

MAIN-KINZIG- KLINIKEN

NACHHALTIGE MITARBEITERQUALIFIZIERUNG



CASE STUDY

In den Main-Kinzig-Kliniken werden die Förderung und Qualifizierung der Mitarbeiter großgeschrieben. Um den eigengesteckten hohen Anforderungen gerecht zu werden, baut das Personalmanagement der Kliniken ganz auf die Lösungen von P&I – inklusive der P&I LOGA Zeitwirtschaft sowie des webbasierten Mitarbeiter- und Führungskräfteportal. Diese bedeuten mehr Komfort und Bürokratieabbau.



Main-Kinzig-Kliniken

Im Jahr 1997 entstanden die Main-Kinzig-Kliniken aus dem Eigenbetrieb der drei Kreiskrankenhäuser Gelnhausen, Schlüchtern und Bad Soden-Salmünster in der Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH. Alleinigiger Eigentümer ist der Main-Kinzig-Kreis.

Heute bieten sie als eine Klinik an drei Standorten auf allen Gebieten der Grund- und Regelversorgung stationäre und ambulante Behandlungen an. Mit mehr als 1.800 Mitarbeitern gehört die Main-Kinzig-Kliniken gGmbH zu den größten Arbeitgebern in der Region.

Das Ziel der Kliniken besteht darin, eine bestmögliche, an wissenschaftlichen Standards orientierte, medizinische und pflegerische Versorgung für die Menschen im mittleren/östlichen Main-Kinzig-Kreis und dessen Umland anzubieten.

Kunden- und serviceorientiert

Der Wettbewerb hat längst auch die Verwaltungsabteilungen der Krankenhäuser erreicht. Die Main-Kinzig-Kliniken haben auf diesen Druck mit einer dualen Strategie reagiert: nachhaltiges Qualitätsmanagement wie die erfolgreiche Zertifizierung und Rezertifizierung nach KTQ (vergleichbar mit der ISO-Zertifizierung in der Industrie) einerseits, nachhaltige Qualifizierung der Mitarbeiter andererseits.

„Personalmanagement, das sich als verwaltende Administration sieht, hat keine Zukunft“, so Kerstin Hammer, Leiterin Personalmanagement der Main-Kinzig-Kliniken. „Wir verstehen uns als kompetenter Servicebereich mit einem kundenorientierten Leistungsangebot.“

Your partner for integrated HR solutions



Aktuelle Informationen zum Unternehmen und der Produktpalette finden Sie im Internet unter www.pi-ag.com.

©2010 P&I AG. Alle Rechte vorbehalten. P&I, P&I LOGA, P&I HCM, P&I PLUS, P&I TIME und weitere im Text erwähnte P&I-Produkte und -Dienstleistungen sowie die entsprechenden Logos sind Marken oder eingetragene Marken der P&I AG in Deutschland und anderen Ländern weltweit. Alle anderen Namen von Produkten und Dienstleistungen sind Marken der jeweiligen Firmen.

Es galt also, alte und eingefahrene Verwaltungsvorgänge aufzubrechen, um daraus neue, serviceorientierte Strukturen zu formen. Das alte „Spezialistenmodell“ bei der Betreuung der Mitarbeiter hatte ausgedient – „One Face to the Customer“ heißt die neue Parole. Der Personalbetreuer kümmert sich um den Mitarbeiter, egal um welche Frage oder welches Problem es geht. Vom Eintritt bis zum Ausscheiden hat der Mitarbeiter damit in der Regel einen festen Ansprechpartner für alle personellen Belange.

Erfolgsgrundlage: motivierte Mitarbeiter

Grundlage für die Durchsetzung dieses Konzeptes war eine intensive Schulung der Personalbetreuer. Der Wissensstand des damals vorhandenen sechsköpfigen Teams – alte Hasen mischten sich mit Neueinsteigern – war unterschiedlich, zum Teil fehlte wichtiges Grundlagenwissen. Mit einem namhaften Weiterbildungsunternehmen wurde ein individuelles Seminarkonzept entwickelt und intern umgesetzt. Heute ist jeder Personalbetreuer als „Geprüfte/r Entgeltabrechner/in“ zertifiziert, Neueinsteiger durchlaufen zu Beginn ihrer Tätigkeit die gleiche Ausbildung. „Ein Eckpfeiler unserer Personalmanagementstrategie: Wir lassen unser Leitbild und die Vision, die dahintersteht, Wirklichkeit werden und fördern und qualifizieren unsere Mitarbeiter. Denn motivierte und kompetente Mitarbeiter sind die Grundlage unseres Erfolges“, formuliert Kerstin Hammer.

Metamorphose perfekt

Die dann erfolgte Einführung des Personalmanagementsystems P&I LOGA im Jahr 2005 machte die Metamorphose perfekt. Neben der Entgeltabrechnung erfolgte zeitnah die Einführung der digitalen Personalakte – und damit ein erheblicher Abbau an Bürokratie. Zeitraubende administrative Prozesse wurden mit Unterstützung der P&I durch die im System angebotenen Softwarelösungen ersetzt. Heute sind auch die Module Reisekostenabrechnung, Stellenplan, Personalkostenplanung und Bewerberverwaltung implementiert – P&I LOGA schafft damit die Grundlage für eine erfolgreiche Personalarbeit.

Seit Beginn der Reorganisation lässt sich viel Positives berichten: Die Fehlerquote bei Abrechnungen und Datenmanagement ist deutlich gesunken. Das Team ist zu einer effizienten Einheit zusammengewachsen und genießt seit dem Kompetenzzugewinn die spürbar gestiegene Anerkennung der anderen Fachabteilungen.

Für die Main-Kinzig-Kliniken allerdings kein Grund, sich auf den verdienten Lorbeeren auszuruhen. Mit Einführung der P&I LOGA Zeitwirtschaft inklusive Personaleinsatzplanung als Pilot im Bereich Krankenhäuser hat sich der Bereich Personalmanagement Anfang des Jahres einer neuen Herausforderung gestellt, die sicherlich ebenso erfolgreich durchgeführt wird wie die bereits abgeschlossenen Projekte.