

Vom Personal-Verwalter zum Gestalter der Krankenhauskultur

Der fünfte Personalkongress Krankenhäuser am 14. und 15. März in Hannover zeigt auf, wie effektives Personalmanagement in Zeiten des Wandels gelingen kann.

Die Personalarbeit der Krankenhäuser steht vor Aufgaben wie dem Fachkräftemangel oder dem Wandel von der Personalverwaltung zum Personalmanagement. Der Personalkongress Krankenhäuser, u.a. veranstaltet von der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), befasst sich mit diesem Themenumfeld. Wir sprachen mit Michael Born, Leiter des Geschäftsbereichs für Personal & Recht bei der MHH, darüber, wo eine solche Veranstaltung die Hebel ansetzen kann.

M & K: *Wo sehen Sie Optimierungspotentiale in der Personalarbeit?*

Michael Born: Es geht nicht mehr um Optimierungspotentiale. Das wäre eine Evolution, die wir in den letzten Jahren aufgrund der sich ständig verändernden Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen und der Tarifvielfalt schon



gestaltet und erfahren haben. Nun steht eine Revolution in der Personalarbeit an. Während früher die Personalbereiche Einstellungsvorschläge aus den Kliniken umsetzen, sollen sie heute bei der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung tätig werden. Es gehört zu ihren Aufgaben, die Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern und individuelle Karrierewege zu planen.

Wie kann Ihr Personalkongress Krankenhäuser dazu beitragen, Potentiale zu heben?

Zur Person

Michael Born absolvierte ein Studium der Rechtswissenschaften und war als niedergelassener Rechtsanwalt und Richter am Verwaltungsgericht tätig. Seit Mitte der Neunziger Jahre ist der Krankenhaussektor sein Wirkungskreis – nach einer Station als Stellvertretender Verwaltungsdirektor am Städtischen Klinikum Braunschweig wechselte er 1999 an die Medizinische Hochschule Hannover. Heute ist Born Geschäftsbereichsleiter für Personal und Recht an der MHH. Als seine Schwerpunkte nennt er Exzellente Führung, Demografische Entwicklung, Arbeitgeberattraktivität und Strategieorientierte Kompetenzentwicklung.

Born: Der Kongress ist zunächst der Ort, an dem die Entscheider und Personalverantwortlichen sich ein Bild davon machen, welche Anforderungen an die Personalarbeit von morgen gestellt werden. Ferner präsentieren wir Lösungskonzepte von Wissenschaftlern und Beratungsunternehmen. Es wird u.a. aufgezeigt, wie die „Klinikperformance“ auch bei begrenzten Personalressourcen optimiert werden kann, wie das Management eines modernen Krankenhauses gelingt und wie dem Fachkräftemangel zu begegnen ist. Des

Weiteren präsentieren wir die Studie „Klinikmanagement 2011 – Fokus Personal“ unseres Partners Rochus Mummert.

Darüber hinaus zeigen wir Praxisbeispiele u.a. vom Universitätsklinikum Mainz, von der Universitätsmedizin Göttingen und aus unserem Haus.

Die Veranstaltung wird u.a. die IT aufgreifen, die auch in Ihrer Branche eine Schlüsselposition einnimmt. Welche Themen werden Sie behandeln?

Born: Das Angebot an Arbeitskräften wird aufgrund des Geburtenrückgangs in den nächsten Jahren kontinuierlich geringer. Allerdings ist die Gesundheitsbranche ein Wachstumsmarkt, auf dem ständig mehr Leistungen abgefragt werden. Aufgabe der Personalbereiche wird es daher sein, das erforderliche Personal kurzfristig bereitzustellen. Sie werden dies nur mit integrierten IT-Systemen zur quantitativen und qualitativen Personalplanung und -entwicklung bewältigen. Um im Wettbewerb der Leistungsanbieter zu bestehen, brauchen wir die entscheidungsrelevanten Informationen zukünftig schneller, umfangreicher und spezifizierter.

Wir sind gefordert, über unsere Leistungsträger informiert zu sein und sie an das Unternehmen zu binden. Darüber hinaus sollten wir die

Kompetenzen und Potentiale unserer Mitarbeiter erfassen und systematisch ausbauen. Dies setzt eine leistungsfähige IT voraus, die heute in den meisten Häusern leider nicht vorhanden ist.

IT-Themen sind u.a. das HR-Management-Cockpit für die Vorstände/Geschäftsführer, die quantitativen und qualitativen Kennzahlen für die Personalchefs und Führungskräfte und die IT-gestützten kundennahen Dienstleistungen für unsere Mitarbeiter (Gehaltsmitteilungen, Bescheinigungen etc.). Ferner wird die IT die papiergebundenen Personalakten ablösen und Bürokratie durch schlanke elektronische Workflows ersetzen.

Es ist im Gespräch, einen „Big Player“ der IT als Kongress-Partner einzubinden – können Sie mehr verraten?

Born: Wir freuen uns, dass wir SAP als Partner für unseren Kongress gewonnen haben – somit einen Konzern, der auch im Health-Care-Sektor über große Expertise verfügt und sich mit spezialisierten Lösungen stark macht. Mit Unterstützung von dieser namhaften Seite möchten wir auf dem Personalkongress den Vorständen, Geschäftsführern und Personalchefs zeigen, zu welchen Leistungen die Personalbereiche mit effizienter IT in der Lage sind.

Was verbinden Sie mit dem Kongresstitel „Optimale Personal-Performance“?

Born: Wir managen den Mangel an Fachkräften und Experten. Dennoch ist es unsere Aufgabe, gute Mitarbeiter zu gewinnen und diese so in das Unternehmen zu integrieren, dass sie Leistungen erbringen können. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass die Belegschaft unter förderlichen Rahmenbedingungen erfolgreich arbeiten kann. Nur so erreichen wir eine optimale Personal-Performance und können uns im Wettbewerb behaupten. Dazu reicht es nicht aus, dies von den Mitarbeitern zu fordern. Wir sollten vielmehr die Rahmenbedingungen so verändern, dass sie dieses Ziel optimal unterstützen. Damit werden wir vom Personal-Verwalter zum Gestalter der Krankenhauskultur und der Zukunft.

| www.personalkongress-kliniken.de |

