

Es wird zu wenig miteinander geredet

Norbert Ott über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und den Fachkräftemangel

Herr Ott, warum haben Sie bei der Wahl zur Vollversammlung den Fachkräftemangel in den Fokus gerückt?

Ich erhalte durch meinen beruflichen Alltag als Geschäftsführer der PRO CLIENTA Unfallhilfe unglaublich viele Einblicke in Schicksalsfälle durch Arbeits-, Verkehrs- oder Freizeitunfälle; und sehe, wie lange mitunter Arbeitnehmer allen Gerüchten zum Trotz auf Arzttermine warten müssen. Die Folge: Sie fehlen lange am Arbeitsplatz, wenn kein ärztliches Netzwerk vorhanden ist. Das ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schlecht.



Foto: Ott

IHK-Vollversammlungsmitglied Norbert Ott

Wie ist Ihr Lösungsvorschlag?

Wir haben mit einem Team aus Fachärzten, Pflegeberatern, Soziologen, Gutachtern, Therapeuten und Fachanwälten ein Konzept entwickelt, mit dessen Hilfe selbst kleine Firmen ihren Mitarbeitern ein wirksames Instrument an die Hand geben können. Die Ersteinschätzung wird aus unserem Hilfsfonds finanziert. Danach können Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden, ob sie weitere Hilfe in Anspruch nehmen möchten. Bei unverschuldeten Unfällen ist nach der Gesetzeslage die Hilfe kostenfrei, da die Haftpflicht des Schadenverursachers die Kosten übernimmt.

Welche Themen treten bei der Mitarbeiterunterstützung verstärkt auf?

Die „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“ nimmt deutlich an Gewichtung zu. Für viele Berufstätige ist es aber ein sehr großer Kraftakt, sich um Angehörige zu kümmern, die

noch nicht einmal pflegebedürftig sein müssen, aber manchmal viele Kilometer weit weg wohnen und verstärkt Unterstützung brauchen. Wenn ein Arbeitgeber hier stützend eingreift, nimmt die Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen überdurchschnittlich zu.

Warum ist es so schwierig, diesen Mitarbeitern Unterstützung zukommen zu lassen?

Weil sie nirgends als sorgende oder pflegende Mitarbeiter erfasst sind. Nicht beim Einwohnermeldeamt, nicht bei der Krankenkasse und erst recht nicht beim Arbeitgeber. Es gibt ja keine Parameter, die das abfragen könnten. Deswegen wäre es ein hervorragender Weg, zum Beispiel gesetzliche Vorgaben wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sinnvoll zu nutzen, um den konkreten Bedarf der Mitarbeiter anonymisiert abzufragen. Das geht online am besten, wenn

auch noch Gründe für die Bewertung angegeben werden können. Es wird leider immer wieder zu wenig miteinander gesprochen. Vor allem Inhaber kleinerer Unternehmen gehen davon aus, dass sie sich derartige Sozialleistungen nicht leisten können. Das Problem wird verdrängt, aber nicht gelöst. Im Gegenteil: Wer einmal in der Familie oder im Bekanntenkreis mitbekommen hat, wie es ist, wenn ein vom Gericht eingesetzter Betreuer sagt, was gemacht wird oder nicht, weiß wovon ich rede.

Anderes Thema: Was können Unternehmen im Hinblick auf den Fachkräftemangel tun?

Ich bilde seit über 30 Jahren junge Menschen aus. Ich habe sehr gute Erfahrungen mit Schülerpraktikanten gemacht, die nach dem Schulabschluss im Unternehmen eine Ausbildung oder ein duales Studium absolviert haben. Den Kontakt zu jungen Menschen aufzubauen und zu pflegen, lohnt sich.

Wie wichtig sind Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung mit Blick auf die Bindung und Suche nach Fachkräften?

Jeder investierte Euro kommt vielfach zurück. Fehlzeiten durch Krankheit, Pflege von Angehörigen oder die Abwanderung zu Unternehmen, die diese Soft- und Social Skills bieten, sind wesentlich höher.

Vielen Dank für das Gespräch.