



# Markenkern: Menschlichkeit

Der Pflege gehen die Fachkräfte aus. Dem Fachpflegezentrum Bergstraße sowie Pflege im Ried bereitet die Personalgewinnung jedoch keine Schwierigkeiten. Beide Unternehmen haben sich auf dem Bewerbermarkt als attraktive Arbeitgeber etabliert – mit ungewöhnlichen Stellenanzeigen, Maßnahmen wie einem Dienstplan nach Wunsch und vor allem viel gegenseitiger Rücksichtnahme.



Foto: Thomas Neu, Illustration: iStock.com/mecaleha

— Wann immer Herbert Fanese in den vergangenen vier Jahren von seinem Vorhaben berichtete, in Lorsch ein Fachpflegezentrum für 47 Wachkoma-Patienten zu errichten, bekam er stets dieselbe Frage zu hören: „Wie wollen Sie denn dafür so viele qualifizierte Pflegekräfte bekommen?“ Auch dafür hatte er längst einen Plan. Noch in der Projektphase erarbeitete er mit Hilfe der Darmstädter Agentur Zielgenau seinen Markenkern. „Der Markenkern ist ja nicht nur die Intensivpflege und Pflege, sondern es geht darum, was mir persönlich wichtig ist, das ich als Unternehmen weitergeben will“, erläutert Herbert Fanese. Der 42-jährige Geschäftsführer des Fachpflegezentrums (FPZ) Bergstraße arbeitet seit 21 Jahren in der Pflegebranche und weiß, wie wichtig ein wertschätzender Umgang miteinander und ein modernes Arbeitsumfeld ist. Er steht für Authentizität, Qualität und Transparenz und das gilt auch für seine Einrichtung, sagt er. Weil es die aber anfangs noch nicht gab – das Haus musste erst gebaut werden – entstand die Idee, erst einmal sich selbst als Arbeitgeber zu präsentieren: Herbert Fanese bewarb sich bei seinen künftigen Mitarbeitern als Chef.

Er veröffentlichte auf Facebook und Instagram eine entsprechende Anzeige: Mit den Worten „Hiermit bewerbe ich mich bei Ihnen“ listete er auf, was sein Pflegezentrum Mitarbeitern alles bietet, wie etwa praxisorientierte Arbeitsabläufe, digitale Pflegedokumentation mit dem Tablet, eine am öffentlichen Tarif angelehnte Bezahlung, einen zuverlässigen Dienstplan, der für die Pflegekräfte auch online einsehbar ist, sowie strukturierte Einarbeitung und Fortbildungen. Aber auch die aufgrund der Schichtdienste in der Pflege oft so schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt dazu – Herbert Fanese ist selbst alleinerziehender Vater. Zu den weiteren Vorzügen gehören eine arbeitgeberfinanzierte betriebli-

che Altersversorgung sowie Krankenzusatzversicherung, vermögenswirksame Leistungen, aber auch Sachbezüge, Berufskleidung und Service sowie kostenfreien Kaffee, Wasser und Obst, um nur einige zu nennen. Außerdem veranstaltete er mit den Bewerbern Baustellenführungen, um ihnen schon im Rohbau sein Raumkonzept der kurzen Arbeitswege zu zeigen.

„Die Zufriedenheit meiner Mitarbeiter ist ein Bestandteil der Stellenbeschreibung“, sagt der Geschäftsführer. Sein Plan ging auf. Aus 30 Bewerbern wählte er in ausführlichen Gesprächen frühzeitig die ersten 15 Mitarbeiter für das Startteam aus und schloss mit ihnen Vorverträge. Im Januar 2019 eröffnete das FPZ Bergstraße, zunächst absolvierten er und seine Mitarbeiter zahlreiche Workshops, damit sie als Team zusammenfinden und ihren Arbeitsplatz selbst gestalten können. Im Februar zogen die ersten Bewohner ein. Im Laufe der Zeit wird die Einrichtung auf 45 Vollzeitstellen anwachsen. Herbert Fanese bewirbt sich weiterhin als Chef.

## Vernünftige Personalplanung spricht sich rum

Stellenanzeigen schaltet das 1990 von Ralf und Sabine Heil gegründete Familienunternehmen Pflege im Ried hingegen nur selten. „Unsere guten Arbeitsbedingungen verbreiten sich durch Mundpropaganda“, sagt Sabine Heil. Das Unternehmen betreibt zwei Altenpflegeheime, ein auf Demenzerkrankungen spezialisiertes Seniorenzentrum sowie einen ambulanten Pflegedienst mit 24 Stunden Rufbereitschaft und Standorten in Riedstadt, Biebesheim und Gernsheim. Insgesamt beschäftigt es 180 Mitarbeiter, davon sind 16 Auszubildende. Die Fluktuation in der Belegschaft ist gering.

Sabine Heil leitet das Seniorenhaus am Park in Riedstadt. In dem Pflegeheim mit 40 Betten arbeiten die Pflegekräfte maximal fünf Tage am Stück und haben dann frei – andernorts ist es durchaus üblich, dass Pflegekräfte zwölf Tage am Stück im Einsatz sind. „Ich lege Wert darauf, meine Mitarbeiter nicht zu überlasten“, sagt die Heimleiterin. Entsteht bei den Bewohnern ein höherer Pflegeaufwand, plant sie den Personaleinsatz entsprechend. Bei der Dienstplangestaltung

versucht sie, die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. So gibt es zum Beispiel welche, die als Dauernachtwachen arbeiten. Zudem gibt es einen „Wunschplan“: In dieses Buch können die Mitarbeiter pro Monat bis zu drei Termine eintragen, an denen sie nur zu bestimmten Schichten eingesetzt werden möchten oder freie Tage brauchen.

„Meine Mitarbeiter sind mein kostbares Gut“, sagt Sabine Heil. Ihre Wertschätzung drückt sie mit direktem Lob sowie einem Leistungssystem aus. Das bewertet Betriebsloyalität, Bewohnerzufriedenheit und Kollegialität. Alles Kriterien, die ihr zufolge leicht zu erfüllen sind und bis zu einem zusätzlichen Monatsgehalt im Jahr einbringen können. Darüber hinaus beweist das Unterneh-

men auch Fürsorge. So ist einmal eine Mitarbeiterin aufgrund einer schweren Krankheit ihres Kindes aus der Lohnfortzahlung gefallen, erzählt Sabine Heil. Als Geringfügig Beschäftigte bekam sie jedoch kein Krankengeld. Das Heim habe sie daher weiter bezahlt, und ihre Kollegen spendeten daraufhin Stunden, indem sie Mehrarbeit von ihrem Zeitkontingent zur Verfügung stellten. „Durch unser persönliches Engagement für unsere Mitarbeiter“, sagt Sabine Heil, „ist unser Name auch schon eine Marke in der Region.“ — *miu*

Foto: Markus Schmitt

