



Für die Mitarbeitenden der Klinik Öschelbronn

BINDUNG UND FÜRSORGE



Inhaltsverzeichnis

1. Definition Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterfürsorge	4
2. Was ist für uns Mitarbeiterbindung und -fürsorge?	4
3. Unternehmensphilosophie	4
3.1 Beziehungskultur und Sinnbezug	4
3.2 Unsere Führungsgrundsätze	5
Präambel.....	5
Unsere Verpflichtung als Führungskräfte	5
3.3 Unsere Mission & Vision	7
4. Generelle Lösungsansätze	8
4.1 Einführung	8
4.2 Unsere Gesundheitsangebote	8
Gesundheit	8
Rückkehr-Gespräche /PEM	8
Gesundes Essen und Trinken im Betrieb	8
Mitarbeiterfitness	8
Prävention	9
4.3 Weitere Angebote	9
Allgemeine Leistungen	9
Fortbildungen.....	9
Jubiläen (Beschäftigungsjahre ohne Unterbrechung)	9
Geschenke.....	9
Aufmerksamkeit	9
Mitarbeiterfeste	10
Hospitationen	10
Corporate benefits APP	10



Sonderurlaub	10
Caring-Gutscheine	10
Beratung in schwierigen Lebenslagen/ Krisensituationen	11
Mieten unseres Firmenautos.....	11
4.4 Besondere Angebote	11
Gutscheine für besonderes Engagement	11
Leistungen für spezielle Berufsgruppen (Pflege, Ärzte und Therapeuten)	11
Mitarbeiter werben Mitarbeiter	11
6. Fazit	12



1. Definition Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterfürsorge

Mitarbeiterbindung heißt, qualifizierte Mitarbeitende 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 der Mitarbeitenden, sondern für diesen auch die Gewissheit, dass sein Arbeitgeber ihn in einer persönlichen Krisensituation nicht alleine lässt.

2. Was ist für uns Mitarbeiterbindung 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. Unternehmensphilosophie

3.1 Beziehungskultur und Sinnbezug

In einem Krankenhaus sind gute Mitarbeitende das wertvollste Kapital. Die Klinik Öschelbronn will dafür Sorge tragen, ihre Mitarbeitenden zu fördern und zu unterstützen. Dies basiert auf der Grundidee, dass Mitarbeitende, 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.



3.2 Unsere Führungsgrundsätze

Präambel

In der Klinik Öschelbronn, dem *Centrum für Integrative Onkologie, Schmerz- und Palliativmedizin* mit anthroposophischer Ausrichtung, arbeiten engagierte Menschen im Dienste der Patientinnen und Patienten.

Verbindliche Führungsgrundsätze helfen dabei, die Lebendigkeit des Miteinanders aktiv zu gestalten und für wirtschaftliche Sicherheit in Zeiten steten Wandels Sorge zu tragen.

Die Mitarbeitenden werden in diesen Gestaltungsprozess eingebunden, um die Zukunft eines Krankenhauses zu sichern, in dem der Mensch als Individuum im Mittelpunkt steht.

Unsere Verpflichtung als Führungskräfte

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.

2. Wir sorgen für Transparenz bei Entscheidungen und Entwicklungen.

Aufgabe von Führungskräften ist es, die Ist-Situation unserer Klinik kontinuierlich durch gut verständliches Zahlenmaterial aus dem Controlling, aus medizinischen, patienten- und mitarbeiterorientierten Informationen zugänglich und verständlich zu machen. Hierdurch werden kontinuierliches Lernen und Verbessern und die Ableitung von nachvollziehbaren Projekten ermöglicht.

3. Wir treffen Entscheidungen stets im Spannungsfeld zwischen Wünschenswertem und Machbarem.

Auch die Klinik Öschelbronn befindet sich kontinuierlich im Spannungsfeld zwischen den Anforderungen der Umwelt (Kassen, Politik, Patienten, Einweiser, sozialer und medizinischer Entwicklungen) und der eigenen Vision und Mission (Auftrag). So ist es die Aufgabe der Führungskräfte, zwischen Machbarem und Wünschenswertem abzuwägen.



