

Personalmarketing

Welche Bedeutung hat das KTQ[®]-Verfahren diesbezüglich in der Praxis

Andreas Beu
Geschäftsführer TheraConcept GbR



Strukturdaten TheraConcept GbR

Gründung:	01/2005
Inhaber:	Andreas Beu Wolfgang Schwenker
Pflegerische Schwerpunkte:	Ambulante Beatmungspflege Ambulante Palliativpflege Ambulante Krankenpflege
Anzahl der Mitarbeiter:	62 Festangestellte 110 GfB/400€- Basis



Meilensteine

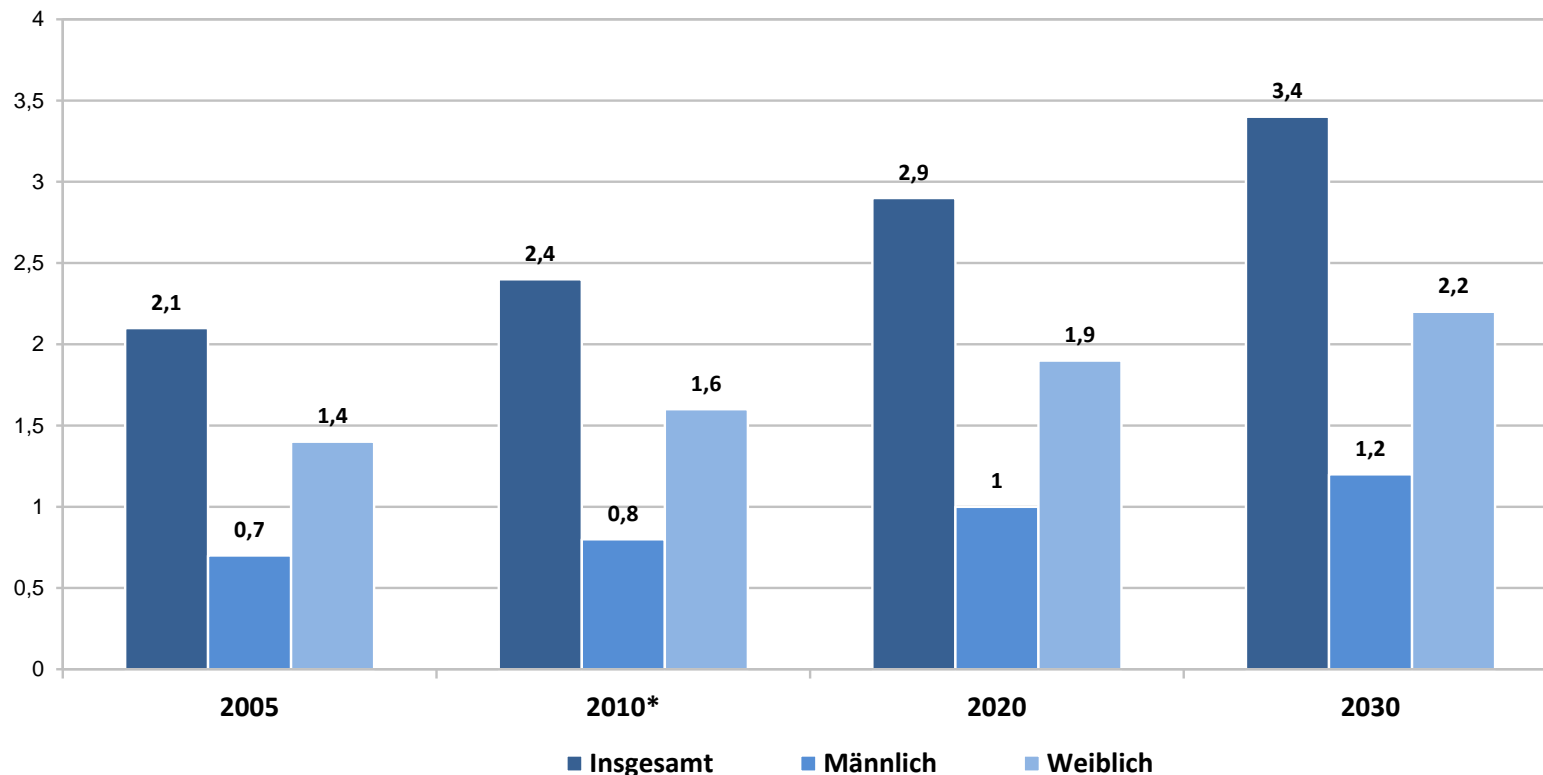
- 01/2005:** Gründung des Unternehmens
- 11/2010:** Zertifizierung des Unternehmens nach KTQ®
- 01/2011:** Auszeichnung in Berlin „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011“ durch das Great Place to Work®-Institute
- 03/2011:** Überprüfung durch MDK, Note 1,0



