



Der demografische Wandel fordert das Personalmanagement

Wir stehen vor einer demografischen Umwälzung. Sie wird Deutschland in den nächsten Jahren so tiefgreifend verändern wie kaum eine andere gesellschaftliche Entwicklung. Wir leben länger, sind gesünder und mobiler als alle Generationen vor uns. Gleichzeitig stehen immer weniger (qualifizierte) Arbeitskräfte einer zunehmenden Zahl von Rentnern gegenüber. Das stellt alle Wirtschaftsbereiche vor neue Herausforderungen. Der Wettbewerb um die Ressource Arbeitskraft wird sich erheblich verschärfen. Für das Personalmanagement der Krankenhäuser resultieren daraus existenzielle Aufgaben. In vielen Fällen wird diese Brisanz jedoch noch nicht erkannt. Allmählich ist aber erkennbar, dass immer mehr Personalmanager diese Themen anpacken.

Wie bleiben wir spannend für Beschäftigte und Bewerber? Eine nachhaltig hohe Attraktivität des Unternehmens Krankenhaus für Beschäftigte und Bewerber muss im Berufsalltag erlebbar und fühlbar sein. Dem Personalmanagement kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Schon am Karriereportal auf den Internetseiten ist sichtbar, ob und wie ernst diese Aufgabe genommen wird. Im Vergleich zur Industrie wird schnell deutlich, dass einige Krankenhäuser qualitativ noch viel Luft nach oben haben. Die vorhandenen Pluspunkte werden oft unzureichend oder nicht herausgestellt, Zusatz- und Nebenleistungen vielfach nicht erwähnt. Selbst die Zusatzversorgung, für die das Unternehmen weitere fünf bis sieben Prozent der Lohnsumme aufwendet, wird häufig durch den Hinweis auf den Tarifvertrag ersetzt.

Wie können wir die „arbeitsfähige“ Lebenszeit der Beschäftigten verlängern? Besonders für Pflegekräfte ist eine Lebensarbeitszeit bis 67 Jahre eine gewaltige Herausforderung. Aber auch die Krankenhäuser werden gezwungen sein, Lösungen zu finden, um Menschen länger als bis „Anfang 60“ zu beschäftigen. Einzelne Aktionen nützen da wenig. Arbeitskrafterhaltende Maßnahmen müssen zu einem festen Bestandteil der Arbeitskultur werden. Bei stetig steigender Arbeitsverdichtung ist das eine große Herausforderung.

Früher in den Ruhestand wollen oder müssen in der Regel die Beschäftigten gehen, die dem hohen Leistungsdruck nicht mehr gewachsen sind. Nach Einführung des höheren Renteneintrittsalters und dem Wegfall der Förderung der Altersteilzeit werden neue Lösungen gebraucht – und das möglichst ohne zusätzliche Ausgaben. Beschäftigte müssen mit ins Boot geholt werden, damit sie rechtzeitig für einen vorzeitigen Ruhestand vorsorgen können. Je früher das erfolgt, desto einfacher ist es. Dieses Bewusstsein für die rechtzeitige Vorsorge ist nicht durch Kampagnen, sondern nur durch die richtigen in die Standardabläufe eingebetteten Kommunikationskonzepte zu erreichen.

Hubertus Mund, Geschäftsführer des Versorgungswerks
KlinikRente, InPaK-Mitglied



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

