

Personalmanagement

Durch gezielte Maßnahmen dem Fachkräftemangel im Krankenhaus begegnen

Die Ursachen für den vielfach diskutierten Fachkräftemangel sind vielfältig und kaum oder nur mittelbar vom Krankenhaussträger zu beeinflussen. Gesellschaftliche und politische Einflüsse spielen hier die elementare Rolle.

Hinzu kommt auch das unbegründete negative Image von Berufsbildern der Branche (bspw. Pflege). Die Krankenhäuser sehen sich also zunehmend veranlasst, das zu tun, was in ihrer Macht steht, um Fachkräftesicherung zu gewährleisten.

Wie geht das?

Zunächst einmal muss man attestieren, dass sich hinter dem Begriff „Fachkräftemangel“ im

Krankenhaus längst nicht nur die Berufsgruppe der „Pflegerinnen“ verbirgt. Das Krankenhaus als Wirtschaftsunternehmen hat viele Berufsbilder, welche den allgemeinen Entwicklungen der Expertisen-Verknappung unterliegen. Nach den allgemein gültigen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, ist es also stets sinnvoll, die sogenannte Zielgruppenbetrachtung mit einhergehend speziellen Maßnahmen zu bedenken.

Der Fachkräftemangel lässt sich durch einen Mix verschiedener Maßnahmen eingrenzen oder im besten Fall abwenden. Die Basis stellt die Fachkräftebindung dar. Erst nachdem eine binnenpersonalpolitische Attraktivität erreicht ist und die Beschäftigtenbindung dieses widerspiegelt, sollte selbstbewusst auch gezielt und verstärkt nach außen agiert werden (Beschäftigtengewinnung).

Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingung hat hohe Priorität

Die Personalpolitik muss auf dieses Ziel ausgerichtet werden und sich zunächst mit der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen im Lebensphasen-orientierten Kontext ihrer Beschäftigten zwecks positiver Kulturentwicklung befassen. Themen wie Work-Life-Balance, Gesundheit, Qualifizierung und nicht zuletzt Führung sind die Handlungsfelder. Einzelne Maßnahmen können innovativen Dienstzeiten, umfangreiche Fort- und Weiterbildungsangebote, eine Kinderbetreuung sowie Kurse zur Gesundheitsförderung sein.



©Fotolia (Image-Source)

Der wichtigste Faktor für eine erfolgreiche Umsetzung sind die Führungskräfte. Die Führungskräfte müssen die personalpolitische Zielrichtung zwingend mittragen und im Alltag vorleben. Deshalb empfiehlt es sich, einen ständigen Fokus auf diese Schlüsselspieler zu setzen. Hierfür sind entsprechende Weiterbildungsprogramme für Führungskräfte und teilweise Sanktionen unerlässlich; aber auch auf die Auswahl der Richtigen sollte es bei Neubesetzungen verstärkt ankommen.

Außerhalb der Personalmanagement-Brille gibt es selbstverständlich diverse attraktivitätssteigernde Maßnahmen, deren Umsetzung im Kontext der Fachkräftesicherung gesondert überlegt werden sollte. Beispielfhaft zu nennen sind hier die Digitalisierung von Workflows, Modernisierung von Arbeitsmitteln und -plätzen bis hin zum unterschätzten Benefits wie Parkplätzen oder Essen.

Fachkräfte bereits während der Ausbildung binden

Zukünftigen Fachkräfte durch eigene Ausbildungen oder mithilfe von Kooperationspartnern zu gewinnen, ist das A&O. Eine Ansprache dieser Zielgruppe kann beispielsweise durch Kooperationen mit Schulen, einem attraktiven Angebot an Praktika und der Teilnahme an Azubi-Messen stattfinden.

Wichtige Markenbotschafter sind darüber hinaus natürlich die vorhandenen Beschäftigten. Wenn diese das positive Image im Freundeskreis, in der Familie oder gar über Social Media nach außen transportieren, leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Personalgewinnung. Zudem sollte eine Arbeitgeber-Marketingstrategie entwickelt und verfolgt werden. Zur Außendarstellung bieten sich unverändert die Karriereseite, Print- und Onlineanzeigen sowie ausgewählte Social-Media-Kanäle an. Es empfiehlt sich mehrere Kanäle parallel zu nutzen, um eine hohe Sichtbarkeit zu erzielen.

Hierbei ist es besonders wichtig die positiven Seiten des jeweiligen Berufs zu bewerben, aber auch durchaus selbstkritisch Verbesserungspotentiale im eigenen Haus zu benennen.

Fazit

Die Fachkräftesicherung im Krankenhaus muss mit beschäftigtenorientierter Personalpolitik und resultierender Kulturveränderung nachhaltig so verdichtet werden, dass die investierten Instrumente zur Fachkräftegewinnung nicht im Boden versickern. Und: Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind keine Frage von zur Verfügung stehenden Geldmitteln.

Mehr zum Thema finden Sie im aktuellen Werk des Autors: [Attraktiver Arbeitgeber Krankenhaus](https://www.frohberg.de/product/attraktiver-arbeitgeber-krankenhaus/euroSales%40252638). (<https://www.frohberg.de/product/attraktiver-arbeitgeber-krankenhaus/euroSales%40252638>)

© 07.05.2018 | Quelle: Michael van Loo, Geschäftsbereichsleiter Personal UKE; Nicole Pantelmann, Abteilungsleiterin Personalbetreuung UKE