

2/2019

DER SÜDHANG

Zeitschrift der Klinik Südhang



WIRKEN UND GESTALTEN

Berufsalltag in der Klinik Südhang / Attraktivität als Arbeitgeber /
Geschäftsbericht 2018 / Südhangfest

südhang 

DIE BESTEN GEWINNEN

Wenn sich Firmen klar positionieren, erhöhen sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Unternehmensberaterin Sandra Kohler kennt die Erfolgskriterien. Sie liefert einen Überblick.

Arbeitgeberattraktivität ist für viele Unternehmen ein strategischer Erfolgsfaktor. Dies gilt besonders für Branchen, in denen es zu wenig Fach- und Führungskräfte gibt. Im Gesundheitswesen ist der Fachkräftemangel vielerorts deutlich spürbar. Kliniken stehen miteinander im Wettbewerb um qualifizierte Ärzte (zum Beispiel im Bereich Psychiatrie) und diplomierte Pflegefachpersonen. Attraktive Arbeitgeber verfügen über eine hohe Anziehungskraft für potenzielle Mitarbeiterinnen und sind in der Lage, bestehende Mitarbeiter zu binden.

Kliniken mit internationalem Ruf, universitärem Auftrag oder attraktivem Standort sind im Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte grundsätzlich in einer besseren

Position. Das Thema Fachkräftemangel erfordert deshalb im Rahmen der klinikspezifischen Personalbedarfsplanung eine fundierte Betrachtung der eigenen Positionierung (inklusive Ausarbeitung eines Arbeitgeberprofils) sowie eine spezifische Analyse nach Berufsgruppen und Fachrichtungen.

Seit Jahren wird in Studien untersucht, was aus Sicht von Studenten und Mitarbeiterinnen die Faktoren sind, die ein Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitgeber machen:

ARBEITSINHALT UND INFRASTRUKTUR

Interessante und abwechslungsreiche Arbeitsinhalte stellen den wichtigsten Faktor dar. Kliniken, die es schaffen, Mitarbeiter im Kerngeschäft von den zunehmenden administrativen Tätigkeiten zu entlasten, haben einen klaren Vorteil. Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb eines klar definierten Rahmens und Mitsprachemöglichkeiten in klinikrelevanten Entscheidungen bilden einen weiteren wichtigen Attraktivitätsfaktor. Besonders für jüngere Mitarbeiterinnen ist ein ansprechender Arbeitsplatz mit einer modernen ICT-Infrastruktur eine Selbstverständlichkeit.

ARBEITSZEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

Das Bild des allzeit präsenten Arztes mit wöchentlichen Arbeitszeiten von 50 und mehr Stunden wirkt vor allem auf jüngere Mitarbeiter abschreckend. Bewältigbare Arbeitsmengen sollen eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglichen. Flexiblen Arbeitszeitmodellen sind in einem Drei-Schicht-Betrieb sicherlich Grenzen gesetzt. In Kliniken liegt jedoch oftmals Potenzial brach, wenn es um Möglichkeiten für Telearbeit und Home Office geht.

In zahlreichen Berufen, bei denen ein Fachkräftemangel besteht, bilden Frauen in den Aus- und Weiterbildungen die Mehrheit. Veränderte Rollenbilder haben dazu geführt, dass heute auch Männer in der Kinderbetreuung eine tragende Rolle spielen oder aus anderen Gründen nicht in einem Vollzeitpensum arbeiten wollen. Kliniken, die sich bezüglich Teilzeitarbeit attraktiv positionieren und diese auch auf höheren Hierarchieebenen bewusst fördern, haben einen Trumpf im Ärmel. Teilzeitarbeit im Kader darf jedoch nicht zum Lippenbekenntnis verkommen: Es braucht sichtbare Vorbilder, um glaubwürdig zu sein.

FÜHRUNGSKULTUR UND KOLLEGIALITÄT

Eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur ist für viele Mitarbeitende elementar. Betriebe mit stark hierarchischen Kulturen, in denen etwa die Ärzte und Ärztinnen implizit über ein höheres Ansehen verfügen, werden es zukünftig schwer haben. Interdisziplinäre Zusammenarbeit auf Augenhöhe sowie eine nachhaltige Entschärfung der Konflikte zwischen einzelnen Berufsgruppen (zum Beispiel Psychologen / Psychiaterinnen, Pflegefachpersonen / Hebammen) sind entscheidende Faktoren. Führungspersonen kommt in diesem Prozess eine



Foto ZVG

Sandra Kohler ist Geschäftsführerin von Kohler & Partner, Personalgewinnung & Organisationsberatung AG. Die Firma begleitet Unternehmen unter anderem in den Themen Arbeitgeberattraktivität, Kultur & Leadership sowie Veränderung & Wandel (inklusive Reorganisation). Weitere Informationen: www.k-p.ch

zentrale Bedeutung zu. Wenn es diesen zusätzlich gelingt, Mitarbeiterinnen in der Rolle als Coach zu begegnen und sie zu befähigen und zu inspirieren, wird sich dies nicht nur auf die Arbeitgeberattraktivität, sondern auch auf die Leistungsqualität auswirken.

