

Klinik • Wissen • Managen

Schwerpunkt Wissensmanagement

AUSGABE | MAI 2017

frohberg – Klinik-Wissen-Managen informiert über Wissensmanagement-Themen im Gesundheitswesen

In dieser Ausgabe

Topthema

Employer Branding:
Neue Mitarbeiter finden,
bestehendes Personal binden

Interview

Dr. Tobias Ohmann –
Forschungsmanager am
BG Klinikum Duisburg

Wissensmanagement
erfolgreich einführen
5 entscheidende Schritte

Veranstaltungstipp

Wissensmanagement-Tage in
Stuttgart: 14.+15. November

Impressum

Ein Sonderausgabe für
frohberg
Klinik-Wissen-Managen
Tempelhofer Weg 11-12
10829 Berlin
Tel.: 030 83 90 03 3136
FAX: 030 83 90 03 40
www.klinik-wissen-managen.de

Redaktion und Gestaltung

frohberg
Klinik-Wissen-Managen
kwm@frohberg.de
© Thieme & Frohberg GmbH



Employer Branding: Neue Mitarbeiter finden, bestehendes Personal binden

Sind in Ihrer Klinik derzeit alle Arztstellen besetzt? Und wie sieht es bei der Pflege aus? Haben Sie für alle Planstellen ausreichend qualifiziertes Personal? Schön wär's! Die Realität sieht leider vielerorts ganz anders aus.

Der Fachkräftebedarf im Gesundheitswesen steigt seit Jahren kontinuierlich an. Infolge des demografischen Wandels bleiben allerdings immer mehr Stellen unbesetzt. Dabei steht den Kliniken das Schlimmste erst noch bevor, denn erst ab 2020 erreicht die Demografiespirale ihr volles Ausmaß. Eine Studie des Beratungshauses PricewaterhouseCoopers (PwC) prognostiziert für diese Zeit einen gravierenden Pflegenotstand. 400.000 Pflegende werden fehlen. Zudem bleiben dann auch voraussichtlich bis zu 42 Pro-

zent der Arztstellen unbesetzt. Auf das gesamte Gesundheitswesen bezogen rechnen die PwC-Experten mit einem Personaldefizit von fast einer Million.

Arbeitsbedingungen als wichtigste Stellschraube

Wie wichtig die Mitarbeiter für die Wirtschaftlichkeit und den Erfolg ihres Hauses sind, haben die Verantwortlichen in den Kliniken längst erkannt. Schließlich gehören die Zeiten der sogenannten

Bild: © Jirsak - iStock



Ärztenschwemme inzwischen der Vergangenheit an. Auch in der Pflege sind dünne Personaldecken zur Klinikrealität geworden. Daher rangiert Recruiting auch ganz oben auf der Prioritätenliste. Doch das reicht nicht. Mittlerweile geraten die ohnehin knappen Fachkräfte mehr und mehr in den Fokus von Unternehmen aus der Pharmaforschung und Medizintechnik, die mit deutlich familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen und einer ausgeglicheneren Work-Life-Balance punkten.

Erst der Kulturwandel

Diesen Trend müssen auch die Kliniken beachten: Sie befinden sich im Wettbewerb um die immer knapper werdende „Ressource Mensch“. Jetzt sind es nicht mehr – wie noch in den 1990er Jahren – die Bewerber, die bei den Krankenhäusern Schlange stehen. Vielmehr buhlen die Gesundheitseinrichtungen um den medizinischen und pflegerischen Nachwuchs. Wer in diesem „War for Talents“ die Nase vorn behalten möchte, der muss sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Employer Branding heißt das Erfolgsrezept. Wer die Work-Life-Balance der Mitarbeiter in den Fokus seines strategischen Personalmanagements stellt und seinen Bestrebungen in Form von flexib-

len Arbeitszeitmodellen, Überstundenausgleich, betrieblichem Gesundheitsmanagement, Gleichberechtigungsiniciativen, guten Karrierechancen und Kommunikation auf Augenhöhe auch Taten folgen lässt, der hat gute Chancen, sein bestehendes Personal langfristig an sich zu binden.