Prognose zur Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland bis 2030



Anzahl der Pflegebedürftigen (in Mio.) insgesamt und nach Geschlecht in Deutschland von 2005 bis 2030

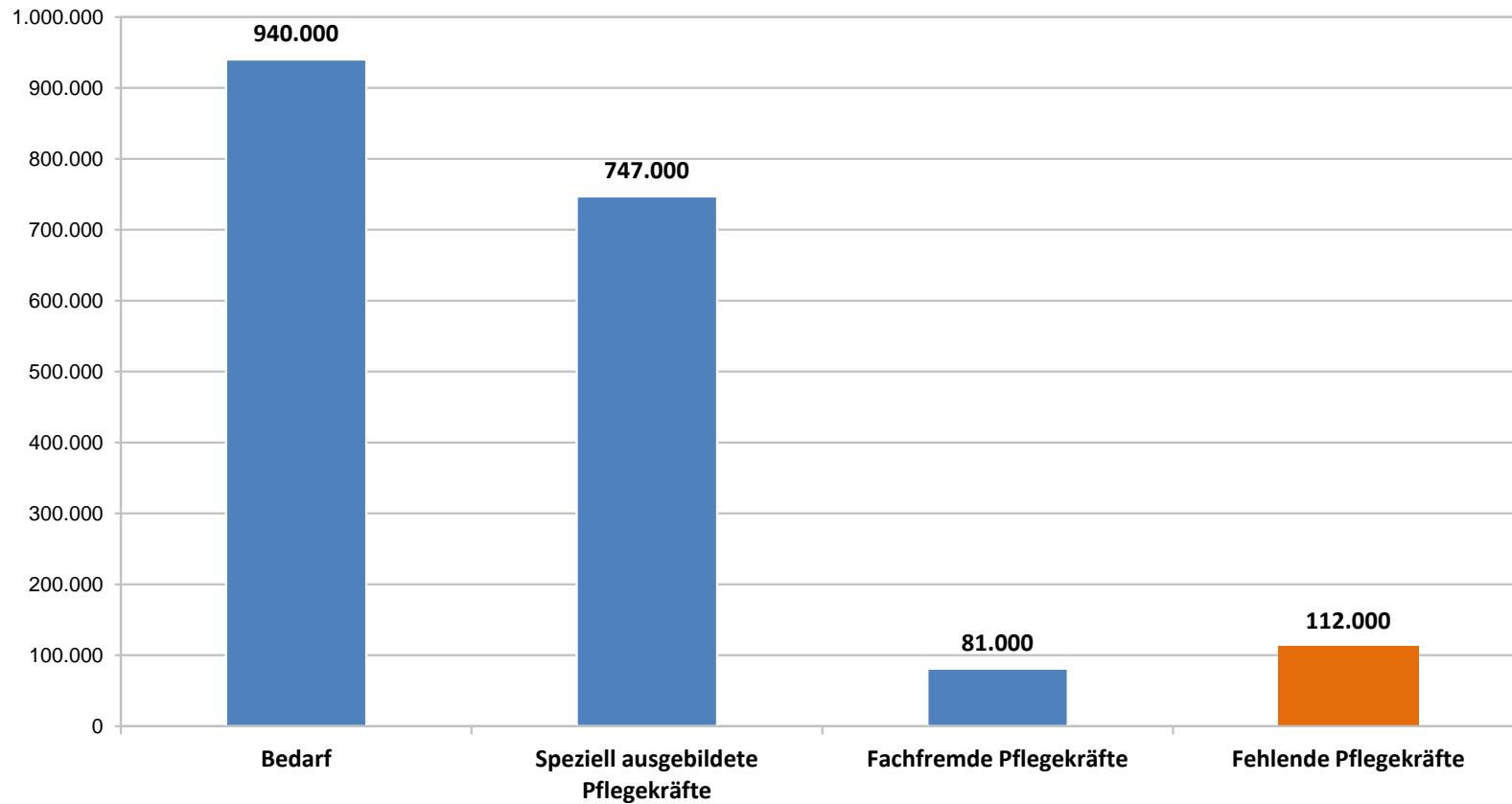


Quelle: Statistisches Bundesamt, Erhebung 2008

* Ab 2010 handelt es sich um Prognosen



Prognostizierter Bedarf an Pflegekräften* in Deutschland im Jahr 2025



Quelle: dpa, Statistisches Bundesamt, 2010

* Vollzeitäquivalent



Herausforderungen in der außerklinischen Beatmungspflege

- Einsatz von ausschließlich 3-jährig-examinierten Fachpflegekräften
- Dienstplanung/Dienstausfallplanung
- Wenig Präsenztage, Informationsweitergabe an Mitarbeiter
- Fachliche Entwicklung der Mitarbeiter
- Beurteilung der Mitarbeiter



Stand „vor“ KTQ®

- Verantwortlichkeiten gab es auch „schon“ vorher
- Personalgespräche 1x jährlich
- Pflegevisiten
- Betriebsfeiern
- Online-Dienstplan



Erwähnenswerte Beobachtungen und Fakten

1. Durch die Anforderungen aus den einzelnen KTQ-Kategorien an das Unternehmen wurden „alte“, schon bestehende Prozesse evaluiert / verändert **und neue** Prozesse eingeführt und Verantwortlichkeiten festgelegt
2. Dies erforderte:
vielfältige Schulungen, Einführung von Arbeitsgruppen und Qualitätszirkel
3. Folgen:
