



FOTOS: 123RF; TIM RECKMANN/PLUXELIO, PRIVAT

Personal ist eine kostbare Ressource

Krankenhäuser unterwegs zum modernen Gesundheitsunternehmen. Von Susanne Brzuska

Wie Krankenhäuser angesichts des demografischen Wandels und der knapper werdenden Ressource Personal eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur entwickeln können, von der Mitarbeiter, Patienten und Unternehmenserfolg gleichermaßen profitieren, ist eigentlich ganz einfach: „Sie müssen sich umstellen, von der karitativen Einrichtung zum modernen Gesundheitsunternehmen und dabei besonders Führung, Kommunikation und Personalentwicklung forcieren“, sagt Prof. Dr. phil. Anja Lüthy, Professorin für Dienstleistungsmanagement und -marketing an der FH Brandenburg. Nebenberuflich ist sie Trainerin und Coach in bundesdeutschen Krankenhäusern und Universitätskliniken.

In Zeiten des demografischen Wandels und knapper Ressourcen müssen sich gerade Gesundheits- und Sozialeinrichtungen auf einem umkämpften Personalmarkt behaupten und stehen vor der Anforderung, ihre Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsziele abzusichern. Doch sie nehmen die Herausforderung an und orientieren sich um. Weg vom historisch-hierarchischen und hin zum modernen Gesundheitsunternehmen, das vier Generationen Mensch von X und Y über Babyboomer bis hin zur Nachkriegsgeneration im Team vereint und führt. Hin zu einem Unternehmen, das sich der Social Media Welt längst nicht mehr verschließt, sondern die Vorteile von Twitter, Facebook und Blog zum eigenen Vorteil nutzt.

„Der demographische Wandel macht die Krankenhäuser blutleer

an Personal, und diejenigen, die nachwachsen, haben ganz andere Bedürfnisse als ihre Vorgänger“, erklärt Prof. Dr. Anja Lüthy. „Für die Generationen X und Y, die 20- bis 40-Jährigen, bedeutet Work-Life-Balance Leben und Arbeiten, sie wollen Feierabend ab 17 Uhr und mehr Mitbestimmung.“ Und darauf stellen sich inzwischen mehr und mehr Krankenhäuser ein. Sie wagen den Spagat zwischen der Generation, der Freizeit und persönliche Fitness mindestens genau so wichtig sind wie die Arbeit, und denjenigen, die groß geworden sind in einer Zeit, in der Arbeit Leben war.

Mitarbeiter motivieren, führen und kommunizieren, das sind nur einige Instrumente für Unternehmen, um bei der Personalgewinnung zu punkten. Die, die zielstrebig ihre berufliche Karriere verfolgen, suchen gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, motivierende, professionelle Führungskräfte, abwechslungsreiche Tätigkeiten, wenig Bürokratie, famili-

enfreundliche Arbeitszeiten, eine angemessene Bezahlung und ein gutes Betriebsklima mit netten Kollegen. Gerade im Bereich der Pflege verlangen mehr und mehr Arbeitnehmer bessere Verdienstmöglichkeiten, gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mehr persönlichen Kontakt zu Patienten und Zeit für den Menschen, eine bessere Personaldecke bzw. Schichtbesetzung und Wertschätzung von Leistung und Anerkennung durch Vorgesetzte.

Für ein wunderbares Benchmarking Dass das alles funktioniert, zeigen unter anderem die Teilnehmer am alljährlichen Wettbewerb „Beste Arbeitgeber“ bei Great Place To Work. Das marktführende Forschungs- und Beratungsinstitut setzt sich für die Entwicklung einer exzellenten Arbeitsplatzkultur ein und ermittelt unter anderem auf der Basis einer anonymen Mitarbeiterbefragung und Analyse der Personal- und Führungsarbeit die besten Arbeitgeber im Gesundheitswesen – „für ein wunderbares Benchmarking“ sagt Prof. Dr. Anja Lüthy.

Unterwegs auf diesem Weg zur

Personalfindung und Neuorientierung und für mehr Transparenz stellen sich mehr und mehr Kliniken – wie beispielsweise die Sana-Kliniken – ganz offen in Foren möglicher Kritik und sammeln Erfahrungsberichte. Und: Sie nutzen mehr und mehr die Wege von Social Media, um die zu erreichen, die für die Zukunft des modernen Gesundheitsunternehmens stehen. „Als Arbeitgeber im Gesundheitswesen sind wir uns bewusst, dass sich gerade junge Leute, ganz gleich, ob sie eine Medizinerlaufbahn anstreben oder in der Pflege starten, ihre möglichen Arbeitgeber genau anschauen und dabei vorzugsweise Social Media-Plattformen nutzen“, sagt Ute Kozber vom Klinikum-Duisburg, das Teil der privaten Betreibergesellschaft Sana ist.

► **Buchtipps:** „Krankenhäuser als attraktive Arbeitgeber“, 49,90 Euro, ISBN 978-3-17-020485-0



„Der demographische Wandel macht die Krankenhäuser blutleer an Personal.“

Prof. Dr. Anja Lüthy, Coach und Trainerin

Beste Perspektiven für Arbeitnehmer

Pflegeberufe boomen – nicht zuletzt, weil wir immer länger leben.

