



Lebenslanges Lernen

Die MHH-Personalentwicklung will zukünftig den Personalbedarf planen, berät das Präsidium und sorgt für Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten

Alle halbe Jahre wieder konzipieren und organisieren Beschäftigte der Stabsstelle Personalentwicklung rund 100 Kurse für das Hochschulpersonal. In diesem Dezember erschien das Fort- und Weiterbildungsprogramm der MHH zum 38-ten Mal, mit nur vier Computer- und Sprachkursen startete es vor 18 Jahren. Interne oder externe Referentinnen und Referenten bieten MHH-Beschäftigten ein breites Sortiment an Wissen und Können. Im Jahr 2006 haben insgesamt 2.716 Beschäftigte der MHH an den internen

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Warum sie dies tun, beantworten einige von ihnen in unserer Umfrage auf Seite 11.

Fort- und Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit, sind auch während der Elternzeit möglich und haben schon einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Sprungbrett in einen anderen Beruf gedient. Abgeschlossen ist die Entwicklung des Personals der MHH aber weder mit Fort- noch mit Weiterbildungen. Damit die Arbeit in der MHH gut funktioniert, müssen zudem

Strategien entwickelt, der Personalbedarf geplant und Teams beraten werden – ein weites Feld für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle Personalentwicklung, das sie in diesem Titelthema vorstellen. Und warum die Personalentwicklung als einer der Eckpfeiler der MHH so wichtig und zudem die Schnittstelle zwischen Beschäftigten und Unternehmensführung ist – das erläutert MHH-Vizepräsident Holger Baumann, Präsidiumsmitglied für Wirtschaftsführung und Administration in einem Interview ab Seite 8. **bb**

WIR STELLEN UNS VOR ...

Die Personalentwicklung

Wir, die elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (7,25 Vollzeitkräfte) der Stabsstelle Personalentwicklung, bieten den Beschäftigten der MHH Folgendes:

Strategieentwicklung / -beratung

Wir unterstützen die Präsidiumsmitglieder und Führungskräfte bei der Entwicklung, Einführung und Begleitung von strategischen Steuerungsinstrumenten. Eines davon ist zum Beispiel die Balanced Scorecard. Sie beschreibt, wie die MHH in fünf bis zehn Jahren aussehen soll – so soll zum Beispiel die Mitarbeiter- und die Patientenzufriedenheit steigen. Um diese Ziele erreichen zu können, müssen die Beschäftigten mithelfen – und dazu benötigen sie bestimmte Fähigkeiten. Wir helfen bei Zielvereinbarungen im Verwaltungsbereich, bei der Leitbildentwicklung, bei der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung sowie der Ergebnissumsetzung. Zudem moderieren wir zum Beispiel Dienst- und Arbeitsgespräche oder Workshops und helfen so, sie zu strukturieren sowie zielorientiert und effizient zu gestalten. Wir unterstützen zudem Prozessoptimierungen, damit Abläufe kunden- und mitarbeiterfreundlicher sowie effizienter werden. Im Brustzentrum hat zum Beispiel ein Qualitätszirkel Schnittstellen und interne sowie externe Abläufe abgestimmt. Auf diesem Weg konnte eine konsequenter Palliativversorgung erreicht werden. In der Zentralküche wurde ein neues Dienstplanmodell entwickelt, durch das die Belastungen für die Beschäftigten verringert werden konnten. Ferner wurden die Anfangszeiten des Frühdienstes auf die Fahrpläne der öffentlichen Verkehrsmittel abgestimmt.

Kompetenzmanagement

Die meisten Beschäftigten haben ihren Arbeitsplatz bekommen, weil sie eine bestimmte fachliche Ausbildung haben. In vielen Positionen reicht dieses Fachwissen allein aber nicht aus. Vielmehr sind weitere Fähigkeiten notwendig, um einen „guten Job“ zu machen. Um diese Fähigkeiten kümmern wir uns mit dem Kompetenzmanagement. Wir bieten einzelnen Beschäftigten, Teams, Abteilungen oder Berufsgruppen über das Fort- und Weiterbildungsprogramm Qualifizierungen an – beispielsweise EDV-Kurse, Fachthemen für

Pflegekräfte oder spezielle Reihen für medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten oder Lehrende. Besonders unterstützen wir Führungskräfte, da ihr Handeln entscheidenden Einfluss auf Zielerreichung, Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten hat. Ihnen vermitteln wir mit den Managementkursen für Oberärztinnen und Oberärzte in der Hanover School of Health Management (HSHM) vor allem Management- und Führungswissen. Das Führungskräfteentwicklungsprogramm hilft vor allem, Führungsfähigkeiten anzuwenden und Aufgaben zu lösen. Beide Angebote dienen auch der Netzwerkbildung.

Arbeitsplatzmanagement

Das Arbeitsplatzmanagement ist relativ neu und gewinnt zunehmend an Bedeutung. Hierzu zählt die Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf positive Resonanz seitens der Beschäftigten stößt. Neuland haben wir im Jahr 2005 mit dem Internen Arbeitsmarkt (IAM) betreten – er soll sich zur zentralen Vermittlungsstelle für attraktive und zukunftsfähige Jobs innerhalb der MHH entwickeln. Über individuelle Beratung und Qualifizierung sowie verschiedene Möglichkeiten, neue Jobs durch Praktika unmittelbar kennenzulernen, möchten wir den MHH-Beschäftigten die Chancen auf neue Herausforderungen bieten und die Entscheidung erleichtern. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wollen wir den Personalbedarf planen und die Beschäftigten über Fördermöglichkeiten bei der Besetzung neuer Stellen oder über bestimmte Qualifizierungsnotwendigkeiten informieren.