Erhöhung der Transparenz und Kommunikation untereinander
höhere Bereitschaft der MA Verantwortung zu übernehmen
besseres Verständnis der MA für Entscheidungen der GF / PDL



Zertifikatübergabe am 26.11.2010 in Berlin



Fragestellung der GF innerhalb der Vorbereitungen zur Zertifizierung:

„Bringt das KTQ[®]-Verfahren mit seinen Anforderungen wirklich etwas für die MA in der Praxis?“

Maßnahme:

Beauftragung des Great Place to Work[®]- Institutes zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung

Insgesamt 63 Fragen zu folgenden Kategorien:

Glaubwürdigkeit

Respekt

Fairness

Stolz

Teamgeist



Ergebnisse Great Place to Work®

Glaubwürdigkeit

„Ich kann mich mit jeder vernünftigen Frage an die Führungskräfte wenden und erhalte eine direkte und offene Antwort.“ **98%**

Respekt

„ Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für meine berufliche Entwicklung angeboten. “ **87%**

Fairness

„ Jeder hat hier die Möglichkeit, Aufmerksamkeit und Anerkennung zu bekommen.“ **87%**

„ Die Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt. “ **96%**



Ergebnisse Great Place to Work®

Stolz

„ Ich glaube, ich kann hier einen bedeutsamen Beitrag leisten. “ **83%**

„ Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht einfach nur ein „Job“. “ **93%**

