



Herausforderung Krankenstand

Hohe Krankheitsquote in der Pflege stellt besondere Herausforderungen an das Personalmanagement

Ambulante Pflege- und Betreuungsdienste erleben eine nie dagewesene Krankheitsquote. „Der Krankenstand in der Pflegebranche auf neuem Höchstwert“, teilte die Techniker Krankenkasse im Mai in einer Pressemitteilung mit. So hieß es: „29,8 Tage waren Pflegekräfte im vergangenen Jahr durchschnittlich krankgeschrieben – länger als je zuvor. Der Durchschnittswert lag im Jahr 2021 noch bei 23,3 Tagen, so waren es in 2022 bereits 28,8 Tage“.

Dieser Anstieg bringt die ohnehin angespannte Situation in der Branche auf ein neues Level. Besonders kleinere Pflegedienste sind durch den erhöhten Personalausfall in ihrer Einsatzplanung stark eingeschränkt. Gleichzeitig steigt die Zahl der Pflegebedürftigen, während es aufgrund des Personalmangels oder der Fehlzeitenquote kaum möglich ist, zusätzliche Patienten zu versorgen.

Massive Auswirkungen auf die Einsatzplanung

Solch hohe Krankenstände erschweren die Personalplanung enorm. Pflegedienste sind auf die flexible Einsetzbarkeit ihres Personals angewiesen, doch mit einer so hohen Ausfallrate wird diese Flexibilität stark eingeschränkt.

Kleine Pflegedienste sind hiervon besonders betroffen. In diesen Einrichtungen stehen oft weniger Mitarbeitende zur Verfügung, sodass der Ausfall einzelner Pflegekräfte weitreichende Auswirkungen auf den gesamten Dienstbetrieb hat. Die Folgen sind Überstunden, steigende Arbeitsbelastung, Unzufriedenheit und damit verbunden ein erhöhtes Risiko für weitere krankheitsbedingte Ausfälle und zusätzliche Kosten. Der Kreislauf von Überlastung und Ausfall potenziert sich.

Die hohe Krankheitsquote stellt Führungskräfte vor erhebliche Herausforderungen. Hier sind einige zentrale Aspekte, die beachtet werden müssen:



Foto: AdobeStock/Stockfoto.MG

- 1. Personaleinsatzplanung:** Pflegedienstleitungen müssen flexibler und agiler planen, um den Personalausfall zu kompensieren. Das bedeutet, dass Patient:innen umverteilt, Touren neu geplant, Arbeitszeiten und Versorgungszeiten der Patienten angepasst werden müssen.
- 2. Mitarbeiterbindung- und motivation:** Hohe Krankheitsquoten können auch ein Zeichen von Überlastung und Unzufriedenheit sein. Pflegedienstleitungen müssen gezielt Maßnahmen zur Entlastung und Motivation ihrer Mitarbeitenden ergreifen, um langfristige Ausfälle zu vermeiden. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und ein offenes Ohr für Probleme im Team sind essenziell.
- 3. Gesundheitsmanagement:** Proaktive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Pflegedienst sind notwendig. Pflegedienstleitungen sollten Programme zur Stressbewältigung und präventiven Maßnahmen unterstützen, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern.
- 4. Kommunikation und Transparenz:** Eine offene Kommunikation über den aktuellen Stand der Krankheitsquote und die Maßnahmen, die ergriffen werden, um die Situation zu verbessern, ist wichtig, um Unsicherheiten im Team zu minimieren.

Beteiligen Sie hier Ihre Mitarbeitenden: Welche Ideen haben Ihre Mitarbeiter?

- 5. Krisen-(Ausfall)-management:** Pflegedienstleitungen müssen darauf vorbereitet sein, Krisenpläne zu entwickeln und zu implementieren, um den Pflegedienst auch bei hohem Personalausfall aufrechtzuerhalten. Hierzu gehört die Priorisierung von Aufgaben und der temporäre Verzicht auf nicht essentielle Tätigkeiten.

Führungskräfte müssen also mit Weitsicht, Flexibilität und einem Fokus auf Mitarbeitergesundheit handeln, um die Herausforderungen einer hohen Krankheitsquote zu meistern. Gesundheitsorientierte Mitarbeiterführung versucht, die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihre Gesundheit zu erhalten, Ressourcen aufzubauen und berufliche Belastungen zu verringern. So wird es für alle Beteiligten immer wichtiger, die Gesundheit und die damit verbundene Arbeitsfähigkeit möglichst lange zu erhalten.



Foto: Privat

Kerstin Pleus

Beraterin für Pflegeeinrichtungen & Trainerin für Führungskräfte

www.kerstinpleus.de