



Kommunale in Kauflaune

Immer mehr öffentliche Krankenhäuser bieten bei Klinikverkäufen mit. Zurzeit haben sie gute Chancen – gerade weil sie kommunal sind.

Woran Kliniken gute Berater erkennen

Viele Krankenhäuser sind unzufrieden mit ihren Personalberatungen. Das muss nicht sein, meinen Georg von Mandelsloh und Jochen Brusberg nach 72 Interviews mit Klinikchefs und Personalern.

Lediglich 20 Prozent aller Klinikvertreter bewerten ihre Personalberater als „sehr gut“, 41 Prozent beurteilen die Zusammenarbeit und die Kandidatenauswahl als „mittelmäßig“. Dies haben Georg von Mandelsloh und Jochen Brusberg durch Interviews mit 72 Geschäftsführern, Verwaltungs- und Personalleitern herausgefunden. „Durchschnittlich nur die Hälfte der Auftraggeber erhalten die Standards, die laut Bundesverband Deutscher Unternehmensberater zu ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung gehören“, so das Resümee der beiden Personalberater.

Wichtig: ständiger Statusbericht

„Das enttäuschende Ergebnis lässt sich zum Teil damit erklären, dass es zu viele Personalberatungen gibt. Da kämpft mancher ums Überleben und macht unter Druck auch mal Versprechen, die er nicht einhalten kann“, sagt Georg von Mandelsloh. Der Berater beobachtet heute Gepflogenheiten, die früher unüblich waren: So kommt es vor, dass Berater ein Projekt beenden, wenn sie eine bestimmte Stundenzahl abgearbeitet haben; einige gehen auch indiskret mit den Unterlagen ihrer Kandidaten um: Sie geben Auftraggebern Namen und Lebensläufe preis, ohne dies vorher mit den Betroffenen abzusprechen. Die Unzufriedenheit entsteht bei den Kliniken aber auch, weil sie mit dieser Dienstleistung noch nicht so viel Erfahrung gesammelt haben. Während Personalberater in der Industrie seit 1950 üblich sind, haben sie in den Krankenhäusern erst um die Jahrtausendwende

Setzen auf qualitative Befragungen: Georg von Mandelsloh (li.) und Jochen Brusberg. Nach Stationen bei Egon Zehnder und Heidrick and Struggles haben sie sich nun auf den Gesundheitsmarkt spezialisiert.



Einzug gehalten. Klinikchefs wissen deshalb oft nicht, was sie von einer Personalberatung erwarten können.

Zum Standard zählt, dass die Beratung über ihre Suchstrategie informiert und alle zwei Wochen einen Statusbericht abliefern, aus dem auch Gründe für eventuelle Absagen von Kandidaten hervorgehen. Es kann extrem hilfreich sein, wenn eine Klinik erfährt, was genau eine Ärztin davon abgehalten hat, ihr Angebot in Erwägung zu ziehen. „Die Krankenhauslei-

tung kann darauf reagieren, indem sie intern bestimmte Dinge verändert“, sagt Brusberg. Er rät außerdem, streng auf Off-Limits-Regeln zu achten – sprich, die eigenen Beschäftigten müssen für den Berater nach Auslaufen des Auftrags tabu sein. „Gelegentlich gibt es Schlingel, die ihre Einblicke in die Personalsituation eines Krankenhauses für nachfolgende Kunden nutzen. Das zeigt einmal mehr, wie wichtig es ist, vor dem Engagement die Vertrauensfrage zu stellen.“ ■

Kirsten Gaede

Foto: v. Mandelsloh Brusberg

Auszüge aus der Checkliste*

- > Würden Sie sich selbst von dem Berater als Kandidat gern ansprechen und interviewen lassen?
- > Hat Sie der Berater mit Angaben zu Suchmethodik überzeugt?
- > Verpflichtet sich der Berater zu regelmäßigen Reportings?
- > Erstellt der Berater ein eigenes Positionsprofil, das die Position und Ihr Haus optimal darstellt?
- > Ist das Honorarmodell transparent?
- > Wird eine Off-Limits-Regel angeboten?
- > Werden vertrauliche Berichte zugesagt?
- > Werden Angaben zur Zeitachse der Suche gemacht?
- > Halten Sie Ihren Berater für kompetent, bei Bedarf in Vertragsverhandlungen zu moderieren?

*Weiteres unter www.mandelsloh-brusberg.com