

SPEZIAL

Wirtschaft

KARRIERE IM GESUNDHEITSWESEN

Der Runde Tisch

Gesundheitsexperten aus der Region diskutieren

06

Die Herausforderung

Die Bevölkerung altert und der Pflege-Nachwuchs fehlt

10

Ringen um beste Versorgung

Akuthilfe, Reha, Altenpflege und eigenverantwortliche Prävention: Der Gesundheitsmarkt ist immer so gut wie sein Personal

Versorgung der Zukunft

Das Gesundheitswesen ist im Umbruch: Mitarbeiter werden so dringend gesucht wie Konzepte für attraktive Berufe – Experten diskutieren am „Runden Tisch“

Bianca Pohlmann



Die Teilnehmer des Runden Tisches und ihre Gastgeber

Bilder: Nabil Hanano (6)

Rund fünf Millionen Menschen in Deutschland arbeiten im Gesundheitswesen, davon gut eine Million in der Pflege. Etwa 30 Prozent der Mitarbeiter in diesem Bereich sind 55 Jahre und älter. Das sind gut ein Drittel der Experten für diesen Bereich, die dem Berufsfeld in den kommenden zehn Jahren verloren gehen. Gleichzeitig wird die Bevölkerung durchschnittlich immer älter. 17,3 Millionen der Menschen in Deutschland waren im vergangenen Jahr dem Statistischen Bundesamt zufolge über 65 Jahre alt. Für die Arbeitgeber im Gesundheitswesen bedeutet diese Entwicklung eine große Herausforderung. Wie kann die medizinische Versorgung auch in Zukunft noch sichergestellt werden? Welche Karrierechancen bietet die Branche? Sieben Vertreter aus dem Gesundheitswesen diskutierten diese Themen jetzt am „Runden Tisch“. Zum Dinnergespräch hatten „Kölner Stadt-Anzeiger“ und „Kölnische Rundschau“ in die Kamin-Lounge des Restaurants „Osman“ im Kölnturm eingeladen. Karsten Hundhausen, Verlagsleiter Tageszeitungen beim Medienhaus DuMont Rheinland, begrüßte die Expertenrunde. Professor Dr. Rainer Riedel vom Institut für Medizinökonomie und Medizinische Versorgungsforschung der Rheinischen Fachhochschule Köln moderierte das Gespräch.

SICHERSTELLUNG VON FACHKRÄFTEN. „Die größte Herausforderung für unsere Klinik ist die Pflege. Denn der Personalmangel im Pflegebereich ist

auch für uns spürbar, da sind wir auch schon mal auf Personaldienstleister angewiesen“, sagt Carolin Lieven, Geschäftsführerin des Helios Klinikums Siegburg GmbH. „Man muss etwas tun, um sich gegenüber der Konkurrenz zu behaupten, der Markt ist sehr eng geknüpft.“ Wichtig sei es, sich als attraktiver Arbeitgeber aufzustellen und attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Was genau das bedeuten kann, beschrieb Dr. Winfried Leßmann, Vorstandsvorsitzender der Med 360° Rheinland AG. „Bezahlung ist wichtig, gibt jedoch im Wettbewerb um Arbeitnehmer zunehmend weniger den alleinigen Ausschlag für einen Arbeitssuchenden. Wir müssen die Angebote mehr so gestalten, dass sie zur so genannten Work-Life-Domain-Balance passen. Die Med 360° plant daher für ihre neue Firmenzentrale in Leverkusen auch eine Betriebs-Kita, eine Tagespension für Hunde und ein berufliches Gesundheitsförderungsprogramm mit einem eigenen Fitnessbereich.“

FORTBILDUNGSANGEBOT. Das kann auch Birgit Wuttke, Niederlassungsleiterin avanti GmbH, nur bestätigen: „Es hängt nicht immer vom Geld ab. Auch wir bieten Studiengänge an, die berufs begleitend absolviert werden können. Dienstwä-

gen, Kitaplätze, all das gehört zum Angebot. Es gibt darüber hinaus die Überlegung, eine eigene Kita für Mitarbeiter zu gründen.“

