Heribert Fastenmeier

29. Frühjahrskolloquium 2013

Der richtige Mensch an der richtigen Stelle

(… zur richtigen Zeit …)

Meschede, 16. März 2013

Veränderungen …

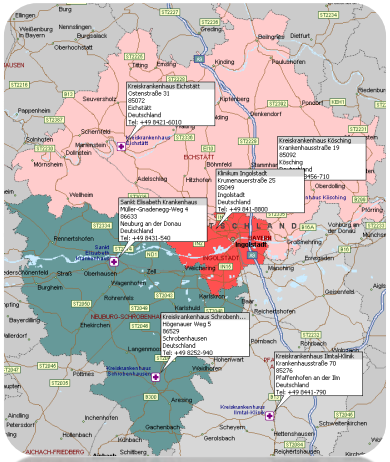
System-ausbildung
Kultur
Arbeitszeit-modelle
Sprachaus-bildung
BGM
einsetzen
familien-bewußte Arbeitszeit
gewinnen
weiterbilden
Generation
Veränderung **Personal**
demografie-fester Arbeitsplatz
motivieren
binden
Entlohnung
ausbilden
Anreizsysteme
Zeitkonten modelle
Wiederein-gliederung
Boni

KLINIKUM INGOLSTADT

Klinikum Ingolstadt stellt sich vor …

Strategische Entwicklungen des Klinikums Ingolstadt und die Rolle der Mitarbeiter

– interdisziplinär – interprofessionell – komplex und integrativ –

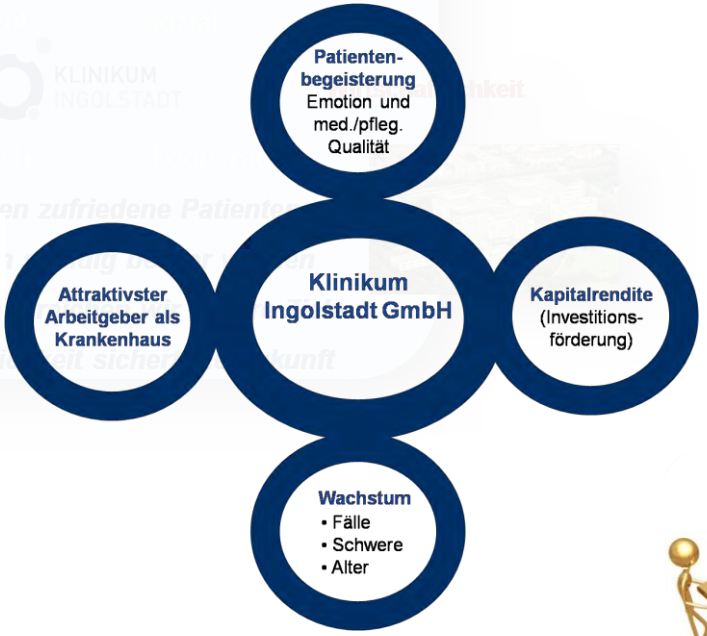


Region 10 Ingolstadt
Stadtkreis Ingolstadt
Neuburg Schrobenhausen
Eichstätt
Pfaffenhofen

