



Lassen Sie keine Möglichkeit ungenutzt, um die aktuellen Informationen und die praktischen Hilfen von **Health&Care Management** zu verwenden: Lassen Sie sich das Magazin bequem nach Hause liefern und lesen Sie es immer und überall mobil auf Ihrem Tablet oder Smartphone.

Bestellen Sie das Kombi-Abo mit Magazin und App auf www.hcm-magazin.de/aboshop



7. PERSONALKONGRESS KLINIKEN, 14. UND 15. MAI 2014, HANNOVER

Personalarbeit ... kann doch jeder!

Oder: Was macht den Erfolg von Pep Guardiola aus und wie können wir dies in die Personalarbeit übertragen? Der Bayern-Trainer war selber nie ein Superspieler, hat sprachliche „Probleme“, steht am Rand und spielt selbst nicht mit. Warum funktioniert das? Der Initiativkreis neue Personalarbeit in Krankenhäusern (InPaK) hat zum Thema Personalarbeit auf dem diesjährigen **Personalkongress Kliniken** in Hannover ein interaktives Forum durchgeführt. Der seit 2011 aktive Kreis setzt sich aus bundesweit tätigen Führungskräften zusammen, für die Personalarbeit in deutschen Krankenhäusern ist. Aktuelle und zukünftige Entwicklungen der Personalarbeit in Krankenhäusern werden mit dem Ziel diskutiert, Impulse für ein zukunftsfähiges Personalmanagement zu geben und neue Trends im Personalmanagement zu bewerten bzw. zu setzen. Dabei stehen kritische Reflexionen im Vordergrund – das bedeutet, gewohnte oder vorgegebene Dinge zu hinterfragen und neue Lösungen zu entwickeln.

Unter dem Thema „Führung ist Wertschöpfung“ leitete Thomas Giesemann (Leiter Personalmanagement, AMEOS Gruppe) das gut besuchte Forum auf dem Personalkongress ein. Mit provokativen Thesen, wie z.B. „Alle wollen alles wissen und informiert sein, keiner will Verantwortung“, „Personalarbeit – da muss doch nur die Gehaltszahlung laufen“ oder „Strategie wird nur beim Spiel Stratego erlebt“ wurden die Teilnehmer des Forums in Arbeitsgruppen eingeladen, die Thesen kritisch zu diskutieren.

DIE (ZWISCHEN)ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE

Das Bild der Personalarbeit in Kliniken ist häufig negativ behaftet. Mitarbeiter beklagen sich immer wieder über schlechte Erreichbarkeit und die mangelnde Konsistenz in den Aussagen. Nach Meinung der Teilnehmer des Forums müssen sich

die Personaler von heute kritischer hinterfragen: Wie ist der Personalbereich aufgestellt? Was wollen die Kunden? In welchen Bereichen sollte der Personalbereich aktiv unterstützen und was muss durch die Führungskräfte und Mitarbeiter selbst in die Hand genommen werden?

Die besondere unternehmerische Verantwortung der aktiven Personalarbeit liegt insbesondere in der Unterstützung, Führungspositionen mit den richtigen Personen optimal zu besetzen, Mitarbeiterpotenziale im eigenen Haus zu identifizieren und gemeinsam mit der Führungskraft das Potenzial zu entwickeln und zu nutzen. Nur durch gute Führung können die entwickelten Strategien, Strukturen und Ziele auch in der Arbeit am Patienten umgesetzt werden.

Für einen gemeinsamen Erfolg gilt es, das Bewusstsein zu schaffen: Personalarbeit ist gemeinsame Aufgabe für alle. Sie kann nur gelingen, wenn sie mit der Unternehmensstrategie verzahnt ist.

Und wie sieht es mit Pep Guardiola aus? Er erklärt ganz genau, warum die Spieler was machen, erklärt den Sinn und Zweck hinter der Maßnahme. Es werden alle Spieler (Mitarbeiter) integriert. Der Trainer (Führungskraft) ist für alle Spieler (Mitarbeiter) transparent, indem er so lange Kommunikation betreibt und eindeutig die Ziele erklärt, bis jeder Spieler (Mitarbeiter) das gemeinsame Ziel verstanden hat und dafür alles gibt.

DIE DISKUSSIONEN GEHEN IM NETZ WEITER

Die Diskussionen, die InPaK auf dem Personalkongress angestoßen hat, werden fortgeführt. Alle Interessierten sind zur interaktiven Fortsetzung auf dem Blog unter <http://inpakblog.wordpress.com/> eingeladen.

Vanessa Walke, Schubert Management Consultants GmbH & Co. KG