MITARBEITERN ENTGEGENKOMMEN. Auch bei den Krankenkassen besteht großer Bedarf an Fachkräften, sagt Nicole Kingler, Abteilungsleiterin Personal der pronova BKK. „Sozialversicherungsangestellte sind auf dem Markt rar, daher müssen wir kreativ sein, um sie zu finden. Hier gilt es, auch neue Wege zu beschreiten. So haben wir zum Beispiel an einem Standort, der nicht gerade in einem Ballungsgebiet liegt, erstmals einen Auszubildenden im Angestelltenverhältnis eingestellt. Dieser hat schon eine abgeschlossene Ausbildung und absolviert die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten noch zusätzlich.“ Neue Mitarbeiter für sich als Arbeitgeber zu begeistern versuche man zudem beispielsweise über einen Potenzial-Pool, in dem Mitarbeitende, die eine Fach- oder Führungskarriere beschreiten wollen, aufgenommen werden können. „Außerdem haben wir 2016 ein Pilotprojekt zum Mobilien Arbeiten gestartet. Die Mitarbeitenden von drei ausgewählten Fachbereichen können ihren Arbeitsort und die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines vorgegebenen Korri-

Bezahlung ist wichtig, aber nicht allein ausschlaggebend

Dr. Winfried Leßmann, Med 360°

dors frei wählen – nur das Arbeitsergebnis zählt“, so Kingler.

IMAGEDESPFLEGEBERUFS. Aber der Mangel an Nachwuchs ist und bleibt ein großes Problem. Die Zahl der Mitarbeiter, die lange in den medizinischen und pflegerischen Berufen tätig ist, überwiegt. Nicht genug junge Kräfte kommen nach. „Junge Leute zu finden, die man für den Beruf Pflege begeistert, einen Imagewechsel für die Pflege hinzubekommen, das ist eine besondere Herausforderung“, sagt Carolin Lieven. Dr. Leßmann sieht darin vor allem ein gesellschaftliches Problem: „Im Bereich der medizinischen Pflege stellt sich die Frage: Wie schaffen wir es gesellschaftlich, Menschen, deren Arbeit in der Pflege anderer Menschen besteht, die Wertschätzung entgegenzubringen, die sie für diese Arbeit verdienen. Nur wenn dies gelingt, werden wir in diesem Berufsgebiet in Zukunft ausreichende Personalkapazitäten zur Verfügung haben, damit in einer immer älter werdenden Gesellschaft den Menschen die nötige Pflege zuteil werden kann.“

BEDINGUNGEN VERBESSERN. Doch ein Imagewechsel allein reicht nicht, so Professor Dr. David Matusiewicz, Dekan für Gesundheit und Soziales an der FOM Hochschule für Ökonomie und Management gGmbH. „Das Bild der Pflege kann nicht durch Imagekampagnen verbessert werden. Wenn die Bedingungen nicht stimmen, ist das nicht möglich: Es gibt immer höhere Belas-

tungen, die Vergütung und die Arbeitsbedingungen sind schlecht. Daran muss sich etwas ändern.“ Das bedeutet, nach neuen Modellen in der Ausbildung, der Arbeitsstruktur zu suchen. „Wenn eine Pflegekraft mit 16 bis 18 Jahren in den Beruf einsteigt, ist sie oftmals mit 40 Jahren psychisch und physisch erschöpft. Auch hier müssen attraktive Lösungen und Jobalternativen im Unternehmen gesucht werden“, ergänzt Dr. Julia Schäfer, Leiterin Health Care Executive Search bei der Kienbaum Consultants International GmbH.

Markt für Pflegedienste ist fragmentiert und ineffizient

Maximilian Greschke, Veyo Care

NEUE MODELLE. Denn das Gesundheitswesen sei schon jetzt ein Arbeitnehmermarkt, so Schäfer. Potenzielle Mitarbeiter könnten sich ihren Arbeitgeber aussuchen. Neue Ideen und die Nutzung digitaler Möglichkeiten sind für Maximilian Greschke ein Weg in die Zukunft. Er ist Gründer und Geschäftsführer der Veyo Care, einem Start-up im Bereich der häuslichen Pflege. „Da wir online arbeiten und vermitteln, können wir einen höheren Lohn zahlen. Wir bieten flexiblere Arbeitszeiten, es wird pro Stunde gezahlt und die Mitarbeiter haben feste Patienten“, beschreibt Greschke neue Wege als Arbeitgeber. „Der Markt von Pflegediensten ist unglaublich fragmentiert. Und viele sind ineffizient. Wir ver-

mitteln Pflegekräfte möglichst in der Nähe ihres Wohnortes. Dadurch entfallen für die Pflegekraft lange Anfahrten und sie hat mehr Zeit für den Pflegebedürftigen.“

