

## Mitarbeiter mit „gesundem Arbeiten“ halten



**Zur Person:**  
Thomas Nehr, Vorstand

**Zum Unternehmen:**  
Diakonie ambulante Gesundheitsdienste Oberes Murratal e.V.  
[www.diakonie-ambulant.info](http://www.diakonie-ambulant.info)  
Branche: Pflege/Therapie  
Mitarbeiter: 70

Pflege ist ein hart umkämpfter Markt. Da es immer mehr Pflegebedürftige gibt, sind Mitarbeiter in dieser Branche besonders umworben. Pfleger und Therapeuten haben heute viele Optionen, wo sie arbeiten können. Die Wiederbesetzung einer Pflegestelle dauert in Deutschland durchschnittlich 167 Tage, bei Therapeuten 146 Tage. Und jetzt halten Sie sich fest: Unserer Einrichtung „Diakonie ambulante“ gelingt es, die entsprechenden Stellen fast nahtlos wieder zu besetzen.

Wir gehören zu den fünf Prozent der größten ambulanten Dienste in Deutschland mit rund 70 Mitarbeitern, die sich um etwa 1.000 Patienten kümmern. Einzigartig in Baden-Württemberg ist an uns das verbundene Angebot von Pflege, Physiotherapie, Ergotherapie und Logotherapie. Wir machen einen Jahresumsatz von drei Millionen Euro. Und wir haben es unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten schwerer, weil wir uns an die Tarife des Öffentlichen Dienstes anlehnen, was bei unseren Wettbewerbern eher unüblich ist.

Als Diakoniestation im ländlichen Raum wissen wir, dass das Finden und Binden der richtigen Mitarbeiter das A und O für unseren Erfolg ist. Entscheidende Impulse dafür habe ich bei der dreitägigen [Ausbildung zum Certified Recruiting Professional](#) im Jahr 2011 erhalten. Was ich damals gelernt habe, wirkt bis heute nach.

Uns ist also bewusst, dass wir das Arbeiten für „Diakonie ambulante“ so attraktiv wie möglich gestalten müssen, damit uns die Leute nicht von der Fahne gehen. Wir haben familienfreundliche Dienstpläne entwickelt, die es auch jungen Müttern leichtmachen, in Teilzeit wieder einzusteigen. Für kurzfristiges Einspringen, wenn eine andere Kraft ausfällt, bekommen Teammitglieder einen Bonus – etwa eine 30-minütige Massage. Vier ältere Damen konnten wir nach dem Eintritt ins Pensionsalter noch auf 450-Euro-Basis behalten. Ihr Wissen bleibt also in unserer Einrichtung, und das ist Gold wert.

Wichtig ist es auch, jedem Mitarbeiter Perspektive zu geben. Regelmäßig schauen wir uns in Vorstandssitzungen jeden einzelnen an. Wer braucht Weiterbildung? Wer sollte auf eine Leitungsfunktion vorbereitet werden? Wie können ältere Mitarbeiter ihre Kompetenz einbringen? Wir räumen dem „gesunden Arbeiten“ hohe Priorität ein, weil niemand etwas davon hat, wenn Teammitglieder krank werden. Vielmehr wollen wir, dass unsere tollen Mitarbeiter bleiben und von ihren guten Erfahrungen bei „Diakonie ambulante“ als Arbeitgeber weiter erzählen.

Weiterbildungen mit Modulen der [TEMP-Methode](#)® habe ich viele genossen. Einmal habe ich sogar [die Jahresflatrate](#) gebucht – Qualität und Leistung stimmen hier zu 100 Prozent. Immer bin ich mit einer Vielfalt an Ideen heimgekehrt. Eine äußerst inspirierende Ergänzung ist das [Netzwerk Personal](#). Dort bekomme ich über den Tellerrand meiner Branche hinaus einen Blick, was Personaler in anderen Branchen bewegt – und wie sie ihre Probleme lösen. Von den Best-Practice-Beispielen, die ich dort gesehen habe, konnte ich schon manches übernehmen.