Das Gesundheitszentrum

in der Region mit mehr als

160 Kooperationen und Partnerschaften



Ein leistungsfähiger und zuverlässiger Partner

für unsere Patienten, deren

Angehörige und

Geschäftspartner

Das größte Krankenhaus

in der Region mit 21

leistungsfähigen

Kliniken und Instituten

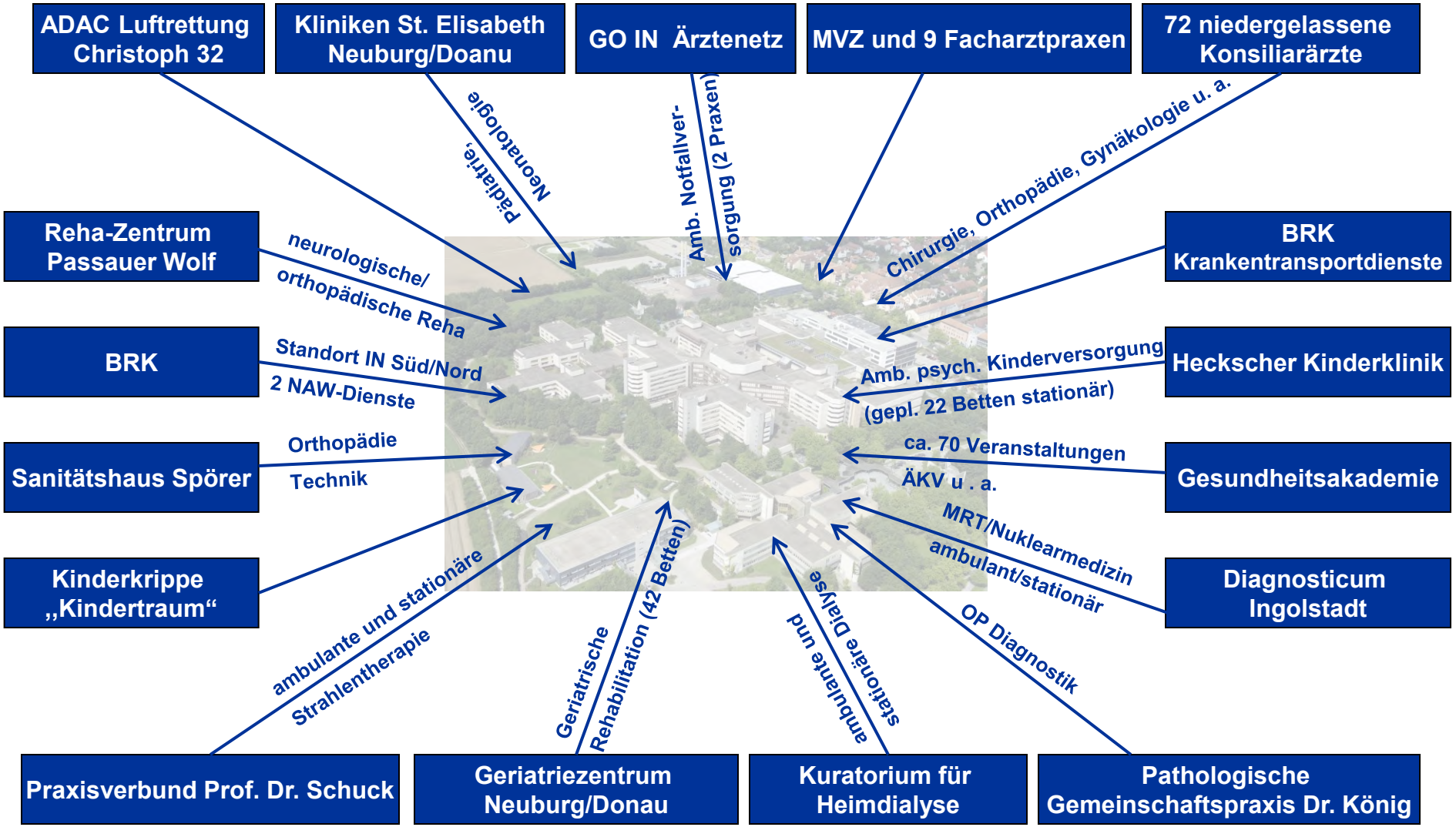
Einer der größten Arbeitgeber

in der Region mit ca. 3000 Arbeitnehmern

KLINIKUM INGOLSTADT

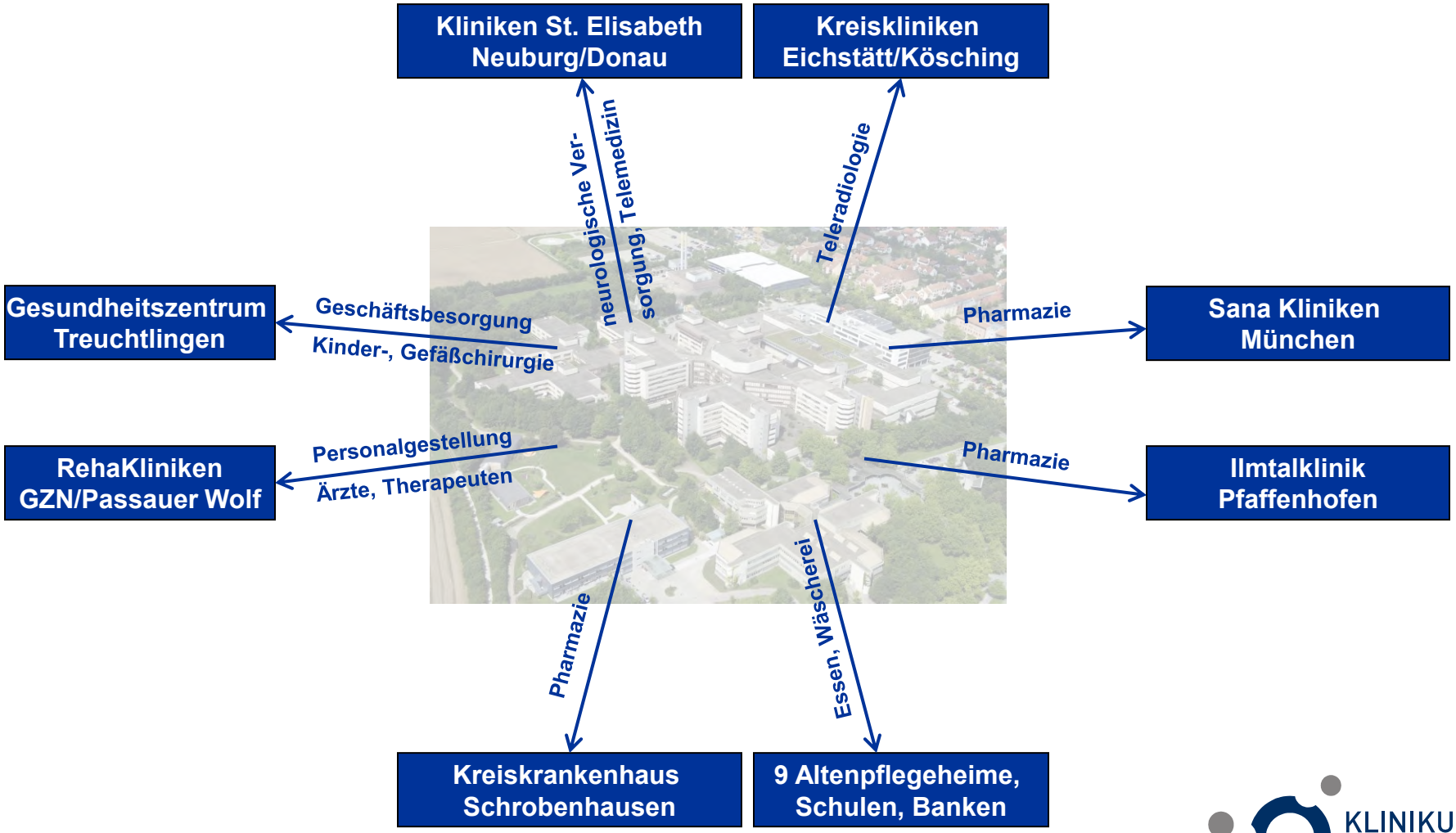
Kooperationen und Partnerschaften - Netzwerke