KONFLIKTFELD ARBEITSZEIT. Gesundheitsberufe sind grundsätzlich keine Neun-bis-fünf-Berufe. Wochenend-, Feiertags-, Schicht- und Nachtarbeitszeiten im Unternehmen gesucht werden“, ergänzt Dr. Julia Schäfer, Leiterin Health Care Executive Search bei der Kienbaum Consultants International GmbH. Dr. Leßmann von Med 360° setzt hier verstärkt auf das Prinzip der Freiwilligkeit. „Unsere Ärzte müssen zwar grundsätzlich die Bereitschaft zeigen, bis zu zwei Wochen im Jahr nachts Bereitschaftsdienste zu leisten. Aufgrund der überdurchschnittlich guten Vergütung regelt sich dieser Dienst jedoch auf freiwilliger Basis, so dass niemand Dienste machen muss, die er nicht möchte – im Januar sind die Dienste für das laufende Jahr in der Regel schon vergeben.“

ARBEIT, FREIZEIT, PRIVATLEBEN. Bei den Medizintechnischen Assistenten (MTA) sind grundsätzlich bis zu fünf Nachtdienste im Monat Pflicht, es erfolgt jedoch eine Abstaffelung nach Alter. Wer 60 Jahre alt ist, soll keinen Nachtdienst mehr machen müssen. Zudem gibt es Sonderprämien für

diejenigen, die sich besonders im Nachtdienst engagieren. „Das Prinzip lautet: Alles soll auf freiwilliger Basis erfolgen“, so Dr. Leßmann. „Wenn der Mitarbeiter selber entscheiden kann, ist ein Angebot attraktiv.“ Allerdings nur, wenn hinter der Freiwilligkeit ein Vergütungsprinzip mit verschiedenen Anreizen steht, ergänzt Professor Matusiewicz. Einen zunehmenden Stellenwert nimmt bei den Mitarbeitern die so genannte „Life-Domain-Balance“, also ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit, Freizeit und Privatleben ein. „Wichtig wäre es, Lösungen für die verschiedenen Lebensphasen der Menschen zu finden. Das geht von Alternativen für Beschäftigungsverbote beispielsweise in einer Schwangerschaft, um die Leute trotzdem halten zu können, bis zu passenden Angeboten später, zum Beispiel einer Kita“, findet daher Barbara Wuttke.

FLEXIBLE BERUFSWEGE. Und Carolin Lieven vom Helios Klinikum in Siegburg ergänzt: „Planungssicherheit ist für unsere Mitarbeiter ein wichtiges und sensibles Thema. Daher versuchen wir es unbedingt zu vermeiden, Mitarbeiter unfreiwillig im Fall von Engpässen aus der Freizeit zu holen. Wir arbeiten an Modellen, um dies umzusetzen.“

Hinzu komme, so Dr. Julia Schäfer, dass es keine Karriereplanung im klassischen Sinne mehr gebe. „Wichtig für das Gesundheitswesen ist, dass diese Berufsgruppenilos mehr und mehr aufbrochen werden, dass individuelle und passende Karrierewege angeboten werden.“ Und Professor Matusiewicz ergänzt: „Die jungen Menschen wollen eine generalisierende Ausbildung. Die Praxis kommt nicht so schnell nach, wie sich die Menschen entwickeln.“

