagung Blickwechsel Mai 2019, Wiesbaden

K.-H. Will: Möglichkeiten der Personalgewinnung und –bindung

- zu meinem Arbeitsfeld und meiner Person
- Bewerbermanagement
- Pflege der Auszubildenden
- Werkzeuge für das Arbeiten
- die Jungen ticken anders
- Leitungsstrukturen
- QM-System

# zu meinem Arbeitsfeld und meiner Person

- **Mein Arbeitgeber**

- Krankenpflegeorden, seit über 180 Jahren im Großraum Köln tätig, heute Betriebe durch einzelne GmbH geführt
- Schule für Krankenpflege und Altenpflege
- Allgemeinkrankenhäuser, solitäre Kurzzeitpflege am Krankenhaus

**Für Pflege und Psychiatrie: MARIENBORN gGmbH, Zülpich**

**(1.700 Mitarbeiter; jährliche Fluktuation 10% incl. Renten; Durchschnittsalter 43; Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt 12 Jahre; keine freien Stellen)**

- psychiatrische Klinik mit Tagesklinik
- gerontopsychiatrische Pflegeheime, Beatmungspflege
- Hausgemeinschaften für alt gewordene psychisch Kranke
- betreutes Wohnen für psychisch Kranke, Service-Wohnen
- Tagespflege
- ambulante Pflege
- Integrationsbetriebe Gastronomie

- **Zu meiner Person**

- Studium Gerontologie (Heidelberg) und Sonderpädagogik (Köln)
- Abteilungsleiter der Stiftung der Cellitinnen

# Bewerbermanagement

- Den Bewerbungsprozess für potentielle Mitarbeiter so angenehm und transparent wie möglich gestalten
- Herausfinden, was Bewerbern wichtig ist
  - Einfacher Zugang über Post oder E-Mail oder Telefon
  - Unverzögliche automatisierte Bestätigung des Eingangs der Bewerbung
  - Unverzögliche Antwort durch unternehmensinterne Fristsetzung
  - Aussagekräftige Informationen über das Unternehmen und die Möglichkeiten der Weiterentwicklung
- Einrichtung einer mit einer Werbeagentur individuell entwickelten Software
- Bewerbungen zielgerichtet oder für alle Betriebe zur Verfügung
- Auswertungsverfahren mit Statistiken und Informationen über die Zugänge

# Pflege der Auszubildenden

Ich betrachte hier unseren Altenhilfebereich mit ca. 1200 vollstationären Plätzen und 700 Patientinnen und Patienten der ambulanten Pflege.

- Wir betreiben eine eigene Altenpflegeschule, kooperieren aber auch mit anderen Fachseminaren der Altenpflegeausbildung
- Eine Mitarbeiterin ist Vollzeit für die Begleitung der Auszubildenden freigestellt:
  - Begleitung der praktischen Ausbildung
  - Organisation von erlebnisorientierten Einführungsveranstaltungen
  - Persönliche Hilfen
  - Training und Prüfungsvorbereitung
  - Auszubildende leiten einen Wohnbereich
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu Ausbildung auf der höchsten Management-Ebene
- Jeder Auszubildende erhält in der Mitte des dritten Ausbildungsjahrs einen Arbeitsvertrag

# Werkzeuge für das Arbeiten

Ich betrachte heute nur die Berufsgruppe der Pflegenden und hierbei als Schwerpunkt die Arbeitsfelder in der Psychiatrie und den Pflegeeinrichtungen.

Pflegende benötigen – neben ihrem Fachwissen und ihrer praktischen Erfahrung – konkrete Instrumente oder Konzepte, die ihre Arbeit leiten und auch beurteilen.

Wir haben uns für zwei Konzepte/Instrumente entschieden:

- H.I.L.DE

Das Heidelberger Instrument zur Erfassung der Lebensqualität demenzkranker Menschen gibt konkrete Hilfestellungen für die Pflegenden, mit denen sie selbst ihre Arbeit evaluieren können.

*(S. Becker, K. Roman, A. Kruse, IfG Heidelberg, 2011)*

- Marte Meo

Marte Meo ist ein Konzept, das auf den Elementen der zwischenmenschlichen Kommunikation basiert. Es arbeitet mit Videos, in denen Alltagssituationen analysiert werden, um die Kommunikation und das Verständnis füreinander zu verbessern. Bei Marte Meo werden kurze Videos einer Alltagssituation zwischen Bewohner und Mitarbeiter gefilmt und von den Fachberatern ausgewertet

*(Maria Aarts: Marte Meo - Ein Handbuch. Hrsg.: Aarts Productions 2011. Eindhoven, NL)*

## die Jungen ticken anders (bitte nicht unbedingt so ernst nehmen)

Wir beschäftigen alle Altersgruppen. Hierbei ist es durchaus hilfreich, bestimmte Merkmale zu kennen, wenn sie auch natürlich nicht für Alle gleichermaßen zutreffen.

(Quelle: Fortbildung unserer Abteilung Fort- und Weiterbildung; Referentin Frau Heike Grischka)

- die Silverworker 1922-1955
  - Traditionell, sparsam, pflichtbewusst und fleißig
  - Große Treue zum Arbeitgeber
- die Babyboomer 1955
  - Workoholics, auf die eigene Karriere fokussiert
  - Übernehmen gerne Führungsaufgaben
- Generation Golf oder Generation X 1965-1980
  - Gut ausgebildet, konsum- und lustorientiert
  - Work-Life-Balance
- Generation Y 1980-2000
  - Digital Natives, vollständig mit neuen Medien aufgewachsen
  - Fordern Entwicklungsmöglichkeiten, Mitbestimmungsrechte, sinnhafte Arbeit
- Generation Z
  - In der globalen Wissensgesellschaft aufgewachsen, virtuell vernetzt
  - Wieder mehr Streben nach Sicherheit, Struktur und langfristigen Perspektiven

# Leistungsstrukturen

Die in NRW „üblichen“ Leistungsstrukturen Heime

- Heimleiter (meist Sozialarbeiter oder –pädagoge)
- nachgeordnete Pflegedienstleitung
- Nachteil: Heimleiter haben zu wenig zu tun und mischen sich in Angelegenheiten ein, von denen sie keine Ahnung haben

Unsere Alternative Betriebsleitung

- Betriebsleitung aus drei Personen
- Pflegedienstleitung als höchste Leitung vor Ort + Geschäftsführer + Abteilungsleiter Gerontologie
- Präzise Regelung der Zuständigkeiten, Aufgaben und Befugnisse (Geschäftsordnung)
- Monatliche Sitzungen der Betriebsleitung

➡ keine Fluktuation PDL + WBL

# QM-System

Ein sehr weit entwickeltes und zertifiziertes System des Qualitätsmanagements ist eine entscheidende Hilfe für die Mitarbeiter. Es bietet Orientierung und Sicherheit.

- Das System muss für jeden Mitarbeiter jederzeit erreichbar sein. (Intranet)
- Alle wesentlichen Vorgänge sind durch Verfahrensanweisungen geregelt
- Das QM-System wird intensiv geschult und das Wissen der Mitarbeiter wird durch regelmäßige Audits überprüft
- Für alle Prüfungssituationen (Heimaufsicht, MDK Qualitätsprüfungen, Gesundheitsamt, ...) ist eine „Task-Force“ eingerichtet, die auch bei unangemeldeten Prüfungen sofort vor Ort ist