Versorgungsnetzwerk auf dem Campus der Klinikum Ingolstadt GmbH



Kooperationen und Partnerschaften - Netzwerke

Regionales Versorgungsnetzwerk



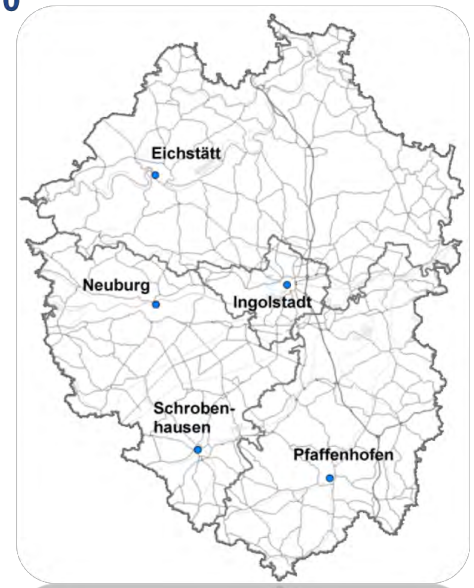
KLINIKUM INGOLSTADT

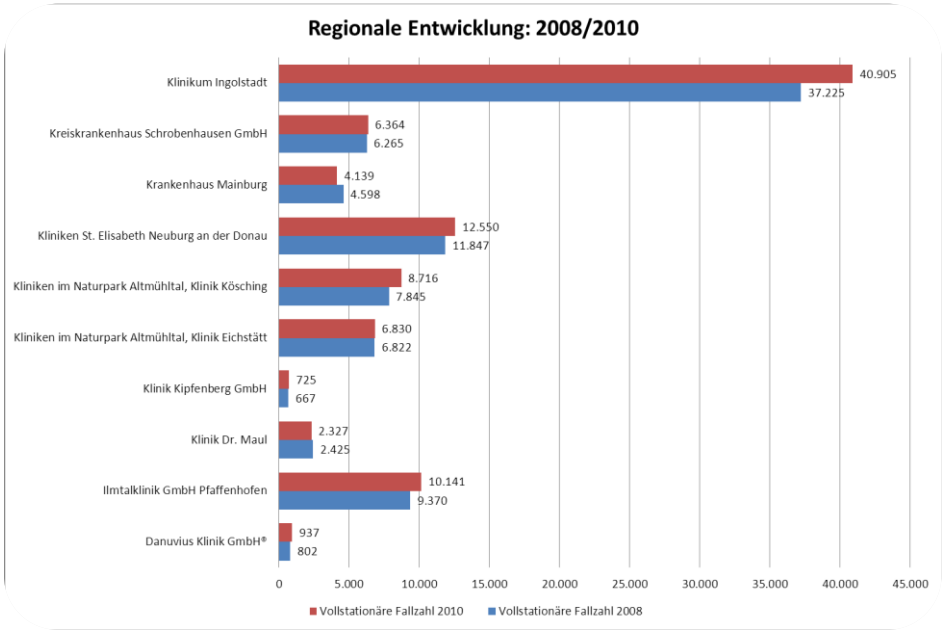
Veränderung – Motor des Erfolgs

Campus Klinikum Ingolstadt …

Kliniken in der Region 10

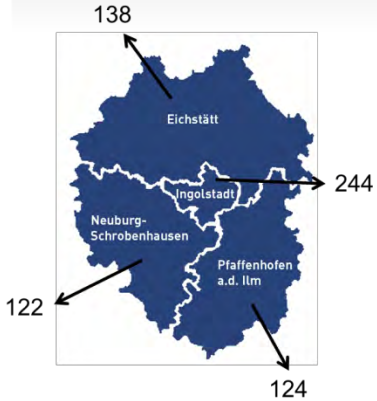
- Danuvius Klinik Ingolstadt
- Geriatriezentrum Neuburg/Donau
- Geriatrische Fachklinik Ingolstadt
- Geriatrische Fachklinik Kipfenberg
- Klinik Dr. Maul GmbH
- Kliniken St. Elisabeth Neuburg/Donau
- Kreiskrankenhaus Eichstätt
- Kreiskrankenhaus Kösching
- Kreiskrankenhaus Schrobenhausen
- Klinik Kipfenberg
- Ilmtalklinik Pfaffenhofen a. d. Ilm
- Gesundheitszentrum Treuchtlingen





Anzahl der niedergelassene Ärzte Region 10

(Quelle: Ärztliche Kreisverbände)



Derzeit gehören dem Praxisnetz GO IN e.V. 480 Allgemein- und Fachärzte an.