Junge Menschen wollen eine generalisierende Berufsausbildung

Prof. Dr. David Matusiewicz, FOM

AUS DEM AUSLAND. Ein Weg, der schon jetzt häufig gegangen wird, ist die Einstellung von Personal aus dem Ausland. „Wir haben jetzt extra eine Recruiterin speziell für internationales Recruiting eingestellt. Aber nicht nur die bürokratischen Hürden sind riesig. Oft sind auch Vorstellungen, was hier Pflege bedeutet, ganz anders. Es sind top ausgebildete Mitarbeiter, die da kommen – vor allem in der Kinderkrankenpflege. Sie sind als Hebammen gefragt“, weiß Birgit Wuttke. Aber mit der Einstellung dieser Kräfte ist es nicht getan: Die Aufgabe geht weit über die eigentliche Beschäftigung der ausländischen Mitarbeiter hinaus. „Zeit- und kostenmäßig ist die Integration aufwändig. Bei uns bekommen die Mitarbeiter eine Komplettbetreuung von Unterkünften über ...“

DIE GÄSTE DES RUNDEN TISCHES



„Für den Beruf der Pflege ist Empathie entscheidend.“

Maximilian Greschke
Gründer und Geschäftsführer
Veyo Care GmbH



„Ein wertschätzender und vertrauensvoller Umgang mit den Mitarbeitenden sowie ständiges Feedback haben oberste Priorität.“

Nicole Kingler
Abteilungsleiterin Personal
pranova BKK



„Wenn man nicht selber für den beruflichen Nachwuchs sorgt, wird man als Betrieb auf Dauer zu wenige gut ausgebildete Mitarbeiter haben.“

Dr. Winfried Lessmann
Vorstandsvorsitzender
Med 360° Rheinland AG



„Die größte Herausforderung für unsere Klinik ist die Pflege.“

Carolin Lieven
Geschäftsführerin
HELIOS Klinikum
Siegburg GmbH



„Die Praxis kommt nicht so schnell nach, wie sich die Menschen entwickeln.“

Prof. Dr. David Matusiewicz
Dekan für Gesundheit & Soziales
FOM Hochschule für Ökonomie & Management gGmbH



„Im Gesundheitswesen haben wir einen Arbeitnehmermarkt.“

Dr. Julia Schäfer
Leiterin Health Care Executive
Search Kienbaum Consultants
International GmbH



„Wichtig wäre es, Lösungen für die verschiedenen Lebensphasen der Menschen zu finden.“

Birgit Wuttke
Niederlassungsleiterin
avanti GmbH



Bild: Nabil Hanano

Offenes Gespräch in großer und kleiner Runde

Zwischen Markt und Medizin

Gesundheitsmanager sind begehrte Kräfte – Ein vielseitiger Beruf im Hintergrund für Organisationstalente

Gesundheit ist zunächst natürlich ein Thema für Ärzte, Pflegekräfte und die vielen anderen Fachleute, aber deren Leistungen am Menschen werden erst möglich durch funktionierende Organisation und Wirtschaftlichkeit. Die Gesundheitsbranche als einer der bedeutendsten Wirtschaftsbereiche, ähnlich stark wie die Automobilindustrie, braucht professionelles Management. Gesundheitsmanager sitzen an der Schnittstelle zwischen Medizin und Bürokratie.

Schnittstelle zwischen Betriebswirtschaft und Medizin

IN BEIDEN WELTEN. Arbeitgeber sind Krankenhäuser und Krankenkassen, Praxisverbände und Versorgungszentren, die Pharmaindustrie oder Unternehmen des „zweiten Gesundheitsmarkts“. Gesundheitsmanager übernehmen betriebswirtschaftliche Aufgaben in sämtlichen Einrichtungen der Branche. Dazu gehören Finanzverwaltung, Einkauf und Personalführung sowie Controlling. Nötig sind dabei nicht nur betriebswirtschaftliche Kompetenzen, sondern auch Kenntnisse im Medizinrecht, Psy-

chologie oder Soziologie. Sie müssen die Interessen von Patienten, Krankenkassen, Ärzten und Medikamentenherstellern verstehen. Um der Komplexität der Branche gerecht zu werden, bieten Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien Studiengänge im Fach Gesundheitsmanagement und -ökonomie an. Sie decken in unterschiedlichen Schwerpunkten wirtschaftliche, organisatorische, politische, rechtliche, medizinische und pflegerische Aspekte des Gesundheitsmanagements ab. „Die beruflichen Perspektiven für Absolventen des Studiengangs Gesundheits- und Sozialmanagement sind derzeit hervorragend, sie werden händingend gesucht“, sagt Prof. David Matusiewicz, Direktor des Forschungsinstitutes für Gesundheit & Soziales (ifgs) und Dekan des Hochschulbereiches Gesundheit & Soziales an der FOM Hochschule. „Die Akteure im Gesundheitswesen fragen zunehmend nach Akademikern mit wissenschaftlichem Know-how an der Schnittstelle zwischen Medizin und Management.“



