



Foto: AdobeStock/by-studio

PROZESSE OPTIMIEREN – QUALITÄT STEIGERN

Personal: auch eine Frage des positiven Mindsets

Problem: Personalbeschaffung ist eine der zentralen Herausforderungen hinsichtlich des aktuellen Arbeitsmarktes. In der Öffentlichkeit sind die Nöte im hauswirtschaftlichen Bereich eher selten bekannt, dennoch sind sie es, die dafür sorgen, dass ein Haus abseits der pflegerischen Leistung reibungslos läuft. Wie kann auch hier die Herausforderung gelingen, ausreichend Mitarbeiter zu finden und zu halten?

Lösung: Neben einer angemessenen Bezahlung als Grundlage ist es vor allem die Attraktivität als Arbeitgeber, die für einen besetzten Stellenplan sorgen kann. Das beginnt bei der Geschäftsführung/Einrichtungsleitung, die der Hauswirtschaftsleitung nicht nur Verantwortung, sondern auch die entsprechenden Möglichkeiten zur Gestaltung und Mitwirkung des eigenen Bereiches überträgt. Innerhalb eines abgestimmten Budgets müssen Spielräume vorhanden sein, um auf die sich schnell verändernden Anforderungen reagieren zu können. Wenn aussichtsreiche Bewerber vertröstet werden müssen, da der Stellenplan erst in zwei Monaten eine Einstellung hergibt, sind diese sofort wieder weg – genauso wie die Motivation des eigenen Teams. Statt die „Über-

besetzung“, die in der Praxis durch krankheitsbedingte Ausfälle und andere Fehlzeiten meistens nicht vorhanden ist, für eine vernünftige Einarbeitung zu nutzen, wird die Überlastung des bestehenden Teams langfristig die Folge sein.

Einarbeitung ist ein ganz wesentlicher Punkt, um die Fluktuation bei neuen Mitarbeitenden in Grenzen zu halten. Nicht nur junge Menschen benötigen am Anfang den erfahrenen Mitarbeiter an ihrer Seite. Ein Mitarbeiter-Patensystem, was über mehrere Wochen klar strukturiert die Aufgaben des Bereiches vermittelt, ist mit Aufwand verbunden. Ständig neue Mitarbeiter einzustellen, die nach drei Tagen überfordert sind und kündigen, kostet viel mehr an Energie und Ressourcen. Dieser „Onboardingprozess“ sollte schon vor der eigentlichen Arbeitsaufnahme beginnen. Hinweise, wer die Einarbeitung übernimmt, was für Aufgaben anfallen und benötigte Schulungen können digital vorab vermittelt werden.

Im Team ist es wichtig, die Kommunikation evtl. neu zu gestalten. Nach den letzten drei Jahren ist ein ehrliches Miteinander, dass es ein „nach der Krise wird es wieder besser“ nicht geben wird, die Möglichkeit zu einem Neustart. Dabei gilt es, den Bedenken der eigenen Mitarbeitenden zuzuhören und gemeinsam für die Zukunft einen Aus-

tausch festzulegen, der das Positive der eigenen Arbeit in den Fokus stellt. Eine gute Grundstimmung, die das Arbeiten einfacher macht, entsteht nicht von alleine, dies ist eine Teamaufgabe und sehr stark von der Einstellung der Führungskräfte abhängig.

Die Personalgewinnung erfolgt oftmals über die eigenen Mitarbeiter, die mit Stolz auf ihre eigene Arbeit blicken und das Gefühl haben, trotz aller schwierigen Umstände in einem guten Umfeld zu arbeiten. Den Menschen wird ein vernünftiges Arbeitsumfeld immer wichtiger: Wenn dies als Basis vorhanden ist, lässt sich das auch über das „Social Media Recruiting“ ehrlich vermitteln, gerne auch mit den eigenen Mitarbeitern als Repräsentanten. Wenn dann die so geweckten Erwartungen in der Realität erfüllt werden, ist die Wahrscheinlichkeit für einen lernbereiten und motivierten Mitarbeitenden um ein Vielfaches höher.

Zum Schluss gilt es auch die eigene Erwartungshaltung gegenüber den Mitarbeitenden zu reflektieren. Durch die schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt ist ein vollständig ausgebildeter und auf die Belange des eigenen Betriebes ausgerichteter Mitarbeiter kaum realistisch zu erwarten. Dies ist wieder eine Teamaufgabe und die wird nur dann von den meisten wirklich unterstützt, wenn sich die Investition in die neuen Mitarbeiter lohnt. Umso wichtiger sind im Vorfeld Faktoren für Fluktuation und Demotivation zu vermeiden und die bei den meisten vorhandene Eigenmotivation zu fördern. ●

Jörg Jendry,
GV-Konzepte GmbH, Moers

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

- Handlungsspielraum für Führungskräfte innerhalb des Budgets ermöglichen.
- Strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeiter über mehrere Wochen, Vermittlung von erforderlichen Informationen vor der Arbeitsaufnahme.
- Spielregeln für positive Kommunikation im Team festlegen.
- Mitarbeiterwerbung durch das eigene Team fördern.
- Die eigene Erwartungshaltung reflektieren.

MEHR ZUM THEMA

Info: www.gv-konzepte.de