

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT



Auf die Personalstrategie kommt es an

Gerade vor dem Hintergrund einer sich immer schneller verändernden, zunehmend digitalen Welt bedarf es einer klaren und authentischen Personalstrategie, die die Menschlichkeit in den Blick nimmt.

Die Betriebsleitung des Konzerns Klinikum Leverkusen hat im Jahr 2018 eine Personalstrategie beschlossen, in deren Mittelpunkt die Mitarbeiter stehen sollen. Für sie möchte das Klinikum auch in Zukunft ein verlässlicher Arbeitgeber sein. Dies erfordert ein zukunftsorientiertes Kompetenz- und Talentmanagement.

Weiterentwicklung und Qualifizierung

Um jedem Einzelnen eine individuell ausgerichtete, exzellente Qualifizierung und Weiterentwicklung zu ermöglichen, stimmen sich die Klinikdirektoren insbesondere mit ihren Oberärzten regelmäßig ab. Themen sind die medizinische Weiterentwicklung der Abteilung und die dafür erforderlichen individuellen Weiterbildungsmaßnahmen. Zum Beispiel hat die Inbetriebnahme des roboter-assistierte Chirurgie-Systems da Vinci X in der Klinik für Allgemeinchirurgie dazu geführt, dass Mitarbeiter aus dem Ärztlichen Dienst individuelle Fortbildungen absolvieren und nun neue OP-Methoden praktizieren.

Darüber hinaus spielen Chancengleichheit, Mitbestimmung, die permanente Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem Krankenhaus mit einer Rund-um-die-Uhr-Versorgung sowie eine faire und leistungsgerechte Vergütung eine wichtige Rolle. Das Klinikum legt großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mitarbeitende werden in ihren Arbeitszeitwünschen unterstützt. Dies spiegelt sich beispielsweise darin wider, dass die Klinikdirektoren mit ihren Mitarbeiterinnen, die aus der Elternzeit zurückkehren, den Arbeitszeitumfang und die jeweilige Aufgabe abstimmen.

Fundament der Arbeitgebermarke

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2018 hat das Klinikum 2 370 Mitarbeiter beschäftigt. Das stabile Fundament der Arbeitgebermarke sind:

- die kooperative Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat,
- Betriebsvereinbarungen,
- Tarifverträge und
- die an den Spartenarbeitsverträgen ausgerichteten individuellen Regelungen der Beschäftigungsverhältnisse.

Ein Beleg für die derzeitige Attraktivität als Arbeitgeber sind auch die seit Jahren konstanten Bewerberzahlen mit durchschnittlich mehr als 3 500 Bewerbungen pro Jahr.

Eckpfeiler der Personalpolitik sind eine bedarfs- und zukunftsorientierte Ausbildung, die stetige Qualifizierung sowie Möglichkeiten und Wege zur persönlichen Entwicklung. Besonders gut lässt sich dies am Beispiel des Pflegedienstes dokumentieren. Mit der Einführung eines zusätzlichen Ausbildungsjahrganges im April 2019 in der allgemeinen Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege sowie einer sich daran anschließenden Fachweiterbildung in der Neonatologie und einer Intensiv-Erwachsenenpflege trägt das Klinikum einerseits der Nachfrage aus Unternehmenssicht Rechnung, andererseits aber auch der Weiterentwicklung der Beschäftigten.

Das Klinikum Leverkusen kooperiert als Akademisches Lehrkrankenhaus mit der Uni-Klinik Köln. Zum Angebot der Krankenpflegeschool am Klinikum Leverkusen gehören Fachweiterbildungen, Aus-, Fort- und Weiterbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Berufsausbildungen und duale Studiengänge in

den administrativen Bereichen. Gerade in der Verwaltung fördert und finanziert das Klinikum nach und während kaufmännischer Ausbildungen berufsbegleitende Fortbildungen als auch Studiengänge.

Ein weiterer Schwerpunkt der Personalstrategie ist, die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln im Hinblick auf die hohen der Familienplanung geschuldeten inaktiven Beschäftigungsverhältnisse im Pflegedienst und andererseits im Hinblick auf die Neuausrichtung des Unternehmens, was die Veränderungen im Gesundheitswesen betrifft. Dazu hat das Klinikum einen Lenkungskreis unter der Federführung des Geschäftsführers ins Leben gerufen. Es geht um die Frage, welche Werte die Mitarbeiter des Klinikums verbindet und wie sich die Kultur des Unternehmens entwickeln muss, um auch künftig die passenden Mitarbeiter anzuziehen und zu binden. Auf dieser Basis will das Klinikum ein gemeinsames Führungsverständnis weiterentwickeln. Den Führungskräften soll ermöglicht werden, diese Führungskultur durch kritische Reflexion und externe Begleitung nachhaltig zu verinnerlichen. Betriebsleitung und Arbeitnehmervertretung begleiten und fördern diesen Prozess gemeinsam.