Bild: Jahnson/Stock/Thinkstock.de

Zum Berufsalltag gehört das Auswerten von Statistiken

EINSATZ IM BETRIEB. Zum Berufsalltag gehört beispielsweise das Auswerten von Studien und Statistiken zwecks Entwicklung und Überwachung von Maßnahmen, die die Effizienz der jeweiligen Einrichtung verbessern. Das geschieht in engem Dialog mit Kunden oder externen Partnern. Mit Kostenträgern zu verhandeln oder neue Kunden zu gewinnen gehört zur Aufgabe des Gesundheitsmanagers, ebenso wie Messebesuche und Vorträge auf Veranstaltungen und Tagungen. Gute Kommunikationsfähigkeit ist daher eine wichtige Voraussetzung. Weiteres Einsatzgebiet ist die Vorsorge und das betriebliche Gesundheitsmanagement. Viele Firmen bemühen sich heutzutage, Bedingungen, Verhalten und Umfeld am Arbeitsplatz gesundheitsfördernd zu gestalten. Der Gesundheitsmanager bewertet die psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz, befragt Mitarbeiter, entwickelt Ideen wie eine gesündere Kantinenverpflegung oder betriebliche Sport- und Freizeitangebote.

DIGITALISIERUNG. Ein zunehmend wichtiges Thema für Gesundheitsmanager ist die Digitalisierung. Von Informations-Weiterleitung über Diagnostik und Therapie bis hin zu Abrechnungsverfahren der Kostenträger werden derzeit neue Wege der Datenverarbeitung und -vernetzung erprobt und eingesetzt. Das Forschungsinstitut für Gesundheit & Soziales (ifgs) hat bei Branchenvertretern nachgefragt: 80 Prozent gingen davon aus, dass die Bedeutung digitaler Instrumente in den kommenden Jahren deutlich steigen wird. Das Land NRW fördert den Aufbau eines neuen telemedizinischen Netzwerks zwischen 19 Krankenhäusern und 130 Arztpraxen mit 20 Millionen Euro. NRW-Gesundheitsministerin Barbara Stefens: „Vor dem Hintergrund, dass die Menschen immer älter und die Ressourcen in der Medizin knapper werden, können wir Patientinnen und Patienten nur gut versorgen, wenn wir die Versorgung durch telemedizinische Strategien unterstützen und ergänzen.“

... Sprachkurse bis zu Unternehmungen in der Freizeit“, so Wuttke. Zudem, so Dr. Julia Schäfer von Kienbaum, seien die Einstellungsbedingungen für Personal aus dem Ausland von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. „Für viele Kliniken ist der Verwaltungsaufwand in unserem föderalen System zu groß“, sagt sie und kommt zu dem Fazit: „Personal einfach aus dem Ausland zu holen ist Lückenstopferei, aber keine Langzeitlösung, zumindest nicht ohne Integrationsprogramme.“ Und auch Carolin Lieven hat in der Praxis festgestellt, dass die Integration in den deutschen Klinikalltag nicht einfach ist. „Das Problem ist die Sprache, die in der Medizin eine wesentliche Rolle spielt, die kulturelle Identifikation – und es ist schwierig, die Leute langfristig zu halten.“ Hinzu kommen bürokratische Hürden, war sich die Runde einig. „MTAs werden überall in Europa ausgebildet, müssen aber trotz vorhandenem ausländischen Abschluss oft noch einmal eine langwierige Ausbildung in Deutschland durchlaufen, bevor ihr ausländischer Abschluss anerkannt wird.“ Dr. Leßmann wird deutlich: „Das ist ausländerfeindlich.“ Er ist dafür, auch hier wieder selbst initiativ zu werden. „Wir bauen derzeit eine Partnerschaft mit der Universität in der rumänischen Hauptstadt Bukarest auf, wollen ausprobieren, die Ausbildung auf diese Weise so zu gestalten, dass sie zweigleisig absolviert wird – also am Ende auch ein deutscher Abschluss vorliegt.“