Mit Authentizität punkten

Der nächste Schritt besteht dann darin, den Kulturwandel auch nach außen zu kommunizieren. Zum Beispiel in Form von kurzen Videoclips, in denen die Mitarbeiter von ihrem Arbeitsalltag berichten und so dem Nachwuchs einen authentischen Einblick in den Klinikbetrieb geben. Eingebunden in den Karriere-Bereich der Krankenhaus-Website, lassen sich so die Alleinstellungsmerkmale von Gesundheitseinrichtungen visuell darstellen. Verbreitet über Social-Media-Kanäle, wie Facebook oder YouTube, erreichen die HR-Verantwortlichen zudem insbesondere die stark umworbene Gruppe der Generation Y. Damit haben sie gute Chancen, nicht nur auf sich und ihre mitarbeiterfokussierte Personalpolitik aufmerksam zu machen, sondern können im Kampf um die vorhandenen Fachkräfte auch die besten Köpfe für sich gewinnen.



Whitepaper: Mitarbeiter einbinden und entwickeln

Viele Kliniken bemühen sich, als Arbeitgeber attraktiv zu wirken, ihre Recruiting-Prozesse zu verbessern und deren Qualität und Geschwindigkeit zu erhöhen. Doch welche Schritte gilt es zu ergreifen, wenn die heiß ersehnten Fachkräfte endlich da sind? Gleichzeitig müssen bestehende Mitarbeiter so entwickelt werden, dass diese über die nötigen Kompetenzen für künftige Aufgaben verfügen. So werden beispielsweise Medien- und IT-Kompetenzen für Gesundheitsberufe immer wichtiger. Im kostenlosen Whitepaper „Mitarbeiter einbinden und entwickeln“ werden beide Seiten dieser Medaille praxisnah beleuchtet: Onboarding und Kompetenzentwicklung.

www.klinik-wissen-managen.de/whitepaper-mitarbeiter.htm



Beim Wissensmanagement geht es um die sinnvolle Verteilung, Lenkung und Koordinierung von Informationen und Wissen.

1 Welche Rolle spielt Wissensmanagement bei Ihrer täglichen Arbeit?

Beim Wissensmanagement geht es um die sinnvolle Verteilung, Lenkung und Koordinierung von Informationen und Wissen. Als Forschungsmanager koordiniere ich sämtliche Forschungstätigkeiten im Haus. Dabei gilt es, geplante Studien zu prüfen. Zu wissen, welches Wissen es zu einem Thema schon gibt, ist also eine meiner täglichen Herausforderungen. Wissensmanagement ist deshalb eine Selbstverständlichkeit in meiner täglichen Arbeit – auch wenn der Begriff etwas abstrakt wirkt. Gerade im Krankenhaus ist es extrem wichtig, die richtigen Informationen den richtigen Leuten zur Verfügung zu stellen. Dass das benötigte Wissen bei den betreffenden Personen ankommt, ist entscheidend.

2 Welche besonderen Herausforderungen gibt es beim Thema Wissensmanagement im Krankenhaus?

Patienten vertrauen auf das Fachwissen ihrer Ärzte und Pflegekräfte. Aus diesem Grund sollten wir auch alles daran setzen, die Qualität dieses Fachwissens kontinuierlich zu gewährleisten und zu verbessern. Das bedeutet: Man muss auch dahingehend investieren, das Wissen der Mitarbeiter immer auf dem neuesten Stand zu halten – sonst verpasst man den Anschluss. Vom Wissensstand der Mitarbeiter hängt letztlich die Qualität der medizinischen Versorgung ab. Deswegen hat Wissensmanagement für Krankenhäuser insgesamt eine sehr hohe Bedeutung. Besondere Herausforderungen für Krankenhäuser bestehen darin, in Zeiten von steigendem Kostendruck, knappen personellen Ressourcen und stetig wachsenden Anforderungen an die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter, ein funktionierendes Wissensmanagement zu gewährleisten.

3 Wie hat sich das Thema Wissensmanagement für Krankenhäuser Ihrer Meinung nach in den letzten Jahren insgesamt verändert?

Das Bewusstsein der Ärzte für die Wichtigkeit aktueller Medien und Informationen, um stets auf dem neuesten Wissensstand zu sein, ist heute insgesamt sehr hoch. Dabei stellen uns auch die steigende Anzahl an verfügbaren Wissensquellen, die zahllosen Publikationen, Bücher und Artikel vor veränderte Herausforderungen. Es ist notwendig, Sortier- und Filtermöglichkeiten zu



Dr. Tobias Ohmann ist Forschungsmanager am BG Klinikum Duisburg

haben, um relevante Informationen in möglichst kurzer Zeit nutzen zu können. So wird zum Beispiel auch eine Volltextsuche durch die entsprechenden Inhalte sehr wichtig, um benötigte Informationen in der Fülle der Inhalte finden zu können.

