

Grundlegend: Dienst am Menschen

Die Rekrutierung und Bindung qualifizierter Ärzte und Pflegekräfte ist der entscheidende Zukunftsfaktor für Krankenhäuser.

Darin waren sich Referenten, Branchenexperten und Teilnehmer des 7. Personalkongresses Kliniken (14./15. Mai, Hannover Congress Center) einig. Ursachen für extreme Arbeitsverdichtung, Qualitätsverlust und steigende Unzufriedenheit bei Mitarbeitern und Patienten seien neben politischen Fehlanreizen auch hausgemachte Probleme wie Hierarchiedenken, überbordende Spezialisierung und mangelnde Kommunikation.

„Diese Branche kennt seit Dekaden nur ein Thema: Kostensenkung“, konstatierte Holger Baumann, Vorsitzender der Geschäftsleitung des Inseleospitals Bern und der Spital Netz Bern AG / Schweiz. „Wer will da schon arbeiten?“

„Immer mehr“ statt „Immer besser“: Klinikalltag macht krank

„Wir haben Arbeitsbedingungen, die krank machen, und einen Arbeitsschutz, der meist nur Alibi-Funktion hat“, so die Erfahrung von Dr. Hubertus von, Betriebsarzt der Klinikum Bremen Mitte. Ein wichtiger Baustein zur Verbesserung des Status quo sieht er vor

allem in der besseren Einbeziehung der Beschäftigten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Bei aller berechtigten Kritik an zunehmender Arbeitsbelastung, Überforderung und Qualitätsverlust warnte Lutz Hammerschlag, Geschäftsführer der Dr. Horst Schmidt Kliniken (Wiesbaden) und Leiter des Instituts für innovative Arbeitsbedingungen im Krankenhaus (Berlin) davor, auf Lösungsvorschläge durch die Politik zu bauen. „Zuallererst müssen wir die Arbeitsbedingungen im Krankenhaus selbst verändern“, so der Klinikmanager. Hammerschlag empfiehlt ein Programm zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes Krankenhaus, das unter anderem die Themen Wertschätzung, Planbarkeit (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und Verbindlichkeit (z. B. in der Bewertung von Bereitschaftsdiensten) umfasst.

Effizienz-Puffer

Auch für Dr. Andreas Tecklenburg, Vizepräsident und Vorstand für das Ressort Krankenversorgung der Medizinischen Hochschule Hannover, ist trotz „Mengen-Druck“ durch die DRG-Steuerung noch Luft im System. Viele Krankenhaus-Prozesse ließen sich ohne Abstriche in der Qualität effizienter gestalten, etwa durch Standardisierung bei den Aufnahme- oder OP-Prozessen oder durch eine leistungsfähige IT. Klar

kontraproduktiv sei dagegen die „Bestrafung“ von Häusern mit Rationalisierungsgewinnen durch die Nachkalkulation im Folgejahr: „Die Politik honoriert Leistung, der Patient fordert Qualität.“

Differenzierte Honorierungssysteme und Karriereoptionen

Finanzierungsprobleme diagnostizierten die Experten auch bei den Gehältern der Beschäftigten. „Zur Wertschätzung gehört auch Geld“, gab Hammerschlag mit Blick auf den „War for talents“ beim Klinikpersonal zu bedenken. Gemeinsam mit Tecklenburg forderte er mehr Differenzierung in den Vergütungssystemen: „Auch Führungskräfte außerhalb des ärztlichen Bereichs müssen die Möglichkeit haben, im Krankenhaus Karriere zu machen und adäquat honoriert zu werden.“

Der deutschen Kliniklandschaft fehlt es an einer klaren Ausrichtung, einer soliden finanziellen Ausstattung, qualitätsorientierten Anreizen in der Patientenarbeit und einem attraktiven Leitbild für die Beschäftigten, so die Bilanz. Kompensiert werde das durch Millionen motivierte Beschäftigte, die trotz körperlich und psychisch belastender Tätigkeit bereit seien, Dienst am Menschen zu leisten. „Das geht eben nicht am Computer oder im Home Office“, so Tecklenburg.

| www.personalkongress-kliniken.de |