(Quelle: www.goin.info)

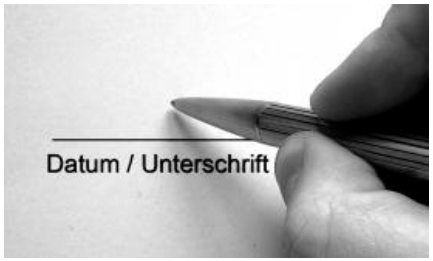
- Konkurrenz und Mitbewerber
- Markt, Potenziale und Feinsteuerung
- Geographische Lage und regionale Entwicklung
- Marktdurchdringung (Regionalität)
- Vorhandene Versorgungsstrukturen Leistungsspektrum
- Abhängigkeitsstärke und Einweiserstruktur
- …

Zielsetzung Positionierung

Umbruch im Krankenhauswesen = Umbruch im Personalwesen

Personal war, ist und bleibt der entscheidende Erfolgsfaktor

- **Qualifizierte MitarbeiterInnen sind gesucht**
- **64% Personalkostenquote im Krankenhaus**



Quelle: *J. Stanslowski, 5. Managementforum Klinikum Ingolstadt 2009, 24. Juli 2009*

Das Krankenhaus im Wandel!

Generationen im Wandel – Babyboomer vs. Generation X vs. Generation Y

Unterschiede zwischen den Genartionen in Bezug auf Arbeit und Lernen (Teil I)

	Babyboomer	Generation X	Generation Y
Jahrgang	1946-1964	1965-1980	1981 bis heute
Typ	abheben aus der Masse, Konkurrenzverhalten	unabhängig, pragmatisch, flexibel	hohes Selbstbewusstsein, nicht kritikfähig, wurden von Babyboomern übermäßig gelobt
Technik	Fernseher, Telefon, Schreibmaschine	Kabelfernsehen, E-Mail, PC	Web 2.0, Handy, „instant messenger“, Laptop
Denkweise	idealistisch, revolutionär, kollektiv	Pessimistisch, null Bock, individualistisch	pragmatisch, kooperativ, Netzwerke
Verhältnis zur Arbeit	ehrgeizig, aufstrebend, gerechtigkeitsorientiert, stark strukturierter Arbeitsstil	prägt den Begriff der „work-life-balance“, Arbeit nicht als Selbstzweck, löst sich jedoch nicht aus den Strukturen der Babyboomer	Hierarchien werden abgelehnt, hohes Anforderungsprofil an den Arbeitsplatz: flexibel und ergebnisorientiert, kein Absitzen von Arbeitszeit, Überstunden müssen sehr gut begründet werden, wechselt eher den Job als sich anzupassen
	„Leben um zu arbeiten“	**„Arbeiten, um zu leben“**	**„Leben beim Arbeiten“**

Quelle: C.E. Schmidt, J. Möller, ·K. Schmidt, M.U. Gerbershagen, F. Wappler, V. Limmroth, S.A. Padosch, M. Bauer, Generation Y, Anaesthesist 2011, Springer-Verlag 2011

Unterschiede zwischen den Genartionen in Bezug auf Arbeit und Lernen (Teil II)

	Babyboomer	Generation X	Generation Y
Akademische Ausrichtung	Titel und Berufsbezeichnung sehr wichtig	weniger wichtig als bei Babyboomer	Bedeutung akademischer Titel nimmt weiter ab
Wert der Familie	zurückstellen des Privatlebens zugunsten des Berufs	traditionelles Familienbild löst sich auf, Kindererziehung keine reine Frauensache mehr, gesellschaftlich akzeptierte Auszeiten (Elternzeit) werden genommen	Familienbild definiert sich neu: Neuentdeckung konservativer Werte, Familie genießt höchste Priorität
Motivation	Leistung und Erfolg	Work-life-balance	Optimale Ausbildung, gute Supervision, optimale Führung
Art des Lernens	stark klassisch an Büchern orientiert	Kombination von klassischer Ausbildung und elektr. Medien	Stark an elektronischen Medien ausgerichtet, „blended learning“ als Grundlage, simaltorgestütze Ausbildung wird erwartet
Verhältnis zur nächsten Generation	versteht Arbeitsauffassung der Folgegeneration nicht	hält Babyboomer für „workaholics“ und Generation Y für arrogant und verwöhnt	halten Generations X für „Jammerlappen“ und Babyboomer für Workaholics

Quelle: C.E. Schmidt, J. Möller, ·K. Schmidt, M.U. Gerbershagen, F. Wappler, V. Limmroth, S.A. Padosch, M. Bauer, Generation Y, Anaesthesist 2011, Springer-Verlag 2011

am Unter-
nehmen
und
Umsatz

am Erfolg
der
Arbeitszeit

Menschen und
Mitarbeiter
beteiligen sich …

an der
Planung
und
Steuerung

an der
Ent-
wicklung

KLINIKUM
INGOLSTADT

Unternehmen müssen …

- **zuverlässig** sein
  (keine sprunghaften Entscheidungen)
- **transparent** und **zeitnah** handeln
- **verständigungsfähig** sein
  (muss verstehen – will verstehen)

Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter

Menschen wollen etwas leisten und streben danach, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln.