WEITERBILDUNG UND KARRIEREPLANUNG

Beim Thema Weiterbildung gilt es nicht nur an die Möglichkeit zur Teilnahme an externen Kursen und Lehrgängen zu denken, sondern auch an interne Weiterbildungen zu fachlichen Themen oder Führungsfragen. Weiterbildung «on the job» kann zudem bedeuten, dass Mitarbeiterinnen bewusst in spannende Projekte einbezogen werden und für ausgewählte Themen die Verantwortung übernehmen. Gerade für Kliniken mit einem breiten Angebot (verschiedene

Fachrichtungen, stationärer und ambulanter Bereich) liegt eine grosse Chance darin, Mitarbeiter in ihrer Karriereplanung frühzeitig zu begleiten und Wechsel innerhalb der Klinik bewusst zu planen.

Die Höhe des Lohns und gute Sozialleistungen sind ebenfalls wichtige Faktoren der Arbeitgeberattraktivität, rangieren jedoch in kaum einer Studie auf den vordersten Plätzen. Gehälter, die sich wesentlich unter dem Marktniveau bewegen, haben eine Negativwirkung und müssen durch andere Faktoren kompensiert werden.

«TUE GUTES UND SPRICH DARÜBER»

Die Ansatzpunkte, um sich als attraktiver Arbeitgeber im Gesundheitswesen zu positionieren, sind somit bekannt. Die grosse Herausforderung liegt darin, diese überzeugt, spürbar und nachhaltig umzusetzen. Die Ausarbeitung in Form von umfangreichen Konzepten reicht nicht aus. Erst wenn «das Gute» getan und verankert ist, gilt es, die zielgruppenspezifische Kommunikation der Arbeitgeberattraktivität an die Hand zu nehmen.

.....
 Von *Sandra Kohler*, Geschäftsführerin
 Kohler & Partner

STRATEGIE 2023

Der Stiftungsrat und die Geschäftsleitung der Klinik Südhang haben sich in den letzten Wochen intensiv mit den Entwicklungen in der Gesundheitsversorgung auseinandergesetzt und strategische Ziele formuliert.

Bedarfsgerechte Angebote, eine hohe fachliche Kompetenz und patientenzentrierte Behandlungsprozesse sind für die Positionierung als führende Suchtfachklinik zentral. Sie bestimmen deshalb den Orientierungsrahmen der angestrebten Entwicklungen. Die Strategie 2023 umfasst folgende Schwerpunkte:

- Die therapeutischen Angebote sind bedarfsgerecht und richten sich nach den Bedürfnissen der Patientinnen und Patienten.
- Die Behandlungsqualität steht im Zentrum der Aktivitäten; regelmässige Evaluationen dienen als Grundlage der fachlichen Entwicklung.
- Strukturierte Kooperationen mit unterschiedlichen Partnern tragen zur optimalen Patientenversorgung bei und ermöglichen eine hohe Auslastung der Kapazitäten.
- Mitarbeitende profitieren von attraktiven Arbeitsbedingungen, innovative Fachkräfte finden Gestaltungsräume und ein wertschätzendes, von Vertrauen geprägtes Arbeitsklima.

• Eine hochstehende Behandlungsqualität setzt finanziellen Handlungsspielraum voraus. Wirtschaftlich agiles Handeln und der Einsatz für kostendeckende Finanzierungen stellen den mittel- und langfristigen Unternehmenserfolg sicher.

Teil der Strategieentwicklung war die Analyse der internen Stärken und Schwächen. Die Klinik Südhang ist bereits heute gut positioniert und verfügt über kompetente und engagierte Mitarbeitende. Die angestrebten Entwicklungen basieren deshalb auf den heutigen Errungenschaften und der Grundhaltung einer ganzheitlichen Auffassung von Mensch und Umwelt. Patientinnen und Patienten werden in der Entwicklung eines Lebensstils unterstützt, der sich durch Verantwortung, Selbstachtung und Gesundheit auszeichnet.

.....
 Donatus Hürzeler, Stiftungsratspräsident



MITARBEITENDE WERDEN GERNE IN SPANNENDE PROJEKTE EINBEZOGEN.