Teamgeist

„ Ich kann hier „ich selbst sein“ und brauche mich nicht zu verstellen.“ **96%**

„ Wir ziehen hier alle an einem Strang. “ **80%**

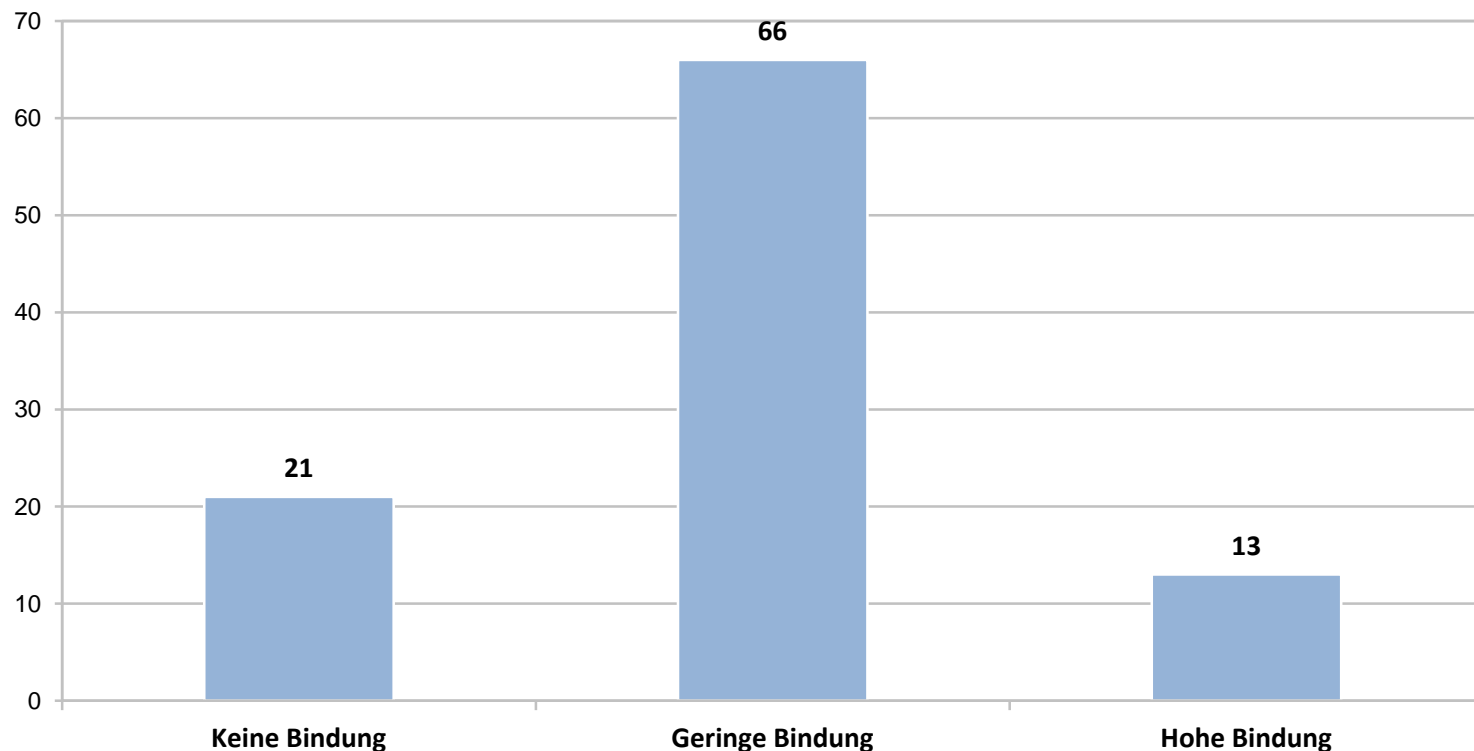


Ergebnisse Great Place to Work®

„Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“ **93%**



In welchem Maß fühlen Sie sich ihrem Arbeitgeber emotional verpflichtet?



Quelle: Gallup Consulting , Pressemitteilung vom 09.02.2011, Berlin



Maßnahmen „nach“ dem Ergebnis von Great Place to Work®

- **Verbesserung der Unternehmenskommunikation**
 - Einführung einer Mitarbeiterzeitung (erscheint 6x jährlich)
 - Einführung Online-Dienstplan 2.0 mit erweiterten Informationsmöglichkeiten
- **Verbesserung der Gesundheits- und Sozialfürsorge**
 - Kooperation mit Fitness-Studio, Forcierung der betr. Altersvorsorge
- Internes und externes Personalmarketing
- Potentialanalysen
- Erweiterung der Hierarchieebenen (Pflegekoordinatoren)
- Interne Stellenausschreibungen (Praxisanleiter, Hygienebeauftragte, Pflegekoordinatoren)
- Einführung einer neuen Position „Personalleitung“



Maßnahmen „nach“ dem Ergebnis von Great Place to Work®

- Erstellung einer Unternehmens- und Imagebroschüre, Schwerpunkt „Mitarbeitergewinnung“ und Herausstellung der Alleinstellungsmerkmale
- Erweiterung der Teilnahme bei Veranstaltungen/Kongressen
- Erweiterung der Pflegedienstleitungen von derzeit 4 auf 5 Stellen mit dem Schwerpunkt Praxisanleitung/Personalcoaching
- Einbeziehen der Mitarbeiter in die MA-Zeitung („Ich stelle mich vor...“)
- Betriebsfeier für alle MA (inkl. Minijobber, Freiberufler) November 2011



