



Finanzierung - 11.04.2016

Kongress "KlinikManagementPersonal 2016" in Hannover

## Kontroversen und Kreuzfeuer



Bild: Carolina Heske

Reporterin Pia Osterhaus vom RTL-„Team Wallraff“ stand im Fokus der Abschlussveranstaltung, bei der...

**Wie rekrutiert man am besten Personal und hält es im Betrieb? Woran hapert es oft bei der Zusammenarbeit mit der Chefetage? Und was genau ist eigentlich Wertschätzung? Nur ein Auszug wichtiger Fragen, die gut 400 Teilnehmer am 5. und 6. April 2016 beim Kongress "KlinikManagementPersonal" diskutierten, bei dem HCM als Medienpartner fungierte. Eines der Highlights bildete den emotionalen Schlusspunkt: Reporterin Pia Osterhaus vom RTL-„Team Wallraff“ stellte sich zum Thema Investigativer Journalismus der Kritik der Branche. - von Carolina Heske**

Themenseite: [Finanzierung](#)

Im vergleichsweise nüchternen Ambiente des **Hannoveraner Congress Centrums** brachten knapp 20 Foren und acht Themeninseln Dank **78 Referenten und diskussionsfreudigen Gästen** umso mehr Leben in den Kongress. Was nicht zuletzt an **gut durchdachten Präsentations-Formaten** lag: In vielen Veranstaltungen waren die Teilnehmer laufend etwa durch Abstimmungen eingebunden oder konnten (und sollten) die Inhalte selbst gestalten bzw. wurden Zeugen direkter Konfrontationen.

## Zwei Parteien im Duell



Carolina Heske

So ging es beispielsweise zu Beginn des zweiten Kongresstages gleich um 9.15 Uhr zur Sache. „**Wer hat's verbockt? Vorstände vs. Personaler in unversöhnlicher Kontroverse**“ lautete das Motto, zu dem sechs Kontrahenten in zwei „Parteien“ zum Duell antraten.

Auf der einen Seite die Chefs **Joachim Bovelet** (REGIOMED-KLINIKEN), **Hans-Joachim Fietz-Mahlow** (SALUS Magdeburg) und **Dr. Marina Martini** (AMEOS Gruppe Zürich); ihnen gegenüber die Personaler **Klaus Wawrzyniak** (Heidekreis-Klinikum Soltau-Walsrode), **Jutta Geringhoff** (Sana Management Service

Ismaning) und **Birgit Dilchert** (Gesundheit Nordhessen Holding Kassel).

## „Und Sie wollen Manager sein?!“

„Wir wissen alle, dass wir mit 70 oder 65 Prozent **Personalkosten** nicht überleben können,“ mahnte Bovelet. „Die **Erlössituation** wird sich verändern, wenn wir bei der Personalentwicklung so weitermachen,“ pflichtete Fietz-Mahlow bei. Einspruch kam prompt: „Wer ist Treiber für **Nachhaltigkeit** in Unternehmen? Die Personalentwicklung!“ stellte Geringhoff klar. Und Personalleiter Wawrzyniak monierte: „Wir werden oft nur als **Reparaturbetrieb** genutzt“ – womit er Einsätze meinte, nachdem ein Kind schon in den Brunnen gefallen ist. Prokivant ging Dr. Martini darauf ein: „Können Sie u.a. die **Kosten für Online-Rekrutierung** einschätzen? Wie viel Zeit Bewerbungsgespräche pro Stellenausschreibung in Anspruch nehmen? Nein.“ Und setzte nach: „Und Sie wollen Manager sein?!“ Eine Stunde Schlagabtausch, die für Informationen wie beste Unterhaltung sorgte.

## Hohe Erwartungen an die Personalarbeit



Carolina Heske

Echte Bewegung forderte das Forum der **InPak-Gruppe**: „Wertschöpfung durch gute Personalarbeit – wofür wir uns engagieren“ lautete das Motto, zu dem die Teilnehmer über 90 Minuten in zwei Gruppen aufgeteilt wurden. Dabei nahm die eine Hälfte die Position von Führungskräften, die andere die von Mitarbeitern ein. Zu beantworten waren je zwei Fragen: „Welche Erwartungen stellen Führungskräfte bzw. Mitarbeiter an die Personalarbeit?“ und „Wie werden die Erwartungen erfüllt?“.

Nach 20 Minuten Ortswechsel, um die Stichworte der anderen Gruppe zu analysieren und zu ergänzen, nach weiteren 20 Minuten zurück ins Plenum.

**Kurzfasit:** Auffällig war, dass Chefs und Mitarbeiter gleichermaßen von der Personalarbeit ein hohes Tempo bei Bearbeitung und Lösung von Problemen erwarten. Dabei fungieren Personaler für die Kollegen idealerweise auch als „Kümmerer“. Ebenso deutlich wurde, dass das Chefziel „Wir wollen nur die Besten“ nur dann klappt, wenn auch das übrige Team, wie die Führungsebene, gut ist – auf das Zusammenspiel mit allen Beteiligten kommt es an.

## Ein Kreuzfeuer zum Abschluss

Nach zwei Tagen rund um Schwerpunkte wie Unternehmenskultur, Personalbedarfsbemessung, Strategien, Rekrutierung, neue Karrierewege, moderne Technik, Prozess- und Pflegequalität füllte sich der Hauptvortragssaal noch zur Abschlussveranstaltung. Die bot nicht nur aufgrund des Themas Zündstoff, sondern präsentierte auch eine inzwischen relativ bekannte Medienfigur.



Carolina Heske

**Pia Osterhaus**, die als Undercover-Reporterin fürs „**Team Wallraff**“ im Einsatz ist und für dieses RTL-Format auch an der Aufdeckung von Pflegemissständen beteiligt war, bekam es gleich mit fünf Diskutanten zu tun, die sie zum Tenor „Kann investigativer Journalismus für mehr Qualitätstransparenz im Krankenhaus sorgen – und was macht das mit den Mitarbeitern?“ ins Kreuzfeuer nahmen.

### Verbale Ohrfeigen für die RTL-Reporterin

**Joachim Pröb**, Direktor für Patienten- und Pflegemanagement am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, nahm Osterhaus zunächst in Schutz: „Wenn einzelne Mitarbeiter Auskunft geben, hat das viel mit deren eigener Einstellung zu tun. Mir gefällt aber der Tenor dieser Berichterstattung nicht. Ich wünsche mir einen anderen Umgang, mit offenen Karten.“ Wozu er viel Zuspruch aus dem Auditorium erntete. Berater Dr. Peter Gausmann zweifelte, „dass diese Art des

Journalismus der Branche etwas bringt. Eher wirkt echte Aufarbeitung wie am Klinikum Mannheim.“ **Dr. Mathias Brandstädter**, Leiter Unternehmenskommunikation der Uniklinik RWTH Aachen, wurde deutlicher: „Hier wird eine ganze Berufsgruppe diskreditiert!“ Und, direkt an Osterhaus: „Wer so arbeitet, hat eventuell seinen Job verfehlt.“ Großer Applaus.

Die zierliche Journalistin schlug sich wacker: „Das ändert aber alles nichts an den Missständen!“ Immerhin: Sie war nach Hannover gekommen. Kliniken, die durch die „Team Wallraff“-Reportagen in Verruf gerieten, waren ebenfalls für die Podiumsdiskussion angefragt worden – und hatten abgesagt.