



SPECIAL:

Personalmanagement

Neue Berufsbilder



Landeszentrum Gesundheit
Neue Landeseinrichtung
mit Sitz in Bochum



**Europäisches Siemens
Referenzzentrum Kardiologie**
Elisabeth-Krankenhaus Essen



Interview
Oliver Hartmann, Regional-
direktor der AOK in Essen



**Jahreshauptversammlung
MedEcon Ruhr e.V.**
Stärke durch Vielfalt

Personalmanagement: Neue Berufsbilder zeichnen den Weg

Von Anja Sophia Middendorf und Kinga Salewski

Es gibt so viele Aktivitäten, die berücksichtigt werden müssen

Professionelles Personalmanagement ist ein herausforderndes Zukunftsthema für Kliniken wie Dienstleister und Zulieferer in der Gesundheitswirtschaft. Während viele Industrie- und Dienstleistungsunternehmen in diesem Feld schon über komplexe Instrumente – insbesondere zur Personalentwicklung – verfügen, sind viele Kliniken noch mit einer Personalverwaltung aufgestellt. Die Frage, wie man als Arbeitgeber attraktiv wird, bewegt natürlich alle. Viele haben aber bisher noch keine geeigneten Instrumente bzw. fehlt es ihnen an einer Umsetzung.

Doch einige Umbrüche sind deutlich zu erkennen: Professionelle Personalgewinnung und -marketing sind vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels von zentraler Bedeutung. Als Vorreiter auf diesem Feld zeigte sich die St. Franziskus-Stiftung Münster: Das St. Franziskus Hospital in Münster erhielt für die Kampagne „TeamFranziskus“ den KlinikAward 2011 in der Kategorie „Bestes Personalmarketing“ und räumte mit dem St. Franziskus Hospital Ahlen auf dem Kongress Klinikmarketing einen weiteren Preis für die Kampagne „Wir brauchen die Chirurgen heute, die Sie morgen brauchen“ ab (siehe auch unter XY).

Sind Beschäftigte erst einmal gewonnen, stellt sich die Frage, wie diese personell weiterentwickelt und zugleich fest in die Belegschaft integriert werden können. Hier haben die Kliniken an der Ruhr längst die Bedarfe erkannt. Getreu dem Motto „die Vielfalt nutzen und leben“ ist es demnach die Kombination einer Palette an Instrumenten und Maßnahmen entlang der individuellen Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten, die die Attraktivität eines Arbeitgebers ausmacht. Eine Vielzahl der MedEcon-Mitgliedskliniken haben ihre Ansatzpunkte der Region auf dem Klinikkongress in Dortmund präsentiert und zur Diskussion gestellt: vom Employer Branding über Kompetenz- und Handlungsmodelle der Führungskräfte, Qualifizierungsbedarfsanalysen bis zur Entwicklung neuer Berufsbilder als Antwort auf die bestehenden und zukünftigen Herausforderungen in Kliniken. Zentrale Botschaft dabei: Nur wer sich als Arbeitgeber flexibel, aufgeschlossen und zudem fachlich professionell aufstellt, wird perspektivisch im Personalmanagement punkten können.

Die **Katholischen Kliniken Ruhrhalbinsel** haben die klassische Aufgabenteilung des Personals in Kliniken überdacht und den sog. Arztassistenten eingeführt. Die Einsatzbereiche und Aufgaben der Arztassistenten sind sehr breit gefächert: sie arbeiten etwa im OP, in der Neurologie oder in der Schulter- und Ellenbogenchirurgie. Dabei übernehmen sie Stations- und Administrationsarbeiten sowie Funktionsuntersuchungen oder erstellen gemeinsam mit dem Ärzteteam Behandlungspläne. Auch Wundverschluss, Blutabnahme oder etwa die Vorbereitung von Anamnesen in Absprache mit den ärztlichen Kollegen gehören dazu. Die Umverteilung von Aufgaben an die neuen Berufsgruppen wird im St. Josef-Krankenhaus überwiegend positiv vom Personal aufgefasst: „Wir haben durchweg gute Erfahrungen mit dem Modell Arztassistenten gemacht“, so das positive Fazit aus der Ärzteschaft, „ein richtiger, zukunftsweisender Schritt.“ Die Entlastung der anderen Berufsgruppen und die Konzentration auf ihre Kernkompetenzen führt zu einer besseren Nutzung der knappen Ressourcen und zur Steigerung der Mitarbeiter- und Patientenzufriedenheit.