Gesundheitsmanagement

Wir setzen uns für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, um gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Schädigungen zu vermeiden. Leider ist diese Aufgabe durch die viel zu knappen Investi-



Das Team der MHH-Personalentwicklung.

tionsmittel besonders schwer. Trotzdem versuchen wir, im Projekt zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements diese Aufgabe präventiv anzugehen und neben den Verhaltensweisen auch die Arbeitsplatzbedingungen gesundheitsförderlicher zu gestalten. Mit der Dienstvereinbarung zur Optimierung des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsplatzmanagements haben wir die Voraussetzungen geschaffen. Nun gilt es, das betriebliche Eingliederungsmanagement, die Wieder-eingliederung nach dem Hamburger Modell und den optimierten Runden Tisch in der MHH zu verankern (siehe Seite 25).

Beratung

In der Teambesprechung setzt sich das Team mit Zielen, Zusammenarbeit, Arbeitsorganisation, Aufgaben, Leistungen und Rollen auseinander. Zur Sozial- und Suchtberatung kommen Beschäftigte, die sich zum Beispiel durch Unter- oder Überforderung am Arbeitsplatz, persönliche Probleme und/oder Erkrankungen – insbesondere auch Suchterkrankungen – belastet fühlen. Die Beratung unterstützt sie darin, selbst einen Ausweg zu finden. Das Einzel- oder Gruppencoaching bietet die Möglichkeit, den Arbeitsalltag und/oder die Rolle als Führungskraft in einem geschützten Raum zu reflektieren. In der Supervision können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr berufliches Handeln reflektieren, ihre berufliche Kompetenz und die eigene Zufriedenheit erhöhen sowie den Kontakt zu ihren Kunden oder Patienten verbessern.

Lob bringt Leistung

Im Gespräch mit **Holger Baumann**, MHH-Präsidiumsmitglied für Wirtschaftsführung und Administration, über den Sinn von Personalentwicklung

Herr Baumann, lebenslanges Lernen – in der freien Wirtschaft geistern diese Schlagworte schon seit Jahren durch die Unternehmen. Wie wichtig ist diese Einstellung für Beschäftigte der MHH?

Lebenslanges Lernen ist nicht nur ein Stichwort in der freien Wirtschaft, sondern bezieht sich auf unsere gesamte Gesellschaft. Heutzutage ist es ein Muss für jeden Arbeitnehmer, sich den verändernden Arbeitswelten anzupassen und sich neuen Aufgaben zu stellen. Das gilt damit auch für Beschäftigte der MHH. Voraussetzung hierfür ist, sich in neue Themen einzuarbeiten. Da das Präsidium mit dem Personalrat vereinbart hat, bis zum Ende 2008 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, erwarteten wir von den Mitarbeitern die Bereitschaft zu flexiblen Einsatz.

Viele MHH-Beschäftigte können sich unter dem Stichwort Personalentwicklung nichts vorstellen, wie definieren Sie dieses Wort?

Personalentwicklung ist neben Unternehmensentwicklung und Controlling einer der Eckpfeiler eines gut funktionierenden Unternehmens. Sie hilft, qualifizierte Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort einzusetzen. Personalentwicklung ist die Schnittstelle zwischen Beschäftigten und Unternehmensführung. Sie sollte dafür sorgen, individuelle und unternehmerische Ziele zusammenzubringen – zur beidseitigen Zufriedenheit.

Warum ist Personalentwicklung in der MHH wichtig?

Die Mitarbeiter machen das Unternehmen aus, wenn sie zufrieden sind, steigt die Motivation und damit die Leistung. Die

Personalentwicklung hilft mit ihren diversen Angeboten – von der Fort- und Weiterbildung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement bis zum Internen Arbeitsmarkt –, die Potenziale der Beschäftigten zu erkennen und zu fördern.

Welches konkrete Beispiel haben Sie dafür parat?

Seit Juli dieses Jahres beschäftigten wir so genannte Servicekräfte auf der Privatstationen-Ebene im Bettenhaus. Sie bringen die Zeitung, fragen nach Getränkewünschen der Patienten etc. Alle dort eingesetzten Beschäftigten wurden innerhalb des Hauses über den Internen Arbeitsmarkt gefunden. Sie sollen dafür sorgen, dass die Kranken sich wohler fühlen, das tut auch dem Image der Hochschule gut. Die Servicekräfte kommen unter anderem aus der Küche und der Bettenaufbereitung. Innerhalb einer mehrwöchigen Einführungsphase wurden sie mit ihrem neuen Arbeitsplatz vertraut gemacht. Außerdem bietet die Fort- und Weiterbildung regelmäßig Quereinsteiger-Kurse für Mitarbeiter an, die Interesse am Sekretariatsmanagement haben. So können Beschäftigte, die neue Herausforderungen suchen, neue Erfahrungen sammeln.

Dabei ist die Personalentwicklung allerdings auf die Kooperation mit den Abteilungsleitern oder weiteren Führungskräften angewiesen ...

