

HEIME

Fluktuation in Pflegeeinrichtungen minimieren

Die Motivation des Mitarbeiters erkennen

Sogenannte Job-Hopper können sich auch auf Pflegeeinrichtungen negativ auswirken. Dabei gibt es Mittel und Wege, wie sie erkannt und Mitarbeiter länger im Betrieb gehalten werden können.

Bad Homburg // Viele Pflegeeinrichtungen treibt die Frage nach der Fachkräftegewinnung um. Dabei spielt nicht nur eine Rolle, wie man neue Mitarbeiter erreichen kann, sondern auch, wie die vorhandenen gehalten werden können. Nicht nur in der Altenpflege ist deshalb das sogenannte „Job-Hopping“ ein Problem. Anders als bei einer normalen Karriereplanung steht beim Job-Hopper nicht die Suche nach einer verbesserten Position im Vordergrund, sondern allein eine finanzielle Verbesserung bei gleichbleibendem Beschäftigungsverhältnis. Aufgrund des Fachkräftemangels bleibt diese Vorgehensweise für den Job-Hopper ohne Folgen.

Denn selbst wenn der händeringend nach Fachkräften suchende Betreiber am Lebenslauf erkennt, dass es sich bei dem Bewerber um einen Job-Hopper handelt, hat das kaum Relevanz mehr für dessen Chancen auf Einstellung. „Immer öfter werden Bewerber eingestellt, die unter normalen Umständen keine Chance hätten“, stellt Heike Arz, Projektleiterin Pflege, QM und

Sozialwesen beim Beratungsunternehmen Avivre Consult, fest. „Keine gute Voraussetzung, um den Alltag und das operative Geschäft vertrauensvoll und effektiv miteinander anzugehen oder gar eine Unternehmensphilosophie zu leben. Der ständige Wechsel der Pflegefachkräfte stört den Pflegealltag in allen Bereichen nachhaltig.“ Die Fluktuation der Mitarbeiter wirke sich auf die Arbeit der Führungskräfte aus, bei denen die Koordination der Abläufe und die personelle Besetzung immer mehr den Alltag bestimmen.

Hoher Einarbeitungsaufwand durch Job-Wechsler

Zum anderen kommen für die verbleibenden Mitarbeiter zu dem erhöhten täglichen Arbeitspensum und die Begleitung zahlreicher Einarbeitungsphasen hinzu. Das führe immer öfter zu Unsicherheiten, Überforderung und einer Verschlechterung des Betriebsklimas, erklärt Arz. „Negative Auswirkungen auf die Bewohner und deren Angehörigen bleiben da nicht aus.



Die Motivation der Mitarbeiter, lange im Unternehmen bleiben zu wollen, kann gesteigert werden, wenn sie stärker eingebunden werden und Möglichkeiten der Entwicklung und Weiterbildung bekommen.

Foto: Helge Krückeberg

Außerdem sorgt die hohe Fluktuation im Bereich der Pflegekräfte für ein sehr schlechtes Image nach außen.“ Die Fachfrau sieht diese Entwicklung mit Besorgnis. „Besonders erschwert ist der Alltag für Menschen, die an einer de-

menziellen Veränderung leiden. Ein Mensch mit einer dementiellen Veränderung zeigt sich schnell verunsichert und in seinem Verhalten auffällig, wenn sein Umfeld instabil erscheint und ihm wenig Orientierungshilfen bietet.“ Gerade die für diese Menschen so wichtige familiäre Atmosphäre komme immer seltener zustande, weil Job-Hopper keine emotionale Bindung zu ihrem Arbeitsplatz aufbauen würden, sagt Arz.

Außerdem sei eine fachliche Weiterentwicklung der betreffenden Mitarbeiter auf diese Weise nicht möglich. „Job-Hopping bringt die Faktoren einer guten Ergebnisqualität ins Ungleichgewicht und führt bei pflegebedürftigen Menschen zu einer erheblichen Verschlechterung der Lebensqualität im Alltag“, so die Projektleiterin.

Nicht zuletzt hat das Job-Hopping auch wirtschaftliche Konsequenzen für die Unternehmen in der Altenpflege. Zum einen steigen die Personalkosten zunehmend und zum anderen verursachen die häufigen Einarbeitungsphasen der neuen Mitarbeiter zusätzliche Kosten.

Motivation des Bewerbers kann am Lebenslauf erkannt werden

Leitungskräfte können bereits bei der Durchsicht des Lebenslaufs feststellen, ob ein Bewerber Interesse hat, langfristig in einem Unternehmen zu bleiben oder dazu neigt, den Arbeitsplatz öfter zu wechseln. „Aufschluss über die Motivation des Bewerbers geben zum Beispiel Anzeichen wie häufige Job-Wechsel in der Vergangenheit, häufige fachfremde Tätigkeiten und auch die Gewichtung des Gehaltes“, sagt Ines Löwentraut, Geschäftsführerin von Avivre Consult.

Um Mitarbeiter langfristig im Betrieb zu halten, gelten die allgemeinen Regeln des Wettbewerbs. „Unternehmen, die ihren Mitarbeitern optimale Bedingungen bieten, werden auch Job-Hopper von sich

als Arbeitgeber überzeugen und diese halten können“, sagt Löwentraut. „Wichtig in diesem Zusammenhang sind z.B. die Stärkung der Motivation des einzelnen Mitarbeiters durch dessen intensive Einbindung und durch Dialogfähigkeit in der Mitarbeiterführung. Engagierte Mitarbeiter legen Wert auf Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, darauf, dass sie Verantwortung übertragen bekommen und ihre Leistung anerkannt wird, auch durch Lob.“

Moderne Arbeitszeitmodelle, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. auch durch eine betriebsinterne Kinderbetreuung sind soziale Bindungsfaktoren an das Unternehmen spielten hier eine bedeutende Rolle. Ein attraktiver und innovativer Arbeitgeber ziehe durch seinen positiven Ruf auch andere gute Mitarbeiter an. Dies sei die effektivste und preiswerteste Marketingmaßnahme, so Löwentraut.

Berufsbilder anpassen

Heike Arz sieht auch Lösungsansätze in der Struktur der Einrichtungen: „Ein Vergleich zwischen den Berufsbildern von Führungskräften und Pflegekräften in der Altenpflege zeigt deutlich ein Defizit bei den Berufsbildern der Pflegekräfte, also bei denen, die an der Basis die Verantwortung für die Betreuung pflegebedürftiger Menschen tragen. Hier sollten mehr Berufsbilder geschaffen werden, um die Situation zu entspannen und die Verantwortung zu verteilen. Es gibt zwar die einjährige Pflegehelferausbildung, diese hat aber keinerlei Bedeutung im Bereich behandlungspflegerischer Prozesse und auch eine Arzthelferin mit einer qualifizierten und kompetenten Ausbildung ist in der Altenpflege nicht anerkannt.“

(ck/fg)

Altenpflege
aktivieren

Ideen und Impulse ...

... für die Soziale Betreuung



Neu!

Das Magazin für die Soziale Betreuung

Altenpflege 2015

Besuchen Sie uns auf dem Vincentz-Messestand:
Halle 3 | Stand C 28

Bietet Ihnen Ideen und Impulse, zur sofortigen Umsetzung.

Entlastet Sie bei der Organisation Ihrer Betreuungsangebote.

Hilft Ihnen das Wohlbefinden Ihrer Senioren zu steigern.



www.aktivieren.net

Jetzt Fan werden!
facebook.com/aktivieren.net



VINCENTZ