

Verfügbarkeit von Personal als Schlüsselfaktor für Erfolg



Attraktive Arbeitsbedingungen und gesunde Mitarbeitende sind längst kein reines Fürsorgethema mehr, sondern ein strategischer Erfolgsfaktor. Sie stärken die Personalverfügbarkeit und wirken sich positiv auf Versorgungsqualität und Wirtschaftlichkeit aus.

Verfügbarkeit von Personal als Schlüsselfaktor für Pflegequalität und unternehmerischen Erfolg

In der stationären Langzeitpflege wird der Betreuungs- und Pflegebedarf der Bewohnenden über definierte Pflegestufen erfasst. Die damit verbundenen Zeitwerte bilden die Grundlage für Personalplanung und Finanzierung.

Doch definierte Pflegezeiten allein garantieren noch keine gute Versorgung. Damit die vorgesehenen Leistungen erbracht werden können, braucht es ausreichend verfügbares und qualifiziertes Personal. Aufgrund des Fachkräftemangels und des Arbeitnehmermarktes werden Absenzen und Fluktuation zunehmend zu einem Betriebsrisiko.

Es stellt sich deshalb eine zentrale Frage:

Wie gelingt es, genügend gesundes und motiviertes Personal dauerhaft verfügbar zu halten?

Fehlendes Personal führt zu Zeitdruck, zusätzlichen Schichten und Arbeitsverdichtung. Dies belastet die verbleibenden Mitarbeitenden und erhöht das Risiko für Erschöpfung und gesundheitliche Ausfälle. Es entsteht eine **Absenzspirale**, die sowohl die Versorgungsqualität als auch die wirtschaftliche Stabilität beeinträchtigt. Hohe Rekrutierungsaufwände sowie ein hoher Anteil an Temporärmitarbeitenden treiben die Kosten in die Höhe und beeinträchtigen zugleich die Unternehmenskultur.

Verfügbarkeit beginnt bei attraktiven Arbeitsbedingungen

Personal bleibt dort, wo gute Rahmenbedingungen bestehen. Arbeitgeberattraktivität entsteht durch faire Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, eine wertschätzende Unternehmenskultur, angemessene Vergütung und ein positives Arbeitgeberimage.

Wesentliche Erfolgsfaktoren sind:

- gesunde Arbeitsbedingungen mit verlässlicher Planung und ausreichenden Erholungszeiten
- wertschätzende und gesundheitsorientierte Führung
- Aus- und Weiterbildung sowie Entwicklungsperspektiven
- gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wer in die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Mitarbeitenden investiert, investiert gleichzeitig in die Lebensqualität der betreuten Menschen und die Zukunftsfähigkeit der Einrichtung.

Von der Erkenntnis zur Umsetzung

Die Herausforderung besteht darin, diese Erfolgsfaktoren nachhaltig zu verankern. Hohe Personalverfügbarkeit entsteht nicht zufällig, sondern durch ein strategisches Personalmanagement entlang des gesamten Mitarbeitendenzyklus – von der Planung und Gewinnung über die Entwicklung bis zur Gesundheitsförderung und Bindung.

Wie sollte der HR-Prozess ausgestaltet sein?

Die Grundlage bildet eine vorausschauende **Personalplanung**. Neben Pflegebedarf und Belegungsentwicklung müssen auch Ferien, Weiterbildungen, Absenzen, Fluktuation und Pensionierungen berücksichtigt werden. So lassen sich Engpässe frühzeitig erkennen.

Ebenso wichtig ist die Positionierung als **attraktive Arbeitgeberin**. Entscheidend ist, dass die beschriebenen Erfolgsfaktoren sichtbar und konsequent gelebt werden. Eine glaubwürdige Arbeitgebermarke erhöht die Chancen, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Eine **professionelle Rekrutierung und Einarbeitung** trägt wesentlich zum Erfolg bei. Transparente Bewerbungsprozesse, realistische Einblicke in den Arbeitsalltag und eine strukturierte Einarbeitung fördern die Integration neuer Mitarbeitender. Dabei hängt der Rekrutierungserfolg nicht allein vom Bewerbungsprozess ab: Zufriedene Mitarbeitende empfehlen ihren Arbeitgeber weiter und wirken als glaubwürdige Botschafter im **Personalmarketing**.

Zentral für die Personalverfügbarkeit ist zudem das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)**. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten – durch sichere Arbeitsbedingungen, gesundheitsförderliche Prozesse und eine entsprechende Führungskultur. Ergänzend hilft ein aktives Absenz- und Case Management, gesundheitliche Probleme frühzeitig zu erkennen und Langzeitausfälle zu vermeiden.

Besondere Aufmerksamkeit verdient die **Mitarbeitendenbindung**. Oft ist es einfacher und kostengünstiger, bestehende Mitarbeitende zu halten, als neue Fachkräfte zu gewinnen. Eine systematische Bindung reduziert Fluktuation, sichert Know-how und stärkt die personelle Stabilität der Organisation.

Fazit

Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte können gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und ein ganzheitlicher HR-Prozess entscheidende Differenzierungsfaktoren sein. Nur wenn es gelingt, Mitarbeitende langfristig gesund, motiviert und arbeitsfähig zu halten, steht ausreichend Personal zur Verfügung, um die gewünschte Versorgungsqualität sicherzustellen.



Sandra Bittel
Leiterin Geschäftsbereich
Treuhand & HR dedica



Rita Buchli
Leiterin Geschäftsbereich
Unternehmensentwicklung
dedica

Herausforderungen des Personalmanagements

dedica kennt die Herausforderungen des Personalmanagements in der Langzeitpflege. Wir unterstützen Pflegeinstitutionen dabei, Personalkosten im Gleichgewicht zu halten, die Arbeitgeberattraktivität zu stärken und die Mitarbeitenden-gesundheit gezielt zu fördern – durch die Optimierung von HR-Prozessen und wirksame Massnahmen im Gesundheitsmanagement.