

Pflegeattraktiv

# Ein Erfahrungsaustausch

Seit 2022 haben sich 24 Krankenhäuser und 12 stationäre Langzeitpflegeeinrichtungen auf den Weg gemacht, sich als Pflegeattraktiv zertifizieren zu lassen.



— Pflegeattraktiv, das neue Zertifizierungsverfahren des Bundesverbandes Pflegemanagement, hat seit 2022 das Ziel, Gesundheitseinrichtungen auf dem Weg zu attraktiven Arbeitgebern zu begleiten. Inspiriert durch das bewährte Magnet-Programm wurden sechs Schlüsselkriterien identifiziert, die im Mittelpunkt der Prozesse stehen. Das Besondere an Pflegeattraktiv ist, dass es auf unternehmensbezogene und messbare Projekte setzt, um langfristige Verbesserungen für die Pflege zu erzielen. Die sechs Befähigerkriterien, die die Grundlage bilden, sind:

1. Rolle der Pflege im Unternehmen
2. Arbeitsbedingungen in der Pflege
3. Eigenverantwortung & Führungshandeln
4. Personalmanagement im Dreieck
5. Arbeitsschutz, Personalpflege und Prävention
6. Onboarding und Bonding

Um die Bedürfnisse der Mitarbeiter vor Ort optimal zu berücksichtigen, werden die Kriterien nach einer ausführlichen Mitarbeiterbefragung in interprofessionellen Workshops diskutiert. Hier kommen Vertreter der Unternehmensleitung, der Personalabteilung, ärztlicher, therapeutischer und pflegerischer Abteilungen sowie der Mitarbeitervertretung und weiterer Professionen zusammen. Dieser partizipative Ansatz verdeutlicht, dass Pflegeattraktiv einen ganzheitlichen Ansatz zur Organisationsentwicklung verfolgt.

## Vom Austausch profitieren

Aktuell befinden sich 24 Krankenhäuser und 12 stationäre Langzeitpflegeeinrichtungen auf dem Weg, attraktive Arbeitgeber durch attraktive Pflege zu werden. Bei einem Treffen in Berlin tauschten Vertreter dieser Ein-

richtungen ihre Erfahrungen aus. Moderiert von Sarah Lukuc, der Vorsitzenden des Bundesverbandes Pflegemanagement, und Sabrina Roßius, der Geschäftsführerin, standen Themen wie Entscheidungsfindung, Befragungen, Workshops und Projektplanung im Mittelpunkt.

Bemerkenswert waren die Zusammenarbeit und der Wissensaustausch unter den Einrichtungen. Konkurrenzgedanken gibt es scheinbar nicht, da die Herausforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden in allen Einrichtungen ähnlich sind – unabhängig von Größe oder der Art der Gesundheitseinrichtung. Es geht in erster Linie darum, Strukturveränderungen zu optimieren und an die jeweiligen Bedürfnisse anzupassen.

Die Projekte selbst umfassen verschiedene Aspekte, darunter interprofessionelle Zusammenarbeit, Digitalisierung, Führungskräfteentwicklung, Personalmanagement und Arbeitsschutz. Ziel ist es, Vertrauen und Identifikation bei den Mitarbeitenden wiederherzustellen.

## Positiv in die Zukunft

Die ersten Ergebnisse sprechen für sich: In den Pilotprojekten der Knappschaftskliniken GmbH gab es einen deutlichen Anstieg der Mitarbeiterzufriedenheit und der Anzahl der Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Prämien. Dies zeigt, dass monetäre Anreize nicht der alleinige Weg zur Mitarbeitermotivation sind.

Wenn Sie mehr über Pflegeattraktiv und seine Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Magnet-Verfahren erfahren möchten, haben Sie die Gelegenheit dazu beim gemeinsamen Workshop des Bundesverbandes Pflegemanagement und der ANCC am 26.01.2024 im Rahmen des Springkongress Pflege.

*Sabrina Roßius*  
**Bundesverband Pflegemanagement**