4. Wir sind eine lernende Organisation.

Das, was heute gut ist, kann morgen bereits kontraproduktiv sein. Als Führungskraft übernehmen wir die Verantwortung, die Stärken und Entwicklungspotentiale unserer Mitarbeitenden, Strukturen und Prozesse zu erkennen, einzubinden und zu verbessern.

Dabei sind Führungskräfte nicht fehlerfrei, machen es sich jedoch zur Verpflichtung, aus Fehlern zu lernen: kontinuierliches Lernen sehen wir für uns alle als eine notwendige Voraussetzung von Verbesserung.

5. Wir verfolgen beharrlich unsere Strategie.

Wir sind ein kleines, aber besonderes Krankenhaus. Daher ist es umso wichtiger, dass wir uns auf unsere Kernkompetenzen besinnen und unsere Strategie bei der täglichen Arbeit nicht aus den Augen verlieren. Dadurch sichern wir eine überdurchschnittliche Qualität unserer Arbeit.

6. Unser Handeln und Auftreten ist verbindlich.

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

7. Wir stehen zu unseren Entscheidungen.

Entscheidungen können nur als richtig erkannt werden, wenn wir Führungskräfte sowohl unternehmensintern als auch unternehmensextern hierfür werben und einstehen. Als Führungskräfte stehen wir gemeinsam für getroffene Entscheidungen und kommunizieren diese mit einer verständlichen Sprache.



3.3 Unsere Mission & Vision





4. Generelle Lösungsansätze

4.1 Einführung

Die Klinik Öschelbronn bietet ihren Mitarbeitenden im Rahmen des Bindung & Fürsorge Programms zahlreiche Angebote.

Diese Angebote erhalten Mitarbeitende

- nach Beendigung der 6-monatigen Probezeit
- die in Lohnfortzahlung und in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Einige dieser Angebote sind einkommensabhängig.

4.2 Unsere Gesundheitsangebote

Gesundheit

Gesundheit ist eines der höchsten menschlichen Güter.

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

Rückkehr-Gespräche /PEM

Gemeinsame Klärung von gesundheitsfördernden und prophylaktischen Maßnahmen bei zurückkehrenden Mitarbeitende zur Gefährdungsvermeidung mit den Bereichsleitungen.

Gesundes Essen und Trinken im Betrieb

- Mittagsangebote der Cafeteria
- Geregelte Pausen

Mitarbeiterfitness

- MTT (Medizinisches Trainingstherapie in der Physiotherapie)
Nutzung möglich außerhalb der Therapiezeiten, nach Einweisung unseres Fachpersonals
- Übernahme von Teilnehmerkosten, bei Sportveranstaltungen in Klinik T-Shirts.



Prävention

- Fördern und Unterstützen beim Zugang zu Seminaren für Stressreduzierung, Burnout. Näheres erfahren Sie bei Ihren Abteilungsleitern.
- Jährliche Betriebsbegehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit folgenden Blickrichtungen: (Ausschalten von Störungen), Gefahrvermeidung (körperliche Belastungen, Hautschutz, Lärm u.a.)

4.3 Weitere Angebote

Allgemeine Leistungen

Betriebliche Altersvorsorge

Laut Betriebsvereinbarung vom 01.12.2002 gilt für Mitarbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und nach einer Wartezeit von 3 Jahren: 1,8 % der Jahresbruttolohnsumme werden in eine Pensionskasse (Rentenversicherung/Direktversicherung) eingezahlt. (siehe BV betriebliche Altersversorgung des Arbeitgebers vom 01.01.2002)

Fortbildungen

Siehe Fort- und Weiterbildungsprogramm siehe in Formulare & mehr.

Jubiläen (Beschäftigungsjahre ohne Unterbrechung)

- 10 Jahre: Jubiläumszuwendung* im Wert von 100,00 € plus 1 Tag Sonderurlaub
- 15 Jahre: Jubiläumszuwendung* im Wert von 150,00 €
- 20 Jahre: Jubiläumszuwendung* im Wert von 200,00 € plus 2 Tage Sonderurlaub
- 25 Jahre: Jubiläumszuwendung* im Wert von 250,00 €
- 30 Jahre: Jubiläumszuwendung* im Wert von 300,00 € plus 3 Tage Sonderurlaub
- 35 Jahre: Jubiläumszuwendung* im Wert von 350,00 €
- 40 Jahre: Jubiläumszuwendung* im Wert von 400,00 € plus 4 Tage Sonderurlaub

* Jubiläumszuwendung im Rahmen der Gehaltsabrechnung

Geschenke zum Geburtstag und bei Renteneintritt aus der Klinik

Aufmerksamkeit zu Jahresfesten: kleine Gesten / Präsente

Möglichkeit **zur kostenlosen Raumnutzung** für Feiern etc.