DIGITALISIERUNG. Bleibt die Frage, inwiefern Technik und die Digitalisierung die Arbeit im Gesundheitswesen verändern können. So weit wie in Japan, wo Pflegeroboter getestet werden, möchte man hier allerdings nicht gehen. „Für den Beruf der Pflege ist Empathie, also die Fähigkeit, sich in einen anderen Menschen, seine Bedürfnisse und Gefühle hineinzudenken, entscheidend“, betont Maximilian Greschke. Dennoch sieht er gerade in der Digitalisierung große Möglichkeiten: „Das Bewusstsein dafür wächst. Ein großes Potenzial liegt in der Vernetzung.“ Die Pflegekräfte in seinem Unternehmen haben Mobile-Apps, um die Dokumentation, also den permanenten Nachweis pflegerischer Leistungen und das Festhalten von Vorkommnissen, Zuständen und Absprachen jeden Patienten oder Bewohner betreffend, angenehmer zu gestalten. „Auch das ist ein Weg, das Berufsbild attraktiver zu machen“, ist Greschke sicher.

MEHR AKADEMIKER. Einen anderen Weg, Karriere im Gesundheitswesen interessant zu machen, sieht Professor Matusiewicz in einer besseren Ausbildung. „Die Arbeitswelt ist so dynamisch geworden, wir wissen nicht, was in 15 Jahren ist.

Wie als Hochschule versuchen, diesen Weg zum Beispiel durch eine höhere Akademisierung mitzugestalten.“ Zudem spielen Führungsstruktur und -kultur eine große Rolle für die Attraktivität eines Unternehmens, so Dr. Schäfer. „Den Bewerbern ist es wichtig, zu wissen, welche Rolle, welche konkrete Funktion sie im Unternehmen haben werden, was das Unternehmensziel, -vision und die -struktur ist.“ Und Nicole Kingler ergänzt: „Ein wertschätzender und vertrauensvoller Umgang mit den Mitarbeitenden sowie ständiges Feedback haben oberste Priorität.“

DIE PFLEGE STÄRKEN. Aber letztendlich bleibt bei allen Lösungswe- gen immer noch die Pflege der Patienten, die in einem Drei-Schicht-Betrieb an 24 Stunden, sieben Tagen die Woche, 365 Tage im Jahr gewährleistet sein muss. „In der Praxis müssen wir das Mitarbeiterpotenzial nutzen, den Menschen anbieten, sich in Etappen weiterzubilden“, sagt Dr. Leßmann. Das heißt konkret: Wenn Pflegehelfer beispielsweise zu examiniertem Pflegepersonal ausgebildet werden, können wieder neue Pflegehelfer eingestellt werden. Und die Initiative der Unternehmen ist dabei ausschlaggebend. „Wenn man nicht selber für den beruf-

lichen Nachwuchs sorgt, wird man als Betrieb auf Dauer zu wenige gut ausgebildete Mitarbeiter haben“, sagt Dr. Leßmann. Dem stimmt auch Birgit Wuttke zu, die selber gerne ausbilden würde – aber als Ergänzung zu ihrer Personalüberlassung eine Kooperation für die praktische Ausbildung braucht. Aus- und Weiterbildung sei die nachhaltigste Investition, die Unternehmen tätigen können, betont Dr. Leßmann. Doch bei all den verschiedenen Strategien und Lösungswegen, so Carolin Lieven, sei eines unablässlich: „Wir müssen die Pflege in das Unternehmen einbinden, sie stärken und sie muss mitgestalten. Konzepte müssen auch von den Pflegekräften kommen, damit wir alle gemeinsam an einem Strang ziehen.“

Die Pflegekräfte müssen im Unternehmen mitgestalten können

Carolin Lieven, Helios Klinikum

DIE PFLEGE STÄRKEN.

