



DREI FRAGEN AN DIE BBT-GRUPPE

Im Format „Drei Fragen an ...“ spricht Dr. Hartmut Mueller, Partner der Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH, regelmäßig mit wichtigen Entscheidern aus der Healthcare-Branche. Immer abwechslungsreich, informativ und jenseits der Tellerränder.

Heute im Gespräch: **die BBT-Gruppe**. Die BBT-Gruppe ist mit rund 80 Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, über 11.000 Mitarbeitenden und ca. 800 Auszubildenden einer der großen christlichen Träger von Krankenhäusern und Sozialeinrichtungen in Deutschland.



ROCHUS MUMMERT
HEALTHCARE CONSULTING

Digitalisierung

Herr Korn-Fourcade, die Digitalisierung ist auch im Gesundheitssektor angekommen und erhält besonders im Rahmen der aktuellen Entwicklungen durch die Corona-Krise eine ganz neue Bedeutung. Wie digital ist die BBT-Gruppe?

Digitalisierung – da sind wir mittendrin. Betrachtet man die neuesten Entwicklungen in der Healthcare-Branche, die durch die Corona-Krise auch noch einmal wesentlich stärker vorangetrieben werden, sind wir über unseren aktuellen Digitalisierungsgrad sehr dankbar. Wir haben bereits an unsere Zentrale in Koblenz angedockt und einen konzerneigenen Service-Dienst mit einem gemeinsamen Rechenzentrum in Bad Mergentheim in Baden-Württemberg implementiert. Alle Häuser der BBT-Gruppe sind nun in einem großen IT-System vereint.

Unsere größte Betriebsstätte – den Marienhof – haben wir vergangenes Jahr vom „Scheitel bis zur Sohle“ mit WLAN ausgestattet. Im nächsten Schritt versuchen wir nun, mobile Visiten einzuführen. Damit verbunden ist auch eine Umstellung auf Tablets. Wir experimentieren aktuell in unserer großen HNO-Fachabteilung mit Künstlicher Intelligenz und sogenannten Entscheidungsunterstützungssystemen, die beispielsweise einer Medizinischen Fachangestellten in der Notaufnahme oder einem Stationsarzt auf Basis von Krankheitsbildern und Informationen, die wir über die Patienten gesammelt haben, bestimmte Handlungswege vorschlagen.

Migration & Integration

Ein Aspekt, welcher häufig außer Acht gelassen wird, ist die Integration ausländischer Fachkräfte in das europäische Sprach- und Wertesystem. Bieten Sie Schulungen an, mit dessen Hilfe Sie die Integration der ausländischen Fachkräfte auf allen relevanten Ebenen fördern?

Ja, wir haben sowohl sprachliche als auch interkulturelle Schulungen in unser Onboarding-Prozess integriert. Die meis-

ten ausländischen Assistenzärzte bringen bereits gültige Sprachzertifikate mit. Viele hospitieren auch vorab im Klinikum. Dadurch erhalten wir einen ersten persönlichen Eindruck. Sehr wichtig ist hierbei die Unterscheidung zwischen chirurgischen und konservativen Disziplinen. Überall dort, wo wir eher in die „sprechende Medizin“ gehen – z. B. in der Neurologie – haben wir hohe Eingangskontrollen. Sind Bewerber dabei, die unseren Anforderungen nicht genügen, schicken wir diese vor Einstellung noch einmal zu entsprechenden Sprachschulungen. In Disziplinen, bei denen die Primärkompetenz eher im Handwerklichen liegt, können sprachliche Defizite dagegen auch gut „on the job“ nachtrainiert werden.

Um den Neulingen unsere Werte und Vorstellungen greifbar zu machen, haben wir ein Onboarding-Modul entwickelt, welches von allen neuen Mitarbeitern, egal ob Katholik oder Muslim, besucht werden muss. Wir machen nebenbei die schöne Beobachtung, dass auch Jobinteressenten anderen Glaubens die BBT-Gruppe als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen. Personen muslimischen Glaubens beispielsweise sehen die BBT-Gruppe im Gegensatz zu anderen Trägerformen als einen Ort des Glaubens, an dem Werte noch hochgehalten werden und der so liberal gestaltet ist, dass hier jede Form von Glauben und gelebter Nächstenliebe Raum findet.



Jérôme Korn-Fourcade
Kaufmännischer Direktor

Unternehmens- und Führungskultur

Herr Hemmes, gemeinsam definierte und aktiv gelebte Werte bilden die Grundpfeiler eines gemeinsamen Miteinanders im Arbeitsalltag. Welche Werte spielen in Ihrem Haus eine besondere Rolle?

Die BBT-Gruppe ist ein katholisches Unternehmen. Wir orientieren uns an der

zentralen Botschaft von Peter Friedhofen, dem Ordensgründer der „Barmherzigen Brüder von Maria-Hilf“. Diese beinhaltet, dass wir allen Menschen, unabhängig von ihrem sozialen Stand, ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht oder ihrer Hautfarbe, helfen. Diesen Leitgedanken übertragen wir auch auf unsere Dienstgemeinschaft. Wir sind stetig auf der Suche nach neuen Mitarbeitern, die gemeinsam mit uns diese Botschaft in die Welt tragen.

Wir legen zudem großen Wert auf Qualität und möchten gute und verantwortliche Medizin praktizieren. In unseren Häusern arbeiten ausgewiesene, hochqualifizierte Spezialisten.

Darüber hinaus setzen wir auf eine gute Personalentwicklungsarbeit. Wir verfügen über ein strategisches Personalmanagement mit eigenen Personalentwicklern. Diese setzen sich stark mit Themen wie z. B. Mitarbeiter-Lebenszyklus, Kompetenzprofile und Führungskräfteentwicklung auseinander. Zudem haben wir zusätzliche Ansprechpartner, die für unser Personal jederzeit verfügbar sind. Besonders wichtig werden diese Kontaktpersonen, sobald Mitarbeiter einen Rollenwechsel erleben, z. B. von einer Oberärztin zu einer Chefärztin.

Schließlich legen wir großen Wert auf das Onboarding unserer Mitarbeiter. Wir bieten Neulingen, die aus anderen Regionen zugezogen sind, Unterstützung bei der Wohnungssuche und beim Umzug an und verteilen zusätzlich „Stadt und Regionen“-Guides.



Werner Hemmes
Personal und Recht