

## Bewerben Sie sich! Bei Ihren künftigen Mitarbeitern

© Claudia Henrichs, 13.10.2016



### Personalgewinnung: Wie Sie engagierte Mitarbeiter finden.

95% aller Sachleistungskunden haben ab Januar nächsten Jahres höhere Ansprüche durch das PSG II. Damit soll gefördert werden, dass Pflegebedürftige so lange, so sicher und so selbstständig wie möglich die eigenen vier Wände genießen können.

### Engpass Personal

Viele Pflegedienste befinden sich zurzeit in einem Dilemma. Auf der einen Seite wollen sie gut und nachhaltig unterstützen und auf der anderen Seite ist die Personalkapazität jetzt schon kaum ausreichend. Wie sollen denn die höheren Ansprüche der Pflegekunden zusätzlich realisiert werden?

Schlimmer noch. Die sozialen Medien sind voller Klagen und Beschwerden von unzufriedenen Pflege-Mitarbeitern. Unzufriedenheit führt zu Demotivation, Demotivation führt zu krankheitsbedingten Ausfällen. Der Stress wächst und all das hat negative Auswirkungen auf die Pflegekunden.

Wie reagiert Leitung? Oft höre ich auch dort Jammern und Klagen. Die Mitarbeiter sind nicht mehr so wie früher. Sie haben ein geringes Verantwortungsbewusstsein. Die Freizeitorientierung sei ausgeprägter als die Aufgabenorientierung.

### Starten Sie bei Ihrer Mitarbeitersuche mit dem „Warum“

Der Unternehmensberater und Hochschullehrer Simon Sinek wurde mit dem kraftvollen Modell „Start with why“ bekannt. Er sagt, die meisten Unternehmen

- beschreiben, **WAS** sie tun,
- viele können auch erklären, **WIE** sie es tun und
- nur ganz wenige sagen, **WARUM** sie es tun. Was ist der Grund, warum das Unternehmen existiert.

Erfolgreiche Unternehmen und inspirierende Leitungskräfte beginnen mit dem „Warum“. Interessenten entscheiden sich nämlich nicht für das, was ein Pflegedienst tut, sondern dafür, warum er es tut.

### Warum existiert Ihr Pflegedienst, Ihr Pflegeteam?

Es ist ein Unterschied ob Ihr Fokus darauf liegt, Pflegestufen auszuschöpfen oder Pflegekunden zu ermöglichen, Ansprüche wahrzunehmen. Es ist ein Unterschied, ob Sie Mitarbeiter mit Bonifikationen oder Tankgutscheinen motivieren wollen oder gemeinsam ein Fest feiern, wenn die Rückmeldungen Ihrer Pflegekunden wieder großartig gewesen sind.

Menschen, die ihre Zeit und Energie, ihre Fähigkeiten und Ressourcen einem Pflegedienst zur Verfügung stellen, sind dann am motiviertesten, wenn ihre Arbeit einen Wert hat. Wenn sie einen Teil zum Großen und Ganzen beitragen können, wenn ihre Aufgaben sinnvoll sind.

Die meisten haben ihren Beruf gewählt, weil Sie Pflegebedürftige und deren Angehörige mit Zeit und Empathie dabei unterstützen wollen in ihrem gewohnten Umfeld leben zu können. Wenn genau das auch der Grund ist, warum Ihr Pflegedienst existiert, dann prüfen Sie doch einmal Ihre Stellenanzeigen daraufhin, ob es mehr als einen Satz gibt, der das beschreibt.

Beantworten Sie für Ihren Pflegedienst, Ihr Team und Ihre Außendarstellung die Fragen:

1. Worauf legen wir Wert, wenn es darum geht Pflegebedürftige und deren Angehörige zu unterstützen?
2. An welchen Meinungen, Verhaltens- und Denkweisen können andere erkennen, dass wir diese Werte leben?

### Die 5-Personen-Regel

Der Motivationstrainer und Unternehmer Jim Rohn prägte die Regel: „Du bist der Durchschnitt der 5 Personen, mit denen Du die meiste Zeit verbringst.“

Das bedeutet:

- Menschen kopieren gegenseitig ihre Meinungen, Verhaltens- und Denkweisen (Anpassungseffekt).
- Die Zusammensetzung der Gruppe wird durch vorher schon bestehende Ähnlichkeiten bestimmt. (Selektionseffekt)

Nutzen Sie den Anpassungs- und Selektionseffekt bei der Personalsuche und im Bewerbungsverfahren.

1. Sorgen Sie mit Ihrer Stellenanzeige dafür, dass **Sie attraktiv** für die Menschen sind, mit denen Sie zusammenarbeiten wollen. In der aktuellen Personalsituation sind nämlich die Pflegedienste in der Rolle des Bewerbers.
2. Beschreiben Sie, was Ihnen wichtig ist in Bezug zu Ihren Pflegekunden und deren Angehörigen. Beschreiben Sie Ihr **WARUM**.
3. Machen Sie deutlich, für welche Aufgabe Sie die beschriebenen Fähigkeiten brauchen. Wenn Sie Teamfähigkeit in Ihrer Stellenanzeige nennen, dann schreiben Sie dazu, was genau Sie damit erreichen wollen.
4. Bewerben Sie sich dort, wo ihre künftigen Mitarbeiter/innen sich aufhalten.

Wenn Sie verantwortungsvolle, engagierte, team- und lösungsorientierte, innovative, weiterbildungsinteressierte, serviceorientierte und leistungsbereite Mitarbeitende suchen, dann belegen Sie **anhand von Beispielen** im Bewerbungsgespräch, dass die Leitungskräfte diese Eigenschaften ebenfalls leben.



## Zusammengefasst

### Engagierte Mitarbeiter finden

---

- Kehren Sie Ihr Rollenverständnis um. Im Bewerbungsprozess sind Sie der Bewerber.
- Klären Sie für sich und mit dem Team WARUM Ihr Pflegedienst existiert.
- Beschreiben Sie, auf welche Denk- und Verhaltensweisen Sie in Bezug zum Zweck Ihres Pflegedienstes Wert legen.
- Gestalten Sie mit diesen Aussagen Ihre Stellenanzeigen.
- Prüfen Sie, was die 5-Personen-Regel für Sie und Ihre Führungskräfte bedeuten.
- Belegen Sie im Bewerbungsgespräch anhand von Beispielen, dass Sie selbst leben, was Sie fordern.