Das ist richtig. Beispielsweise müssen sie ihren Bedarf an Beschäftigten beim Internen Arbeitsmarkt anmelden. Für den qualifikationsorientierten Einsatz von MHH-Beschäftigten gewinnen die Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräche zunehmend an Bedeutung. Ein Feedback, ob die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erwartungen des Vorgesetzten entsprechen, fördert die Motivation des Einzelnen und klärt beispielsweise, ob und inwieweit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten wichtig sind.

Welche Rolle spielt dabei die Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte?

Sie bietet ein entsprechendes Angebot



Holger Baumann beantwortet die Fragen von Kristina Weidelhofer.

gagierte Beschäftigte vor. Doch Geld ist nur ein Punkt, der zur Zufriedenheit des Personals beiträgt. Die Anerkennung der individuellen Leistung gehört zu einer intakten Unternehmenskultur. Hier sind wieder die Führungskräfte angesprochen, ihren Job ernst zu nehmen, auf ihre Mitarbeiter einzugehen und sie bei guter Leistung entsprechend zu loben. Ihnen obliegt eine große Verantwortung für das „Gesamtkunstwerk MHH“.

Wie kann dieser Aspekt in Zukunft besser berücksichtigt werden?

Um beim Thema zu bleiben: Die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche sollten auf alle Arbeitsbereiche ausgeweitet werden. Dafür ist eine entsprechende Schulung der Führungskräfte notwendig. Innerhalb der Fort- und Weiterbildung gibt es das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm, das leider immer noch von zu wenigen in Anspruch genommen wird.

Inwieweit kann die Personalentwicklung für entsprechende Verbesserungen sorgen?

Es gibt zwei wichtige Aspekte, auf die sich die MHH als Unternehmen einstellen muss. Unsere Arbeitnehmer werden größtenteils erst mit 67 Jahren in Rente gehen. Das bedeutet, dass wir mehr auf ältere Beschäftigte zugeschnittene Fort- und Weiterbildungs-Angebote schaffen müssen – beispielsweise, um sie im Bereich der Informationstechnologie auf dem Laufenden zu halten. Auch das Angebot im betrieblichen Gesundheitsmanagement ist diesbezüglich ausbaufähig. Außerdem sollte die Personalentwicklung verstärkt als Ratgeber für Karrieregestaltung behilflich sein, um den qualifikationsorientierten Personaleinsatz – und damit die Leistung des Einzelnen – noch stärker zu fördern.

Das Interview führte Kristina Weidelhofer

MHH-Kongress zum Thema Personalmanagement

Referate, Workshops, Podiumsdiskussionen: „Kliniken im Umbruch – Herausforderung Personalmanagement“, so heißt das Thema des von der MHH mit initiierten Kongresses am 21. und 22. Februar 2008. Er findet im Convention Center der Deutschen Messe AG statt. Inhaltlich befassen sich die Dozentinnen und Dozenten unter anderem mit Personalmarketing, der Funktion von Personalberatern und Headhuntern sowie mit der Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten. Der Kongress ist gedacht für Personalverantwortliche im Krankenhaus sowie ausgegliederte Dienstleister, Geschäftsführer, Personalleiter, Chefarzte und Pflegedienstleitungen.

Unter anderem referieren zahlreiche MHH-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Dr. Dr. Daniel Wichelhaus, Leiter der MHH-Abteilung Unternehmensentwicklung, zum Thema „Krankenhäuser brauchen Ärzte mit Managementwissen“ und „Einführung der Balanced Score Card im Universitätsklinikum“; Michael Born, Leiter des MHH-Geschäftsbereichs

Personal und Finanzen – , klärt über die leistungsorientierten Vergütungsbestandteile des TV-L/TV-A als Kernelement eines ganzheitlichen Anreizsystems auf; Sylvia Degenhardt, Mitarbeiterin der MHH-Stabsstelle Personalentwicklung, ist am Workshop zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement beteiligt; MHH-Pflegedirektorin Iris Meyenburg-Altwardt referiert über neue Tätigkeitsprofile für die Krankenpflege in Universitätskliniken; Anette Heberlein, Mitarbeiterin der MHH-Stabsstelle Personalentwicklung, informiert über Zielvereinbarungen und deren Steuerungsmöglichkeiten; Christel Vedder-Stute bringt Praxisbeispiele zum Thema „Der Interne Arbeitsmarkt als Chance“ und MHH-Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Miemietz leitet einen Workshop zum Thema familiengerechte Hochschule.

Die Teilnahme kostet 530 Euro. Anmeldungen nimmt Friedrich Danne unter Telefon: (0511) 532-2873 entgegen. E-Mail: danne.friedrich@mh-hannover.de. **ina**

für den qualifikationsorientierten Personaleinsatz innerhalb der MHH. Das heißt Fort- und Weiterbildung muss auch die sich wandelnden Berufsbilder im Blick haben und die Mitarbeiter darin schulen, mit den fortschreitenden Anforderungen Schritt zu halten. Fort- und Weiterbildung sollte die Beschäftigten dabei unterstützen, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, nach Absprache auch außerhalb der MHH. Für Ärzte bietet sich dafür beispielsweise die Hannover School of Health Management (HSHM), eine Tochtergesellschaft der MHH, an. Sie vermittelt unter anderem betriebswirtschaftliche Grundlagen für Mediziner.

