

Seite: 7
Rubrik: Gesundheitsökonomie » Pflege «
Gattung: Zeitschrift

Nummer: 09
Auflage: 30.000 (gedruckt) 3.341 (verkauft) 29.262 (verbreitet)
Reichweite: 0,12 (in Mio.)

Lösungen an spezifischen Anforderungen ausrichten

Wie ist die münsterländische Gesundheitswirtschaft bei den Themen Nachwuchsgewinnung, Fachkräftesicherung sowie Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben aufgestellt? Und was leisten die Arbeitgeber zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer wertvollen Mitarbeiter?

Auf Einladung des Landeszentrums Gesundheit NRW und des Netzwerks Gesundheitswirtschaft Münsterland präsentierten Experten vier Projekte unter der Überschrift "Erwerbspersonenpotentiale heben und gesund erhalten". Die ausgewählten Aktivitäten waren wegen der Bedeutung für die regionale Gesundheitswirtschaft von der EU, Bund und Landesregierung NRW gefördert worden.

Fachkräftegewinnung und -sicherung sei in den Griff zu bekommen, wenn für die spezifischen betrieblichen Anforderungen passgenaue Lösungen gefunden werden. Ein Forum könne den Blick für Problemstellungen, Strategien und auch gemeinsame Vorhaben öffnen, erklärte Andreas Schroller vom Landeszentrum. Damit adressierte er Personalverantwortliche aus Kliniken und Pflegeeinrichtungen und Ärzten, Projektträger sowie Akteuren der Fort- und Weiterbildungsbranche. Kolja Heckes vom Netzwerk Gesundheitswirtschaft verwies in diesem Zusammenhang auf den sog. Project Place im Foyer des Technologiehofs Münster. "Es soll als Raum für Kooperationsanbahnungen und für Gespräche zu den Vorträgen dienen. Davon profitieren die Teilnehmenden immens."

Monika Leiking, Projektleiterin Arbeitslandschaft Münsterland bei Münsterland, referierte zu der Fragestellung, ob eine vermehrte Einstellung von Frauen den Fachkräfte-Engpass entschärfen könnte? Eine Studie des Regionalvermarkters und des Forschungsinstituts GEBIT im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW kam zu einem ernüchternden Ergebnis: Die Aspekte Familie und zu

betreuende Kinder beeinflussten die Einstellung von Frauen sowie die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges von teilzeitbeschäftigten Frauen negativ. Es hakt also bei der Gewinnung von Frauen, um den Fachkräftebedarf zu sichern.

Ein gutes Projekt zur Sicherung von Beschäftigung stellte Christiane Weiling, Bereichsleitung Demografiemanagement, von der Firma gaus dar. Beim Projekt "medLife" ging es um die erfolgreiche Implementierung neuer Arbeitszeit- und Organisationsmodelle. Aktuelle Arbeitszeitmodelle in deutschen Krankenhäusern seien eine erhebliche Belastung für die medizinischen und pflegerischen Berufsgruppen, erklärte sie. Vor allem Schichtdienste, Überstunden und kurzfristige unkalkulierbare Arbeitszeitveränderungen würden die Work-Life-Balance beeinflussen, was hohe Krankenstände, eine hohe Mitarbeiterfluktuation und eine geringe Mitarbeiterzufriedenheit zur Folge haben könnte. Bei medLife wurden Fallstudien in Krankenhäusern in Deutschland, Frankreich, Holland und Schweden betrieben und auf die Arbeitsbedingungen in zwei deutschen Krankenhäusern übertragen. Im Vordergrund stand die Neuausrichtung der bedürfnisorientierten Einsatzplanung, die zum Beispiel auf die Planungssicherheit für Mitarbeiter, Verringerung kurzfristiger Ausfälle, Reduzierung von Überstunden und Krankheitsquoten sowie gerechtere Verteilung der Schichten ausgelegt war. Mit Erfolg.

Prof. Dr. Joachim Paul Hasebrook, Senior Manager des Beratungsunternehmens zeb.rolfes.schierenbeck. associa-

tes, thematisierte das Verbundprojekt "FacharztPlus" zur Sicherung der ärztlichen Kompetenzkontinuität im demografischen Wandel. Als Beispiel diente das Universitätsklinikum Münster, das Fachärzte qualifiziere, medizinische Forschung sicherstelle und hoch spezialisierte medizinische Versorgung erbringe. Dem steigenden Bedarf medizinischer Versorgung stehe eine Ärzteschaft in steigender Teilzeitbeschäftigung und eine steigende Ärztezahl gegenüber, die aus Altersgründen sukzessive ausscheide. So seien innovative Lösungen für Arbeits- und Lernbedingungen in Universitätskliniken notwendig, um Nachwuchs zu generieren. Das Projekt "FacharztPlus" z. B. zielt auf diese Herausforderung ab. Dafür würde es mit ca. einer Mio. EUR durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt.

Christoph Bräutigam, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik aus Gelsenkirchen, hatte einen Instrumentenkoffer für die gendersensible Personalarbeit im Krankenhaus mitgebracht. Schwerpunkt des Projekts "Klinik ProGender" sei die Maßgabe der Gendergerechtigkeit. Dadurch könne den individuellen Anforderungen von Mitarbeitern in der Personalplanung besser Rechnung getragen werden, was auch Auswirkungen auf die Fachkräftegewinnung und -sicherung habe. Grundlage bildeten Potentialanalysen mit der Entwicklung und Durchführung genderspezifischer Maßnahmen.

| www.gewi-muensterland.de |

Wörter: 540