

Mitarbeiterkultur schafft in den Pflegeeinrichtungen Nachhaltigkeit



Den Hebel umlegen, indem man beim Team ansetzt: Guido Heidbüchel, CEO IMMOTISS omc

Köln, 22.12.2023 – Zum Abschluss eines für die Pflegebranche aufwühlenden Jahres möchte ich ein paar Tipps für 2024 an die Hand geben. Was mir das Wichtigste erscheint, ist die Mitarbeiterkultur. Denn ein Damoklesschwert mit folgender Formel hängt über allen deutschen Einrichtungen: *Ohne Mitarbeitende keine Belegung*. Hier muss hingeschaut und gehandelt werden. Zumal Fachkräftemangel und Pflege-notstand ohnehin keine andere Wahl lassen.

Mit Mitarbeiterkultur meine ich, die Belegschaft in allen Belangen mitzunehmen und einzubinden in die Prozesse. Teambildende Maßnahmen führen zu mehr Motivation, größerer Belastbarkeit, geringer Fluktuation und

Kontakt: Guido Heidbüchel, CEO IMMOTISS omc GmbH
Gattenhöferweg 32 · 61440 Oberursel · Deutschland
Tel. +49 (0) 1517 4440179
E-Mail gh@immotiss-omc.de

IMMOTISS ist die Beratungsgesellschaft für Investoren, Betreiber und Entwickler bei Sozialimmobilien. Schwerpunkt sind Einrichtungen aller Wohnformen im Senioren- und Gesundheitswesen. Die Dienstleistungen betreffen Betrieb, Management und Investment. Hier bietet IMMOTISS innovative und unkonventionelle Lösungen.

Mutter-Gesellschaft ist die im Jahr 2009 gegründete IMMOTISS, die Töchter heißen care, Trasenix und omc. Gründer der IMMOTISS ist Jochen Zeeh.

Die IMMOTISS omc mit ihrem CEO Guido Heidbüchel steht unter dem Motto „Aus der Vision in die Mission“ als operative Speerspitze für Interims-Management und betriebliche Beratung.

weniger Krankmeldung. Arbeitsforscher und Psychologen wissen, dass der Faktor „Wohlfühlort Arbeitsplatz“ das wichtigste Kriterium ist, ob Mitarbeitende bei der Stange bleiben oder sich einen anderen Arbeitgeber suchen. Viel weiter hinten rangiert übrigens das Gehalt.

Ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin, die eine Idee hat, muss von der Leitung gespiegelt bekommen: Dein Input ist uns wichtig, wir berücksichtigen das und versuchen, es gemeinsam umzusetzen. Ein vertrauliches Gespräch unter vier Augen; genaues Hinsehen, ob der/die Mitarbeitende sich an seinem/ihren Platz noch wohlfühlt; ein offenes Gespräch in der Gruppe zur rechten Zeit; ein gutgemeinter Hinweis „versuch es doch mal so!"; den Fehler nicht verteufeln und anprangern, sondern daraus lernen und das Positive herausziehen – das sind Vehikel in der Mitarbeiterführung, die ein Team bilden oder zusammenschweißen.

Ein weiterer Hinweis: Zeitarbeit ist keine Lösung des Problems. Der beliebte Notnagel, wenn nichts mehr geht, ist Ausdruck der Verzweiflung, rettet auf Dauer keine Einrichtung.

Darauf sollten weitere Strategien in der Arbeitsführung fußen. Stichworte sind hier familienfreundliche Schichtsysteme, PeBeM, die Integration von ausländischen Mitarbeitenden, die Berücksichtigung der neuen Bewohner-Generation und möglicherweise die Vier-Tage-Woche. **IMMOTISS-omc.de**