Mitarbeiterfeste

Hospitationen in anderen Bereichen: Näheres klärt ihr Abteilungsleiter mit Ihnen.

Corporate benefits APP - Zugangsdaten finden Sie in den Stationszimmern

Sonderurlaub

- 1 Tag wird gewährt bei
 - Geburt eines Kindes
 - Umzug aus dienstlichen Gründen an einen anderen Ort
 - 10-jährigem Dienstjubiläum
 - Hochzeit
- 2 Tage werden gewährt bei
 - Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils
 - 20-jährigem Arbeitsjubiläum
- 3 Tage werden gewährt bei
 - 30-jährigem Arbeitsjubiläum
- 4 Tage werden gewährt bei
 - 40-jährigem Arbeitsjubiläum

Caring-Gutscheine

Pro Jahr erhält jede/r Mitarbeitende bis zu 4 (vier) bezahlte Stunden aus dem Fähigkeiten- und Fertigungsfundus der im Haus beschäftigten Mitarbeiter z.B. für Gruppentherapien, Hydrojet, Beratung, etc. (siehe Mitarbeiter-Mappe oder Aushänge).

Die Caring-Gutscheine werden anteilig zum Beschäftigungsgrad berechnet:

Bis 25 % = 1 Caring-Gutschein p.a. usw.

In der Regel ist die Einlösung von zwei Caring-Gutscheinen pro Halbjahr möglich. Änderungen bedürfen der Absprache mit der Personalabteilung. Das Einlösen der Caring-Gutscheine ist von der Kapazität der Abteilungen abhängig. Die Gutscheine sind nicht übertragbar. Ihre Gültigkeit beträgt ein Kalenderjahr.

Der Caring-Gutschein ist im Mitarbeiterbüro erhältlich.



Beratung in schwierigen Lebenslagen/ Krisensituationen

Mitarbeitende haben die Möglichkeit sich in schwierigen Lebenssituationen vertrauensvoll an den Betriebsrat und/oder die Klinikleitung zu wenden. Diese Anlaufstelle steht allen Mitarbeitenden der Klinik Öschelbronn offen.

Mieten unseres Firmenautos

Sie ziehen um? Sie müssen etwas transportieren?

Gerne können Sie unseren Firmenwagen über die Personalabteilung anfragen.

4.4 Besondere Angebote

Gutscheine für besonderes Engagement

Der Bereichsleiter hat die Möglichkeit, einzelne Mitarbeitende am Ende des Jahres mit einem Gutschein für besondere Initiative und besonderes Engagement zu belohnen. Die Bündelung der Vorschläge und die Entscheidung trifft der Bereichsleiter.

Kriterien dafür sind:

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

88,00 Euro p.a. werden pro Bereich/Abteilung zur Verfügung gestellt.

Dieser Betrag kann durch den Abteilungs-/Bereichsleiter, maximal auf zwei Mitarbeitende, aufgeteilt werden.

Für Teams mit mehr als 20 Mitarbeitenden steht ein Budget in Höhe von 176,00 Euro p.a. zur Verfügung (Aufteilung maximal auf vier Mitarbeitende möglich).

Leistungen für spezielle Berufsgruppen (Pflege, Ärzte und Therapeuten)

Team Supervisionen: Siehe Strategische Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Bei Vermittlung von neuen Mitarbeitenden wird eine Prämie von 450 Euro (brutto) ausbezahlt.

Folgende Kriterien sind Voraussetzung



- Die Vermittlung muss aus der Bewerbung hervorgehen bzw. muss vor Eintritt an das Personalbüro und die Bereichsleitung gemeldet werden.
- Auszahlung der Prämie erfolgt nach bestandener Probezeit.
- Nur in Bereichen mit geringer Bewerbersituation

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

Ihre Klinikleitung