Alle gewinnen!

Das Kantonsspital Graubünden hat es geschafft: Ärztinnen und Ärzte, welche dort angestellt sind, schätzen die Attraktivität ihres Arbeitgebers als hoch ein. Dies ist ein zentrales Element in der Unternehmensstrategie «KSGR House». Erreicht wurde dieses Ziel nicht zuletzt dank der vom VSAO publizierten Broschüre «Familienfreundliche Massnahmen im Spital».

Patrizia Kündig, Assistenzärztin Anästhesie, Präsidentin VSAO Sektion Graubünden

Das Kantonsspital Graubünden will als «attraktive Arbeitgeberin» wahrgenommen werden und hat das in seiner Unternehmensstrategie an zentraler Stelle festgehalten. Dieses Ziel steht aber nicht nur auf dem Papier, sondern seit Anfang 2016 wird konkret darauf hingearbeitet. Dabei stützt sich die Arbeitsgruppe, welche speziell für die Schaffung geeigneter Umsetzungsmassnahmen gegründet wurde, seit Beginn auf die VSAO-Broschüre «Familienfreundliche Massnahmen im Spital». Die Arbeitsgruppe besteht aus fünf Mitgliedern, die aus diversen ärztlichen Fachdisziplinen und verschiedenen Kaderstufen rekrutiert wurde. Sie legen den Fokus bewusst nicht ausschliesslich auf familienfreundliche Massnahmen, sondern beziehen auch Aspekte mit ein, welche allen ärztlichen Mitarbeitenden punkto Arbeitszufriedenheit zugutekommen. Bei der Wahl der Teilnehmer der Arbeitsgruppe wurde denn auch Wert darauf gelegt, möglichst unterschiedliche Altersgruppen und Lebensphasen einzubeziehen.

Bedürfnisse ermittelt

Zunächst analysierte die Arbeitsgruppe den Status quo. Zu diesem Zweck erfolgte einerseits eine elektronische, selbstredend anonyme Umfrage, die an alle Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte des Hauses gesendet wurde. Gefragt wurde nach deren Meinung zur Teilzeitarbeit und zur Vereinbarkeit von Karriere und reduziertem Arbeitspensum. Dass die Antworten deutlich den Wunsch nach teilzeitfreundlichen Arbeitsbedingungen aufzeigten, ist wenig überraschend. Das entspricht auch der vom Kantonsspital durchgeführten Erhebung zur Mitarbeiterzufriedenheit, welche ebenfalls als Datenquelle hinzugezogen wurde. Basierend auf den Umfrageergebnissen ermittelte die Arbeitsgruppe folgende Themenfelder: Teilzeitarbeit, Karriereplanung, zeitgemässe Wissensvermittlung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Wiedereinstieg ins ärztliche Berufsleben. Die Gruppe erarbeitete schliesslich sieben Massnahmen, welche sie Ende 2015 der Geschäftsleitung des KSGR präsentierte. Die Vorschläge wurden wohlwollend aufgenommen (siehe Kasten).

Umsetzung kontrollieren

Seit 2016 sind die Massnahmen in Kraft. Sie wurden in den diversen ärztlichen Departementen vorgestellt und werden

Feedback-Pool

(D)ein kleiner, aber wertvoller Beitrag für eine gute Weiter- und Fortbildung

Um im Bereich der ärztlichen Weiter- und Fortbildung Meinungen unserer Mitglieder zu einem Thema einholen zu können, wurde der Feedback-Pool eingerichtet.
Macht mit, und helft dem VSAO damit, den Horizont im Ressort Weiterbildung etwas zu erweitern und Überlegungen breiter abzustützen.

Weitere Infos unter www.vsao.ch und Anmeldung per E-Mail an bertschi@vsao.ch.

Deine Erfahrung zählt!

Visitationen bilden ein Element für das Überprüfen und Sicherstellen der Weiterbildungsqualität an einer Weiterbildungsstätte. Ein Visitationsteam, bestehend aus Vertretern des SIWF, der entsprechenden Fachgesellschaft und des VSAO, besucht die Klinik; vor Ort können die Umsetzung des Weiterbildungskonzeptes und die Verhältnisse überprüft werden. Ziel ist es, im Sinne einer positiv-konstruktiven Rückmeldung mögliche Verbesserungspotenziale zu erkennen und zu nutzen.
Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, die gerne für den VSAO Visitationen begleiten möchten, melden sich bei Béatrice Bertschi, unserer Sachbearbeiterin für Weiterbildung/Visitationen im VSAO (bertschi@vsao.ch).

