

Presseinformation

Innovative Personalstrategien in der Pflege

Projekt ZUPF der Caritas weckt neues Bewusstsein/Mitarbeitende wünschen sich attraktiven Arbeitgeber/Weiterhin Unterstützung

Münster (cpm). Mit innovativen Personalstrategien will die Caritas neues Pflegepersonal gewinnen und langfristig an seine ambulanten Pflegedienste und stationären Pflegeeinrichtungen binden. Mit dem aus "Rückenwind"-Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Bundesmitteln geförderten Projekt „Zukunft Pflegen“ (ZUPF) des Diözesancaritasverbandes Münster haben 22 Sozialstationen und Altenheime neue Entwicklungen in ihren Organisationen angestoßen. Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels habe ZUPF in den Diensten und Einrichtungen der Caritas ein neues Bewusstsein geweckt, gezielte Strategien der Personalentwicklung einzusetzen, erklärte Diözesancaritasdirektor Heinz-Josef Kessmann bei der Abschlussveranstaltung in Münster: „Personalgewinnung und -bindung ist nicht nur ein Thema für Personalverantwortliche, sondern immer auch der gesamten Organisation.“

Professor Dr. Lutz Schumacher von der Alice Salomon Hochschule in Berlin machte deutlich, dass die Motivation und der langfristige Bindungswille der Mitarbeiter entscheidend von der Attraktivität des Arbeitgebers abhängig seien. „Mitarbeiter genießen es, einem attraktiven Arbeitgeber zugehörig zu sein“, sagte Schumacher. Neben einer angemessenen Vergütung seien eine Reihe weiterer Faktoren wie etwa neue Führungskonzepte, familienfreundliche Arbeitszeiten oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement für die Attraktivität des Arbeitgebers wichtig.

Bei der Gesundheitsförderung von älteren Mitarbeitenden setzt etwa das Projekt des Caritasverbandes Borken an. „Wir wollen das Wissen, die Erfahrung und die Kompetenz unserer verdienten Mitarbeiter so lange wie möglich erhalten“, erklärte Margret Nieland, Pflegedienstleiterin der Caritas-Sozialstation in Velen. Neben Gesundheitsprogrammen, zum Beispiel das Erlernen rückschonenden Pflegens, würden ältere Mitarbeitende von Stressfaktoren wie Nacht- und Wochenenddiensten oder Notrufbereitschaften entlastet.

„Die Veränderungsprozesse in den Diensten und Einrichtungen laufen weiter“, betonte Projektleiter Bernhold Möllenhoff zum Abschluss der zweijährigen Projektphase. Durch Netzwerkbildung, kollegiale Beratung und Weiterbildungsangebote wolle der Diözesancaritasverband seine Dienste und Einrichtungen weiter auf dem Weg in eine gesicherte Zukunft unterstützen.

040-2014 14. April 2014

Bild: Zum Projektabschluss erhielten die Teilnehmenden aus 22 ambulanten Pflegediensten und stationären Pflegeeinrichtungen ein Zertifikat.