Aber letztendlich bleibt bei allen Lösungswe-

DER RUNDE TISCH

Der Runde Tisch ist eine Veranstaltung des Medienhauses DuMont Rheinland. Regelmäßig bitten Kölner Stadt-Anzeiger und Kölnische Rundschau Spitzenvertreter verschiedener Wirtschaftszweige und Institutionen zum informellen Austausch. Die Gesprächsrunden finden zu überregionalen und zu lokalen Themen statt.



Bild: PHASEL/Stock/Thinkstock.de

Die Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg können berufs begleitet erworben werden

Verzweigte Berufswege

Praktiker aus den Gesundheitsberufen haben viele Möglichkeiten zum Auf- oder Umstieg

Im Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) sind von 7.500 Mitarbeitern mehr als 2.000 Ärzte und genau so viele Pflegefachkräfte. Der MDK wirkt daran mit, dass die Mittel der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen in die bestmögliche Versorgung ihrer Versicherten investiert werden. Dazu handeln die Versicherungen mit Ärzten und anderen Leistungserbringern Verträge aus. Die Leistungen müssen in jedem Einzelfall ausreichend, zweckmäßig und wirtschaftlich sein. Um dies beurteilen zu können, brauchen die Kranken- und Pflegekassen das medizinische und pflegerische Wissen des MDK und seiner Mitarbeiter.

DURCHLÄSSIGES SYSTEM. Der MDK als zentrale Einrichtung des Krankenversicherungssystems ist nur ein Beispiel für die Durchlässigkeit innerhalb der Gesundheitsberufe. Mit einer qualifizierten Ausbildung und einiger Praxiserfahrung gibt es viele Möglichkeiten, innerhalb der Branche eine neue Tätigkeit auszuüben. Egal, ob körperliche

Überlastung etwa in der Altenpflege oder die Lust an neuen Herausforderungen der Grund ist – die Gesundheitsbranche bietet immer Möglichkeiten, erworbenes Fachwissen auf anderer Ebene einzusetzen. Ein Großteil der Qualifizierungen für das Gesundheitsmanagement lässt sich auch im Erwachsenenalter berufsbegleitend erwerben. Viele Einrichtungen ermutigen ihre Mitarbeiter auch dazu und verschaffen ihnen den nötigen zeitlichen Spielraum.

AUSBILDUNG DES NACHWUCHSES. Aufgrund des hohen Bedarfs insbesondere an Pflegefachkräften eröffnen sich für erfahrene Praktiker auch Chancen als Lehrer und Dozenten an den vielen öffentlichen und privaten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Die Voraussetzungen dafür können ebenfalls berufsbegleitend erworben werden. Bedingung sind neben der beruflichen Qualifikation vor allem Freude am Umgang mit jungen Menschen, aber auch Selbstbewusstsein, Flexibilität und Stressfestigkeit.

Die Gesundheitswirtschaft in NRW erarbeitet
68 Mrd. Euro Umsatz

1,2 Millionen Beschäftigte arbeiten in
61.000 Unternehmen

Zwischen 2009 und 2014 entstanden in der Branche in NRW
155.000 neue Jobs

19 Einrichtungen namhafter Forschungsgesellschaften sind in NRW aktiv im Gesundheits- und Life-Science-Bereich

Kienbaum Health Care bietet HR- und Transformationsberatung entlang der gesamten Wertschöpfungskette an:

Mit unserem Branchenwissen und unserer Erfahrung in der Gesundheitswirtschaft sind wir Umsetzungspartner bei der Rekrutierung von Führungskräften (medizinisch, pflegerisch, kaufmännisch, technisch) über Personalbindungs- und -entwicklungskonzepte bis hin zu Reorganisationsplanungen, Strategiegutachten und der Implementierung von Vergütungs-/Anreizsystemen oder auch Employer Branding, Hochschulmarketing und Unternehmenskommunikation.

Kienbaum Practice Group Health Care
Hafenpitze | Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf
Fon: +49 211 96 59-157
julia.schaefer@kienbaum.de
go.kienbaum.de/healthcare

Kienbaum^K
Inspierend. Anders.