



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





HR in Konkurrenz?

Kennen Sie den? Treffen sich zwei im Krankenhaus bekannte Hochleistungssportler. Sagt der eine zum anderen: "Na, heute wieder mal an dir vorbeigelaufen." So oder so ähnlich wird es gewesen sein in dem Märchen der Brüder Grimm, als der gewitzte Igel den schnellen Hasen zum Wettlauf herausforderte und wider Erwarten das Rennen gewann.

Nun wären viele Sportarten nicht so spannend, gäbe es nicht Konkurrenz und Wettbewerb. Aber gilt das auch für die HR-Unit? Früher war die Zeit scheinbar weniger hektisch und hochleistungsorientiert: Es gab Karteikarten, Tinte und Ärmelschoner. Heute sieht die Welt anders aus: Die "Payroll" und ihre "Performance" sind zu optimieren, "Workflows" sind zu gestalten. "Human Capital", "Business" und "Benefit" sind zu steuern. "High-Level-Performer" und "Cash-Cows" zu pflegen. All das wäre selbstverständlich nichts ohne das perfekte Management der Algorithmen!

Die Bremser und ewig Gestrigen könnten der Igel sein. Er ist wirklich nicht schnell, aber er gewinnt das Rennen. Er läuft nicht sofort los, wie es der ungestüme Hase von ihm erwartet. Die Überflieger könnten in die Rolle des Hasen geraten. Nichts geht schnell genug. In aller Eile vergessen sie die anderen mit ihren Ideen mitzunehmen.

Die klassische Personalarbeit wird mehr und mehr durch technische Vernetzung und automatisierte Routinen ersetzt. Dieser Siegeszug der Informationstechnik nimmt an Geschwindigkeit zu und entzieht sich schleichend unserer Kontrolle. Auch bezogen auf die Menschen ändert sich etwas. Selbstverständlich geworden sind heute Prävention, Gesundheitsmanagement, Stressprävention oder im Extremen auch Burn-out. Fühlen sich heute immer mehr wie der Hase, bevor er das Rennen an den Igel verlor?

Nicht zu unterschätzen sind die speziellen Konkurrenzen. Hier wäre v.a. die Konkurrenz zwischen "HR" und "Finance/Controlling" zu nennen. Neuerdings ergänzt um die "IT". Wer kennt die Themen nicht: Was ist die geeignete Software für die Personaler? Wie hoch darf das Budget sein? Wie ist die Effizienz? Wer hat den ersten Zugriff und das Herrschaftswissen für den Chef? Und dann ist da noch die Führung! Weiß sie, was sie will und was sie braucht? Hört sie das, was man ihr sagt oder filtert sie auf der Basis von Gerüchten? Das Kleeblatt aus Geschäftsführung, Personalleitung, Finanzleitung und IT-Führung als "das" oberste sich ergänzende Leitungsorgan dürfte in der realen Krankenhausführung eher die Ausnahme darstellen.

Informations- und Reibungsverluste sind die Folge. Sie beeinflussen die Ergebnisse. Menschliches ist eben allzu menschlich!

Sind wir auf dem richtigen Weg? Selbstverständlich kann es nicht darum gehen, die Personalarbeit wieder in Papier und Tinte zu gestalten. Aber ebenso wenig werden die technischen Fortschritte alle Probleme der Personalarbeit lösen und die Ergebnisse in Perfektion bieten. Weder stures Verharren noch blinder Technikglaube sind die Lösung. Es geht um Augenmaß, Verantwortung und v.a. um Kooperation. Denn eine chinesische Weisheit sagt: Reden können ist nicht so viel wert wie Zuhören können.

Norbert Klein, Abteilungsleiter Prozess- und Organisationsmanagement, Strategiekonzepte, Landschaftsverband Rheinland, Köln, und InPaK-Mitglied, Kontakt: Norbert.Klein@lvr.de