

Strategisches Personalmanagement



Die Marseille-Kliniken AG ist seit mehr als 25 Jahren als Betreiber von Alten- und Pflegeeinrichtungen bundesweit tätig. Wir sind kontinuierlich gewachsen, und in den Bereichen Pflege, Rehabilitation, Service und Verwaltung beschäftigen wir mittlerweile mehr als 5.500 Mitarbeiter.

Im Dienstleistungsmarkt generell, bei Gesundheitsdienstleistungen aber ganz besonders, sind Mitarbeiter das entscheidende Kapital eines Unternehmens. Ohne qualifizierte und motivierte Mitarbeiter ist bestmögliche Pflege und Betreuung unserer Bewohner nicht zu gewährleisten. Die Erwartungshaltung an unsere Mitarbeiter ist hoch. Das gilt sowohl für die tägliche Leistung als auch für die Bereitschaft, regelmäßig an Fort- und Weiterbildung teilzunehmen. Wir verkünden diese Botschaft sehr klar und eindringlich über alle Hierarchien der Belegschaft hinweg. Im Gegenzug bieten wir moderne, sichere Arbeitsplätze, die es ermöglichen, hochwertige Leistungen für Menschen zu erbringen und daraus Zufriedenheit zu erlangen. Wir schaffen zudem ständig neue Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Hohes Niveau garantieren und fördern

Ein lebenslanges selbst gesteuertes Lernen ist aus modernen Pflegeberufen nicht mehr wegzudenken. Die fachliche Fortbildung des Pflegepersonals nach den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Pflegeforschung wird durch das hauseigene Trainingszentrum, die Marseille-Akademie GmbH, begleitet.

Das Blended-Learning-Angebot umfasst mehr als 50 webbasierte Trainings zur Festigung und zum Ausbau der pflegerischen Kompetenz. Die

Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung ist vertraglich geregelt. Entsprechend den hohen Anforderungen an eine moderne Pflegekraft schulen wir unser Pflegepersonal in den Pflegestandards wie auch in den Themen rund um Pflegemanagement oder betriebliche Organisation. Das breite Spektrum an Schulungen und Leistungsüberprüfung garantiert eine kontinuierliche Verbesserung der pflegerischen Versorgung und sorgt für eine progressive Mitarbeiterzufriedenheit. Darüber hinaus enthält unser Bildungsprogramm ein umfassendes Angebot an externen Schulungen, von der Ausbildung zur Pflegefachkraft bis hin zum Erwerb der Führungskompetenzen einer Einrichtungsleitung. Diejenigen Pflegefachkräfte, die ihre Qualitätsnachweise über die konzernweiten Bildungsstandards hinaus erbringen wollen, können dies über die Anmeldung bei einem nationalen Forum Registrierung beruflich Pflegender (RbP) tun. Im April 2009 haben wir einen Kooperationsvertrag mit RbP unterschrieben, in dessen Rahmen wir die Teilnahme unterstützen und die Kosten der Erstregistrierung übernehmen.

Anreize schaffen, Leistungen honorieren

Im Berichtsjahr sind weitere Anreizsysteme geschaffen worden, um die Mitarbeiter zu motivieren und gute Leistungen zu honorieren.

Hervorragende Leistungen im Blended-Learning in Verbindung mit einer sehr guten Beurteilung der Vorgesetzten belohnen wir mit bis zu zwei Tagen zusätzlichem Urlaub oder bis zu 10% mehr Gehalt im Jahr. Jede Einrichtung ist berechtigt und verpflichtet, entsprechend ihrer Größe ihre Top-Talente aus den Funktionen Pflegefachkraft und Pflegehilfskraft als Talente zu

benennen. Für ihre Leistung und ihr Engagement erhalten diese Mitarbeiter einmal im Jahr eine Talentprämie.

Für ausgewählte Mitarbeiter übernehmen wir die Kosten des berufsbegleitenden Studiums „Pflegemanagement“ an der Hamburger Fern-Hochschule, um sie für zukünftige Führungsaufgaben in der Pflege vorzubereiten und die erforderlichen Qualifikationen zu erwerben. Um unsere Führungskräfte weiter zu qualifizieren, bieten wir in Zusammenarbeit mit der HAW den Masterstudiengang Sozial- und Gesundheitsmanagement (MBA) an und übernehmen auch hierfür die Kosten.

Wir kümmern uns um unsere Mitarbeiter nicht nur im beruflichen Umfeld. Durch eine Kooperation mit INJOY Fitness- und Wellnessclubs, Kneipp und Sky bieten wir ihnen günstigere Vertragskonditionen bei der Freizeitgestaltung. Wir wollen den typischen Arbeitsbelastungen in den Pflegeberufen entgegenwirken und fühlen uns für das Wohlergehen der Mitarbeiter verantwortlich.

Perspektiven geben

Hinter dem drohenden Fachkräftemangel in der Altenpflege steht der enorme demographische Wandel in Deutschland in den kommenden Jahren. Da die Zahl der professionell zu versorgenden pflegebedürftigen Menschen rasant steigen wird, starten wir schon heute eine Ausbildungsinitiative und schaffen bis zum Jahr 2011 weitere 240 neue Ausbildungsplätze.