Im öffentlichen Dienst sind die Aufstiegschancen immer noch schlechter als in der freien Wirtschaft. Ein Mehr an Leistung bedeutet nicht zwangsläufig eine schnelle Karriere. Welche Möglichkeiten aus diesem Dilemma sehen Sie für die Zukunft?

Diese Kritik ist nach wie vor berechtigt. Trotzdem tut sich was in dieser Richtung. Beispielsweise will die MHH im kommenden Jahr das ganzheitliche Anreizsystem für motivierte Mitarbeiter einführen. Dies steht allerdings unter dem Vorbehalt, dass die MHH einen Modellversuch durchführen darf. Das ganzheitliche Anreizsystem sieht finanzielle Leistungszulagen für en-

Das Kompetenzmanagement-Team

Die drei Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Personalentwicklung sind unter anderem für Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierung und IAM zuständig:

Christel Vedder-Stute ist seit 2002 in der Stabsstelle Personalentwicklung beschäftigt – ihre Arbeitsschwerpunkte sind der Bereich Fort- und Weiterbildung für die Pflege, die Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Interne Arbeitsmarkt (IAM).

Christel Vedder-Stute arbeitet seit 1977 in der MHH, zunächst als Kinderkrankenschwester, vorrangig in der Kinderchirurgie. Von 1981 bis 1992 leitete sie die Station 68A in der Kinderklinik. Dann bildete sie sich zur Lehrerin für Pflegeberufe weiter und war von 1994 bis 2001 Mitarbeiterin der Abteilung Fort- und Weiterbildung in der Pflege. Kontakt: Christel Vedder-Stute, Telefon: (0511) 532-5817, E-Mail: vedderstute.christel@mh-hannover.de.



Das Kompetenzmanagement-Team: Christel Vedder-Stute, Christiane Bock von Wülffingen und Ulrike Kästner (von links).

Christiane Bock von Wülffingen ist ab dem 1. Januar 2008 unter anderem zuständig für die Führungskräfte-Entwicklung und die (Weiter-) Qualifizierung von Lehrenden an der MHH „Aktiv in der Lehre“.

Christiane Bock von Wülffingen kam 1989 als Krankenschwester im Intensivbereich an die MHH. Sie studierte währenddessen in Hannover und Berlin Diplom-Sozialwissenschaften im Nebenfach Jura und anschließend Medien mit inhaltlichen Arbeitsschwerpunkten im Bereich Organisation, Konzeptentwicklung, Lehrtätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit. Seit 2005 arbeitet sie in der Stabsstelle Personalentwicklung im Arbeitsplatzmanagement und für den Internen Arbeitsmarkt (IAM). Kontakt:

Christiane Bock von Wülffingen, Telefon: (0511) 532-4682, E-Mail: bockvonwuelffingen.christiane@mh-hannover.de.

Ulrike Kästner ist ab dem 1. Januar 2008 für die Fort- und Weiterbildung des Hochschulpersonals zuständig. Seit September 2007 hat sie diese Aufgabe bereits sukzessive übernommen.

Ulrike Kästner arbeitet seit 1983 in der MHH. Bis Ende des Jahres 1991 war sie landwirtschaftlich-technische Assistentin im Forschungslaborbereich, anschließend wechselte sie als „Quereinsteigerin“ in das damals neu eingerichtete Frauenbüro – das

heutige Gleichstellungsbüro – und arbeitete dort als Verwaltungsangestellte. Von 1996 bis 2003 ließ sie sich für die Personalratstätigkeit freistellen. Danach war sie noch einmal Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro. Parallel dazu absolvierte sie das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover. Seit Herbst des Jahres 2005 ist sie Mitarbeiterin in der Stabsstelle Personalentwicklung, anfangs war ihr Arbeitsschwerpunkt das betriebliche Gesundheitsmanagement. Kontakt: Ulrike Kästner, Telefon: (0511) 532-6233, E-Mail: kaestner.ulrike@mh-hannover.de. **bb**

Entwickelt die Hochschulübergreifende Weiterbildung

Dorothee Leßmann-Willeke ist noch bis Ende des Jahres Mitarbeiterin der MHH-Stabsstelle Personalentwicklung. Sie hat Sozialpädagogik in Hannover und Supervision an der Universität Kassel studiert. Seit 1997 war sie mit einer halben Stelle für die Fort- und Weiterbildung der MHH sowie für die Führungskräfte-Entwicklung zuständig. Darüber hinaus konzipierte sie das Programm „Aktiv in der Lehre“ mit und begleitete die Pilotgruppe, die im Jahr 2005 startete. 2001 übernahm sie

mit einer weiteren halben Stelle die Koordination der Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HuW). Die HuW ergänzt die internen Programme der 16 Kooperationshochschulen – in Hannover beteiligen sich neben der MHH die Fachhochschule, die Leibniz Universität, die Hochschule für Musik und Theater und die Stiftung Tierärztliche Hochschule. Da



Dorothee Leßmann-Willeke

dieses Programm weiter ausgebaut werden soll, wird sich Dorothee Leßmann-Willeke ab Januar 2008 ausschließlich der HuW widmen. Im Jahr 2007 nahmen zirka 650 Teilnehmer an den Veranstaltungen teil.

