

einkalkuliert werden. Die Durchführung eines Buurtzorg-Projekts im Rahmen deutscher Gegebenheiten kann nur durch einen finanziell gesunden Träger geleistet werden. ●

#### FAZIT

Eine 1:1-Umsetzung des Buurtzorg-Modells scheint nach heutigem Stand nicht möglich zu sein. Doch können Grundelemente wie eigenständige Personal- und Versorgungsplanung sowie Budgetverantwortung durchaus in einem Modellprojekt

realisiert werden. Der Geschäftsbereich Strategie und Organisation in der Sozialwirtschaft steht Ihnen bei Fragen und Interesse zu dem Thema gern zur Verfügung.



Birger Schlürmann

birger.schluermann@curacon.de



## FACHKRÄFTEMANGEL – GUTE KOMMUNIKATION BINDET

Mit dem Thema Fachkräftemangel in der Altenhilfe setzen sich Arbeitgeber schon seit vielen Jahren auseinander. Dabei stellt sich oft die Frage nach effizienten Methoden der Personalbindung, um vorhandenes Personal an das eigene Unternehmen zu binden. Verbunden mit der Frage effizienter Methoden muss auch die Kommunikation gegenüber Pflegekräften beleuchtet werden.

**Die Attraktivität des Arbeitsplatzes in der Altenhilfe**  
Pflegekräfte in der Altenhilfe müssen für eine hochqualitative und individuelle Pflege direkten Kontakt zu den ihnen zugeteilten Bewohnern halten. Erst durch den direkten Kontakt zum Bewohner kann die Pflegekraft ihre bestmögliche Unterstützung anbieten und den Bewohner in seinem Alltag angemessen begleiten. Die Begleitung eines pflegebedürftigen Bewohners schafft zwischen der Pflegekraft und dem Bewohner eine besondere zwischenmenschliche Beziehung. Die unterstützenden Handlungen sind dabei für die Bewohner besonders wertvoll. Für die meisten Pflegekräfte erhält die Wirkung ihrer

Arbeit am Bewohner dadurch einen besonderen Stellenwert und macht den Beruf für sie erst attraktiv. Doch nicht nur die direkte Pflege und Begleitung des Bewohners zeichnen einen attraktiven Arbeitsplatz in der Altenhilfe aus. Auch die Teamarbeit führt dazu, dass die Pflegekraft sich mit ihrem Arbeitsplatz in besonderem Maße identifizieren kann. Die Teamarbeit fördert den zwischenmenschlichen Austausch unter Kollegen und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl, insbesondere dann, wenn besonders anspruchsvolle Tätigkeiten nicht alleine bewältigt werden können. ►

**Der direkte Kontakt zum Bewohner  
und der regelmäßige Austausch unter Kollegen  
sind zwei wichtige Aspekte hinsichtlich der  
Arbeitsplatzattraktivität in der Altenhilfe.**

Annemarie Fajardo  
Beraterin für Altenhilfe

### Die Kommunikation der Arbeitsplatzattraktivität durch den Arbeitgeber

Der Kontakt zum Bewohner und der Austausch unter Kollegen sind zwei wichtige Aspekte aus Sicht von Pflegekräften, die Arbeitgeber stets berücksichtigen sollten. Daher sollten Arbeitgeber im Rahmen der Personalbindung darauf achten, dass sie den Fokus auf diese beiden Aspekte legen. Die Kommunikation gegenüber Pflegekräften sollte so ausgerichtet sein, dass diese Aspekte in allen Gesprächen deutlich hervorstechen. Ermöglicht der Arbeitgeber der Pflegekraft beispielsweise den Beziehungsaufbau zu den zugeteilten Bewohnern, z. B. durch eine kontinuierlich sichergestellte Bezugspflege mit Hilfe eines Stecktafelsystems, oder etwa eine Plattform für den kollegialen Austausch, z. B. durch Rückzugsmöglichkeiten, die ausschließlich für Mitarbeiter bestimmt sind, kann die Attraktivität des individuellen Arbeitsplatzes und somit die des Arbeitgebers gesteigert werden.

### Kennzahlen für den Grad der Personalbindung

Wie effizient tatsächlich die Kommunikation gegenüber Pflegekräften durch den Arbeitgeber ist, zeigt sich anhand bestimmter Kennzahlen, die den Grad der Personalbindung aufzeigen. Geeignete Kennzahlen ergeben sich aus der Fluktuationsrate, dem Krankenstand, den Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung zur Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation und den Ergebnissen aus den Austrittsinterviews, wenn ausscheidende Mitarbeiter nach Gründen ihrer Kündigung befragt werden. Diese Kennzahlen können Arbeitgeber in regelmäßigen Abständen, z. B. zwei bis drei Mal im Jahr, nutzen, um ihren Grad der Personalbindung zu prüfen. Mithilfe von Schulungen können Führungskräfte lernen, wie sie die oben erwähnten Aspekte der Arbeitsplatzattraktivität in ihrer Kommunikation fokussieren können. Durch regelmäßige Trainings kann der Grad der Personalbindung positiv beeinflusst werden. ●

### FAZIT

Arbeitgeber können innerhalb ihrer Einrichtungen die Bindung von Pflegekräften forcieren, indem sie ihre Kommunikation darauf ausrichten, die wesentlichen Merkmale eines attraktiven Arbeitsplatzes in der Altenhilfe hervorzuheben. Insbesondere durch eine mitarbeiterorientierte und berufsgruppenspezifische Kommunikation kann die Personalbindung in der Altenhilfe verstärkt werden.

Annemarie Fajardo  
annemarie.fajardo@curacon.de

## WEITERE STEUERUNGSELEMENTE ERGÄNZEND ZUR KOMMUNIKATION

### Sicherheit

Personaleinsatz nach Möglichkeit immer im gleichen Team, feste Bewohnergruppen inkl. Bezugspflege

### Work-Life-Balance

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeitregelungen

### Soziale Eingebundenheit

Lob/Anerkennung durch Vorgesetzte, Fairness, sich in der Organisation wohlfühlen

### Selbstwirksamkeit

Die Möglichkeit haben, etwas zu bewirken, eigene Fähigkeiten einbringen können

### Entwicklung

Herausforderungen im Arbeitsprozess erhalten, Erfüllung des Bedürfnisses nach eigenem Wachstum

### Handlungsspielraum und der Beitrag zur Gesamtleistung

Entscheidungen bis zu einem gewissen Grad selber treffen können, abwechslungsreiche und sinnstiftende Tätigkeiten