Personalmanagement ist ein Themenfeld des „Klinikcluster-Ruhr“



Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen



Evangelisches Krankenhaus Mülheim an der Ruhr.

Foto © Walter Schernstein

Die **Contilia GmbH** ist mit der Entwicklung der Weiterbildung zum kardiologischen Fachassistenten neue Wege gegangen: als Antwort auf die zunehmenden Komplexität der Aufgaben im Herzkatheterlabor wurde gemeinsam mit der Klinik für Kardiologie und Angiologie des Elisabeth-Krankenhauses Essen deutschlandweit die erste „Weiterbildung für nicht-ärztliches Assistenzpersonal in der Kardiologie“ initiiert. Die Weiterbildung dient dem Ziel, eine effiziente, fachkompetente, nachvollziehbar dokumentierte Leistung in der kardiologischen Funktion zu erbringen und somit zur Patientenzufriedenheit beizutragen. Sie wird inzwischen in Kooperation mit dem Klinikum der Universität München und dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf überregional angeboten.

Um die Chronifizierungsrisiken bei Rückenschmerzpatienten möglichst frühzeitig zu erkennen bzw. zu vermeiden, führt die **Novotergum AG** gemeinsam mit der **Ruhr-Universität Bochum**, Abteilung für Medizinische Psychologie und Medizinische Soziologie (Frau Prof. Dr. M. Hasenbring) eine Studie zur Weiterentwicklung von Strategien für die Behandlung von Rückenschmerzpatienten durch. Dabei werden bei der Novotergum AG einzelne Mitarbeiter/innen zum sogenannten Pain Risk Counsellor ausgebildet, um Patienten risikoorientiert beraten zu können.

Darüber hinaus sind in vielen Einrichtungen schon länger Operationstechnische Assistenten (OTA), Anästhesietechnische Assistenten (ATA), Chirurgisch-technische Assistenten (CTA), Medizinische Assistenten für Anästhesie (MAFA) und Casemanager mit unterschiedlichem Weiterbildungsprofil und differenzierten Ausbildungsinhalten im Einsatz. Doch ob nun Gesundheitslotsen, Casemanager, klassischer Sozialarbeiter oder Advanced Nursing Practice – das Ziel ist bei allen gleich: Eine bessere, weil den Begebenheiten angepasste Patientenversorgung.

SPOTLIGHTS – KOMPETENZEN AN DER RUHR

■ Über eine langjährige Erfahrung in der Qualifizierung von Beschäftigten nicht-akademischer Berufe in der Gesundheitswirtschaft verfügt das **BiG – Bildungsinstitut im Gesundheitswesen gGmbH** mit Sitz in Essen. Zum Bildungsangebot gehören u.a. Weiterbildungsmaßnahmen für leitende Pflegekräfte, die Weiterbildung zur Hygienefachkraft und Fortbildungsangebote zu aktuellen berufsfachlichen oder gesundheitspolitischen Themen sowie betriebsbezogene Qualifizierungsangebote. Darüber hinaus besteht am Institut ein Studienzentrum der Hamburger Fern-Hochschule für die Studiengänge „Pflegemanagement“ und „Gesundheits- und Sozialmanagement“.

■ Die **FOM – Hochschule für Oekonomie & Management** mit 4 von 23 Studienzentren im Ruhrgebiet und rund 18.000 Studierenden bundesweit bietet im Bereich Gesundheitswirtschaft berufsbegleitende Lehrgänge für Fachkräfte im pflegerischen und medizinisch-administrativen Bereich sowie nicht-medizinische Hochschulseminare für Ärzte. In ihrem Studienzentrum Essen führt die Hochschule beispielsweise den Bachelor-Studiengang „Gesundheits- und Sozialmanagement“ durch. Auf dem Lehrplan, den die FOM gemeinsam mit der AOK Rheinland/Hamburg und der Contilia-Akademie entwickelt hat, stehen sowohl Management-Know-how als auch medizinisches Wissen.

■ Fort- und Weiterbildungen für den Krankenhausbereich bietet auch das **Deutsche Krankenhausinstitut (DKI), Düsseldorf** an fünf Veranstaltungsorten sowie in Form von in-house-Schulungen an. Neben den Fortbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen hat das DKI in Zusammenarbeit mit der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Verband der Krankenhausdirektoren Deutschlands e.V. die Weiterbildung zum Health Care Manager entwickelt: Sie richtet sich gezielt an Interessenten, die sich berufsbegleitend für bereits wahrgenommene oder angestrebte Managementaufgaben im Bereich der Gesundheitswirtschaft weiterqualifizieren möchten.