Dorothee Leßmann-Willeke ist unter der Telefonnummer (0511) 532-6680 zu erreichen. **ina**

Warum bilden Sie sich fort?



Heike John, Station 79, Teilnehmerin des Workshops Spezielle Pflege in der Onkologie:

„Ich nehme am Workshop teil, weil gute Pflege gutes Fachwissen voraussetzt – und der medizinische Fortschritt in der Onkologie rasant ist. Darüber hinaus ist mir der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen über praktische Erfahrungen in der Pflege wichtig, der sich während einer

Fortbildung ergibt. Zudem erhalte ich hier ein Zertifikat über das, was ich praktisch erlangt habe.“



Ute Kohstall, Zentralapotheke, Teilnehmerin des Planspiels „Hospital akut“ – einem Kursus über Betriebswirtschaft im Krankenhaus:

„Ich bilde mich fort, weil ich so spielerisch ‚mehr Plan darüber bekomme‘, wie ein großes Krankenhaus läuft. Es ist für mich eine Auffrischung meiner Kenntnisse der Betriebswirtschaft, die ich während meiner Weiterbildung zur Fachapothekerin erwarb.“

Ulrich Schwenger, Mitarbeiter in den Forschungswerkstätten, Teilnehmer des Angebotes Yoga für Eltern und ihre Kinder:

„Mir und meiner achtjährigen Tochter hat der Kurs, organisiert im Rahmen des Audit familiengerechte Hochschule, gut gefallen. Ich bin ein regelmäßiger Fortbildungsteilnehmer und habe das Angebot beim Durchblättern entdeckt. Wenn ich nachmittags von der Arbeit komme, liegen oft noch andere Dinge an, die erledigt werden müssen. Deshalb verbringe ich im Alltag nicht so viel Zeit mit meinem Kind wie ich es mir wünschen würde. Das Miteinander im Yoga-Kurs war in dieser Hinsicht eine neue und schöne Erfahrung. Außerdem habe ich gemerkt, dass ich mich hinterher besser entspannen konnte – ich konnte besser abschalten und habe nicht mehr über meine Arbeit nachgedacht.“

Nicole Kempa, Diätassistentin in der MHH-Diätküche, Teilnehmerin der Outlook-Schulung:

„Die Essenspläne für die Patienten erhalten wir von der Ernährungsberatung seit einem Jahr per E-Mail. Früher haben wir diese Pläne mit der Rohrpost oder per Fax bekommen. Um besser mit dem E-Mail-Programm Outlook umgehen zu können, habe ich diese Fortbildung besucht. Ich habe viel Neues darüber erfahren, was das Programm alles kann, allerdings fehlte mir ein praktischer Teil: Wir haben nicht gemeinsam am Computer das Erlernete noch einmal vertieft.“



Stephan von Stieglitz, Mitarbeiter im Krankentransport auf Station 21, Teilnehmer beim Raucherentwöhnungsprogramm:

„Ich rauche seit 30 Jahren und habe noch nie so richtig damit aufgehört, zu Beginn des Kurses kam ich auf 20 Zigaretten pro Tag. Mit zunehmendem Alter – ich bin jetzt 43 – merke ich allerdings erste Gesundheitsbeeinträchtigungen. Ich erhoffe mir, es wirklich zu schaffen mit dem Rauchen aufzuhören. Dieses Fortbildungsangebot mit dem Schwerpunkt Gesundheitsförderung ist eine gute Sache.“



Dagmar Ratajczak, Schule für Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und operationstechnische Assistenz, Teilnehmerin des Sprachkurses „English Refresher Course I“:

„Ich bilde mich fort, um etwas für mich zu tun und zu lernen. Aber auch, weil ich in der MHH ab und zu Englisch spreche – etwa, wenn ich mit fremdsprachigen Menschen telefoniere oder, wenn unsere Schule innerhalb unseres Austauschprogramms Besuch von Pflegekräften aus der Türkei bekommt. Darüber hinaus begegne ich immer häufiger Fremdsprachigen auf dem Gelände der MHH.“



Facetten des Vorankommens

Sie wollen sich beruflich weiterentwickeln? Rund 100 Kurse für das Hochschulpersonal finden sich im 38. Fort- und Weiterbildungsprogramm der MHH. Hier eine kleine Auswahl:

Weiterbildung für Führungskräfte

Das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm gibt es seit 1996 in der MHH. Es wird in Zusammenarbeit mit der Beratungsgesellschaft Schwabe Kommunikation und Management durchgeführt. Der Kurs dauert elf Monate und ist für MHH-Beschäftigte bestimmt, die bereits Personalverantwortung haben. In Blockveranstaltungen setzen sich höchstens vierzehn Teilnehmer mit ihrer Führungsrolle auseinander. Zentrale Themen sind – neben einem von den Führungskräften entwickelten, ab-

teilungsbezogenen Praxisprojekt – beispielsweise Kommunikation, Konflikt- und Veränderungsmanagement sowie die Steuerung von Gruppenprozessen. Langfristiges Ziel der Personalentwicklung ist es, dass alle Führungskräfte dieses Programm absolvieren.

Der Klassiker

Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche: Sie gehören zu einer guten Kommunikation dazu. Hier im Gespräch: Ralph Wyrwoll und Helga Baumann.



