



Caritasverband
für die Diözese
Münster e.V.

Auch bei Personalmangel in Kliniken folgt Therapie der Diagnose

Caritas in Diözese Münster geht Problem mit Altersstrukturanalyse an/Langfristige Bindung von Mitarbeitern wichtiger Baustein

Münster/Köln (cpm). Für den sich schon abzeichnenden Fachkräftemangel in den Kliniken gilt die gleiche Vorgehensweise wie bei einer Krankheit: Erst die Diagnose und dann die Therapie. Dafür stellt die Caritas in der Diözese Münster den 56 katholischen Kliniken die Altersstrukturanalyse zur Verfügung. Das in einem Projekt erarbeitete EDV-Programm erläuterte Marcus Proff, Referatsleiter Krankenhäuser im Diözesancaritasverband den Personalverantwortlichen der Kliniken auf der Personalentwicklungs- und Arbeitsrechtstagung der katholischen Krankenhäuser in den Diözesen Köln und Münster im Stadthotel in Münster.

Das Problem drängt. Nach einer Studie von Price Waterhouse Coopers werden bis 2030 in der Bundesrepublik 165.000 Ärzte und 800.000 Pflegemitarbeiter fehlen. Neben der Personalgewinnung werde dabei die langfristige Bindung ein zentraler Baustein für die Kliniken sein, um sich für die Zukunft zu wappnen, erklärte Prof. Dr. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability.

Für die Krankenhäuser ist "Personalentwicklung einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren der Zukunft", erklärte Proff. Die Altersstrukturanalyse solle dazu eine Einschätzung der Situation ermöglichen und Handlungsfelder aufzeigen. Darüber hinaus biete die Caritas ein regelmäßiges Forum zur Personalentwicklung an. Rump bestätigte, dass sich eine "demografiefeste Unternehmenspolitik" schon rein wirtschaftlich lohnt: "Da amortisiert sich jeder investierte Euro in zwei bis drei Jahren."

Eine ganze Reihe von Faktoren müssen die Kliniken in den Blick nehmen, um neue Mitarbeiter zu gewinnen und die vorhandenen langfristig zu binden, so Rump. Ihre Lebensereignisse und -hintergründe seien dabei zentral. Da gehe es um die Kinderbetreuung für die einen und die Pflege von Angehörigen bei den anderen. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Wissenstransfer seien weitere wichtige Bausteine. Den Leitungen der Häuser komme hierbei eine besondere Verantwortung zu. Die altersgerechte Personalentwicklung gehöre in die Unternehmensziele, so Rump. Sie müssten aktiv gelebt und vorgelebt werden.

053-2012 7. Mai 2012