4 Im November referieren Sie auf den WiMa-Tagen über Wissensmanagement im „postfaktischen Zeitalter“. Was kann man sich darunter vorstellen?

Mit der steigenden Anzahl der Inhalte steigt leider auch die Anzahl an unzulänglichen oder falschen Informationen. Umso wichtiger wird es, dass die benutzten Quellen vertrauenswürdig sind. In meinem Vortrag möchte ich auf eine Versuchung eingehen, der wir täglich ausgesetzt sind: „Mal eben googeln.“ 41 Millionen Aufrufe bei Google zu insgesamt 50 Krankheiten in Deutschland im vergangenen Jahr sprechen für sich. Die Versuchung ist groß, einfach mal etwas zu suchen – natürlich auch für Ärzte. Aber wie und wo finde ich denn qualitative Informationen? Mir geht es darum, zu vermitteln, wie wichtig Wissen tatsächlich ist. Deswegen müssen Fachinformationen schnell und einfach zugänglich sein. Qualitatives Wissen muss so leicht zu finden sein wie Google-Informationen. Eine digitale Lösung kann das leisten. Ich denke, die Menschen sind inzwischen schon sehr gut darin geworden, Informationen zu bekommen. Etwas anderes ist es aber, diese auch richtig einzuordnen und zu bewerten. Das ist eine unserer größten Herausforderungen im „postfaktischen“ Zeitalter.

Wissensmanagement erfolgreich im Krankenhaus einführen: 5 entscheidende Schritte

Bei der Einführung von Wissensmanagement stehen die Verantwortlichen anfangs oft vor einer entscheidenden Herausforderung: Zwar wurde das System implementiert, das den individuellen Anforderungen am besten entspricht. Nun muss das Wissensmanagement jedoch auch „gelebt“ werden. Aber wie? Um das zu beantworten, sollten Sie die folgenden fünf Tipps nicht unterschätzen.

Vorteile kommunizieren

Der wohl wichtigste Punkt bei der Einführung von Wissensmanagement besteht darin, dass die Mitarbeiter das neue Wissensmanagement-System erst einmal annehmen. Vergessen Sie also nicht, die Mitarbeiter wissen zu lassen, wofür das Ganze eigentlich gut ist. Sonst verbreitet sich schnell Ablehnung: Warum braucht man denn jetzt „noch ein Tool“?

Regelmäßigkeit beachten

Wiederholung ist der Schlüssel. Gerade am Anfang wird zwar oft von der neuen Wissensmanagement-Lösung gesprochen, doch dann gerät sie zum Teil schnell wieder in Vergessenheit. Kommunikationsmaßnahmen sollten deshalb regelmäßig wiederholt werden. So stellen Sie zudem sicher, dass auch neue Mitarbeiter vom Nutzen des Wissensmanagement-Systems erfahren.

Hemmschwelle niedrig halten

Das neue System zu nutzen, sollte so einfach wie möglich sein und darf nicht als zusätzliche Belastung empfunden werden. Vielmehr sollte es gut zugänglich an prominenter Stelle für alle Mitarbeiter bereitstehen, sodass Berührungspunkte vermieden werden.

Schulungen anbieten

Es gibt nichts Gutes außer man tut es. Am besten wird ein neues System angenommen, wenn man es mit eigenen Augen sehen und selbst ausprobieren konnte. Ein weiterer Vorteil liegt darin, dass die Schulungsteilnehmer ihr Wissen im Haus weitertragen. So verbreitet sich die Nutzung schneller.

Aus Erfahrungen anderer lernen

Um die vielen kleinen und großen Stolpersteine bei der Einführung eines Wissensmanagement-Systems zu bewältigen, lohnt sich ein Blick auf erfolgreich umgesetzte Projekte anderer Häuser (Best Practices). Der Austausch mit anderen Wissensprojekten kann vor, während oder kurz nach der Einführung von Wissensmanagement sehr fruchtbar sein.



Bild: ©vege - Fotolia.com