„Der stärkste Trieb in der menschlichen Natur ist der Wunsch, bedeutend zu sein.“

John Dewey (1859-1952), amerik. Philosoph, Pädagoge u. Psychologe

KLINIKUM INGOLSTADT

Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter

Führungskultur

- erkennt **Leistung** an
- bewertet **transparent** und **nachvollziehbar**
- beteiligt **materiell** am **Unternehmenserfolg**

Unternehmenserfolg = Mitarbeitererfolg

- Motivation
- Identifikation
- Teilhabe – ideell und materiell

„Wer vom Ziel nichts weiß, wird den Weg nicht finden.“
(Chr. Morgenstern)

Personal war, ist und bleibt DER <u>entscheidende Erfolgsfaktor !!!</u>

KLINIKUM INGOLSTADT

Unternehmen haben Verantwortung

… für Kultur, Bildung, Beziehung, Vernetzung, Integration …

Der Mensch ist dem Mensch der Wolf

↓

Im Unterschiedlichen das Gemeinsame suchen

↓

Individualismus ist Normal im Team

↓

Wettbewerb = Feindschaft
(Anerkennung + Wohlwollen dem Verlierer!)

↓

Wettbewerb = Vergleich

↓

Fähigkeiten erkennen

↓

Leistungsbewertung = Wettbewerb

Strategisches Personalmanagement

Herausforderung
Wie stellt das Personalmanagement sicher, dass (Schlüssel-) Mitarbeiter bedarfsgerecht zur Verfügung stehen?

Personalgewinnung

Entwicklung einer effektiven und effizienten Recruiting-Organisation, die die richtigen Mitarbeiter bedarfsgerecht beschafft

Arbeitgebermarke

Strategische Arbeitgebermarken-positionierung, die im Wettbewerb um Schlüsselmitarbeiter gewinnen kann, Netzwerkstrukturen

Personalentwicklung

Entwicklung eines nachhaltigen Instrumentariums zur Identifikation, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern und Sicherstellung der Nachfolge

Strategische Personalplanung

Identifikation der bestehenden und künftigen Kapazitäts- und Kompetenzrisiken des Personalkörpers als Steuerungs-grundlage, Entwicklung neuer Berufsbilder

Teilprozesse der Personalbeschaffung und Personalentwicklung werden für Mitarbeiter regional effektiv vernetzt

Quelle: Sana; Personalentwicklung; Jan Stanslowski; 24.07.2009, H. Fastenmeier Managementforum 2010

STRATEGIE PERSONAL - auf dem Weg zum besten Arbeitgeber // Best-Place-to-Work im Krankenhausbereich

Handlungsfelder des modernen Personalmanagements

(Im Zeichen der Demographie und des Wettbewerbs)

Gesundheitsförderung (fit und gesund)	Personalbeschaffung „Employer Branding“
Arbeitsgestaltung	Personalentlohnung
Wissensmanagement	Personalführung
Kommunikation	Personalentwicklung
Führungskraft und ihr Einfluss	Kultur, Umfeld
Personalausfall	Familie, Kinder

Führungskultur

- erkennt Leistung an
- bewertet transparent und nachvollziehbar
- beteiligt materiell am Unternehmenserfolg

Menschen wollen etwas leisten und streben danach, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln.

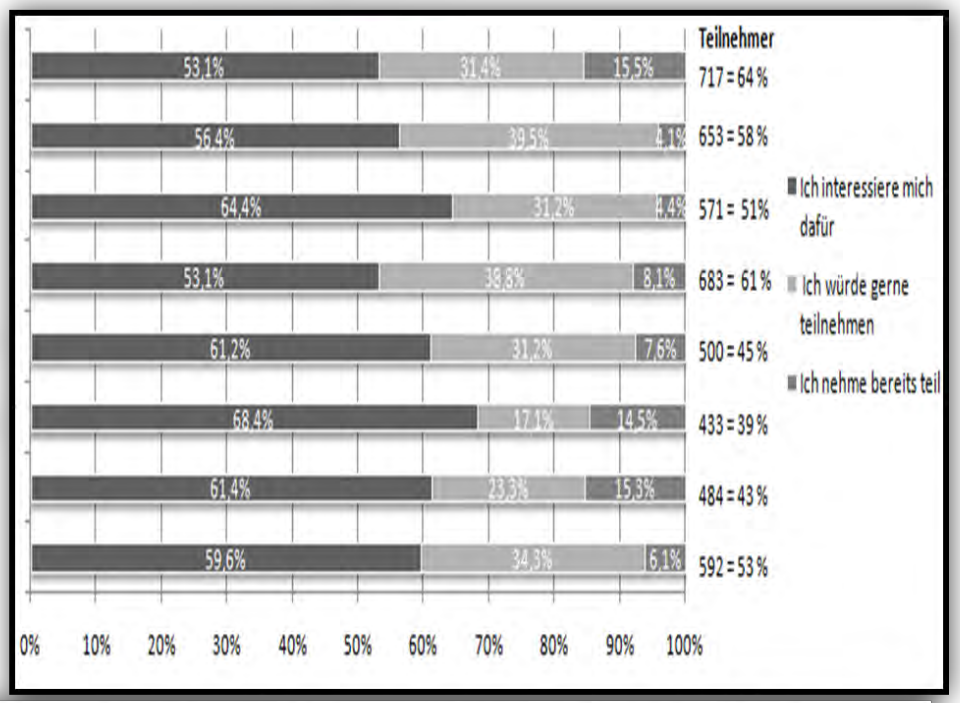
- Motivation
- Identifikation
- Teilhabe – ideell und materiell

Unternehmenserfolg = Mitarbeitererfolg

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Fragen zur Gesundheitsförderung

Klinikum gesamt:



Hohes Interesse an den aufgezeigten Maßnahmen, wobei nur ein Teil der MA diese Frage beantwortet hat.

