

Schlüsselfaktor Klinikpersonal

Auf dem 7. Personalkongress Kliniken in Hannover diskutieren Experten und Praktiker über Zukunftsmodelle für die knappe Ressource Personal

Michael Born, Stabsstelle Personalentwicklung, Medizinische Hochschule Hannover

Was vor wenigen Jahren noch die Aufgabe spezialisierter Abteilungsleiter war, ist längst zum wichtigsten Führungsthema in Krankenhäusern geworden: der Mangel an qualifizierten Fachkräften. Alle Kliniken haben mit Personalproblemen zu kämpfen, auf den einschlägigen Veranstaltungen der Branche ist das Thema omnipräsent. Kein Wunder: Schon heute sind mindestens 12.000 Arztstellen in deutschen Kliniken unbesetzt, weil Ärzte lieber in anderen Branchen arbeiten oder ganz ins Ausland abwandern. Gleichzeitig ist ein stetig wachsender Frauenanteil unter den Medizinstudenten zu beobachten. Doch wer als junge Ärztin neben dem Job auch Familie haben möchte, wird sich

eher nicht für eine Tätigkeit im Krankenhaus entscheiden. In der Pflege ist die Lage noch dramatischer: Hier klafft eine Lücke von inzwischen rund 30.000 Mitarbeitern. Verschärft wird sie durch übergreifende Entwicklungen, die die Rekrutierung junger Mitarbeiter nicht einfacher machen. So werden die Personalprobleme mit dem Berufseintritt der gut ausgebildeten, selbstbewussten und technikaffinen „Generation Y“ eher zu- als abnehmen.

Überlastung, Unzufriedenheit, enttäuschte Patienten: ein Teufelskreis

Doch der Personalnotstand treibt nicht nur Klinikmanagern Sorgenfalten auf die Stirn – er ist längst auch bei den Patienten angekommen: Sie klagen, dass die Ärzte zu wenig Zeit für sie haben. Diese empfinden das genauso: In einer aktuellen Umfrage gab fast jeder zweite Mediziner an, sich nicht ausreichend um seine Patienten kümmern zu können.

Gleichzeitig wird immer deutlicher, dass es nicht allein die schiere Knappheit ist, die einen radikal veränderten Umgang mit der „Ressource Personal“ erforderlich macht. Denn die Ursache für den Fachkräftemangel liegt nicht nur in der demografischen Entwicklung: durch unzureichende Arbeitsbedingungen ist er auch „hausgemacht“.

Wo Überlastung und Unzufriedenheit des Personals auch aus dem Empfinden herrühren, den Bedürfnissen und Erwartungen der Patienten nicht mehr gerecht werden zu können, schließt sich der Teufelskreis, den es zu durchbrechen gilt.

Arbeitsbedingungen im Krankenhaus – „Achillesferse“ einer Zukunftsbranche

Qualität und Wertschöpfung in Klinikunternehmen werden nur um den Preis eines grundlegend veränderten Umgangs mit personellen Ressourcen möglich sein. Seit Jahren mahnen Experten, dass alterndes Pflegepersonal und Nachwuchsmangel eine neue, langfristig angelegte Personalplanung nötig machen. Kliniken brauchen belastungsreduzierte, qualifikations- und altersgerechte Arbeitsgestaltungskonzepte, um – neben der Einkommensgestaltung – die Arbeit in den Gesundheitsberufen attraktiver zu machen. Nur so lassen sich gut qualifizierte Kräfte halten und neue Mitarbeiter gewinnen, etwa Berufsrückkehrer

oder ausländische Fachkräfte für Medizin und Pflege sowie Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen oder Migrationshintergrund.

Die meisten Klinikmanager haben das – längst – erkannt. Viele Häuser haben Qualifizierungsmodelle mit Wechseloption für ältere Mitarbeiter aufgesetzt, entlastende Arbeitszeitmodelle konzipiert oder die betriebliche Gesundheitsförderung ausgebaut. Doch weiter sind die meisten nicht gekommen, denn nach wie vor fehlt es an Informationen und praxistauglichen Konzepten, um all diese richtigen und zielführenden Ideen auch umzusetzen, gerade bei niedriger Personaldichte, hohem Arbeitsaufkommen und geringen Ressourcen.

Umso wichtiger ist der Erfahrungsaustausch mit anderen Akteuren aus der Branche. Schließlich muss nicht jeder das Rad neu erfinden – zumindest nicht alleine.

| www.personalkongress-kliniken.de |

7. Personalkongress Kliniken:

Gute Arbeit! Arbeitsgestaltung im Krankenhaus zwischen Mitarbeiterinteressen und Patientenorientierung
14.–15. Mai, Hannover