Der Fokus unserer neuen Ausbildungsplätze wird im Bereich Pflege liegen, aber auch Lehrstellen in der Gastronomie, Hauswirtschaft, Hotellerie

Standorte

- Hauptverwaltung/Niederlassung
- Senioren-Wohnpark, PflegeKlinik und Spezial-Pflegeheim
- MEDINA
- AMARITA und Astor Park
- Rehakliniken und Akutkrankenhaus



und Verwaltung sind fester Bestandteil der Ausbildungsinitiative. Wir wollen einen Beitrag leisten, um qualifiziertes Pflegepersonal für die Zukunft sicherzustellen und beraten die Einrichtungen bei der Gewinnung der Pflegekräfte. Schwerpunkte des Beratungsangebots sind die Beschreibung unseres intensiv gelebten Qualitätsmanagements, unsere Leistungen über das Gehalt hinaus und die Ermittlung der wertschätzenden Haltung der Berufe rund um die Pflege älterer Menschen.

Aktuell beschäftigen wir 250 Auszubildende an mehr als 68 Standorten in den Bereichen Pflege, Service und Verwaltung; weitere 25 junge Menschen werden im neuen Geschäftsjahr ihre Ausbildung bei uns beginnen. Unsere attraktive, leistungsgerechte Entlohnung gilt auch für sie. Bei entsprechend guten Noten und praktischer Beurteilung zahlen wir maximal bis zu 20% mehr Lohn zum Grundgehalt. Zusätzlich werden die besten Auszubildenden jährlich mit einem Bonus ausgezeichnet. Nach erfolgreich beendeter Ausbildung und nachweislicher Eignung im Unternehmen garantieren wir die Übernahme in ein Anstellungsverhältnis im Konzern.

Mitarbeiterbindung: Fordern und Fördern

Für den längeren Verbleib in der Pflegebranche sind für uns die Qualifikation, die Arbeitsbedingungen und die Dauer der Ausbildung ausschlaggebend. Wir bieten unseren Auszubildenden, die hervorragende Lernergebnisse vorweisen, nach dem Abschluss einer Ausbildung die Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung.

Das Karriereprogramm der Marseille-Kliniken AG setzt sich aus acht Karrierepfaden zusammen und wird individuell abgestimmt. Wir unterstützen die Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Entwicklung als Pflegedienstleitung, Einrichtungsleitung, Wohnbereichsleitung, gerontopsychiatrische Assistenz, Wundassistent, Sicherheitsbeauftragter in der Pflege, Sicherheitsbeauftragter für Medizin-Produkte und Praxisanleiter in der Pflege. Ein weiteres Element für die Intensivierung der Mitarbeiterbindung ist die Zertifizierung zur Marseille-Pflegekraft. In diesem Bindungsprogramm können sich nominierte Pflegefachkräfte konzernintern zu einer Marseille-Pflegekraft zertifizieren lassen und bei einem erfolgreichen Abschluss ihre Vergütung um bis zu 10% aufbessern. Durch die Zertifizierung wird die berufliche Weiterbildung der Pflegefachkraft gefördert und ein Motivationsanreiz für hohe Qualität der Arbeitsleistung im pflegerischen Bereich geschaffen.

Mitarbeiterbefragungen geben Auskunft

In den Monaten Februar bis April 2009 haben wir eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Alle Mitarbeiter der Pflegeeinrichtungen und aller anderen Gesellschaften wurden zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit und ihrer Zufriedenheit befragt. Zweck der Befragung war zum einen die Analyse der Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den Arbeitsabläufen, mit ihren Vorgesetzten und den Sozialleistungen, zum anderen die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Zufriedenheit. Die Analyse zeigt, dass die Mitarbeiter vor allem mit dem Betriebsklima, der Zusammenarbeit mit Kollegen und den Möglichkeiten des eLearning zufrieden

sind, Defizite dagegen registrieren sie unter anderem in der internen Organisation und der Kommunikation.

Der Arbeitsmarkt – eine Herausforderung

In der Altenpflege, vor allem im Führungskräftebereich, wird die Personallücke immer mehr spürbar.

In einigen Regionen – so etwa in Baden-Württemberg – gibt es massive Probleme, qualifiziertes Personal zu finden. Die Gründe für dieses Marktproblem sind perspektivisch sinkende Ausbildungszahlen, unzureichende finanzielle Ausstattung und eine kontinuierliche Abwanderung junger Menschen. Unsere Aufgabe und Herausforderung ist es, die Quantität und Qualität der Arbeitskräfte dauerhaft sicherzustellen. Ein Drittel unserer Führungskräfte kommt aus den eigenen Reihen. Wir legen viel Wert auf die Ausbildung unserer Mitarbeiter und treiben sie aktiv voran. Zum Aufbau der fachlichen und methodischen Führungskompetenzen bieten wir an ausgewählten Standorten Supervisionen und Coaching an. In regelmäßigen Führungskräfte-runden tauschen die Einrichtungsleiter ihre Erfahrungen im Sinne „Lernen vom Besten“ aus. Wir erarbeiten ein Personalentwicklungskonzept unter dem Motto „Personalentwicklung bildet und bindet“, um im Markt zu den besten Arbeitgebern zu gehören. Die Ziele dieses Konzepts sind die Integration der Mitarbeiter in das Unternehmen, die Förderung der beruflichen Weiterbildung und die Bindung der Mitarbeiter.