■ Als erste staatliche Hochschule für Gesundheitsberufe in Deutschland bietet die **Hochschule für Gesundheit, Bochum** Studiengänge im Bereich der Ergotherapie, Hebammenkunde, Logopädie, Pflege und Physiotherapie an. Das Studium umfasst den Bachelor als akademischen Abschluss und die staatliche Prüfung nach den einschlägigen Berufsgesetzen. Damit beschreitet die Hochschule akademisches Neu-

land und ist bundesweiter Vorreiter in der Weiterentwicklung der Pflege- und Gesundheitsberufe. Die Hochschule für Gesundheit ist Teil des Gesundheitscampus Nordrhein-Westfalen und wird voraussichtlich 2014 dort ihre neuen Räumlichkeiten beziehen.

■ Voraussichtlich ab 2013 können Mediziner, OP- und Fachpersonal aus Kliniken und Praxen auch in Bochum Schulungs-Angebote der **Aesculap Akademie GmbH** wahrnehmen: Nach Standorten in Tuttlingen und Berlin wird im BioMedizinPark Bochum ein weiteres Weiterbildungszentrum errichtet. Neben der Vermittlung theoretischer Grundlagen steht das praktische Training im Umgang mit neuen chirurgischen Instrumenten und medizinischen Geräten im Vordergrund der Schulungen.

Neben den schon dargestellten neuen Berufsbildern gibt es im MedEcon e.V. weitere Kooperationen zwischen den Akteuren, um passgenaue Weiterbildungen für die Beschäftigten zu entwickeln:

■ Das Angebot des Bildungsinstituts der **ATEGRIS GmbH, Mülheim an der Ruhr** richtet sich an Pflegekräfte, Hebammen, Ärzte sowie Fachkräfte aus administrativen Bereichen – für interne als auch externe Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen. Im Ausbildungsbereich werden Gesundheits- und Kranken-/KinderkrankenpflegerInnen und Operationstechnische Assistenten (OTA) qualifiziert. Durch die enge Zusammenarbeit mit der Hamburger Fern-Hochschule und der Ev. Fachhochschule Rheinland Westfalen Lippe besteht die Möglichkeit zum dualen bzw. additiven Studium mit den Abschlüssen Health Care Studies Bachelor of Science und Bachelor Pflege/Nursing Science.

■ Neue Qualifizierungsmöglichkeiten für Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger bietet auch die **Contilia Akademie, Essen** in Kooperation mit der **FOM** an: sie können ab dem Wintersemester 2012 Weiterbildungsseminare besuchen, die auf die Bachelor-Studiengänge „Gesundheits- und Sozialmanagement“ und „Business Administration“ der FOM anrechenbar sind. Darüber hinaus wird die Fachweiterbildung „Intensivpflege und Anästhesie“ mit dem Bachelor-Studiengang „Gesundheits- und Sozialmanagement“ verzahnt – mit dem Ziel, das anschließende Studium an der FOM verkürzt absolvieren zu können.

■ Als Verbundpartner der Contilia Akademie bietet die **ruhrmed GmbH** (Duisburg, Essen, Dortmund) seinen 200 Mitarbeitern eine sog. Fortbildungsflattrate und damit eine gezielte Erweiterung ihrer fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen. Um der starken Nachfrage nach Fachpflegekräften gerecht zu werden, ermöglicht der Personaldienstleister im Gesundheitswesen mit **ruhrmedplus** (www.ruhrmedplus.de) seinen Pflegekräften die Weiterbildung zur Fachkraft für Intensiv- und Anästhesiemedizin. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Kliniken haben weitere Beschäftigte darüber hinaus die Möglichkeit, eine strukturierte Einarbeitung und Fortbildung in den Bereichen Anästhesie, Intensivpflege und OP wahrzunehmen, um perspektivisch die Fachweiterbildung in den genannten Bereichen zu absolvieren.