Für neue Lehrkonzepte

Das Programm „Aktiv in der Lehre“ richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre didaktischen Fähigkeiten weiterentwickeln möchten. Erfahrene Experten bieten den Teilnehmern neben der Möglichkeit, zu trainieren, wie sie interessanter und abwechslungsreicher unterrichten. So können sie zeitnah austesten, was sich im Lehr-Alltag umsetzen lässt und bewährt. Außerdem werden ihnen neue Lernmethoden vermittelt wie beispielsweise das

E-Learning und problemorientiertes Lernen: Das Lernen in Kleingruppen anhand konkreter Fallbeispiele. Die Weiterbildung ist auf ein Jahr angelegt. Kursteilnehmer müssen einen Eigenbetrag zahlen. Eine Informationsveranstaltung zum nächsten Kurs „Aktiv in der Lehre“ findet am 14. Februar 2008 im Haus G in der 18. Etage von 15.30 bis 17 Uhr statt. Anmeldung unter Telefon 532-4682/6286 oder E-Mail bock.von.wuelfingen.christiane@mh-hannover.de

Der Knüller

Gelungener Webauftritt dank Typo 3

Seit September 2005 realisiert die MHH ihren Webauftritt mit dem Content-Management-System (CMS) Typo 3. Um mit diesem Programm umgehen zu können, müssen die Internetbeauftragten der jeweiligen Bereiche geschult werden. Die Neue „Einführung in das Arbeiten mit dem Content-Management-System (CMS) Typo 3“ – so heißt die erstmals im November 2007 angebotene Fortbildung von MHH-Mitarbeiterin Vera Stöbener aus dem Webmaster-Team. Mit diesem Einführungskurs für maximal zehn Personen sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Lage versetzt werden, die Möglichkeiten von Typo 3 zu nutzen, um den Webauftritt ihres Bereiches gestalten zu können – vom Einloggen ins System bis zum Hochladen der Dateien. Weiterhin steht das Webmaster-Team auch für Einzelschulungen und Beratungen zur Verfügung. Anfragen unter Telefon: (0511) 532-2550.

Die Neue



Fit fürs Internet: Typo 3 verhilft zu einem guten Webauftritt.



Besser Lehren: Studienbetrieb im MHH-Hörsaal.



Lernen spielend: Carmen Pöhler, Ute Kohstall, Kerstin Bugow (sitzend, von links) und Gerhild Rosendorf, Ute Reinhold-Wolter, Dr. Dr. Daniel Wichelhaus, Britta Meeder (stehend, von links).

Planspiel „Hospital akut“

Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Cashflow – diese und andere betriebswirtschaftlichen Begriffe bringt Dr. Dr. Daniel Wichelhaus von der Abteilung Unternehmensentwicklung den Teilnehmerinnen und -teilnehmer des Kurses „Hospital akut“ nahe. Dabei bedient er sich eines Spiels, bei dem die Lernwilligen monetäre Spielsteine weiterrücken – von der Aufnahme über die Station zum Operationsaal, weiter zur Intensivstation und zurück über die Station zur Entlassung. Dabei

werden die betriebswirtschaftlichen Abläufe innerhalb eines Krankenhauses offen gelegt. „Wer erwartet vom Krankenhaus welche Leistung, wer zahlt dafür und wie können Kosten und Prozesse optimiert werden?“ so heißen die zentralen Fragen des von der Unternehmensberatung BTI GmbH gemeinsam mit Dr. Dr. Wichelhaus entwickelten Spieles. Dieser eintägige Kursus ist konzipiert für Führungskräfte und Ärzte, Pflegepersonal und Verwaltungsangestellte.



Pflegerische Maßnahmen zur Sturzprophylaxe

Bewegungs- und Sehbeeinträchtigungen, ein hohes Alter aber auch Medikamente und falsches Schuhwerk können Patienten instabil machen. Je mehr dieser Faktoren zusammenkommen, umso höher ist das Risiko, dass sie hinfallen. Wie können Pflegendes helfen, Stürze von Patientinnen und Patienten zu vermeiden? Auf diese Frage gibt Diplom-Pflegewirtin Christiane Knecht als externe Referentin im Kurs „Pflegerische Maß-

Christiane Knecht: Die externe Kursleiterin erklärt die neuesten Standards der Sturzprophylaxe.

Kompakt-Training: Office-Programme

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur über Teilkennnisse im Office-Bereich verfügen, künftig aber mit mehreren Office-Programmen arbeiten werden, bieten EDV-Dozentinnen und Dozenten der Fort- und Weiterbildung ein Kompakt-Training an:

Über einen Zeitraum von rund zehn Monaten können sich die Lernwilligen die gesamte Office-Software aneignen. Der Abschluss ist ein Test von der Industrie- und Handelskammer (IHK). Bei erfolgreichem Bestehen erhalten sie ein Zertifikat, das deutschlandweit anerkannt ist. In dem Kurs geht es um EDV-Grundlagen, um die Programme Windows, Word, Excel, Access und Powerpoint sowie um die Nutzung des Internet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten eine Einführung in die einzelnen Trainingsbausteine im EDV-Raum der Fort- und Weiterbildung in der MTA-Schule. Anschließend erarbeiten sie sich die Inhalte mit einer Lern-CD am Arbeitsplatz oder zu Hause.



Bernward Engelke: Er hält eine EDV-Vorlesung.