Fazit der Geschäftsführung

Ohne KTQ....

weniger

- Transparenz im Unternehmen und Kommunikation untereinander
- geringere Bereitschaft der MA Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen der GF/PDL mitzutragen

dadurch

- fehlende Motivation
- geringere Mitarbeiterzufriedenheit



Fazit Allgemein

Ohne KTQ....

1. keine Platzierung

im Wettbewerb „Bester Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011“

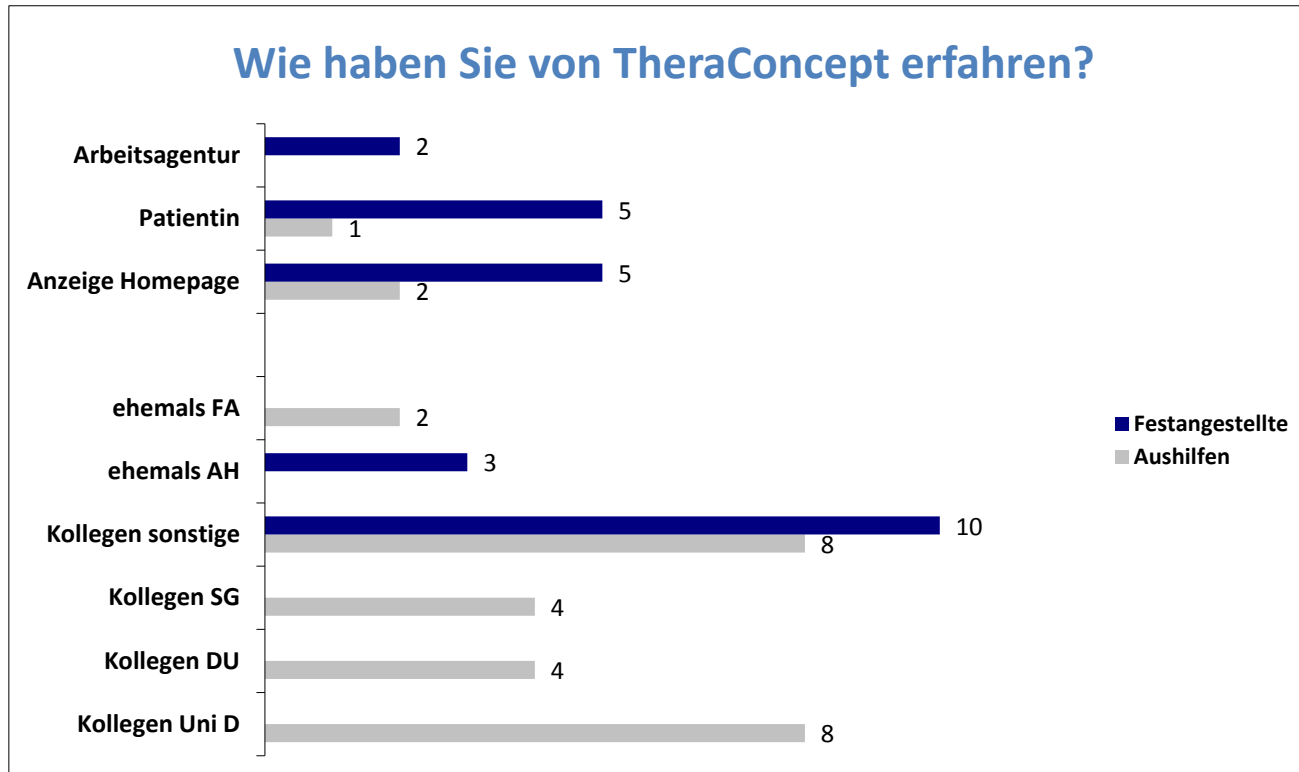
2. keine „Traumnote“

von 1,0 im Rahmen der Qualitätsprüfung nach 112 ff. SGB XI

3. keine so hohe Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb des Unternehmens