■ Wissenschaftlich wird das Thema „Arbeit, Qualifizierung und Arbeitspolitik“ vom **Institut Arbeit und Technik** der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen beleuchtet. Insbesondere der Diskurs rund um Innovationsstrategien, Arbeitsbedingungen sowie tragfähige Konzepte einer patienten- und mitarbeiterorientierten Arbeitsgestaltung in der Gesundheitswirtschaft werden von den Wissenschaftlern an der Ruhr geprägt. Neue Perspektiven für Einrichtungen, Gesundheitsberufe und spezielle Zielgruppen des Arbeitsmarktes (z.B. Wiedereinsteigerinnen, Migrantinnen) spielen ebenso eine Rolle, wie

Foto: hsg





Fotos: hsg, © Volker Wiciok

die Identifizierung zukunftsfähiger Qualifikations- und Kompetenzprofile. Aktuell hat sich das Institut mit einem im Rahmen des Wettbewerbs „IuK & Gender Med.NRW“ erfolgreichen Projekts „Klinik-PROgenger“ durchgesetzt, mit dem gendersensible Personalarbeit im Krankenhaus zur Fachkräftegewinnung und -sicherung fokussiert wird. Gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen **Anstoß für Unternehmenswandel, Essen**, dessen Kompetenzfeld die Schwerpunkte Organisations- und Personalentwicklung im Bereich der Personalentwicklung und Fachkräftebindung umfasst, der TBS NRW und mehreren NRW-Krankenhäusern (u.a. aus MedEcon-Mitgliedern) soll ein Instrumentenkasten für gendersensible Personalarbeit entwickelt, erprobt und evaluiert werden.

■ Klinikübergreifende Kooperationen in der Facharztausbildung – die bisher weitgehend klinikindividuell organisiert ist – existieren derzeit z.B. in Form des **Weiterbündungsverbands Ruhr**, bei dem in Essen, Mülheim und Oberhausen niedergelassene Ärzte und Kliniken in Kooperation mit der Ärztekammer Nordrhein eine strukturierte Weiterbildung für Allgemeinmediziner realisiert haben.

Ausblick

Das Thema Personalentwicklung wird auch weiterhin eine wichtige Rolle in den MedEcon-Aktivitäten einnehmen; geplant ist zum einen die Erfassung der bestehenden berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungsangebote in der Gesundheitswirtschaft an der Ruhr mit dem Ziel eines umfassenden Überblicks für Kliniken, Weiterbildungseinrichtungen und Beschäftigte. Es besteht die Absicht, mit Hilfe des Landes Nordrhein-Westfalen einen sog. Weiterbildungs-Almanach Ruhr zu erstellen. Auf dieser Basis soll zudem die Entwicklung weiterer bedarfsgerechter Angebote entlang der bestehenden Projekt- und Arbeitsfelder geprüft und in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern angestoßen werden.

Zum anderen werden zukünftig Aspekte der geschlechtergerechten und gendersensiblen Arbeitsprozesse und -organisation in Kliniken beleuchtet und in ihrer Realisierung unterstützt (z.B. im Rahmen des Projektes TeBiKom.Ruhr).



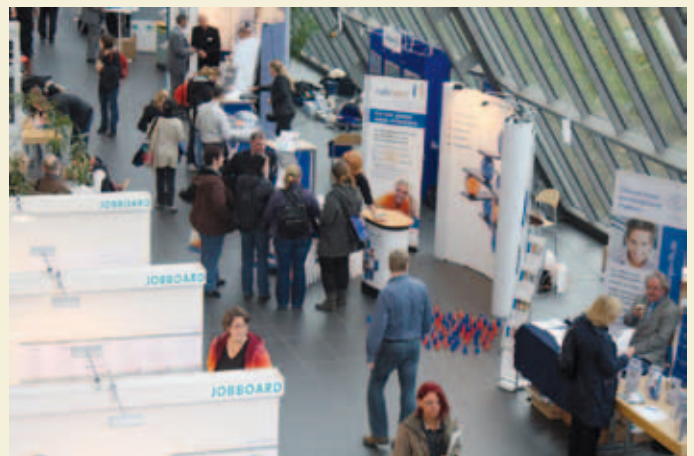
Jobmesse Medizin und Gesundheit zieht positive Bilanz

Wachsendes Interesse von Krankenhäusern und weiteren Arbeitgebern aus dem Gesundheitswesen

Zum dritten Mal öffnete die Jobmesse Medizin und Gesundheit im November ihre Pforten, um Unternehmen der Gesundheitswirtschaft und Jobsuchende miteinander in Kontakt zu bringen. Rund 600 Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte sowie Angehörige weiterer Gesundheitsberufe suchten Kontakte. Damit etabliert sich im Wissenschaftspark Gelsenkirchen ein Format der Personalgewinnung, das für die Gesundheitsbranche noch neu ist.