Die Pflegeleichte

Antworten. Sie informiert interessierte Kranken- und Kinderkrankenpflegekräfte, diskutiert mit ihnen und entwickelt pragmatische Strategien zur Umsetzung von Sturzprophylaxe im pflegerischen Alltag. Da es keine Patentlösung gibt, müssen geeignete pflegerische Maßnahmen individuell und gemeinsam mit den Patienten abgestimmt werden – unter Einbezug ihrer Fähigkeiten. Als theoretische Grundlage für das Seminar dient der nationale Expertenstandard Sturzprophylaxe in der Pflege des Deutschen Netzwerkes für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP).

Rein in die MHH – rauf auf

Es sind unterschiedliche Menschen aus verschiedenen Berufsgruppen, aber eines haben sie gemeinsam:



Bernhard Brüggens, Mitarbeiter der Stabsstelle Geschäftsführung Krankenpflege

Vom Krankenpfleger zum Controller

„Lebenslanges Lernen lebe ich, damit fallen viele Entscheidungen leichter“, sagt Bernhard Brüggens, seit Anfang 2007 Mitarbeiter der Stabsstelle Geschäftsführung Krankenpflege und zuständig für das Controlling in der Pflege. Der 43-jährige gelernte Krankenpfleger bildet sich schon immer konsequent weiter, besonders interessierte ihn die Intensivpflege. An die MHH kam er 1990 – sein Ziel war es, die Fachweiterbildung für Intensiv- und Anästhesiepflege zu absolvieren – und Medizin der Maximalversorgung zu erfahren. Nach der Weiterbildung war er von 1993 bis 1999 auf den Intensivstationen 71 bis 73 tätig.

Mitte der neunziger Jahre begann er, sich mit dem Personalentwicklungskonzept auseinander zu setzen und entdeckte die Führungsaufgaben für sich. 1999 nahm er am Förderkreis für Führungskräfte teil. Im Jahr 2000 wurde er stellvertretende Stationsleitung auf der 12B, der Intensivstation der Viszeral- und Transplantationschirurgie.

Dann absolvierte er die berufsbegleitende externe Weiterbildung zur Führungskraft für Leitungsaufgaben in der Pflege – und übernahm die pflegerische Leitung der Zentralen Notaufnahme (ZNA) der MHH. Währenddessen war er maßgeblich an der Neukonzeption der ZNA beteiligt. Seit 2006 gibt es dort ein neues Betriebskonzept.

Brüggens systemischer Blick auf die gesamte MHH blieb der Geschäftsführung Krankenpflege nicht verborgen. Anfang 2006 beauftragte ihn Iris Meyenburg-Altewarg, die Wirtschaftlichkeit der Logistik auf den Stationen 17, 21 und 46 zu prüfen. Seine Arbeit muss überzeugt haben. Wenig später bekam er das Angebot, das Controlling der Geschäftsführung Krankenpflege zu übernehmen. Und seit März 2007 studiert er berufsbegleitend Pflegemanagement an der Fachhochschule Osnabrück. „Ich muss noch viel über Betriebswirtschaft und Krankenhaus-Management lernen“, sagt er. Aber dieser Herausforderung stellt er sich gerne. **ina**

Mit Mut und Glück quer eingestiegen

„Trau Dich“, sagte Marion Wickbold zu sich, als sie ihre Bewerbungsmappe bei der Fort- und Weiterbildung der MHH abgab – für den Kurs „Sekretariatsmanagement für Quereinsteiger“. Sie hatte Erfolg, ergatterte einen der 13 Plätze und lernte von April bis Dezember 2006 unter anderem Büromanagement, Englisch und die Anwendung der Office-Programme.

Marion Wickbold arbeitete seit 2004 halbtags in der Abteilung Aufbereitung MHH. Dann entschloss sie sich für die berufsbegleitende Fortbildung zur Sekretärin. „Über die Zustimmung meines Chefs Helmut Schäfer bin ich heute noch froh“, sagt sie. Sie nahm am Blockunterricht teil, absolvierte zwei zweiwöchige Praktika – beispielsweise in der Anmeldung des Hörzentrums – und lernte abends zu Hause. Ihr Motto „Wer nicht wagt, der nicht gewinnt“ bewährte sich: Sie arbeitete im Sommer 2006 drei Monate im Büro bei Professor Dr. Hans-Jürgen Hedrich, Leiter des Zentralen Tierlabors, um eine erkrankte Kollegin

zu vertreten. Im Dezember 2006 bestand sie die Abschlussprüfung. Anschließend erhielt sie eine Stelle als Sekretärin bei Professor Dr. Christopher Baum, Leiter der Abteilung Experimentelle Hämatologie. Seitdem organisiert sie 35 Stunden wöchentlich das Sekretariat für die Abteilung, in der sich 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erforschung der Leukämie und der regenerativen Medizin widmen. Die Arbeiten werden überwiegend durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert. Die Mischung aus nationalen und internationalen Mitarbeitern – beispielsweise aus Österreich, Amerika, Russland, Niederlande und China – macht das Arbeitsumfeld für sie sehr interessant. „Ich erhalte täglich mehr Kenntnisse im fachlichen und sprachlichen Bereich und wachse mit meinen Aufgaben“, sagt sie voller Überzeugung. Noch befindet sich die Abteilung im Transplantationsforschungszentrum. Mit Spannung wartet Marion Wickbold auf den Umzug ins neue Hans-Borst-Zentrum im Frühjahr 2008. **bb**



