

Employer Value Management durch organisations- und berufsgruppenspezifischen Abgleich von Mitarbeiterbedürfnissen mit den Einschätzungen der Führungskräfte*

Madeleine Worringer

Die zunehmende Nachfrage nach Gesundheitsleistungen im stationären Versorgungssektor wird durch einen erhöhten Wettbewerb der Einrichtungen untereinander sowie sinkenden fachlichen Nachwuchskräften immer bedeutsamer. Unter dem Begriff „war of talents“ werden für den Gesundheitsmarkt gravierende Personalengpässe prognostiziert, die sich insbesondere im Bereich der medizinischen Fachkräfte des ärztlichen und pflegerischen Personals niederschlagen werden. Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag dazu, wie Universitätskliniken – als größte Einrichtungen der Gesundheitsversorgung – im Rahmen eines strukturierten Employer Value Managements beginnen können, ihre internen Strukturen so zu verbessern, dass bestehende medizinische Fachkräfte am Standort gehalten werden können. Da die Umsetzung eines Employer Value Management in der Literatur nur wenig beschrieben ist, wurde in dieser Arbeit ein Ansatz entwickelt, wie ein derartiges Konzept aussehen und umgesetzt werden kann.

Es wurde ein individueller Ansatz zur Erhebung von Mitarbeiterbedürfnissen am Beispiel der Klinik und Poliklinik für Dermatologie und Venerologie der Uniklinik Köln entwickelt und umgesetzt. Diese individuelle Form der Erhebung von berufsgruppenbezogenen Bedeutsamkeiten von Mitarbeiterangeboten und Bewertung täglicher Arbeitsbedingungen (Organisatorischen Regelungen) sollte anstelle einer pauschalen Zufriedenheitsbefragung zu einer Neuausrichtung der Klinikstruktur führen.

Im Rahmen des strukturierten Employer Value Managements (EVM) wurden somit zwei klinik-individuelle Fragebögen mit Vertretern der einzelnen Berufsgruppen für Mitarbeiter und Führungskräfte der Klinik entwickelt und als Vollerhebung im Dezember 2011 durchgeführt.

* Abschlussarbeit im berufsbegleitenden Masterstudiengang „Unternehmensführung im Wohlfahrtsbereich“.