Angebote der Gesundheits-akademie

Wellness
im Klinikum Ingolstadt

Bäder
zum Pflegen, Entspannen und zur Linderung

Kombipakete
Wellnesspakete zum Wohlfühlen, Pflegen und Entspannen

Massagen
zum Entspannen und Wohlfühlen

Thermotherapien
Wärme- und Kälteanwendungen zur Entspannung

Tape

Sie können sich Ihr persönliches Wohlfühlprogramm aus den Anwendungen frei zusammenstellen.

Ihr Wellness-Team
Masseure und Medizinische Bademeister freuen sich auf Sie!

Termine und Informationen:
FitnessWellness-Service-Hotline
(08 41) 8 80-4107

Bäder

• Entspannungsbad (20 Min.) mit Baldrianwurzelextrakt, Fichtennadelextrakt, Edeltannen-, Latschenkiefer-, Melissen-, Rosmarin- oder Lavendel-Ölbad	20,00 €
• Kleopatrabad (20 Min.)	30,00 €
• Entspannungsbad mit Sole (20 Min.)	20,00 €
• Medizinische Bäder (15 bis 20 Min.) Kohlensäurebad, Rheuma-Schwefel-Ölbad, Fichte, Rosskastanie	20,00 €

Pakete

• A – Kleopatrabad, Entspannungsmassage, Heiße Rolle	56,00 €
• B – Kleopatrabad, Wellness-Ganzkörpermassage mit Aromaöl, Fangopackung	70,00 €

Thermotherapien

• Fangopackung	10,00 €
• Heiße Rolle	10,00 €

Massagen

• Akupunktmassage nach Penzel	40,00 €
• Bindegewebsmassage mit straffendem Effekt (30 Min.)	30,00 €
• Entspannungsmassage Schulter-Nackenbereich (20 Min.)	20,00 €
• Fußreflexzonenmassage (30 Min.)	33,00 €
• Manuelle Lymphdrainage Gesicht (20 Min.)	30,00 €
• Wellness-Großmassage mit Aromaölen	
Teilmassage (30 Min.)	30,00 €
Ganzkörpermassage (60 Min.)	50,00 €
• Kinesio taping klein	7,00 €
• Kinesio taping groß	12,00 €
• Lymphtaping	15,00 €

Geräte

• Gerätegestützte Trainingstherapie 10er Karte	50,00 €

Termine und Informationen:
FitnessWellness-Service-Hotline
(08 41) 8 80-4107

Fitness
im Klinikum Ingolstadt

Allgemeine Wassergymnastik
Beweglichkeitsverbesserung

Aquajogging
Gelenkschonendes Kraft- und Ausdauertraining

Babyschwimmen
Frühkindliche Bewegungserziehung

Nordic Walking
Ausdauertraining im Gelände

Pilates
Ganzheitliches Körpertraining für gesunde Körperhaltung

Rückenschule
Kraft- und Stabilisationstraining

KLINIKUM INGOLSTADT

Allgemeine Wassergymnastik (8 Einheiten)
- Dienstag 15.30 bis 16.15 Uhr
- Dienstag 16.30 bis 17.15 Uhr
- Dienstag 17.30 bis 18.15 Uhr
- Donnerstag 15.00 bis 15.45 Uhr
- Donnerstag 16.00 bis 16.45 Uhr
- Donnerstag 17.00 bis 17.45 Uhr

Aquajogging (8 Einheiten)
- Montag 17.00 bis 17.45 Uhr

Babyschwimmen Grundkurs (9 Einheiten)
- Montag 9.30 bis 10.00 Uhr

Babyschwimmen Aufbaukurs (9 Einheiten)
- Montag 10.00 bis 10.45

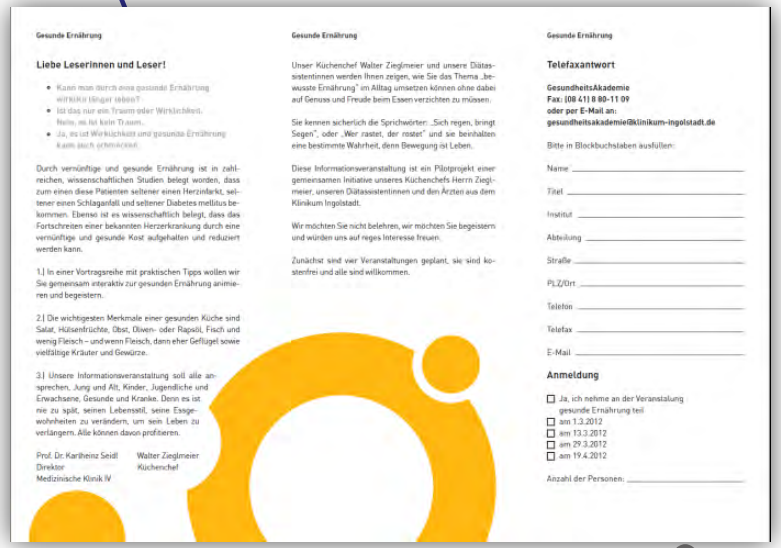
Nordic Walking (8 Einheiten)
- Freitag 18.00 bis 19.00 Uhr (Anfänger)

