

# Von den Bewerbenden her denken

Die Stellenausschreibungen für Pflegepersonal aus neuer Perspektive gestalten

Von Jens Gieseler

Das Personal ist in vielen Pflegeeinrichtungen oft überarbeitet – gleich ob Pflegefachkraft, Pflegedienstleitung oder Betreuungsassistent. Auch wenn die Anzahl der Fachkräfte in der Altenpflege seit Jahren steigt, zu wenige stemmen die wachsende, auch bürokratische Arbeit in den Einrichtungen. So steigen Menschen auch aus dem Gesundheitssystem aus, weil ihr Idealismus im Alltag aufgegeben wird. Die Suche nach qualifizierten und passenden Fachkräften ist eine Daueraufgabe für die Personalabteilungen. Vier Experten geben Tipps, wie sie Bewerber:innen besser erreichen können:

„Personaler:innen müssen die Bewerber:innenbrille aufsetzen“, sagt Pia Tischer, die Perspektive der Stellenausschreibungen müssten dringend geändert werden. Bewerber:innen fragen sich: Was ist mein Nutzen oder Vorteil, wenn ich für diesen Arbeitgeber tätig werde? Das seien zwar auch das Gehalt oder andere finanzielle Leistungen, viel wichtiger seien allerdings gelebte Anerkennung und Wertschätzung, Weiterbildung oder etwa Dienstplansicherheit, so die Coveto-Geschäftsführerin. Pflegeeinrichtungen sollten freie Stellen den Bewerber:innen genauso verkaufen wie ihre Dienstleistungen den Nutzern.

Vom Bewerber her denken und herausstellen, was in dieser Stelle wirklich steckt – dieser Blickwechsel ist entscheidend, so die Recruiting-Expertin. Deshalb sollte der Arbeitge-

ber die Bewerber:innen-Frage beantworten: Was ist für mich drin? Dagegen seien erste Sätze wie „Bei uns arbeiten 800 Menschen an 14 Standorten“ für interessierte Pflegekräfte schlicht ein „Rausschmeißer“.

Ideale Bewerber:innen sind bereits medizinische-pflegerische Fachkräfte mit Berufserfahrung, die Vollzeit arbeiten wollen und am besten auch in allen Schichtmodellen einsetzbar sind. „Die sind aktuell extrem schwer zu finden“, sagt Heiko Baur, Geschäftsführer von Human One. Deshalb sucht der Stuttgarter Personaldienstleister seine „Stillen Helden“, auch wenn sie nicht ins Schema F passen über Social Media: Jobstarter, Quereinsteiger, Berufsrückkehrer, Alleinerziehende, Elternzeitler, Pflegeveterane – egal ob Voll- oder Teilzeit, examinierte Fach- und Führungskräfte des Gesundheitswesens.

Viele Pflegeeinrichtungen finden keine Mitarbeiter:innen, da sie zu wenig Zeit und Geld in das Recruitment stecken, findet Baur. „Angesichts des großen Bewerbermangels und dem einhergehenden demografischen Wandel muss dem Anwerben des Personalstammes im Pflegeumfeld höchste Priorität eingeräumt werden“, sagt er. Ansprachemodus, Reaktionsgeschwindigkeit und das sogenannte Bewerbererlebnis im Bewerbungsprozess seien nur ein paar der erfolgskritischen Faktoren in der Personalgewinnung.

Es geht darum, gleich in den ersten Schritten Vertrauen aufzubauen, weiß Pia Tischer. Am besten durch ein Video, denn Bewerber:innen spüren, ob die Aussagen authentisch sind. „Deshalb ist in diesem Fall ein

hochpoliertes Image-Video einer Marketingagentur kontraproduktiv“, findet sie. Sie empfiehlt so genannte Recruiting-Selfies: Der künftige Vorgesetzte oder Chef nimmt ein Handy in die Hand, redet im Zweifelsfall in seinem Dialekt und nennt drei gute Gründe für eine Mitarbeit in seinem Unternehmen.

Einen ähnlich erfolgreichen Weg geht Procurand. Die gemeinnützige Organisation bietet stationäre, ambulante und Tagespflege an sowie Service-Wohnen. Eileen Philipp hat zig Mitarbeiter:innen interviewt: Was ist das emotionalste Erlebnis? Was ist das Schwierigste? Und: Worauf sind Sie stolz? „Wir stellen auf unserer Homepage und in Social Media-Kanälen unsere Mitarbeitenden und unsere Vielfalt dar“, so die Marketingleiterin – vom Auszubildenden über die Pflegefachkraft bis zur Einrichtungsleitung genauso wie von der Küchenleitung bis zum Haus-techniker sowie unzählige Nationalitäten. Für die Branche und natürlich für das Unternehmen soll geworben werden, indem die Mitarbeitenden über die ganze Bandbreite von Emotionen sprechen. „In der Pflege gibt es große Highlights, aber natürlich auch viel Anstrengung“, so Philipp. Diese Offenheit und Ehrlichkeit kommen bei den Bewerber:innen gut an.

80 Prozent der Begriffe in Stellenausschreibungen wiederholen sich. Es gibt immer Verantwortung und Vielseitigkeit, Vertrauen und gute Arbeitsatmosphäre oder tarifliche Vergütung und betriebliche Altersvorsorge. Zum einen ist das ein Einheitsbrei, in dem die Pflegeeinrichtungen untergehen.



