

Kein Hexenwerk, aber viel Frust mit den Behörden

Was können Führungskräfte tun, um Personal zu gewinnen und zu binden? Auf einer Veranstaltung ging es kürzlich um moderne Führung und den oftmals steinigen Weg bei Anerkennungsverfahren von Personal aus dem Ausland.

Von Susanne El-Nawab

Hamburg // Die moderne Führungskraft braucht mehr Selbstreflexion und Demut, findet Thorsten Ritter, Geschäftsführer des Krankenpflegedienstes Ritter GmbH aus Hamburg. Und als Unternehmen eine stabile Kultur, die trotzdem wandelbar ist, so Ritter. Unter dem Motto „Personal ist (k)ein Hexenwerk“ fand kürzlich in Hamburg eine Fachveranstaltung der Kanzlei Steinmeyer & Partner in Kooperation mit der ADVIMED Steuerberatungsgesellschaft und der Deutschen Kreditbank statt. Spätestens wenn die Konkurrenz Mitarbeiter abzuwerben versucht, seien emotionale Faktoren stärker als finanzielle, berichteten einige Teilnehmer.

„Monetäre Dinge verflüchtigen sich in der Wahrnehmung“, so auch Thomas Mochnik, ADVIMED, Hamburg. Zwar sei ein gutes Gehalt wichtig, doch so manche kleinere Gehaltserhöhung werde schnell zur Gewohnheit und dann nicht mehr als Verbesserung empfunden. Beispiele, wie sich u.a. Lohnsteuer einsparen und über andere Zuwen-

dungen die Mitarbeiter motivieren lassen, seien z.B. Erholungsbeihilfen, mal ein gutes Catering im Rahmen von Teambesprechungen, Umzugskosten zu erstatten oder einen Kindergartenzuschuss zu zahlen, sagte Mochnik. Auch ein mobiler Physiotherapeut, der in die Einrichtung kommt, sei ein gutes Mittel zur Personalbindung und kann als Betriebliches Gesundheitsmanagement mit 500 Euro pro Mitarbeiter pro Jahr sinnvoll sein.

Dass es sich dennoch lohnt bei den Verhandlungen mit den Kassen zur Refinanzierung von Mitarbeitergehältern zu kämpfen, betonte Rechtsanwalt Hinrich Christophers, Steinmeyer & Partner. „Wenn die PDL ein gutes Gehalt bekommt und zufrieden ist, strahlt sie das aufs ganze Team aus“, so Christophers.

Zündstoff: Anerkennungsverfahren von ausländischem Personal

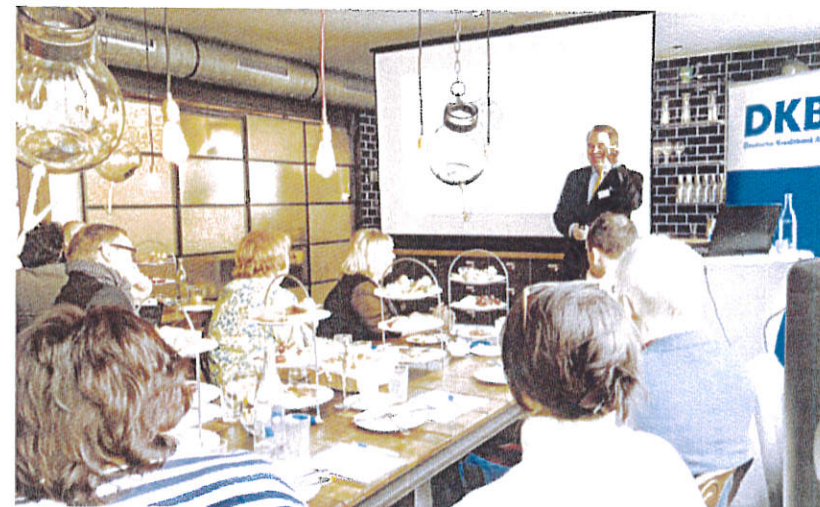
Beim Thema Anerkennung ausländischer Fachkräfte zeigte sich, wie desolat der Kampf mit den Windmühlen der Bürokratie sein kann. Viele Teilnehmer berichteten, dass es oft

schon schwierig sei, überhaupt einen Termin zu bekommen. Aus Sicht der Behörden stelle die Sprache eine deutliche Hürde dar: „Oft steht B2 drauf, es ist aber kein B2 drin, denn der Weg von B1-Sprachniveau zu B2 ist lang“, so Referentin Doris Röckendorf vom Referat Fachberufe im Gesundheitswesen der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz in Hamburg. Sie bekam den Frust der Teilnehmer zu spüren: Viele hängen in der Warteschleife und warten auf

// Wir brauchen als Führungskräfte mehr Selbstreflexion und Demut. //

Thorsten Ritter, Geschäftsführer Krankenpflegedienst Ritter GmbH

die Bearbeitung der Anerkennungsverfahren. So berichtete z.B. Marion Goldschmidt, Sprecherin der DVLAB Landesgruppe Hamburg, von diversen Fällen, bei denen gute Mitarbeiter aus Mazedonien überraschenderweise durch die Kenntnisprüfungen fallen, dann ausgewiesen werden, weil die Aufenthaltsfrist abläuft und erst nach gewissen Fristen wieder einreisen dürften, um das Verfahren fortzusetzen – wozu ihnen oft der Mut fehlt. „Wir investieren viel Geld



„Es lohnt sich für die Refinanzierung der Gehälter Ihrer Pflegekräfte zu kämpfen“, so Rechtsanwalt Hinrich Christophers.

Foto: Susanne El-Nawab

und Zeit und wundern uns darüber, warum so gute Mitarbeiter durch die Prüfungen fallen“, so Goldschmidt.

„Es geht um viel und wir müssen prüfen, ob die Mitarbeiter der Versorgung in der Praxis gewachsen sind. Oftmals konzentrieren sich die Prüflinge mehr auf die Sprache als auf die Fachlichkeit. Man sollte sich mehr Zeit nehmen, um die Mitarbeiter zu qualifizieren.“, so Röckendorf. „Wir haben ja nur 18 Monate Zeit“, entgegnete Goldschmidt. Ein Dilemma also.

„Wir appellieren an die Arbeitgeber, die ausländischen Kräfte zu begleiten, ihnen Mentoren zur Seite zu

stellen, damit sie die Kenntnisprüfung bestehen“, so Röckendorf. Außerdem plädierte sie dafür, in die Ausbildung zu investieren und Azubis gut zu behandeln. „Die Politik kann es nicht alleine richten“, so Röckendorf. Die Referentin wies auch auf das Hamburger Projekt „Fast Track Pflege“ hin, das sich gezielt an Flüchtlinge richtet und unterstützen möchte, eine Ausbildung in der Pflege zu machen.

➤ Mehr zum Thema demnächst in Alfenboom alfenboom.net
Infos: fasttrackpflege@hgv-hamburg.de