Marion Wickbold bildete sich in der MHH zur Sekretärin weiter

die Karriereleiter

Mit Hilfe von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und beruflichem Ehrgeiz „klettern“ sie nach oben



Bärbel Sturm: Von der Krankenschwester zur Veränderungsmanagerin

Vom Winde verwandelt

„Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.“ Dieses Sprichwort ist Bärbel Sturms Leitspruch. Und so lebt sie: Zunächst schloss die Krankenschwester in Peine eine Fortbildung zur Fachkrankenschwester in der Intensivpflege ab, stellvertretend leitete sie die dortige unfallchirurgische Station und die chirurgische Intensivstation. Dann wurde Bärbel Sturm Lehrerin für Pflegeberufe in der dortigen Krankenpflegeschule und im Schulzentrum für Krankenpfleger der Landeshauptstadt Hannover. 1991 kam sie an die MHH und baute die Abteilung Fort- und Weiterbildung in der Krankenpflege auf. Von 1993 bis 1995 stellte sie mit den Pflegedienstleitungen der MHH ein Personalentwicklungskonzept für die Krankenpflege. Die Personalentwicklerin war Mitte der neunziger Jahre an der Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes des Landes Niedersachsen beteiligt. Berufsbegleitend lernte sie, Supervisorin und Systemberaterin zu sein und anschlie-

ßend studierte sie Pflegemanagement – ihr Abschluss 1999: FH-Diplom Pflegewirtin. Von 2003 bis 2004 absolvierte sie eine Fortbildung zur Prozessberaterin des Landes Niedersachsen. Dann leitete sie bis 2006 in der MHH die Stabsstelle der Geschäftsführung Krankenpflege und seitdem ist sie dort Veränderungsmanagerin. Bärbel Sturm bietet Unterstützung bei Veränderungsprozessen, Coaching und individuelle Karriereplanung für Führungskräfte sowie Förderkreise für zukünftige Führungskräfte an. Zudem konzipiert und leitet sie Veranstaltungen, hält Vorträge und begleitet Fusionsprojekte – beispielsweise die Integration der 100 Pflegekräfte aus der Frauenklinik des Oststadtkrankenhauses in die MHH. „Es lohnt sich immer und macht mir Spaß, Strukturen und Prozesse mit anderen zu gestalten und zu optimieren“, sagt sie. Ihr Anspruch an sich als Trainerin und Beraterin: „Ich möchte Menschen und Institutionen dazu motivieren, ihre Visionen und Ziele zu finden und sie bei der Umsetzung unterstützen.“ **bb**

Student, Firmenbesitzer, Manager

Der Mann hat Visionen – und den Willen, sie umzusetzen: „Ich möchte die MHH-Klinik für Herz-, Thorax-, Transplantations- und Gefäßchirurgie zum attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland machen“, sagt Dr. Tobias Schilling, Klinikmanager der Abteilung.

Im Jahr 1998 war er fast mit seinem Medizinstudium an der MHH fertig und hatte Teile seiner Doktorarbeit publiziert. „Ich wollte mein PJ aber nicht mit schlecht bezahlten Aushilfsjobs finanzieren und suchte eine lukrativere Finanzquelle“, sagt Dr. Schilling. Es war die Zeit der New Economy. Zusammen mit einem Freund gründete er eine Firma, die Internetseiten herstellte. Das Geschäft lief, das Geld floss – an einen Ausstieg war nicht zu denken. Erst, als der Markt im Jahr 2002 zusammenbrach, besann sich der Jungunternehmer auf sein ursprüngliches Vorhaben. Er frische seine Kontakte zu Professor Dr. Axel Haverich, dem Leiter der HTTG-Chirurgie, auf, schrieb seine Doktorarbeit und absolvierte sein PJ. Dann begann er als Assistenzarzt in der HTTG-Chirurgie.

Den „unternehmerischen Kopf“ hatte sich sein Chef gemerkt. Immerhin hatte Dr. Schilling eine Firma mit 17 Mitarbeitern in die schwarzen Zahlen geführt.

Nach knapp einem Jahr in der Position des Klinikmanagers zieht Dr. Schilling sein Fazit: Er wollte als junger Manager nicht den Fehler machen, sofort gravierende Veränderungen einzuläuten. Nach einer ausführlichen Bedarfsanalyse setzt er nun Veränderungen im Sinne der Beschäftigten um, Beispiele sind Investitionen wie die neuen EKG-Monitore auf den herzchirurgischen Normalstationen und eine nachhaltige Ressourcen- und Personalplanung. „Ich möchte keinen großenwahnigen oder willkürlichen Eindruck erwecken“, sagt er. Seine Arbeit – von der Positionierung der Marke HTTG bis zur Personaleinstellung – macht ihm Spaß. Sein Motto: „Bei mir steht das Personal im Mittelpunkt. Wenn die Mitarbeiter optimale Arbeitsbedingungen vorfinden, geht es den Patienten automatisch gut.“ Der Mann hat eben Visionen. **ina**



Dr. Tobias Schilling von der Klinik für Herz-, Thorax-, Transplantations- und Gefäßchirurgie