
Volume 5 / Issue 1 2003 (German) - Management

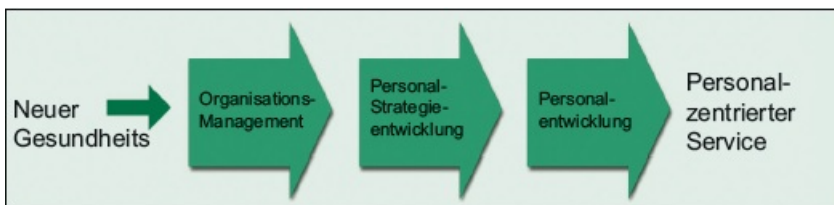
Amt Für Gesundheitsmanagement



Mit dem Amt für Gesundheitsmanagement wurde im Juni 1997 ein neuer Weg beschritten. Vom Gesundheitsminister eingerichtet und vom Ministerium für Gesundheit und Jugend finanziert, basiert es auf der Grundlage eines Management-Entwicklungsplans für Gesundheits- und Sozialdienste aus dem Jahre 1996.

Dieses Amt soll hauptsächlich die Beauftragung eines Managements und die Organisation von Entwicklungsprogrammen im Interesse von Arbeitgebern im Gesundheits- und Sozialdienst erleichtern. Es räumt aber Arbeitgebern die Hauptverantwortlichkeit für Management- und Organisationsentwicklung ein. Das Amt greift nur dann ein, wenn eine Lücke bei der Bereitstellung von Leistungen sichtbar ist oder wenn ein Programm besser innerhalb der Gesundheitsdienste als innerhalb einzelner Organisationen durchgeführt wird.

Die Aufgabe des Amtes für Gesundheitsmanagement hat sich in den fünf Jahren seines Bestehens weiterentwickelt. Zunächst griff es nur Prioritäten des Management-Entwicklungsplans auf. Das Amt selbst enthüllte weiteren Entwicklungsbedarf, der im System nicht vorgesehen war. Es war offensichtlich, dass Manager des Systems leicht zugängliche Ressourcen wollten und brauchten, um damit ihre Weiterentwicklung als Manager zu stärken. Dies führte zur Identifikation von Management-Kompetenzen und Diagnosewerkzeugen, Richtlinien zur Vorbereitung von Interviews, elektronischen Lernprogrammen und Diskussionspapieren. Andere Initiativen des Amtes waren beispielsweise Personalentwicklungsprogramme, Managementvielfalt und Training von Führungspersonal.



Das Amt beantwortet auch Anfragen der Dienstleister. Diese Anfragen beziehen sich auf Managemententwicklungsprogramme für bestimmte Berufsgruppen.

Arbeitsweise

Beratende Leitungskomitees für die geplanten Initiativen bestehen aus Personal dieses Amtes. Wenn Kunden das Amt um Hilfe bitten, arbeitet das Amt mit ihnen bei der Erkennung von Problemen zusammen und schlägt angemessene Lösungen vor. Ein wichtiger Teil der Philosophie des Amtes für Gesundheitsmanagement ist die Weiterentwicklung des Personals im Gesundheitsbereich. Denn das Wissen und die Erfahrung des Amtes für Gesundheitsmanagement soll im gesamten System weitergegeben werden.

In der Zukunft wird sich sein Aufgabenbereich erweitern, besonders weil es seine Verantwortung bei der Führung einer Organisationsentwicklung im Gesundheitswesen Ernst nimmt. Die Aufgabe des Amtes wird hauptsächlich darin bestehen, die Entwicklung zu leiten, den Fortschritt zu bewerten und einen Qualitätsstandard zu gewährleisten. Seine Rolle kann gut mit einer Vorhut verglichen werden, die nach vorne schaut, nach hinten an die Dienstleister berichtet und sie damit in die Lage versetzt, sich je nach Zukunftsaussichten zu ändern und weiterzuentwickeln. Eine Führungsrolle wird stärker betont als die Anpassung an gegenwärtige Bedürfnisse.

Das Amt hat absichtlich nur eine kleine Belegschaft. Denn es appelliert an die Gesundheitsdienstleister, sich an Projekten zu beteiligen, Lenkungsausschüsse und Entwicklungsprogramme zu bilden.

© For personal and private use only. Reproduction must be permitted by the copyright holder. Email to copyright@mindbyte.eu.

Das hat einen zweifachen Nutzen; das Amt ist im permanenten Kontakt mit den Bedürfnissen und Fragen der Dienstleistungsmanager und es bietet sich die Möglichkeit für Gesundheitsmanager über Entwicklungsfragen des Amtes als solches nachzudenken. Das Ziel ist, klein zu bleiben und Initiativen auf das einzuführende System zu übertragen, nachdem diese vom Amt überprüft wurden.

Aktivitäten des Amtes

Die Arbeit des Amtes kann in drei Hauptaktivitäten - Personal, Management und Organisationsentwicklung – unterteilt werden.

Personalentwicklung

Dem Amt ist es wichtig, Managern im gesamten Gesundheitswesen Werkzeuge und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, damit diese ihr Managementwissen und ihre Kompetenzen weiterentwickeln können. Hauptsächlich soll durch die Arbeit des Amtes Managern ihre Verantwortlichkeit gegenüber sich selbst und ihrem Personal bewusst gemacht werden, damit auf der gegenwärtigen Basis aufgebaut werden kann. Hauptaufgaben auf diesem Gebiet sind:

- Personalentwicklungs-Planung
- Entwicklung eines Online-Wissenszentrums und Website
- Elektronisches Lernprogramm
- Identifikation von Managementkompetenzen
- Mentorprogramme
- Rundschreiben und Management- Richtlinien

Managemententwicklung Diese Arbeit besteht aus:

- Leitungs-Programmen
- Entwicklungsprogrammen für Topmanager und erfahrene Manager
- Managemententwicklungs-Programmen für bestimmte Gruppen
- Qualifizierten Kursen
- Vorträgen

Organisationsentwicklung Die Aufgaben des Amtes wurden in der neuen Gesundheitsstrategie von 2001 erweitert und beinhalten sowohl eine Organisations- als auch Managemententwicklung. Die bestehende Organisationsentwicklungsarbeit des Amtes beinhaltet:

- Managementvielfalt und gleiche Möglichkeiten
- Förderung der Ärzte im Management
- Unterstützung eines Organisationsentwicklungs- Netzwerkes
- Forschungsaufträge zu „Best-Practice" im Management
- Förderung von Patienten-Partnerschafts- Initiativen
- Mittelpunkt bei der Organisationsentwicklung

Website

Die Internetseite des Amtes enthält eine Sammlung neuester Nachrichten aus dem Gesundheitsmanagement, einen Veranstaltungskalender der OHM, Rundschreiben, Jahresberichte und veröffentlichte Dokumente, Referate und Materialien von Veranstaltungen des Amtes. Sie umfasst auch ein Wissensforum zu Personal-, Management- und Organisationsentwicklung. [www. Officeforhealthmanagement.ie](http://www.Officeforhealthmanagement.ie)

Published on : Sat, 1 Jan 2005