Pilates (10 Einheiten)
- Montag 18.00 bis 19.00 Uhr
- Montag 19.00 bis 20.00 Uhr

Rückenschule (8 Einheiten)
- Dienstag 10.00 bis 10.50 Uhr

KLINIKUM INGOLSTADT

Angebote der Gesundheits-akademie



KLINIKUM INGOLSTADT

GesundheitsAkademie
im Klinikum Ingolstadt

Kursangebot der GesundheitsAkademie 2012/13

Sport und Fitness

Allgemeine Wassergymnastik Dienstag
(8 Einheiten zu 45 Minuten) € 55.-
20.3.-12.6.2012
15.30 Uhr/16.30 Uhr/17.30 Uhr
26.6.-25.9.2012
15.30 Uhr/16.30 Uhr/17.30 Uhr
9.10.- 4.12.2012
15.30 Uhr/16.30 Uhr/17.30 Uhr

Allgemeine Wassergymnastik Donnerstag
(8 Einheiten zu 45 Minuten) € 55.-
22.3.-14.6.2012 • 15.00 Uhr/16.00 Uhr
28.6.-27.9.2012 • 15.00 Uhr/16.00 Uhr
11.10.-6.12.2012 • 15.00 Uhr/16.00 Uhr

Aquajogging Montag
(8 Einheiten zu 45 Minuten) € 55.-
19.3.-21.5.2012 • 17.00 Uhr
11.6.-30.7.2012 • 17.00 Uhr
17.9.-12.11.2012 • 17.00 Uhr

Pilates I
(10 Einheiten zu 60 Minuten) € 65.-
16.4.-2.7.2012 • 18.00 Uhr
17.9.-26.11.2012 • 18.00 Uhr

GesundheitsAkademie
im Klinikum Ingolstadt
Krumenauerstraße 25
85049 Ingolstadt

GesundheitsAkademie-
Service-Hotline:
(08 41) 8 80-55 56

gesundhe
klinikum-

www.klini

Pilates II
(10 Einheiten zu 60 Minuten) € 65.-
16.4.-2.7.2012 • 19.00 Uhr
17.9.-26.11.2012 • 19.00 Uhr

Rückenschule Dienstag
(8 Einheiten zu 45 Minuten) € 55.-
20.3.-12.6.2012 • 10.00 Uhr
26.6.-25.9.2012 • 10.00 Uhr
9.10.-4.12.2012 • 10.00 Uhr

Yoga am Mittwoch
(10 Einheiten zu 90 Minuten) € 110.-
18.4.-11.7.2012 • 20.00 Uhr

Nordic Walking
(8 Einheiten zu 60 Minuten) € 55.-
29.3.-24.5.2012 • 17.00 Uhr
14.6.-2.8.2012 • 17.00 Uhr
16.8.-4.10.2012 • 17.00 Uhr

Gesundheit

Yoga -Frauen mit Brustkrebserkrankungen
(8 Einheiten zu 90 Minuten) € 140.-
7.3.-9.5.2012 • 9.00 Uhr
16.5.-18.7.2012 • 9.00 Uhr
12.9.-7.11.2012 • 9.00 Uhr
14.11.2012-16.1.2013 • 9.00 Uhr

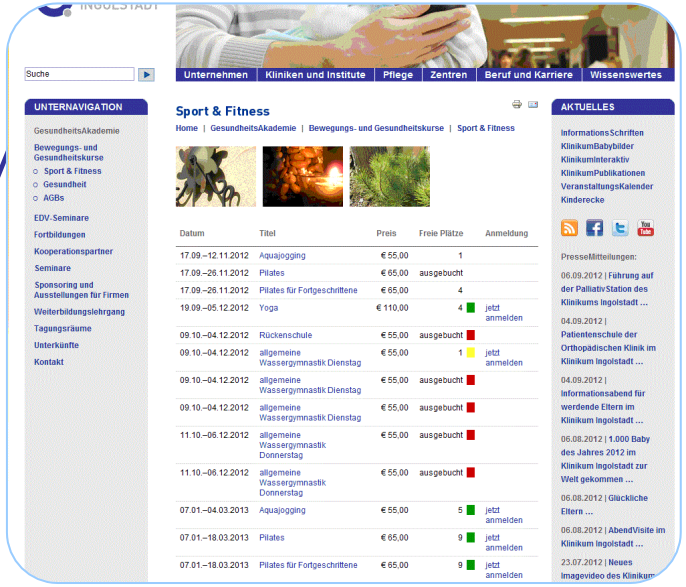
Fortbildungen

MammaCare
(90 Minuten) € 30.-
Termine: 14.3.2012/9.5.2012/13.6.2012/
11.7.2012/10.10.2012/14.11.2012 • 17.00 Uhr

Termine und Informationen:
GesundheitsAkademie-Service-Hotline
(08 41) 8 80-55 56