Sie sind für alte und kranke Menschen da, wenn diese nicht mehr allein zurechtkommen: Pfleger helfen beim Waschen, Anziehen und Essen. Weil die Gesellschaft immer stärker altert, sind die Fachkräfte gefragt – künftig noch mehr als bereits jetzt.

Zum Berufsalltag gehört es, Menschen beim Essen, Waschen, Anziehen und beim Toilettengang zu helfen. Die Pfleger wechseln Verbände, messen Blutdruck oder setzen Spritzen. Hinzu kommt die Dokumentation: So muss für viele Pflegebedürftige täglich notiert werden, wie viel sie

gegessen und getrunken und welche Medikamente sie bekommen haben. Wer in die Pflege einsteigt, benötigt Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit und Flexibilität, sagt Matthias Rump, Pflegefachreferent im Arbeitgeber- und Berufsverband Private Pflege (ABVP). Er empfiehlt Jugendlichen, erst einmal ein Praktikum zu machen, um den Arbeitsalltag kennenzulernen. „Man hat mit kranken Menschen in einer schwierigen Lebenssituation zu tun, mit Demenz, mit Tod. Das verkraftet nicht jeder.“ Laut Bundesamt für Statistik

schließen jedes Jahr rund 12000 bis 13000 neue Altenpfleger ihre Ausbildung ab. Im Schnitt sind 80 Prozent von ihnen Frauen, weshalb die Altenpflege immer noch als typisch weiblicher Beruf gilt.

Enormer Mehrbedarf

Weil es in Deutschland künftig immer mehr alte Menschen und unter ihnen immer mehr Demenzzranke geben wird, erwarten Fachleute einen enormen Mehrbedarf an Altenpflegern: Der „Pflegeheim Rating Report 2013“ etwa geht bis zum Jahr 2030 von einem Bedarf von bis zu 331000

zusätzlichen Stellen in der Altenpflege und 371000 zusätzlichen Pflegeheimplätzen aus. „Dafür wächst eindeutig nicht genug Personal nach“, sagt Sebastian Kropf. Er ist Mediziner und Mitautor der Studie von der Beratungsfirma Accenture. „Das Problem besteht vor allem darin, Altenpfleger länger im Beruf zu halten. Dabei sieht Fachreferent Rump für Jugendliche, die eine akademische Laufbahn einschlagen wollen, wegen der steigenden Nachfrage enorm

me Chancen: „Einfacher als in der Pflege kann man nirgends Karriere machen.“ sb/dpa



DAS URTEIL

Rechenfehler kann unbefristend wirken

Verrechnet sich der Arbeitgeber bei der Dauer einer sachgrundlosen Befristung, geht das zu seinen Lasten. Dauert die Befristung durch den Rechenfehler länger als die gesetzlich erlaubten zwei Jahre, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag. In dem verhandelten Fall war die Klägerin beim Arbeitgeber zwei Jahre und einen Tag beschäftigt. Laut dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist eine Befristung ohne Sachgrund aber maximal für eine Dauer von bis zu zwei Jahren zulässig (Paragraf 14 TzBfG). Die Klägerin ging deshalb davon aus, dass ihr Vertrag unbefristet fortbesteht. Der Arbeitgeber wollte das Arbeitsverhältnis jedoch beenden. Ohne Erfolg: Es liege ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor, entschieden die Richter. Der zulässige Befristungszeitraum sei um einen Tag überschritten worden. Der Rechenfehler sei kein Grund, der ausreiche, um den Arbeitsvertrag anzufechten. Die Anforderungen an eine Kündigung seien nicht erfüllt. dpa

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorp., Az.: 2 Sa 237/12

KURZ GEMELDET

Viele wollen es im Job ruhiger angehen lassen

Frankfurt/Main. Auch nach Feierabend denken viele noch an die Arbeit. Jeder Vierte (26 Prozent) hat sich deshalb für 2014 vorgenommen, sich den Job weniger zu Herzen zu nehmen und die Arbeit lockerer zu sehen. Das zeigt eine bevölkerungsrepräsentative Toluna-Umfrage. Jeder Zehnte (10 Prozent) will außerdem weniger arbeiten als 2013. Andererseits wollen viele ihre Karriere 2014 vorantreiben. Jeder Vierte (25 Prozent) plant, sich stärker als bisher im Job zu engagieren. Rund jeder Achte (13 Prozent) möchte effizienter arbeiten. Jeder Zehnte (10 Prozent) hat sich zum Ziel gesetzt, seinem Vorgesetzten eigene Erfolge selbstbewusster zu präsentieren. krk

AUSBLICK

Demnächst lesen Sie auf dieser Seite:

► Motivation im Job

Von Coaching und Co. – wie Arbeit Spaß machen kann; 18. Januar 2014

► Ingenieure und Techniker

Umfrage in den Unternehmen: Wer sind die Top-Arbeitgeber für Ingenieure?; 25. Januar 2014

► Generation Y

Besser als ihr Ruf – Segen oder ...?; 1. Februar 2014

KONTAKT

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Dann melden Sie sich!

Verantwortlich: Constanze v. Gerkan

Redaktion: C. Brunswick, T. Krell

E-Mail: stellenanzeigen

@funkemedien.de