



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



Personal – das kann doch jeder!

Die Personaler sind in den meisten Krankenhäusern nicht in der Vorstands- bzw. Geschäftsführungsebene vertreten. In Zeiten des Fachkräfteüberangebots hat es jedenfalls kein nachhaltiges Bedürfnis gegeben, die Personaler in die erste Ebene zu holen. Es muss also gut ohne sie gegangen sein. Kann jeder Personal – auch bzw. insbesondere der Kaufmann? Welchen Mehrwert könnte der Personaler bringen? Gehen wir dieser Frage an drei exemplarischen Fragestellungen nach.

Einstellungen: In den meisten Krankenhäusern wird zur Personalauswahl das Einstellungsgespräch genutzt. Ein Personaler könnte darauf hinweisen, dass dies kein valides Auswahlinstrument ist, da wir es im Laufe unseres Lebens recht gut gelernt haben, das, was wir wirklich denken und wollen, im Gespräch zu verbergen. Er könnte z.B. ein gut strukturiertes Einstellungsinterview empfehlen, das gezielt bestimmte Kompetenzen an verschiedenen Stellen abfragt und die Konsistenz der Antworten prüft. Er könnte auch ein Assessment vorschlagen.

Restrukturierungsprozesse: Die meisten Kliniken befinden sich in ständigen Restrukturierungs- oder Changeprozessen. In der Vergangenheit hat man die Personaler bei der Konzeptionierung nicht gebraucht. Ihre große Stunde kam bei der Umsetzung. Nun könnte ein Personaler darauf hinweisen, dass von Restrukturierungsprozessen nicht nur die Menschen betroffen sind, die das Unternehmen verlassen müssen. Es ist mindestens genauso wichtig, die Auswirkungen der Prozesse auf die Mitarbeiter zu kennen und zu steuern, die im Unternehmen bleiben und es in die Zukunft führen sollen. Wie diese „Überlebenden“ die Restrukturierungs- oder Changeprozesse erleben, ist für den Unternehmenserfolg vielleicht sogar die entscheidende Weichenstellung für die Zukunft.

Fehlzeiten: Ein guter Kaufmann kennt die Fehlzeiten in seinem Unternehmen und weiß, was zu tun ist: Fehlzeitengespräche einführen und den „Blaumachern“ an den Kragen gehen. Schaut man sich die Fehlzeiten im Krankenhaus an, stellt man fest, dass der Prozentsatz der Krankheiten ohne Attest verschwindend gering ist. Beschäftigt sich der Personaler dann noch mit dem Thema Präsentismus (Wer ist anwesend, kann oder will aber seine optimale Leistung nicht erbringen?), erkennt er, dass hier die größeren Wertschöpfungsbeiträge verlorengehen.

Fazit: Was bedeutet das für unsere Ausgangsfrage. Die Frage ist erst dann seriös zu beantworten, wenn wir vorher definiert haben, welches Qualitätsniveau der Personalarbeit wir haben wollen. Geben wir uns mit weniger zufrieden, kann der Kaufmann das Personalthema mit übernehmen. Stellen wir höhere Ansprüche, brauchen wir den Personaler. Aber Vorsicht: Wir Personaler müssen selbstkritisch zugeben, dass (noch) nicht jeder von uns das hohe Qualitätsniveau beherrscht.

Michael Born, Geschäftsführer Personal, KRH Klinikum Region Hannover und InPaK-Mitglied, Kontakt: Michael.Born@krh.eu