



**Für die MitarbeiterInnen
der Klinik Öschelbronn**

Bindung und Fürsorge



Inhalt

- 1. Definition: Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterfürsorge**
- 2. Was ist für uns Mitarbeiterbindung und -fürsorge?**
- 3. Unternehmensphilosophie**
 - 3.1 Die Präambel unserer Führungsgrundsätze:**
 - 3.2 Beziehungskultur und Sinnbezug**
- 4. Generelle Lösungsansätze**
- 5. Konkrete Lösungsansätze**
 - 5.1 Einführung**
 - 5.2 Unsere Gesundheits-Angebote**
 - 5.3 Weitere Angebote**
 - 5.4 Besondere Angebote**
- 6. Fazit**



1. Definition

Mitarbeiterbindung 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 der MitarbeiterInnen, 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 Die Präambel aus unseren Führungsgrundsätzen:

In der Klinik Öschelbronn, dem *Centrum für Integrative Medizin, Schmerz- 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. MitarbeiterInnen 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.



3.2 Beziehungskultur und Sinnbezug

In einem Krankenhaus ist das wertvollste Kapital gute MitarbeiterInnen. Die Klinik Öschelbronn will dafür Sorge tragen, MitarbeiterInnen zu fördern und zu unterstützen. Dies basiert 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.

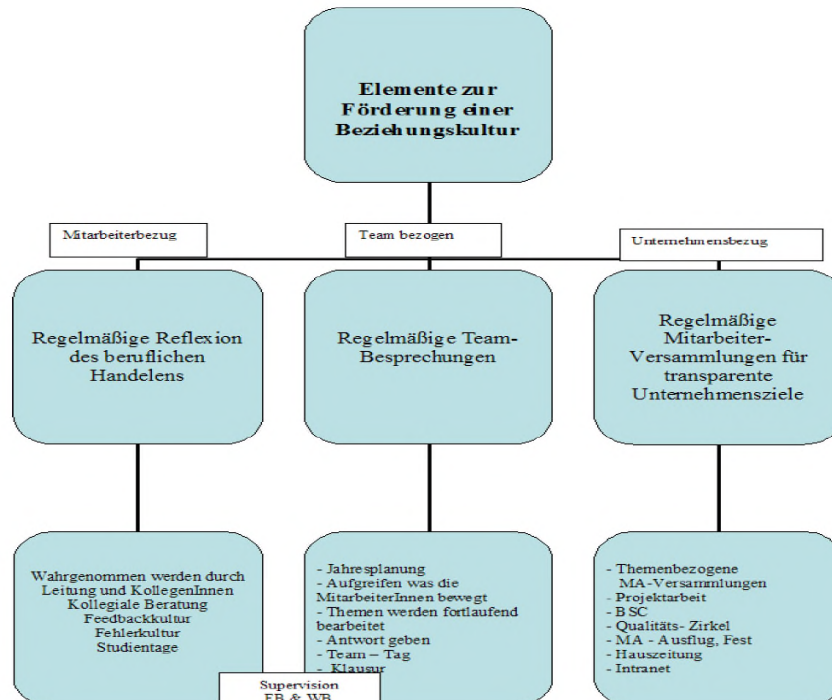
Arbeit hat per se eine sinnstiftende und motivationsfördernde Komponente. Jedoch können mangelnder Respekt und unzureichende Wertschätzung der geleisteten Arbeit gegenüber als die häufigsten Ursachen für innere Kündigungen und chronische Unzufriedenheit von MitarbeiterInnen (Burnout) angesehen werden.

4. generelle 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.

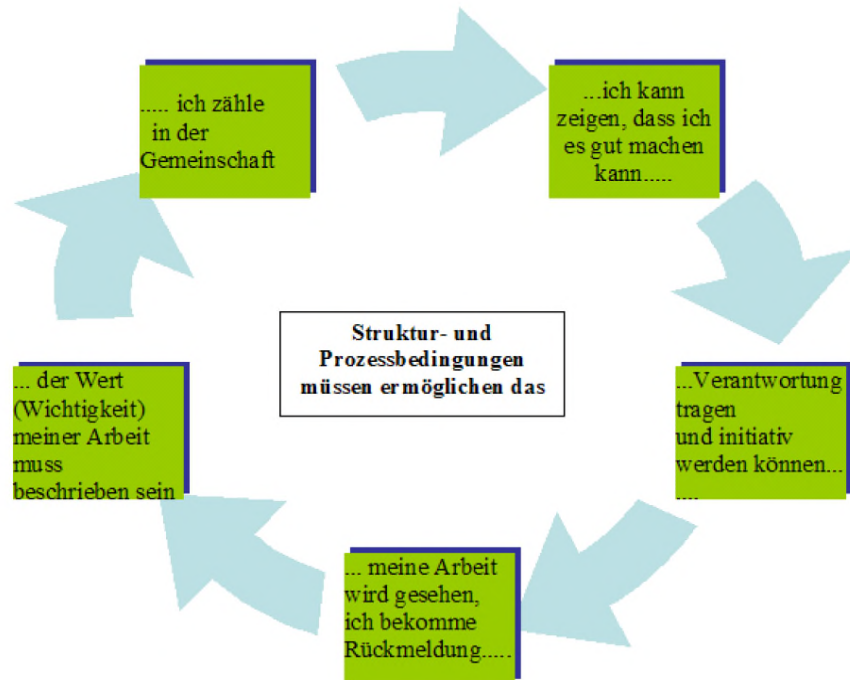
Schema: Beziehungskultur entwickeln



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.



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



5. Konkrete Lösungsansätze

5.1 Einführung

Die Klinik Öschelbronn bietet ihren Mitarbeiter/innen im Rahmen von Bindung & Fürsorge zahlreiche Angebote an.

