

Fachkräftemangel: Warum manche Pflegeheime nicht betroffen sind

Es braucht ein eng verzahntes Konzept aus Recruiting, Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und langfristigen Benefits, um die Personalprobleme der Pflegebranche zu lösen.

Keiner will mehr in der Pflege arbeiten“, heißt es gelegentlich in Diskussion um den Fachkräftemangel in Krankenhäusern und Pflegeheimen - aber stimmt das wirklich? Die Antwort von Peter Schnepf ist ein klares Nein. Er ist der Gründer und Inhaber der Marken Carefamily.io und Pflegebetriebsrente.de und setzt auf ein eng verzahntes Konzept aus Recruiting, Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und langfristigen Benefits, um die Personalprobleme der Pflegebranche zu lösen. Hier nimmt der Experte die Hintergründe des Fachkräftemangels genauer unter die Lupe und verrät, wie Pflegeeinrichtungen diesen zu einem Problem der Vergangenheit machen.

Der Fachkräftemangel ist nicht erst seit der Corona-Pandemie ein ständiger Begleiter der Pflegebranche: Während frustrierte und desillusionierte Pflegekräfte in andere Branchen abwandern, verfügen zahlreiche Einrichtungen nicht über das nötige Personal, um ihre vollen Kapazitäten auszureizen. Einige Häuser mussten tatsächlich bereits ihre Pforten schließen, weil ihnen qualifizierte Beschäftigte fehlen. Bei anderen hingegen scheint es so, als wäre das Problem des Fachkräftemangels spurlos an ihnen vorbeigezogen - aber warum? „Dass manche Einrichtungen den sogenannten Fachkräftemangel fast gar nicht spüren, ist kein Zufall“, erklärt Peter Schnepf auf news aktuell, presseportal.de. „Vielmehr zeigt es, dass Personalengpässe in vielen Fällen ein hausgemachtes Problem sind.“

Bei genauerer Betrachtung fällt nämlich eines besonders auf: Einrichtungen, die ihr Personal mit Wertschätzung behandeln und gute Arbeits-



Wer seinem Personal gute Arbeitsbedingungen bietet und Rücksicht auf dessen Bedürfnisse nimmt, hat im Idealfall keine Probleme, Mitarbeitende zu finden und dauerhaft zu halten.

Foto: Gettyimages/Kenishirota

bedingungen bieten, seien erheblich weniger vom Fachkräftemangel betroffen. „Natürlich gibt es auch regionale Unterschiede - wer sein Personal gut behandelt, ist jedoch in jedem Falle besser dran“, schildert Peter Schnepf seine Erfahrungen in der Branche. Mit seinem Unternehmen bietet er Einrichtungen Unterstützung dabei, mehr Personal anzuziehen und ihre Mitarbeiterbindung nachweislich zu verbessern. Was wirklich hinter dem Fachkräftemangel steckt, warum einige Häuser scheinbar immun sind und wie andere Einrichtungen gezielt nachbessern, hat der Experte im Folgenden zusammengefasst.

Schlechte Arbeitsbedingungen als primärer Auslöser für Personalprobleme: Fachkräftemangel entsteht immer dann, wenn der Personalbedarf in einer Branche plötzlich ansteigt oder viele Fachkräfte aus der Branche ausscheiden. Sicherlich hat Corona auch kurzfristig den Personalbedarf in der Pflege

„Personalengpässe sind in vielen Fällen ein hausgemachtes Problem.“

Peter Schnepf, Recruiting-Experte

steigen lassen - der Hauptgrund ist aber Weiteres. Eine starke Belastung, schlechte Arbeitsbedingungen und eine geringe Wertschätzung tragen entscheidend dazu bei, dass viele Pflegekräfte den Arbeitgeber wechseln oder der Branche komplett den Rücken kehren.

Dies zeigt sich auch darin, dass dieses Problem bei Arbeitgebern, die faire Löhne, flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Weiterbildung und Karriereentwicklung bieten, in erheblich geringeren Maßen auftritt. Attraktive Arbeitsbedingungen sind also ein entscheidender Faktor dafür, dem Fachkräftemangel die Stirn zu bieten. Wer sein Personal gut behandelt und Rücksicht auf dessen Bedürfnisse nimmt, hat im Idealfall keine Probleme, Mitarbeiter zu finden und dauerhaft zu halten.

Nicht auf den Fachkräftemangel schimpfen, sondern die Ursachen genauer betrachten: Gleichzeitig werden in der öf-

fentlichen Diskussion über das Thema Fachkräftemangel oft die regionalen und fachspezifischen Unterschiede vergessen oder unterschlagen: Unterschiedliche Regionen Deutschlands und spezifische Felder innerhalb der Pflege sind jedoch nicht gleich stark von diesem Problem betroffen - das Gesamtbild ist also immer leicht verzerrt.

So haben in vielen Fällen nur bestimmte Regionen oder Felder erhebliche Engpässe, während andernorts genügend Pflegekräfte verfügbar sind. Für Arbeitgeber in der Pflege ist diese Generalisierung jedoch demotivierend, da sie suggeriert, die Suche nach Lösungen sei zwecklos.