Qualifiziertes Gesundheitspersonal ist zunehmend schwerer zu bekommen. Das drückt sich auch in der steigenden Anzahl von Ausstellern aus. Die stärkeren Bemühungen um die Fachkräfte kommen auch bei den Besucherinnen und Besuchern gut an. „Hier stehen wir wirklich einmal im Mittelpunkt des Interesses“, sagten zwei Krankenpflegekräfte.

„Die Aussteller haben uns auch für dieses Jahr bestätigt, dass es uns gelungen ist, mit unserer Besucherwerbung die aus ihrer Sicht passenden Fachleute anzusprechen“, freuen sich die Organisatoren





der Messe, Dr. Karin Scharfenorth und Dr. Thomas Winschuh vom MedEcon-Neumitglied **Anstoß für Unternehmenswandel**. Aus den Reihen der MedEcon-Mitglieder waren das **BiG**, die **FOM**, die **Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See**, die **ruhrmed**, die **St. Franziskus-Stiftung Münster** sowie die **St. Vincenz Gruppe Ruhr**

als Aussteller mit von der Partie. Neben attraktiven Arbeitgebern bot die Messe wieder ein interessantes Vortragsprogramm. Mehrere Beiträge drehten sich um das Thema Berufs- und Bildungsperspektiven in der Gesundheitswirtschaft. Auch Berufsfelder wurden auf der Messe vorgestellt. So informierte zum Beispiel ein Vortrag über Medizincontrolling für Ärzte und Pflegekräfte, ein anderer über die Arbeit in der häuslichen Intensivpflege.

Neben diesen Themen beschäftigten sich andere Vorträge auch mit der Herausforderung der Fachkräftegewinnung. Die Bemühungen von Arbeitgebern durch besondere Leistungen zum Beispiel in Sachen betriebliches Gesundheitsmanagement, innovative Führungsmodelle und gendergerechte Personalarbeit attraktiver zu werden, wurden ebenso beleuchtet wie die Kommunikation des dabei Erreichten, etwa bei der Personalgewinnung im Social Web. „Wir freuen uns über die vielen positiven Rückmeldungen und rechnen auch im nächsten Jahr wieder mit einer guten Beteiligung. **Der Termin steht schon fest: der 9. und 10. November 2012.** Für die Weiterentwicklung der Messe haben wir bereits interessante Kooperationen knüpfen können“, sagt Dr. Scharfenorth.

Weitere Informationen: www.j-m-g.de

Anzeige

Für Berufstätige im Gesundheitswesen



Berufsbegleitende Lehrgänge für Fachkräfte im pflegerischen und medizinisch-administrativen Bereich

- **Pflegedienstleiter/-in und Aufbaustufe Pflegedienstleiter/-in**
Beginn: 23.02.2012 in Essen
- **Wohnbereichsleiter/-in**
Beginn: 23.02.2012 in Essen
- **Pflegerische Bereichsleitung im Krankenhaus ehemals »Stationsleitung DKG«**
Beginn: 27.03.2012 in Essen
- **Hygienebeauftragte/-r im Sozial- und Gesundheitswesen**
Beginn: 29.02.2012 in Essen und Duisburg
- **Fachwirt/-in im Sozial- und Gesundheitswesen (IHK)**
Beginn: 08.11.2012 in Essen und Duisburg
- **Qualitätsassistent/-in im Gesundheitswesen**
Beginn: 15.11.2012 in Essen
- **Qualitätsbeauftragte/-r im Gesundheitswesen**
Beginn: 15.11.2012 in Essen und Duisburg
- **Inhouse-Schulungen für Unternehmen**

Management-Lehrgang auf MBA-Niveau für Ärzte mit Führungsaufgaben

MMC Medical Management Compact

Beginn: 24.02.2012 in Essen

Das MMC Programm ist durch die Nordrheinische Akademie für ärztliche Fort- und Weiterbildung mit 91 Fortbildungspunkten zertifiziert

Für nähere Informationen steht Ihnen Vanessa Schulz gerne zur Verfügung.
fon **0201 81004-311**
mail vanessa.schulz@fom-iom.de
oder über unser Internetportal www.fom-iom.de

