



## **Bindung und Fürsorge für die Mitarbeiter der Klinik Öschelbronn**

**Seit: 1. Juli 2010  
Evaluation: März 2015**

Erstellt von Martina Faas, Rainer Jahn und Ludwig Franz sowie von Thomas Schwemin (bis Oktober 2009)	Datum der Ersterstellung: 12/2009	Kontrolle auf / nach Aktualität		
		6/2010	3/2015	
		Faas/Jahn/Franz	Faas/Jahn/Czika	

## **Inhalt**

- 1. Definition Mitarbeiter-Bindung und -Fürsorge**
- 2. Was ermöglicht Mitarbeiter-Bindung und -Fürsorge?**
- 3. Die Unternehmensphilosophie der Klinik Öschelbronn**
  - 3.1 Beziehungskultur und Sinnbezug**
- 4. Allgemeine Lösungsansätze**
- 5. Die konkreten Lösungsansätze der Klinik Öschelbronn**
  - 5.1 Neue Leistungsangebote der Klinik Öschelbronn**
- 6. Fazit**

Erstellt von Martina Faas, Rainer Jahn und Ludwig Franz sowie von Thomas Schwemin (bis Oktober 2009)	Datum der Ersterstellung: 12/2009	Kontrolle auf / nach Aktualität		
		6/2010	3/2015	
		Faas/Jahn/Franz	Faas/Jahn/Czika	

# 1. Definition Mitarbeiter-Bindung und -Fürsorge

**Mitarbeiterbindung** (auch Retentions-Management genannt) heißt, qualifizierte MitarbeiterInnen durch Gestaltung von verschiedenen positiven Anreizen zu gewinnen und zu binden.

**Mitarbeiterfürsorge** meint nicht nur die Gewährung von sozialen Leistungen und das Bemühen um die Sicherheit und Gesundheit des Mitarbeiters, sondern für diesen auch die Gewissheit, dass sein Arbeitgeber ihn in einer persönlichen Krisensituation nicht alleine lässt.

## 2. Was ermöglicht Bindung und Fürsorge?

Mitarbeiterbindung und -fürsorge ist Ausdruck einer definierten Unternehmenskultur. Die Unternehmenskultur ist eine gemeinsame Ausrichtung auf grundlegende Anliegen, Werte und Ziele eines Unternehmens. Die Unternehmenskultur hat hohe Auswirkungen auf die Gestaltung der Beziehungen innerhalb der Mitarbeiterschaft und den daraus folgenden Prozessabläufen. Eine Unternehmenskultur entsteht auf der Grundlage der Unternehmensphilosophie und dient der Verwirklichung von grundlegenden Unternehmenswerten. Sie ist einerseits das gemeinsame Bewusstsein, der gemeinsame Geist, also die Seele des Unternehmens, andererseits dient sie dazu, den Unternehmenserfolg nachhaltig zu verbessern.

Folglich müssen Bedingungen geschaffen und Instanzen benannt werden, um diese entstehen zu lassen und zu pflegen. Aufgabe der Instanzen ist es, Hilfe zu vermitteln und Unterstützung bei der Einleitung entsprechender Maßnahmen zu geben.

## 3. Die Unternehmensphilosophie der Klinik Öschelbronn

### Präambel Führungsgrundsätze:

In der Klinik Öschelbronn, dem *Centrum für Integrative Medizin und Krebstherapie* mit anthroposophischer Ausrichtung, arbeiten engagierte Menschen im Dienste des Patienten. Verbindliche Führungsgrundsätze helfen dabei, die Lebendigkeit des Miteinanders aktiv zu gestalten und für wirtschaftliche Sicherheit in Zeiten steten Wandels Sorge zu tragen. Mitarbeiter werden in diesen Gestaltungsprozess eingebunden, um die Zukunft eines Krankenhauses zu sichern, in dem der Mensch als Individuum im Mittelpunkt steht.

Auszug aus den Führungsgrundsätzen der Klinik Öschelbronn:

#### Nr. 1 **Wir führen über visionäres Denken und Handeln.**

Nachvollziehbare und motivierende Führung ist nur möglich, wenn sich alle Führungskräfte verbindlich an der gemeinsam erarbeiteten Vision unserer Klinik ausrichten. Trotz und gerade wegen der täglichen Herausforderungen darf dieses oberste Ziel nicht aus den Augen verloren werden.

#### Nr. 6 **Unser Handeln und Auftreten ist verbindlich.**

Wir sind als Führungskräfte zuständig neue Impulse zu setzen, Bewährtes zu erhalten und dafür zu sorgen, diese in der täglichen Arbeit verbindlich umzusetzen und zu verwirklichen.

