Verpassen Sie keine Ausgabe von **Health&Care Management** mit essentiellen Informationen für intelligente Lösungen und ein nachhaltiges Wirtschaften im Gesundheitswesen.

Sie erhalten mit dem Vorteilsabo:
- 10 Ausgaben zum Vorzugspreis frei Haus
- und wahlweise unsere LKW-Planentasche als Bonusgeschenk

Bestellen Sie gleich Ihr Vorteils-Abo auf www.hcm-magazin.de/aboshop

InPaK -KOLUMNE

„Moderne Personalarbeit“?

In Zeiten des sich verstärkenden Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung der Bevölkerung werden die Personalabteilungen in einem Maße gefordert, das ein Umdenken und die Neuorganisation in der bisherigen Aufgabenwahrnehmung erfordert. Während bislang überwiegend die Administration im Vordergrund stand, muss der Personalbereich die Mitarbeiter heute in ihren Lebensphasen begleiten und hierzu entsprechende Angebote entwickeln. Es geht hier beispielsweise um

- Unterstützungsleistungen bei der Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen,
- Unterstützungsleistungen für die Ausgewogenheit in den Themenfeldern Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege,
- Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement,
- die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbereiche in Verbindung mit einer Altersstrukturanalyse,
- Entwicklung lebensphasenorientierter Werdegänge,
- Schaffung eines guten Betriebsklimas, indem die Führungskräfte z.B. für eine offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur sensibilisiert werden,
- Fokussierung auf die individuelle Personalentwicklung mit Supervision und Coaching.

Die Verantwortlichen können und dürfen ihre Augen vor diesen Herausforderungen nicht verschließen. Sonst kann es mittel- bis langfristig negative Auswirkungen für das Unternehmen haben, indem z.B. die Arbeitgeberattraktivität sinkt und qualifiziertes Personal nicht mehr zu bekommen ist. Es dauert lange, bis sich ein Unternehmen einen „guten Ruf“ aufgebaut hat, aber es sind unter Umständen nur kurze Momente der Unachtsamkeit, die das mühsam Aufgebaute zusammenfallen lassen. Ein gutes Marketinginstrument ist also der gelebte Umgang mit den Mitarbeitern. Fühlen sie sich wertgeschätzt und respektiert, ist das Betriebsklima in Ordnung, so denken sie nicht daran, den Arbeitsgeber zu wechseln. Vielmehr ist es umgekehrt, solche Mitarbeiter berichten positiv über ihr Unternehmen. Sie wirken somit wie ein „Magnet“ und ziehen neue gute Fachkräfte an.

Damit die Personalabteilungen diesen Paradigmenwechsel bewältigen können, sind bisherige Arbeitsprozesse zu hinterfragen und „alte Zöpfe“ abzuschneiden, um Ressourcen für diesen neuen Aufgabenbereich freizusetzen. Gegebenenfalls sind auch eine Aufstockung des Personals und Umsetzungen in den neu gestalteten Arbeitsbereichen nötig.

Damit das Umdenken „in den Köpfen“ und „im Handeln“ jedoch möglich wird, müssen sich die Verantwortlichen der Personalabteilungen selbst entsprechend informieren sowie fort- und weiterbilden. Ohne Input gibt es meist keinen qualitativ guten Output.

Zur Bewältigung dieses Changeprozesses empfiehlt es sich in der Regel auch, Beratung von außen einzubeziehen, um aus den alten „Denkrinnen“ herauszukommen.

Martin Michel, Referat Personal der St. Franziskus Stiftung Münster und InPaK-Mitglied