ZDF der Bewerbungen

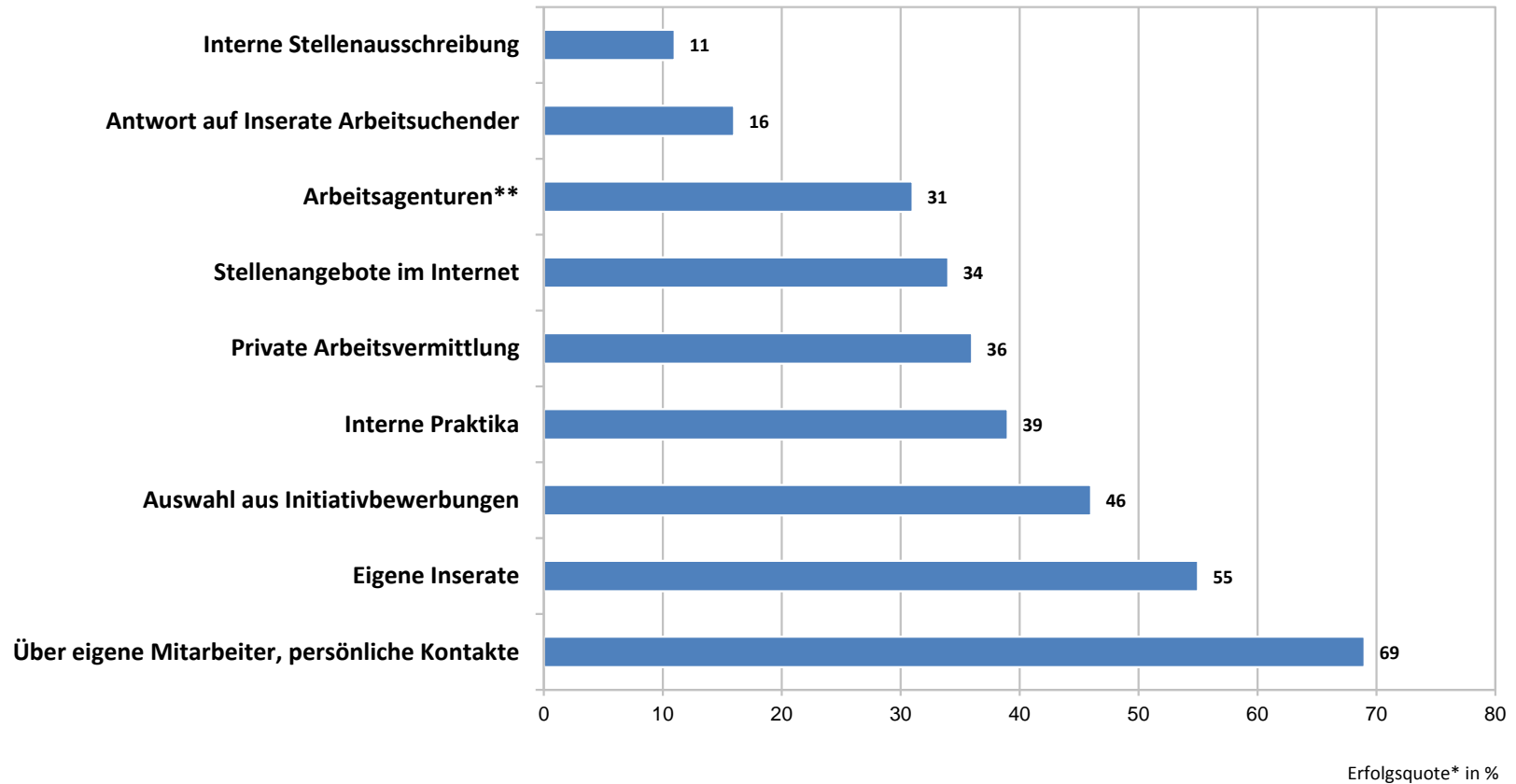


Über persönliche Empfehlung 45 MA

Medien 4 MA



Erfolgsquote* der Suchwege von Arbeitgebern zur Stellenbesetzung im Jahr 2007



Quelle: ZMG 2009, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2007



**„Nur zufriedene Mitarbeiter
empfehlen Dich als Arbeitgeber
weiter...!“**



Vielen Dank!