Erstellt von Martina Faas, Rainer Jahn und Ludwig Franz sowie von Thomas Schwemin (bis Oktober 2009)	Datum der Ersterstellung: 12/2009	Kontrolle auf / nach Aktualität		
		6/2010	3/2015	
		Faas/Jahn/Franz	Faas/Jahn/Czika	

### 3.1 Beziehungskultur und Sinnbezug

In einem Krankenhaus sind das wertvollste Kapital gute MitarbeiterInnen. Die Klinik Öschelbronn will dafür Sorge tragen, MitarbeiterInnen zu fördern und zu unterstützen. Dies geschieht auf der Grundidee, dass MitarbeiterInnen, die in einer guten Beziehung zu ihrem Unternehmen stehen und Sinnbezüge zu ihrer Arbeit erleben können, gerne und aktiv an den Zielen ihres Unternehmens mitarbeiten.

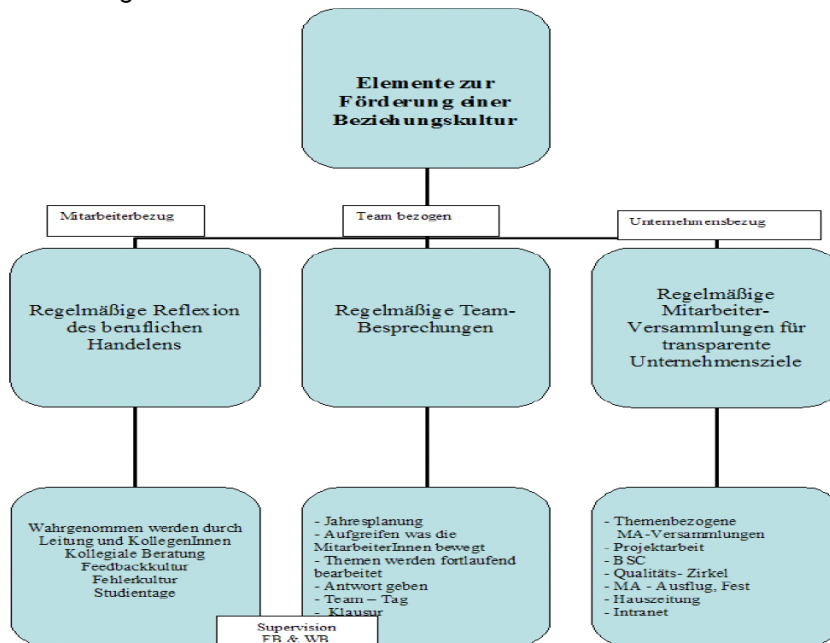
Arbeit hat per se eine sinnstiftende und motivationsfördernde Komponente. Jedoch können mangelnder Respekt und unzureichende Wertschätzung der geleisteten Arbeit gegenüber, als die häufigsten Ursachen für innere Kündigungen und chronische Unzufriedenheit von MitarbeiterInnen (Burnout) angesehen werden.

### 4. Allgemeine Lösungsansätze

Welche Möglichkeiten hat ein Unternehmen, das eine hohe Fürsorgequalität für seine „Kunden bzw. Patienten“ anbieten will, auch seinen MitarbeiterInnen eine ebenso große Fürsorge zuteil werden zu lassen?

Das Pflegen einer offenen Beziehungskultur und die Möglichkeit, den Sinnbezug der eigenen Arbeit spüren zu können, sind nach Aussagen von Arbeitsforschern grundlegende Faktoren. Für den Bereich der Beziehungskultur bedeutet dies, dass die Beziehungen innerhalb eines Unternehmens getragen werden durch Werte wie Verlässlichkeit, Vertrauen und Respekt. Hier stehen vor allem die Klinikleitung und die Bereichsleitungen in der Pflicht, dies im Alltag vorzuleben und entsprechend die Arbeitsprozesse in den einzelnen Bereichen zu gestalten.