Strategische Massnahme 1: Strukturierte Karriereplanung auf allen hierarchischen Ebenen unabhängig vom Arbeitspensum. Aktueller Status: in Umsetzung innerhalb der Departemente.

Strategische Massnahme 2: Teilzeitarbeit wird in allen Departementen im Grundsatz, sichtbar beispielsweise in der Stellenbeschreibung, unterstützt. Es werden flexible, familiengerechte Arbeitszeitmodelle im Rahmen der lokalen Möglichkeiten umgesetzt. Aktueller Status: in Umsetzung innerhalb der Departemente mit Unterstützung des Personaldienstes.

Strategische Massnahme 3: Der Wiedereinstieg von ehemaligen Mitarbeiterinnen nach Schwangerschaft hat eine hohe Priorität und wird ausdrücklich gefördert. Karriereplan und Wiedereinstieg werden vor dem Mutterschaftsurlaub konkret geplant. Aktueller Status: individuelle Umsetzung innerhalb der Departemente.

Strategische Massnahme 4: Orts- und zeitunabhängige interne Fortbildungen stehen allen Mitarbeitenden elektronisch zur Verfügung. Aktueller Status: Der Aufbau einer elektronischen Fortbildungsbibliothek ist auf Projektstatus aktiv.

Strategische Massnahme 5: Das Spital stellt ausserfamiliäre Betreuungsmöglichkeiten für alle interessierten Mitarbeitenden zur Verfügung. Die benötigten Kinderkrippenplätze werden nötigenfalls erweitert. Aktueller Status: Die Anzahl Betreuungsplätze wurde erhöht, die Wartezeiten für Mitarbeitende werden monitorisiert.

Strategische Massnahme 6: Bevorzugte Parkplatzregelung für Mitarbeitende mit Kleinkindern, um die familienexterne Betreuung zu erleichtern. Aktueller Status: Es wurden zusätzliche Parkplätze geschaffen, aktuell besteht kein weiterer Handlungsbedarf.

Strategische Massnahme 7: Das Kantonsspital Graubünden unterstützt die Eltern mit einem überobligatorischen Elternurlaub. Für die Mütter übernimmt das KSGR 90 Prozent der Lohnkosten (gesetzliches Minimum 80%) während des Mutterschaftsurlaubs, und mit diesem kann schon 14 Tage vor dem errechneten Geburtstermin gestartet werden. Für die Väter wurde der bezahlte Urlaub von 3 Tagen auf 5 Arbeitstage (= 1 Woche) erhöht. Aktueller Status: umgesetzt und im neuen Personalreglement verankert.

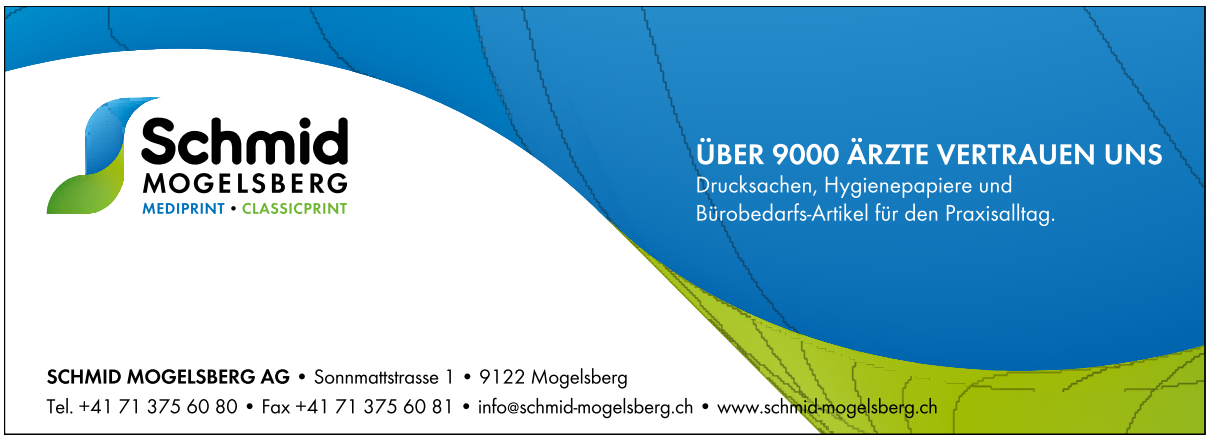
laufend umgesetzt. Die Arbeitsgruppe hat sich auch zum Ziel gesetzt, die Umsetzung der einzelnen Massnahmen zu begleiten. Konkret erkennbar sind:

- die weitgehend flächendeckende Ausschreibung von Stellenangeboten mit Teilzeitoptionen,
- die assistierte Karriereplanung für ärztliche Mitarbeiter jeder Kaderstufe,
- die Sicherstellung von familienexterner Kinderbetreuung mit Unterstützung des KSGR,
- die logistische Unterstützung mittels gesicherter Parkplätze für Eltern von Kleinkindern
- sowie der verlängerte übergesetzliche Vaterschaftsurlaub.

