



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



HCM 5. Jg. Ausgabe 11/2014



InPaK-KOLUMNE

Wie steht's mit der Personalarbeit in Privatkliniken?

Machen es die Privaten anders und damit besser? Was den wirtschaftlichen Erfolg betrifft, zweifellos. Die rechtlichen Anforderungen an die Personalverwaltung sind jedoch bei allen gleich und lassen nur einen geringen Spielraum zu. Und was die Personalarbeit betrifft, folgende Aussagen zur Selbstüberprüfung:

- **Personalentwicklung?** Klar machen wir, fester Prozentsatz vom Umsatz. Melden wir jedes Jahr per Excel-Tabelle an die Zentrale.
- **Mitarbeitergespräche?** Ist doch selbstverständlich. Machen wir auch jedes Jahr. Papier ist geduldig und die Qualität spielt doch keine Rolle.
- **Personalstrategie?** Natürlich, haben wir. Wir wollen nur die Besten. Aber zu teuer dürfen die nicht sein.
- **Umgang mit den Mitarbeitern?** Diese sind unser höchstes Gut. Wenn man vom täglichen Druck absieht, der sich noch deutlich erhöht, wenn die Ergebnisse nicht so sind, wie sie sein sollen.
- **Personalverwaltung?** Hocheffektiv mit modernsten Instrumenten. Bei uns waren Excel-Tabellen schon im Einsatz, als die anderen noch mit dem Tischrechner gearbeitet haben. Allerdings heute auch noch.
- **Zielvereinbarungen?** Aber selbstverständlich ohne konkrete OP-Vorgaben. Ist doch unethisch. Dafür muss dann das Gesamtergebnis stimmen.
- **Arbeitszeitmanagement?** Wie, Sie haben zu viel zu tun? Na dann müssen Sie wohl Überstunden machen.
- **Gesundheitsmanagement?** Siehe Umgang mit den Mitarbeitern. Endlich kann man mal was für die Leute tun. Wir haben aktuell keine Kapazitäten dafür frei.

Jeder, dem eine oder mehrere Punkte so oder ähnlich bekannt vorkommen, möge für sich und sein Unternehmen prüfen, ob dies auf ihn/sie zutrifft. In einzelnen Punkten sind die Unterschiede zwischen den Trägern kleiner, als gemeinhin zu erwarten wäre. Die Leitbilder gleichen sich, stellen Mitarbeiter und Patienten in den Vordergrund und wie wichtig diese für den Unternehmensauftrag und -erfolg sind. In der Praxis sieht es dann doch anders aus. Bei den Privaten ist das Marketing durch eine eingespielte PR-Maschinerie viel besser aufgestellt, so dass der Eindruck hervorgerufen wird, sie machen es nicht nur anders, sondern besser. Sie machen es anders, aber ob besser, möge jeder für sich selbst entscheiden. Lernen kann man daraus, dass Marketing nicht alles ist, es vielmehr auf das Handeln ankommt und die Leitbilder gelegentlich von der Wand genommen werden sollten, um zu schauen, ob das auch so praktiziert wird. Und dann die Unterschiede klar nach außen kommunizieren. So wird's was mit modernem Personalmanagement.

Klaus Wawrzyniak (Personalleiter und InPaK-Mitglied)