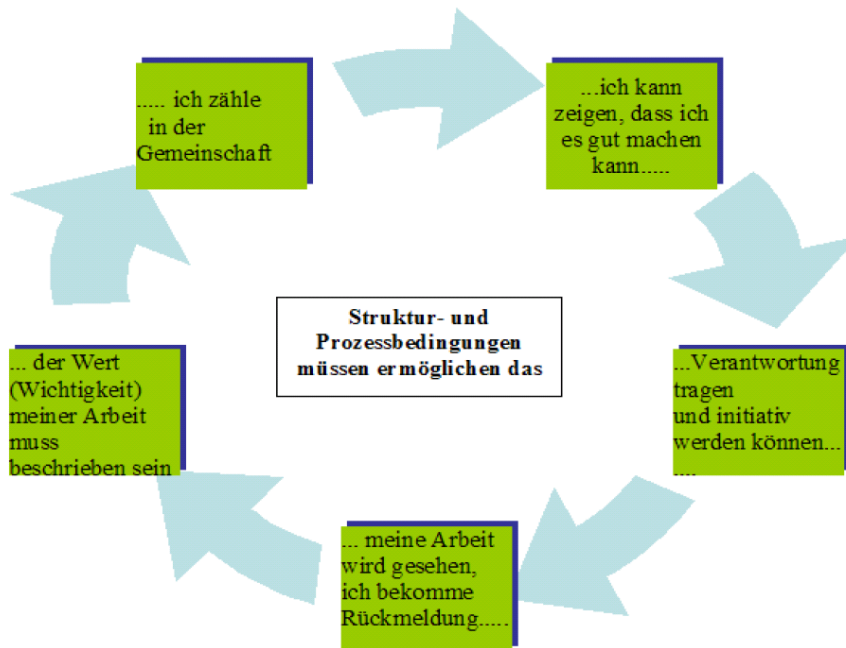
Schema: Beziehungskultur entwickeln



Um den Sinnbezug der eigenen Arbeit zu fördern, ist es notwendig, dass ich erkennen kann, wofür und in welchem Maße das durch mich Geleistete wichtig für die angestrebte Gemeinschaftsleistung ist. Es muss ein Zusammenhang erkennbar sein zwischen meiner individuellen Arbeitsleistung und dem Ergebnis des Unternehmens.

Erstellt von Martina Faas, Rainer Jahn und Ludwig Franz sowie von Thomas Schwemin (bis Oktober 2009)	Datum der Ersterstellung: 12/2009	Kontrolle auf / nach Aktualität		
		6/2010	3/2015	
		Faas/Jahn/Franz	Faas/Jahn/Czika	

Meine Arbeit muss als ein „sichtbarer Beitrag“ für das Ganze gewürdigt werden.  
*Schema Sinnbezug: Struktur und Prozessbedingungen*



## 5. Die konkreten Lösungsansätze der Klinik Öschelbronn

Die Klinik Öschelbronn bietet ihren Mitarbeitern im Rahmen der Bindung & Fürsorge zahlreiche Angebote an.

Einige dieser Leistungen sind einkommensabhängig und besonders gekennzeichnet mit „**B 400**“. Diese Leistungen erhalten nur MitarbeiterInnen, deren Gehalt bei 100% Beschäftigungsgrad 3.199,00 € brutto pro Monat nicht überschreitet. Berechnet wird es nach folgender Regel: Bei Vollzeitbeschäftigung gibt es pro Mitarbeiter und Jahr ein Budget von 400,00 €. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistungen anteilig zur Arbeitszeit. Diese Leistungen müssen bei Herrn Jahn (Mitarbeiterbüro) beantragt werden.

### 5.1 Leistungsangebote der Klinik Öschelbronn

#### Gesundheitsunterstützende Angebote

Gesundheit ist eines der höchsten menschlichen Güter. Der Grundsatz lautet: Gesunde MitarbeiterInnen leisten „gesunde“ Arbeit. Gerade in einem Krankenhaus muss der Gesundheit der MitarbeiterInnen eine hohe Priorität eingeräumt werden. Eine Erwartung des Unternehmens an die MitarbeiterInnen ist, dass sie aktiv zu ihrer eigenen Gesunderhaltung beitragen.

#### Rückkehrgespräche nach Krankheitsausfall

- BEM = Betriebliches Eingliederungsmanagement nach langer Krankheit mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

#### Gesundes Essen und Trinken im Betrieb

- Angebote gesunder Vollwertkost im Rahmen von Pausenverpflegung (Frühstück und Mittagessen)
- Geregelt Pausen

#### Mitarbeiterfitness

- MTT (Medizinische Trainingstherapie an Geräten)
- Dienstfahrrad

Erstellt von Martina Faas, Rainer Jahn und Ludwig Franz sowie von Thomas Schwemin (bis Oktober 2009)	Datum der Ersterstellung: 12/2009	Kontrolle auf / nach Aktualität		
		6/2010	3/2015	
		Faas/Jahn/Franz	Faas/Jahn/Czika	

## Prävention

Fördern und Unterstützen beim Zugang zu Seminaren Stressreduzierung und Burnout im Rahmen der strategischen Fort- und Weiterbildung für

- Routinemäßige Betriebsbegehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Ausschalten von Störungen), Gefahrvermeidung (körperliche Belastungen, Hautschutz, Lärm u.a.)