In Arbeit ist derzeit die Umsetzung zur Regelung von zeit- und ortsunabhängiger Weiterbildung mittels elektronischer Speicherung von internen Fortbildungsveranstaltungen.

Die Arbeitsgruppe hat sich weiter zum Ziel gesetzt, die Kontrolle der Umsetzung sicherzustellen, um die Nachhaltigkeit der oben genannten Massnahmen zu gewährleisten.

Alle gewinnen – auf dem Weg zu einer modernen, familienfreundlichen und zufriedenen Arbeitsumgebung im Kantonsspital Graubünden. ■



Auch für Arbeitgeber attraktiv

Familienfreundliche Massnahmen sind mehr als ein Lippenbekenntnis oder ein Credo, welches sich in den Leitlinien eines Betriebs gut macht. Heinrich Neuweiler, Leiter Departement Personal, Pflege und Fachsupport und Mitglied der Geschäftsleitung des Kantonsspitals Graubünden, äussert sich zu den Vorteilen einer familienfreundlichen Geschäftspolitik.

Wie ist es im Kantonsspital Graubünden zur Gründung der Arbeitsgruppe «Attraktiver Arbeitgeber für Ärztinnen und Ärzte» gekommen?

Heinrich Neuweiler: Das Kantonsspital Graubünden hat in seinem Leitbild als Ziel «kompetente und zufriedene Mitarbeitende» verankert. Damit das nicht nur schöne Worte auf Papier bleiben, beschloss das Spital immer wieder Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung. Viele dieser Massnahmen waren dabei schwerpunktmässig auf das Pflegepersonal ausgerichtet. Hinsichtlich der Ärzteschaft beschränkten sich die Aktivitäten auf nachwuchsfördernde Projekte innerhalb der Departemente. Von verschiedenen Seiten wurde allerdings die Forderung laut, mehr für die ärztlichen Fachkräfte zu tun. Ansonsten befürchtete man, dass sich die Probleme bei der Nachwuchssicherung dramatisch verschärfen könnten.

Die Personalabteilung hat daraufhin nach Ärztinnen und Ärzten Ausschau gehalten, die im Rahmen einer Arbeitsgruppe nach konkreten spitalweit wirksamen Verbesserungsmöglichkeiten suchen sollten. Erfreulicherweise stellten sich sofort Interessierte zur Verfügung, die bereit waren, sich neben dem herausfordernden beruflichen Alltag auch mit den Themen «Arbeitsplatzattraktivität und -optimierung» zu beschäftigen. Als Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter des Departements Personal, Pflege und Fachsupport habe ich die Leitung der Arbeitsgruppe übernommen.

Was galt es dabei besonders zu beachten?

Eine zentrale Frage bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Ärzte war, wie weit solche Massnahmen gehen sollten. Die Vorschläge sollten schliesslich eine realistische Chance haben, von der Geschäftsleitung bewilligt zu werden. Die Arbeitsgruppe entschied sich für den pragmatischen Weg: Einerseits sollten ganz konkrete, umsetzbare Massnahmen vorgeschlagen werden. Anderseits sollten sensiblere, umfangreichere Themen vorerst als Grundsatz im Spital verankert werden. Dies verleiht den einzelnen Departementen einen grösseren Spielraum bei der Umsetzung.

Wie gingen Sie konkret vor?

Als Erstes wurde eine interne Umfrage bei den Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten zum Schwerpunktthema «Teilzeit» durchgeführt. Wenig überraschend zeigte sich, dass die überwiegende Mehrheit, rund 95 Prozent, ein Teilzeitpensum für alle Hierarchiestufen als sinnvoll betrachten und selber diese Möglichkeit erwägen. Des Weiteren wurde eine interne Sensibilisierungskampagne auf allen Ebenen lanciert, mittels Gesprächen innerhalb der Fachbereiche und Departemente. Höhepunkt war ein Themenreferat von zwei der ärztlichen Kadermitglieder aus der Arbeitsgruppe anlässlich der jährlichen Kadertagung des Hauses.

