



Pflegeeinrichtungen testen Arbeitgeberattraktivität

Derzeit ist es für Pflegeeinrichtungen äußerst schwierig, neues Personal zu finden. Der Pflegenotstand ist in aller Munde, in den ländlichen Regionen rund um Lüneburg und Uelzen macht er sich besonders bemerkbar. Einer Region, in der die jüngeren Menschen vielfach Richtung Hamburg abwandern, gleichzeitig aber immer mehr ältere Menschen zu pflegen sind.

In dieser Situation haben sich mehrere Pflegeheime der „Arbeitsgemeinschaft Pflegeanbieter in Lüneburg (AGPA)“ auf den Prüfstand gestellt. Denn an welchen Stellschrauben kann man drehen, wenn beim Gehalt die Margen weitgehend ausgereizt sind. Man kann schauen, in welchen Bereichen die Mitarbeiter/innen eine besonders hohe Zufriedenheit oder auch Unzufriedenheit mit dem eigenen Haus empfinden und wie sich diese Situation verbessern lässt. Wie Zufrieden sind die Mitarbeiter/innen mit der Betriebsorganisation, mit den Arbeitszeitregelungen, aber auch mit der Führung?

Im Rahmen des EU-geförderten Projektes „Servicestelle Berufsrückkehr in die Altenpflege in Nordostniedersachsen“ haben sich die Betriebe in moderierten Workshops zusammengesetzt, Fragebögen entwickelt, verteilt und ausgewertet. Diese wurden vom Gesundheitsexperten Dieter Kaiseraus Goslar moderiert. Und so konnten relativ schnell Rückschlüsse für die Hausleitungen gezogen werden, in welchen Bereichen man besser werden muss und vielfach auch kann. Häufig sind es Kleinigkeiten, die sich im Alltag so einschleichen: Hilfsmittel, die zwar vorhanden sind, die aber immer an der falschen Stelle stehen oder Wäschefächer, die nicht regelmäßig genug aufgefüllt werden. In der Summe und in der Wiederholung werden sie aber zu ernsthaften Störfaktoren, die erheblich zur eigenen Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber beitragen. In vielen Fällen sind solche Faktoren schnell behebbar, wenn man sie denn kennt.

Es gibt aber auch die großen Themen, auf die man stößt: Gehalt, Arbeitszeit, Fortbildungsregelungen etc. Hier gibt es häufig keine kurzfristigen Lösungen und es ist ein intensiver Gesprächsbedarf mit den Beteiligten notwendig. Aber schon die Erkenntnis: wir reden miteinander und suchen gemeinsame Lösungen, löst eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit aus. Natürlich nur, wenn auf mittlere Sicht auch wirklich Veränderungen spürbar werden.

In den beteiligten Häusern der AGPA führte dies beispielweise zur Anschaffung zusätzlicher Aufstehhilfen für die Pflege, zur Verbesserung der internen Kommunikation per Mail und zur Einführung einer elektronischen Terminabstimmung für die Termine der Bewohner, wie z.B. Friseurtermine.

Neben all den organisatorischen Fragestellungen und vielfach auch berechtigten Kritiken, gibt es auch noch ein wichtiges anderes Fazit. Auf die Fragestellung „Welchen Sinn siehst Du in Deiner Arbeit? Inwieweit befriedigt Dich Deine Tätigkeit?“ gab es vielfach Antworten, die das ramponierte Berufsbild der Altenpflege doch in ein etwas anderes Licht rückt. Hierzu drei Originalzitate:

„Es freut mich den älteren Menschen ihre letzten Abendstunden so schön wie möglich zu gestalten.“

„Ich finde es schön den Bewohnern einen angenehmen Tag und eine angenehme Zeit bei uns zu bereiten, da zu helfen, wo es benötigt wird.“

„Ich möchte den älteren Menschen einen schönen Lebensabend bieten. Ich freue mich über deren Herzlichkeit, die zurückkommt.“

Pflegeeinrichtungen, die sich ebenfalls mit dem Thema Arbeitgeberattraktivität beschäftigen möchten, wenden sich an BUPNET GmbH, Hr. Lutz Herzberg, lueneburg@bupnet.de
Näheres zur Arbeitsgemeinschaft Pflegeanbieter in Lüneburg finden Sie unter <http://www.agpa-lg.de/kontakt.html>