



Unterstützen. Beraten. Gestalten.

KARIN BURTSCHER,
LEITUNG VP

Frau Burtscher, Sie bringen viele Jahre Erfahrung im Personalwesen von Kliniken mit. Was waren Ihre bisherigen beruflichen Stationen?

Im Personalwesen angefangen habe ich im Olgahospital in Stuttgart. Danach war ich knapp 20 Jahre Sachgebietsleiterin bei den SLK-Kliniken Heilbronn. 2008 übernahm ich die Leitung der personalwirtschaftlichen Entwicklung bei den Kreis-kliniken Reutlingen, bevor ich 2010 als Personaldirektorin an das Schwarzwald Baar Klinikum in Villingen-Schwenningen wechselte. Seit 1. April bin ich nun in Ingolstadt.

Was reizt Sie an der Personalarbeit?

Das Besondere ist die Nähe zu den Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Abteilungen und Ebenen sowie zu den Führungskräften. Die Personalabteilung kann

die Kolleginnen und Kollegen unmittelbar bei ihren Anliegen unterstützen, damit sie bestmöglich und motiviert arbeiten können.

Gibt es einen bestimmten Grund, warum Sie sich für die Gesundheitsbranche entschieden haben?

Die Personalarbeit in einem Krankenhaus ist anspruchsvoll und abwechslungsreich. Hier arbeiten ganz unterschiedliche Berufsgruppen zusammen, die sich tagtäglich für das Wohl von Patientinnen und Patienten einsetzen. Als Personaler in Kliniken können wir einen gesellschaftlichen Beitrag zur Arbeit der patientennahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten. Das empfinde ich als sinnstiftend.

Was werden Ihre Hauptaufgaben hier im Klinikum sein?

Zu meinen zentralen Aufgaben gehören die

Karin Burtscher leitet seit 1. April die Personalabteilung des Klinikums. Die 55-Jährige bringt mehr als 30 Jahre Erfahrung im Personalwesen von Kliniken mit nach Ingolstadt. Die Redaktion der INtravenös hat mit Karin Burtscher gesprochen, um die neue Personalleiterin kennenzulernen und nach ihren Plänen und Vorstellungen für ihre neue Aufgabe zu fragen.

strategische Planung und die Umsetzung von Maßnahmen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden und zu gewinnen. In meiner Funktion als Personalleiterin berate und unterstütze ich außerdem die Geschäftsführung und die Führungskräfte bei personellen, organisatorischen und arbeitsrechtlichen Themen. Wichtig ist für mich dabei auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Mitarbeiterbindung – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein wichtiges Thema. Was ist aus Ihrer Sicht zentral, um Mitarbeiter zu binden?

So bedeutend es auch ist, neue Fachkräfte für das Klinikum zu gewinnen, so wichtig ist es, die im Blick zu behalten, die bereits für unsere Patientinnen und Patienten im Einsatz sind. Deshalb braucht es ein nachhaltiges Personalmanagement, das auf Elementen wie planbaren und verlässlichen Arbeitszeiten, guten Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie Karriereperspektiven basiert.

Worauf legen Sie bei der Personalentwicklung das größte Augenmerk?

Mir sind die Rahmenbedingungen zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen sehr wichtig. Dazu gehört die enge Zusammenarbeit zwischen den Führungskräften und der Personalabteilung, ebenso wie die Einbindung der Gesundheitsakademie. Mein Ziel ist es, die Aus- und Weiterbildungsqualität im Klinikum zu erhalten und zu erhöhen sowie die Fach- und Führungskräftequalifizierung voranzutreiben.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen im Klinikum Ingolstadt?

Die Mitarbeiterbindung und -gewinnung, die Attraktivität als Arbeitgeber und das Personalmarketing stellen derzeit in jedem Krankenhaus eine große Herausforderung dar, so auch in Ingolstadt. Insbesondere beim Thema Arbeitszei-



ten hat das Klinikum Ingolstadt mit der neuen Betriebsvereinbarung bereits eine wichtige Weiche gestellt. In den kommenden Monaten kommt es darauf an, diese auszugestalten. Denn planbare und verlässliche Dienstzeiten sind sehr wichtig, damit die Kolleginnen und Kollegen gern hier arbeiten. Ich habe mich in den vergangenen Jahren unter anderem intensiv mit Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeiten beschäftigt. Mit diesem Wissen will ich die Kolleginnen und Kollegen bei der Ausgestaltung und praktischen Umsetzung der neuen Betriebsvereinbarung unterstützen.

„Es ist anspruchsvoll und abwechslungsreich.“

KARIN BURTSCHER

Was macht für Sie ein modernes Personalmanagement aus?

Maßgeblich ist die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung, den Führungskräften und der Personalabteilung. Dabei ist die Personalabteilung ein beratendes und

unterstützendes Organ. Wir helfen den Kolleginnen und Kollegen dabei, ihre Rolle und ihre Aufgaben in den Abteilungen oder Stationen bestmöglich erfüllen zu können, schlagen geeignete Maßnahmen vor oder bereiten Informationen pragmatisch auf.

Als Personaler haben Sie mit vielen und ganz unterschiedlichen Menschen zu tun. Welche Erfahrungen haben Sie mitgenommen?

Eine offene Begegnung zwischen Menschen kann helfen, aufrichtiges Interesse füreinander zu entwickeln. So können wir auf Augenhöhe in Kontakt kommen. Oft entstehen dadurch wertschätzende Beziehungen, die tragfähig sind und ein posi-

ves Klima untereinander ermöglichen. Als Personaler ist es zudem besonders wichtig, zuhören zu können, kommunikationsfähig und empathisch gegenüber seinen Mitmenschen zu sein.

Wie wichtig ist für ein Unternehmen aus Ihrer Sicht ein Leitbild?

Unternehmenswerte, die im Leitbild verankert sind, sind von großer Bedeutung. Sie ermöglichen uns eine persönliche Identifikation mit unserem Arbeitgeber und zeigen nach außen, wer wir sind und für was wir stehen. Das ist sowohl für die Mitarbeiterbindung als auch für die Gewinnung zentral. Gerade bei Leitbildwerten ist es besonders wichtig, dass sie nicht nur Theorie sind, sondern von den Mitarbeitern wirklich mitgetragen und mit Überzeugung gelebt werden. Der aktuelle Leitbildprozess gibt jetzt allen Mitarbeitenden die Chance, das Klinikum aktiv mitzugestalten. Und wenn nötig, neu und auf die Bedürfnisse der heutigen Belegschaft auszurichten. Ich bin sehr gespannt auf den Prozess und auf das Ergebnis.

Sie sind Heilbronnerin. Ist Ihnen der Umzug nach Ingolstadt schwergefallen?

Nein, überhaupt nicht. Zwischen Ingolstadt und meinen bisherigen Wohnorten in Baden-Württemberg gibt es viele Schnittpunkte. So zum Beispiel die Donau, die im Schwarzwald entspringt und dort als kleines Rinnsal fließt. In Ingolstadt erlebe ich sie als großen Fluss. Oder Neckarsulm: Wie Ingolstadt eine Audi-Autostadt. Ich sehe in Ingolstadt viele Autos mit Heilbronner-Kennzeichen, da falle ich quasi gar nicht auf. Im Vergleich zum Schwarzwald hat Ingolstadt schon fast ein bisschen Großstadt-Flair, auf das ich mich jetzt freue. Außerdem kann man hier schöne Radtouren machen, wandern und im Winter Ski fahren, denn die Alpen sind auch nicht weit. Ich fühle mich schon jetzt sehr wohl in Ingolstadt. ■