

# **Arbeitsplatzattraktivität im Krankenhaus**

## **Gewinnung und Bindung von Intensivpflegern/-innen am Beispiel der Klinikum Musterwald GmbH**

Die Situation der Pflegekräfte auf dem Arbeitsmarkt ist besorgniserregend; der Fachkräftemangel ist ein sich stetig verschärfendes und allseits präsent Problem im Gesundheitswesen. Betroffen ist in besonderem Maße die Personalgewinnung und Personalbindung von Pflegekräften in der Intensivpflege, wie einschlägige Gutachten aus der jüngsten Vergangenheit anschaulich belegen. Durch aktuelle gesetzgeberische Vorgaben, insbesondere die Einführung von Personaluntergrenzen durch das Pflegepersonalstärkungsgesetz, wird die Situation eher verschärft als entspannt; bedeutet dies doch im Einzelnen die Notwendigkeit einer weiteren Personalaufstockung trotz leergefegter Arbeitsmärkte.

Insofern bedarf es innovativer Konzepte zur Personalgewinnung und Personalbindung von Pflegekräften in der Intensivpflege, um die erforderlichen Bedarfe des einzelnen Krankenhauses abzudecken. In diesem Zusammenhang spielt die Attraktivität des einzelnen Krankenhauses als Arbeitgeber eine wesentliche Rolle. Diese gilt es durch verschiedene Maßnahmen im Rahmen eines Gesamtkonzeptes für das einzelne Krankenhaus zu formen und effizient zu steigern.

Für die der Projektarbeit dienlichen Klinikum Musterwald GmbH wurden auf der Basis des Status Quo deutscher Kliniken zieladäquate Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung von Pflegekräften in der Intensivpflege entwickelt. Die so entstandene Sammlung konkreter Instrumente beansprucht Anwendbarkeit für ein deutsches Durchschnittskrankenhaus. Demnach werden die meisten Instrumente, wenn auch in abgewandelter Form, garantiert auch in Ihrem Haus umsetzbar sein.

Erfahren Sie in dieser Arbeit wie Sie die Möglichkeiten der modernen, sozialen Medien nutzen können, um entsprechendes Personal zu akquirieren; wie Sie durch gezielte PR- bzw. Imagekampagnen die Attraktivität Ihres Hauses als Arbeitgeber steigern und wie Sie Ihr Ausbildungsangebot und die Arbeitsbedingungen adäquat an die Anforderungen der Generation-Y anpassen können.

Zögern Sie nicht lange, sondern seien Sie innovativ und machen Sie Ihr Haus zum „Goldstandard“ im Punkte moderner Arbeitsbedingungen. Nur so werden Sie am Ende als Sieger im „War of Talents“ hervorgehen.

### **Autoren:**

**Niklas Koch**, St. Katharinen-Hospital gGmbH, Frechen

**Lukas Seiffert**, Krankenhaus Porz am Rhein gGmbH, Köln