Nach rund einjähriger Grundlagenarbeit präsentierte die Gruppe der Geschäftsleitung schliesslich sieben strategische Massnahmen, welche im September 2015 genehmigt und in wenigen Punkten modifiziert verabschiedet wurden. Diese Massnahmen haben dadurch eine Verbindlichkeit für das gesamte Haus erhalten und können entsprechend auch eingefordert werden.

Worin sehen Sie aus Sicht eines Geschäftsleitungsmitglieds die Chancen und Vorteile eines Betriebs, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben aktiv fördert?

Kostenlose Teilnahme
für Assistenzärzte und -ärztinnen

DAVOS 2017

56. Ärztefortbildungskurs vom 2. bis 4. Februar 2017
Anmeldung: www.aerztekurse.ch

LUNGE ZÜRICH
Hilft. Informiert. Wirkt.

Durch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben gibt es nur Gewinner. Einerseits profitieren die Ärztinnen und Ärzte auf allen Hierarchiestufen, aber auch die Auswirkungen auf den Betrieb sind positiv und betriebswirtschaftlich relevant. Die vielfältigen Auswirkungen sind in der Literatur mannigfach beschrieben. Beispielhaft seien hier folgende Punkte erwähnt:

– Wir erwarten eine höhere Berufszufriedenheit und weniger Kündigungen durch die bessere Vereinbarkeit der verschiedenen Rollen (Beruf/Privatleben).
– Durch längeres Verbleiben und/oder dem Wiedereinstieg in den Beruf kann dem Ärztemangel entgegengewirkt werden.
– Die Karrierechancen der Ärztinnen und Ärzte können verbessert werden.
– Durch weniger Fluktuation kann auch die Qualität und Effizienz positiv beeinflusst werden.
– Als attraktiver Arbeitgeber ist es zudem einfacher, frei werdende Stellen wieder zu besetzen.

Wie wird die Umsetzung bzw. der Standard der umgesetzten Massnahmen auch in der Zukunft garantiert?

Die Arbeitsgruppe erachtet es als ihre Aufgabe, das Thema «weiter im Auge» zu behalten. Gerade bei den strategischen Massnahmen, welche nicht konkret mit Zahlen messbar sind und eher grundsätzlich und offen definiert wurden, lohnt es sich, genau hinzusehen, ob die offene Formulierung ausreicht oder ob diese Massnahmen «griffiger» definiert werden müssen. Auch die gesellschaftliche Entwicklung und die Bedingungen unserer Mitbewerber auf dem Arbeitsmarkt müssen beobachtet werden. Falls nötig, können wir mit neuen Anträgen an die Geschäftsleitung darauf reagieren.

Last but not least versucht das Kantonsspital Graubünden einem seiner Credos nachzukommen: «Bei uns sind Sie in besten Händen». Damit sind nicht nur unsere Patientinnen und Patienten gemeint, sondern explizit auch alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ■

Mitglieder der Arbeitsgruppe:
Heinrich Neuweiler, Leiter Departement Personal, Pflege und Fachsupport, Mitglied der Geschäftsleitung
Dipl. med. Patrizia Kündig, Assistenzärztin Anästhesie
Dr. med. Simone Hofer Strebel, Stv. Leitende Ärztin Chirurgie
Dr. med. Patrik Vanek, Leitender Arzt Interdisziplinäre Intensivstation
Dr. med. Philipp Grosse, Oberarzt Nephrologie/Dialyse (seit 2016)
Dr. med. Katharina Mischler, Ärztin Onkologie (bis Ende 2015)

ALLGEMEINE INNERE MEDIZIN
16. – 19. November 2016
32 Kernfortbildungscredits AIM SGAIM

INNERE MEDIZIN
22. – 26. November 2016
40 Kernfortbildungscredits AIM SGAIM

UPDATE REFRESHER

PÄDIATRIE 24. – 26. Oktober 2016
21 Credits SGP/SSP

CHIRURGIE 27. – 29. Oktober 2016
23 Credits SGC

KARDIOLOGIE 18. – 19. November 2016
16 Kernfortbildungscredits AIM SGAIM / 16 h 1A Credits SGK

EKG BASISKURS 22. – 23. November 2016
14 Kernfortbildungscredits AIM SGAIM / 14 h 1A Credits SGK

DIABETES 24. – 26. November 2016
23 Kernfortbildungscredits AIM SGAIM / 20 Credits SGED / 6 Credits SVDE

Veranstaltungsort
Technopark Zürich

Information / Anmeldung
Tel.: 041 567 29 80 | Fax: 041 567 29 81
info@fomf.ch | www.fomf.ch

FORUM FÜR MEDIZINISCHE FORTBILDUNG