Bewerberinnen und Bewerber spüren, ob die Aussagen des potenziellen Arbeitgebers authentisch sind. Offenheit und Ehrlichkeit kommen bei ihnen gut an.

Foto: Adobe Stock/Antoniaguillemin

**„Angesichts des großen Bewerbermangels und dem einhergehenden demografischen Wandel muss dem Anwerben des Personalstammes im Pflegeumfeld höchste Priorität eingeräumt werden.“**

Heiko Baur, Geschäftsführer, Human One

Zum anderen wissen die Bewerber:innen immer noch nicht, was sie auf der neuen Stelle genau tun werden. Es sollte in den Ausschreibungen deshalb möglichst konkret beschrieben werden, was auf der Stelle wirklich zu tun ist.

So sucht die Dorow-Clinic einen Service-Coach mit der Arbeitsbeschreibung: „Du coachst die Mitarbeitenden in Hinblick auf Service sowie Kommunikation zu Kund:innen, Patient:innen und Kolleg:innen. Dank Deiner Arbeit förderst Du die Teamverbundenheit innerhalb der Klinik. Durch das Führen von Einzel- und Teamgespräche erhöhst Du unsere Wohlfühlkultur.“

Duzen oder Siezen in einer Stellenbeschreibung? „Das muss jede Organisation selbst entscheiden, weil es viel über die tatsächliche Zusammenarbeit aussagt“, so Andreas Dorow, Chefarzt und ärztlicher

Direktor der Klinik, „wir sind sehr kollegial und familiär miteinander.“

Recruiting ist ein H2H-Geschäft – von Mensch (Human) zu Mensch (Human), denn Geschäfte werden zwischen Menschen gemacht. Deshalb ist es entscheidend, dass sich Personaler:innen in der Pflege mit ihren Mitarbeitenden und ihren Bewerber:innen intensiver auseinandersetzen und die Einrichtung aus deren Blickwinkel neu sehen lernen. Denn Mitarbeitende können sagen, was sie auf ihrem aktuellen Arbeitsplatz finden, was sie hält. Und das ist genau das, was Pflegeeinrichtungen Bewerber:innen als individuellen Nutzen anbieten können.

Der Autor ist als Kommunikationsberater und in der Pressearbeit tätig. jens-gieseler.de

## Die Macht der Musik nutzen

Neue Musik Feedback App für das Bewegungstraining bei Demenz, Parkinson und Schlaganfall

Bedingt durch den demografischen Wandel nehmen altersbedingte Erkrankungen des Gehirns wie Demenz, Parkinson und Schlaganfall immer weiter zu. Um den Folgen solcher schwerer Erkrankungen entgegenzuwirken, braucht es Bewegung. Gerät das Leben derart aus dem Takt, setzen Therapeuten zunehmend auf die Macht der Musik, um motorische Lernprozesse zu fördern. Das Medizintechnikunternehmen Thera-Trainer und das Max Planck Spin-off JYMMiN haben hierfür die App Thera-Music entwickelt, heißt es in der Pressemitteilung.

Eine regelmäßige Bewegungstherapie ist für Menschen mit neurologischen Erkran-

kungen essenziell, um Mobilität und Selbständigkeit wiederzuerlangen und zu fördern. Erkenntnisse der Neurowissenschaften belegen: Um die Regeneration und Neuausbildung von Nervenverbindungen im Gehirn zu fördern, muss ein Training möglichst intensiv sein und Bewegungen häufig wiederholt werden. Um das zu erreichen, setzen Therapeuten zunehmend auf die Macht der Musik.

„Rhythmen und Töne sind im menschlichen Gehirn neurobiologisch erstaunlich tief verankert“, erklärt der Neurowissenschaftler Prof. Dr. Thomas Fritz vom Leipziger Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften. Mit seiner Arbeitsgruppe hat er den Ein-

fluss von Musik auf Bewegung und körperliches Anstrengungsempfinden intensiv erforscht und die Erkenntnisse in die Praxis transferiert.

Das Leipziger Start-up JYMMiN, an dem Fritz beteiligt ist, verwandelt Bewegungen in Musik. Über empfindliche Sensoren an Sportgeräten kann das Trai-

ning in harmonische Rhythmen und Melodien übersetzt werden.

Die Innovation aus Sachsen soll zukünftig auch bei Patient:innen mit neurologischen Erkrankungen besondere Glücksgefühle während der Therapie freisetzen, heißt es. Sogar nicht gehfähige Menschen, die in einem Rollstuhl sitzen, können durch zyklische Bewegungen der Arme und Beine an einem Thera-Trainer eine große Variation an Tönen hervorbringen. Die neu entwickelte Software Thera-Music verarbeitet hierzu die Sensordaten der Rehabilitationsgeräte zu einer individuellen Begleitmusik.



Patient:innen können beim Training ihre Aktivität nicht nur spüren und auf dem Display sehen, sondern auch hören.

Foto: Thera-Trainer

thera-music.com

## Neue App für die Spültechnik

Die von Hobart entwickelte App SmartConnect, mit der Küchenverantwortliche ihre komplette Hobart-Spültechnik managen können, gewann nun den Cooking Award 2022 in Gold. Alle relevanten Daten sind mit der App jederzeit in Echtzeit verfügbar und können etwa für das Controlling oder die Hygienedokumentation genutzt werden. Zudem warnt die App bei Störungen, so dass Ausfallzeiten umgehend vermieden werden können, so der Anbieter. SmartConnect mache es dem Management noch einfacher, die Technik effizient und kostensparend einzusetzen.

hobart.de