Die tatsächliche Ursache für viele Probleme, die allgemein dem Fachkräftemangel zugeschrieben werden, ist jedoch nicht zu wenig Personal, sondern zu hohe Fluktuation. Pflegekräfte verschwinden schließlich nicht plötzlich, sondern wandern zur Konkurrenz

oder in andere Branchen ab, die ihnen bessere Bedingungen bieten. Diesen Schritt wagen sie nicht grundlos - Auslöser ist vielmehr die Unzufriedenheit, die sie in ihrem aktuellen Beschäftigungsverhältnis plagt.

Nachhaltige Lösungen sind gefragt, um die Personalnot zu überwinden: Einrichtungen, die die eigene Personalsituation in den Griff bekommen wollen, sollten also bei den Arbeitsbedingungen ansetzen. Anstatt sich nur auf die Gewinnung neuer Fachkräfte zu konzentrieren, sollten sie untersuchen, was das eigene Personal unglücklich oder unzufrieden mit der Einrichtung macht, und an diesen Stellen nachbessern, um Personalengpässe langfristig zu reduzieren. Dabei ist es überaus ratsam, die Unterstützung von Agenturen einzuholen, die über eine umfassende Branchenerfahrung verfügen und mit den Wünschen und Schmerzpunkten von Pflegekräften eingehend vertraut sind.

So kann die Kombination aus den Leistungen von Carefamily.io und Pflegebetriebsrente.de dazu beitragen, funktionierende Systeme zu implementieren, die die Arbeitgeberattraktivität und die Mitarbeiterbindung nachhaltig verbessern.

Durch eine gesunde Kombination aus merklichen Verbesserungen im Arbeitsalltag und langfristigen Benefits wie Zuschüssen zur Altersvorsorge ist es Pflegeheimen, Pflegediensten und Krankenhäusern möglich, die Auswirkungen von Engpässen zu reduzieren. Bestenfalls können sie dadurch sogar dauerhaft Abschied vom Personalmangel nehmen.

Info: www.carefamily.io; www.betriebsrente.de

Neuer Vorsitz des ZIA-Ausschusses für Gesundheitsimmobilien

Carsten Brinkmann übernimmt den Vorsitz, Ralf Licht wird als stellvertretender Vorsitzender berufen

Terranus-Aufsichtsrat Carsten Brinkmann hat im ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss den Vorsitz des Ausschusses für Gesundheitsimmobilien übernommen. Brinkmann wird dort seine 35-jährige Erfahrung im Markt für Gesundheitsimmobilien einbringen, teilt das Unternehmen mit.

„Die Alterung der Gesellschaft in den nächsten Jahrzehnten ist für unser Sozial- und Gesundheitssystem eine enorme Herausforderung - und damit für unser gesamtes Gemeinwesen“, so Brinkmann. „Darauf

brauchen wir dringend Antworten und die nötige Infrastruktur. Die Immobilienwirtschaft kann dabei eine entscheidende Rolle spielen.“ Als Vorsitzender des Ausschusses für Gesundheitsimmobilien will Brinkmann das Thema vorantreiben und dazu beitragen, es ganz oben auf der gesellschaftlichen und politischen Agenda zu verankern.

Den zweiten Schwerpunkt werden die aktuellen Umwälzungen im Gesundheitssystem bilden. „Die Rahmen- und Finanzierungsbedingungen verändern sich in den nächsten Jahren

stark“, so Brinkmann. „Betreiber, Finanziern und Investoren von Senioreneinrichtungen und anderen Gesundheitseinrichtungen sollten sich darauf einstellen.“

Der ZIA-Vorstand hatte Ende September das Leitungsgremium des Ausschusses für Gesundheitsimmobilien neu besetzt. Neben Brinkmann als neuer Vorsitzender wurde Ralf Licht, Chief Development Officer der Carestone Gruppe, als neuer stellvertretender Vorsitzender berufen. Caroline Gronack, Geschäftsführerin der

Apleona Invest GmbH wurde in ihrem Amt als stellvertretende Vorsitzende bestätigt.

Der ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss ist die ordnungs- und wirtschaftspolitische Interessenvertretung der deutschen Immobilienwirtschaft. Als Spitzenverband der Branche mit Sitz in Berlin und Brüssel repräsentiert er insgesamt 400 Mitglieder, darunter 34 Verbände aus rund 37.000 Branchenunternehmen.

Info: www.terranus.de

Dynamisches Matching-System

Service-Plattform für Jobs und Personal

Medwing, eine digitale Service-Plattform für die Job- und Personalsuche sowie die Personal- und Einsatzplanung im Gesundheitswesen, verändert seit 2017 die Art und Weise, wie Fachkräfte und Einrichtungen in Medizin und Pflege zusammenfinden. Mit innovativen Technologien und einem umfassenden Serviceangebot ermöglicht Medwing einen schnellen und passgenauen Abgleich von Stellenangeboten und Bewerberprofilen - bequem über Website, App oder Karriere- und Kundenberater.

Die digitale Plattform matcht unterstützt durch Künstliche Intelligenz Fachkräfte und Gesundheitseinrichtungen. Zu den Kriterien gehören u. a. flexible Arbeitszeiten, Präferenzen wie Gehaltsvorstellungen, gewünschte Wochenarbeitszeit oder Arbeitsinhalte. Mit dem dynamischen Matching-System lassen sich Stellengesuche und -angebote individuell und passgenau zusammenführen, heißt es in der Pressemitteilung.

Info: www.medwing.com