## 5.2 Modifizierte Leistungsangebote

### Allgemeine Leistungen

#### Betriebliche Altersvorsorge

Lt. Betriebsvereinbarung vom 01.12.2002: für MitarbeiterInnen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und nach einer Wartezeit von 3 Jahren werden 1,8 % der Jahresbruttolohnsumme in eine Pensionskasse (Rentenversicherung) eingezahlt.

#### Beihilferegulung (B 400, Einkommensgrenze beachten)

Zuschuss zu zuzahlungspflichtigen medizinischen Leistungen, jeweils die Hälfte des Eigenanteils, maximal 400,-€/Jahr bei Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistung anteilig für

- medizinische Leistungen des Hauses:  
Heileurythmie, Musiktherapie, Kunsttherapie, Physiotherapie
- Zahnersatz und Brillen

**Fortbildungen** lt. Fortbildungsvereinbarung vom Herbst 2014

**Hospitationen** in anderen Bereichen

#### Jubiläen

- 10 Jahre: Gutschein im Wert von 100,00 € von cadooz
- 20 Jahre: Gutschein im Wert von 200,00 € von cadooz + 2 Tage Sonderurlaub
- 25 Jahre: Gutschein im Wert von 250,00 € von cadooz + 2,5 Tage Sonderurlaub
- 30 Jahre: Gutschein im Wert von 300,00 € von cadooz + 3 Tage Sonderurlaub
- 35 Jahre: Gutschein im Wert von 350,00 € von cadooz + 3,5 Tage Sonderurlaub

**Geschenke** zum Geburtstag und Austritt aus der Klinik Öschelbronn

**Aufmerksamkeit** zu Jahresfesten: kleine Gesten / Präsente

Möglichkeit des Bezugs einer **Mitarbeiterwohnung**

Möglichkeit der **Raumnutzung für Feiern etc.**

**Mitarbeiterfest**, Ausflug bzw. Team-Tag

**Caringgutscheine** (nicht übertragbar, Gültigkeit innerhalb eines Kalenderjahres)

Wichtig: muss bei Herrn Jahn, Mitarbeiterbüro, beantragt werden! Eine Liste der Angebote ist ebenfalls im Mitarbeiterbüro erhältlich.

Pro Jahr 4 bezahlte Einheiten

(anteilig zum Beschäftigungsgrad: bis 25% 1 Caringgutschein usw.) aus dem Fähigkeiten- und Fertigungsfundus der im Haus beschäftigten Mitarbeiter z.B. für Renovierung, Steuererklärung, Therapien, Beratung, Schauspiel, Gesang etc.

#### Beratung in schwierigen Lebenslagen/Krisensituationen (B 400)

- Anlaufstelle ist der Betriebsrat

Erstellt von Martina Faas, Rainer Jahn und Ludwig Franz sowie von Thomas Schwemin (bis Oktober 2009)	Datum der Ersterstellung: 12/2009	Kontrolle auf / nach Aktualität		
		6/2010	3/2015	
		Faas/Jahn/Franz	Faas/Jahn/Czika	

## **Fördern**

Die Betriebsleiter haben die Möglichkeit, einzelne MitarbeiterInnen am Ende des Jahres mit Gutscheinen für Initiative und Engagement (Bündelung der Vorschläge und Entscheidung durch Bereichsleiter) zu belohnen:

- Gutscheine im Wert von 100,00 € (ab Teams mit 20 MitarbeiterInnen 2 Gutscheine à 100,00 €)

Die Kriterien dafür sind:

- Engagement bei der Kompensation von bereichsinternen Ausfallzeiten
- Teambezogene integrative Fähigkeiten
- Überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft

## **Leistungen für spezielle Berufsgruppen**

- Bündelung der Vorschläge und Entscheidung durch die Bereichsleiter

- Team Supervisionen besonders für Mitarbeiter der Pflege und Ärzteschaft

## **Mitarbeiter werben Mitarbeiter für die Bereiche Pflege und Ärzteschaft:**

Gutschein im Wert von xxx€ von cadooz. Die Auszahlung erfolgt nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit.

## **6. Fazit**

Wohl wissend, dass dieses Ergebnis unvollständig ist und immer wieder veränderungswürdig sein wird, sollte gerade deswegen auch in der Zukunft Raum für Diskussionen, Verbesserungsvorschläge und Anregungen vorhanden sein.

Dies gilt schon deshalb, weil die Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung immer einen fließenden Prozess darstellen, der täglich neuen Entwicklungen und Strömungen ausgesetzt ist.

Erstellt von Martina Faas, Rainer Jahn und Ludwig Franz sowie von Thomas Schwemin (bis Oktober 2009)	Datum der Ersterstellung: 12/2009	Kontrolle auf / nach Aktualität		
		6/2010	3/2015	
		Faas/Jahn/Franz	Faas/Jahn/Czika	