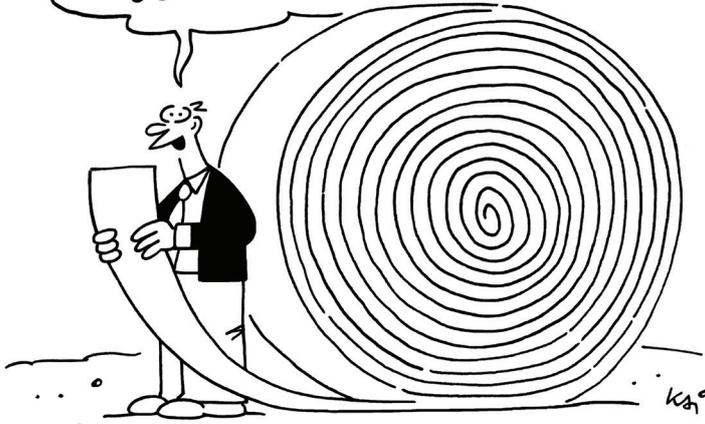


Wenn ich Ihnen mal eben die vielen Vorteile des Abos von Health & Care Management vorlesen darf...



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



Strategisches Personalmanagement – ein Alibi?

Die Aufgabe des strategischen Personalmanagements scheint einfach – alle Maßnahmen, die zur Deckung des mittel- bis langfristigen Personalbedarfs mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern zur Sicherstellung des Unternehmensauftrags beitragen. Die Umsetzung jedoch stößt auf Hindernisse:

Investition in die Zukunft: Aufgrund der Fokussierung auf einen mittel- bis langfristigen Betrachtungszeitraum ergeben sich Ziel- bzw. Interessenkonflikte, denn wirtschaftliche Erfolge müssen zumeist kurzfristig erzielt werden.

Problem: Die Benennung von Entscheidungsträgern erfolgt meist ohne Betrachtung einer nachhaltigen unternehmerischen Kompetenz. Die einseitig auf das kurzfristige Unternehmensergebnis fokussierten Anreizsysteme wie z.B. die Orientierung am Jahresergebnis, EBITDA oder Deckungsbeitrag konterkarieren jedes Nachhaltigkeitsengagement.

Messbarkeit der Wertschöpfung: Trotz der für sich selbst sprechenden Berechnungsmodelle (z.B. Fluktuationskosten oder entgangene Erlöse bei Leistungseinbrüchen durch fehlendes Fachpersonal) bedarf es einer intrinsisch-zukunftsorientierten Einstellung der Entscheidungsträger und Führungskräfte.

Handlungsfelder: Es ist sinnvoll, sich zunächst mit den Megatrends zu befassen, hiernach mit dem regionalen Umfeld und zuletzt mit den unternehmensspezifischen Besonderheiten. Das reduziert den „blinden Fleck“ für eigene Unternehmen. Aus den einschlägigen Megatrends sind unternehmensspezifische Entwicklungsszenarien abzubilden und zu bewerten.

Organisation der Zusammenarbeit: Wertewandel erfordert Umdenken. Es reicht nicht (mehr) aus, die Führungskräfte in Managementaufgaben zu qualifizieren, um wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen. Hierarchien werden vermehrt in Frage gestellt, Formen sinngebender Zusammenarbeit sind gesucht. Es kommt auf das Engagement, die Kreativität und die Potenzialreserven aller Mitarbeitenden an. Dies erfordert eine sukzessive Abkehr von einzig auf Führungskräfte ausgerichteten Anreizsystemen hin zu Teamanreizen.

Kulturarbeit basiert auf Vertrauen: Neben der Erstellung und Umsetzung strategischer Konzepte sind Personalprozesse unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit zu überdenken, ebenso die Aufgaben, Werte und Rollen des Personalwesens. Um reaktives in proaktives Handeln zu wandeln, benötigt das strategische Personalmanagement hartnäckige Visionäre, Querdenker, eine volle Rückendeckung und das Vertrauen der Entscheidungsträger.

Bitte an Aufsichtsräte und Geschäftsführungen: Vertrauen, Kontinuität und Verlässlichkeit, die Berücksichtigung der Kompetenz „Nachhaltigkeitsdenken“ bei der Besetzung von Führungspositionen sowie eine einem nachhaltigen Ansatz verpflichtete Gestaltung von Vergütungsmodellen!

Der Erfolg wird es zeigen. Weitsicht spricht für sich, auch wenn Investition und Erfolg zeitlich auseinanderklaffen!

Christiane Reuter-Herkner, Mitglied des InPak