Ressortübergreifendes Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement beteiligt sich daran, ressortübergreifend betriebliche Rahmenbedingungen zu entwickeln. Vorrangiges Ziel ist die Gesundheit und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden auf lange Sicht zu erhalten und zu fördern. Zentrales Element der Vorsorge ist die frühzeitige Reintegration von Langzeiterkrankten und die gesundheitsgerechte Beschäftigung älterer Mitarbeiter. Arbeitsplätze sind so gestaltet, dass sie im Sinne der Humanergonomie die Gesundheit stützen und alle Altersgruppen ansprechen.

Darüber hinaus bietet der Betriebsrat mit seinen Betriebsversammlungen eine umfassende Informations- und Diskussionsplattform. Überhaupt hat die Mitbestimmung im Klinikum einen hohen Stellenwert und ist eine wichtige Stütze für den unternehmerischen Erfolg. Dazu gehören auch die zahlreichen Betriebsvereinbarungen, die die Betriebsparteien vereinbaren.

Mitarbeitende aus mehr als 40 Nationen

Ferner lebt die Belegschaft von ihrer Diversität: Mitarbeiter aus mehr als 40 Nationen mit unterschiedlichsten persönlichen Fähigkeiten sorgen dafür, dass die Patienten nach den aktuellen Leitlinien der Medizin gut versorgt werden. Zusätzlich gelten Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Mitarbeitenden. Gerade die Kooperationen mit Krankenhäusern und Bildungseinrichtungen in Polen, der Türkei und China unterstreichen das.

In einem Krankenhausbetrieb mit einer Rund-um-die-Uhr-Versorgung hat der Individualverkehr zur Arbeitsstätte regelhaft eine hohe Bedeutung. Dem hat das Klinikum Rechnung unlängst getragen, indem es zum Jahreswechsel 2018/2019 weitere Parkplätze am Klinikum geschaffen hat.

Detlef Odendahl

Prokurist, Geschäftsbereich Recht & Personal

Klinische Funktionen

Klinikum Leverkusen gGmbH

51375 Leverkusen

Mitglied im Initiativkreis neue Personalarbeit in Krankenhäusern (InPaK)

KURZ NOTIERT

Ratgeber für den Umgang mit aggressiven Patienten



Foto: BernardasV/iStock

Die Ärztekammer Niedersachsen will Arztpraxen wie Kliniken mit einer Broschüre dabei unterstützen, besser mit aggressiven Patienten und gewalttätigen Übergriffen umzugehen. „Wir spüren in den Arztpraxen und Kliniken, dass die Stimmung im Warte- und Sprechzimmer zunehmend angespannter ist“, sagte die Vizepräsidentin der Ärztekammer Niedersachsen, Marion Charlotte Renneberg.

Immer wieder werde über gewalttätige Übergriffe auf Rettungssanitäter, Polizisten und Feuerwehrleute berichtet. Doch auch medizinisches und pflegerisches Personal würde immer häufiger aggressives und übergriffiges Verhalten erfahren. Zudem vermutet Renneberg, dass die tatsächliche Zahl gewalttätiger Übergriffe noch viel größer ist, als die Zahlen vermuten lassen. „Viele Kolleginnen und Kollegen sprechen bisher nicht über diese Vorfälle“, sagte sie. „Mir werden in persönlichen Gesprächen immer wieder bedrohliche Situationen oder Vorfälle anvertraut, die nie öffentlich gemacht oder zur Anzeige gebracht werden.“

Aus diesen Gründen hat die Ärztekammer zusammen mit einem Experten für Kriminalprävention eine Broschüre entwickelt, die sich sowohl an Ärztinnen und Ärzte als auch an das Medizinische Assistenzpersonal wendet. Denn die Medizinischen Fachangestellten seien in der Regel diejenigen, die als Erstes in Kontakt mit Patientinnen und Patienten treten, betonte Renneberg. „Mit der Broschüre möchte die Ärztekammer eine Unterstützung bieten, um das Thema auch in den Teams anzusprechen und die Betroffenen bereits für bestimmte Gefahrensignale zu sensibilisieren.“

Die Broschüre mit dem Titel „Übergriffe gegen Praxisteam – vorbeugen und abwenden!“ gibt einen Überblick über mögliche Auslöser für aggressives Verhalten, verschiedene Ausprägungen gewalttätiger Übergriffe und nennt Präventions- und Schutzmaßnahmen im Ernstfall. Sie bezieht sich nicht nur auf Arztpraxen, sondern ist auch für Kliniken relevant, zum Beispiel in den Notaufnahmen. Interessierte können den Ratgeber bestellen oder sich als PDF-Datei herunterladen unter: www.aekn.de.

sg