Diese Angebote erhalten Mitarbeiter*innen

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

Einige dieser Angebote sind einkommensabhängig, was durch die „B 400“ Regelung gesteuert wird.



5.2 Unsere Gesundheitsangebote

Gesundheit

Gesundheit ist eines der höchsten menschlichen Güter.

Unser 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.

Rückkehr-Gespräche

- Gemeinsame Klärung von gesundheitsfördernden und prophylaktischen Maßnahmen bei zurückkehrenden Mitarbeiter/innen zur Gefährdungsvermeidung

Gesundes Essen und Trinken im Betrieb

- Angebot zum gemeinsamen Frühstück, sowie Mittagsangebote der Cafeteria
- Geregelter Pausen

Mitarbeiterfitness

- MTT (Medizinische Trainingstherapie in der Physiotherapie)

Prävention

- Fördern und Unterstützen beim Zugang zu Seminaren für Stressreduzierung, Burnout. Siehe in der strategische Fort- und Weiterbildungsregelung 2014 das Fortbildungsbudget 2014, Kapitel III. Bitte beantragen Sie vorab Ihre Präventionsmaßnahme bei Ihrem Bereichsleiter, der die Verantwortung für das Bereichsbudget trägt.
- Jährliche Betriebsbegehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit folgenden Blickrichtungen: (Ausschalten von Störungen), Gefahrvermeidung (körperliche Belastungen, Hautschutz, Lärm u.a.)

5.3 Weitere Angebote

Allgemeine Leistungen

Betriebliche Altersvorsorge

Laut Betriebsvereinbarung vom 01.12.2002 gilt für MitarbeiterInnen 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)

Beihilferegulung (abhängig von der „B 400“- Regelung)

Diese Angebote erhalten nur MitarbeiterInnen

1. bis Gehaltseinstufung EG P 7, Stufe 6
2. bzw. bei einer höheren Einstufung, solange das Gehalt unter der Eingruppierung EG P 7, Stufe 6 liegt.

Die Zuschüsse gelten unter anderem für

- medizinische Leistungen des Hauses, wie Heileurythmie, Musiktherapie, Kunsttherapie, Physiotherapie, Psychotherapeutische Beratung
- Zahnersatz
- Brillen

Berechnet wird es nach folgender Regel: Bei Vollzeitbeschäftigung gibt es pro Mitarbeiter*in und Jahr ein Budget von 400,00 €. Teilzeitbeschäftigte erhalten dieses Angebot anteilig zur Arbeitszeit.



Die Mitarbeiter/innen erhalten auf Antrag einen Zuschuss zu zuzahlungspflichtigen medizinischen Leistungen und zwar jeweils die Hälfte des Eigenanteils, maximal aber 400,--Euro im Jahr bei Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistung anteilig.

Fortbildungen

Siehe Fort- und Weiterbildungsregelung 2014. (Intranet bzw. Formulare&mehr)

Jubiläen (Beschäftigungsjahre ohne Unterbrechung)

- 10 Jahre: Gutschein im Wert von 100,00 €
 - 20 Jahre: Gutschein im Wert von 200,00 € + 2 Tage Sonderurlaub
 - 25 Jahre: Gutschein im Wert von 250,00 € + 2,5 Tage Sonderurlaub
 - 30 Jahre: Gutschein im Wert von 300,00 € + 3 Tage Sonderurlaub
 - 35 Jahre: Gutschein im Wert von 350,00 € + 3,5 Tage Sonderurlaub
-
- **Geschenke** zum Geburtstag und bei Austritt aus der Klinik
 - **Aufmerksamkeit** zu Jahresfesten: kleine Gesten / Präsente
 - Möglichkeit **zur kostenlosen Raumnutzung für Feiern etc.**
 - **Mitarbeiterfeste**
 - **Hospitationen** in anderen Bereichen: Näheres klärt ihr Bereichsleiter mit Ihnen.

Caring-Gutscheine

Pro Jahr erhält jede(r) Mitarbeiter/in bis zu 4 (vier) bezahlte Stunden aus dem Fähigkeiten- und Fertigungsfundus der im Haus beschäftigten Mitarbeiter z.B. für Therapien, Beratung, etc.

Die Caring-Gutscheine werden anteilig zum Beschäftigungsgrad berechnet:
Bis 25% = 1 Caring-Gutschein p.a. usw.

In der Regel ist die Einlösung von 2 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

Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit sich in schwierigen Lebenssituationen vertrauensvoll an den Betriebsrat zu wenden. Diese Anlaufstelle steht allen Mitarbeiterinnen der Klinik Öschelbronn offen.

5.4 Besondere Angebote

Der Bereichsleiter hat die Möglichkeit, einzelne MitarbeiterInnen 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 zur Verfügung gestellt.

Dieser Betrag kann durch den Bereichsleiter, maximal auf 2 Mitarbeiter/innen, aufgeteilt werden.

Für Teams mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen steht ein Budget in Höhe von 176,00 Euro p.a. zur Verfügung (Aufteilung maximal auf 4 Mitarbeiter/innen möglich).



Leistungen für spezielle Berufsgruppen (Pflege und Ärzte)

- Team Supervisionen: Siehe Strategische Fort- und Weiterbildung 2014

Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Bei Vermittlung eines neuen Mitarbeiters wird eine Prämie von 450,00 Euro (brutto) ausbezahlt.

Folgende Kriterien sind Voraussetzung

- Die Vermittlung muss aus der Bewerbung hervorgehen bzw. muss vor Eintritt an das Personalbüro gemeldet werden.
- Auszahlung der Prämie erfolgt nach bestandener 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

Dezember 2021

Sybille Czika
Martina Schilpp
Marianne Kremer