KLINIKUM INGOLSTADT

Angebote der Gesundheits-akademie



Datum	Titel	Preis	Freie Plätze	Anmeldung
17.09.–12.11.2012	Aquajogging	€ 55,00	1	
17.09.–26.11.2012	Pilates	€ 65,00	ausgebucht	
17.09.–26.11.2012	Pilates für Fortgeschrittene	€ 65,00	4	
19.09.–05.12.2012	Yoga	€ 110,00	4	jetzt anmelden
09.10.–04.12.2012	Rückenschule	€ 55,00	ausgebucht	
09.10.–04.12.2012	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	1	jetzt anmelden
09.10.–04.12.2012	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	ausgebucht	
09.10.–04.12.2012	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	ausgebucht	
11.10.–06.12.2012	allgemeine Wassergymnastik Donnerstag	€ 55,00	ausgebucht	
11.10.–06.12.2012	allgemeine Wassergymnastik Donnerstag	€ 55,00	ausgebucht	
07.01.–04.03.2013	Aquajogging	€ 55,00	5	jetzt anmelden
07.01.–18.03.2013	Pilates	€ 65,00	9	jetzt anmelden
07.01.–18.03.2013	Pilates für Fortgeschrittene	€ 65,00	9	jetzt anmelden
08.01.–05.03.2013	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	1	jetzt anmelden
10.01.–07.03.2013	allgemeine Wassergymnastik Donnerstag	€ 55,00	ausgebucht	
10.01.–07.03.2013	allgemeine Wassergymnastik Donnerstag	€ 55,00	ausgebucht	
16.01.–10.04.2013	Yoga	€ 110,00	8	jetzt anmelden
18.03.–03.06.2013	Aquajogging	€ 55,00	7	jetzt anmelden
19.03.–04.06.2013	Rückenschule	€ 55,00	6	jetzt anmelden
19.03.–04.06.2013	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	3	jetzt anmelden
19.03.–04.06.2013	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	ausgebucht	
19.03.–04.06.2013	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	2	jetzt anmelden
21.03.–13.06.2013	allgemeine Wassergymnastik Donnerstag	€ 55,00	ausgebucht	
21.03.–13.06.2013	allgemeine Wassergymnastik Donnerstag	€ 55,00	ausgebucht	
08.04.–24.06.2013	Pilates	€ 65,00	9	jetzt anmelden
08.04.–24.06.2013	Pilates für Fortgeschrittene	€ 65,00	9	jetzt anmelden
11.04.–20.06.2013	Nordic Walking	€ 55,00	9	jetzt anmelden
17.06.–05.08.2013	Aquajogging	€ 55,00	8	jetzt anmelden
18.06.–06.08.2013	Rückenschule	€ 55,00	6	jetzt anmelden
18.06.–06.08.2013	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	4	jetzt anmelden
18.06.–06.08.2013	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	1	jetzt anmelden
18.06.–06.08.2013	allgemeine Wassergymnastik Dienstag	€ 55,00	2	jetzt anmelden
27.06.–26.09.2013	allgemeine Wassergymnastik Donnerstag	€ 55,00	ausgebucht	
27.06.–26.09.2013	allgemeine Wassergymnastik Donnerstag	€ 55,00	2	jetzt anmelden

DER KAMPF UMS PERSONAL …

Frustriert was Ihre Weiterbildung angeht?

Stecken Sie den Kopf nicht in den Sand!

Kommen Sie zu uns ans Westküstenklinikum Heide,
denn mit unserem Weiterbildungskonzept liegen wir ganz vorn!

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen

Assistenzärztin/Assistenzarzt

für die Weiterbildung zur/zum Fachärztin/Facharzt für

Allgemeinmedizin

(gerne auch Berufsanfängerin/Berufsanfänger – auch Teilzeitbeschäftigung möglich)

Bewerbungen mit aussagefähigen Unterlagen werden erbeten an das
Westküstenklinikum Heide, – Personalabteilung –, Postfach 1580, 25739 Heide.
Telefonische Rückfragen richten Sie bitte an: Herrn Chefarzt Dr. Dr. Ulrich Kuipers, Telefon (0481) 785-2200
oder die Personalabteilung, Frau Personalreferentin Sonja Thomsen, Telefon (0481) 785-1027

MARKETING

Mit Employer Branding Fachkräfte gewinnen

Mit einem Kinospot um Ärzte werben oder vor dem Hörsaal das Gespräch mit angehenden Kollegen suchen – mit originellen Marketingmaßnahmen machen Krankenhäuser auf sich aufmerksam. Doch kreatives Personalmarketing reicht alleine nicht für eine Markenbildung als guter Arbeitgeber.

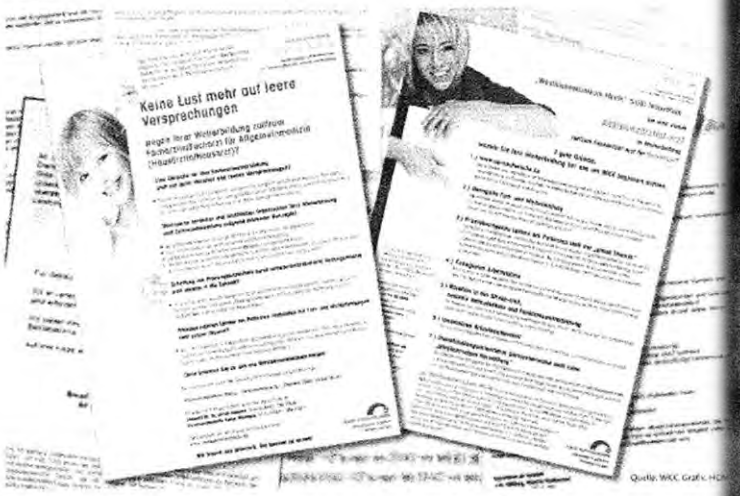
Im Operationssaal sind fünf Chirurgen in die Arbeit vertieft. Der erste Operateur lässt sich Pinzette und Tupfer reichen – und dann eine Stimmgabel. Ein Kollege gibt den Ton vor und sie stimmen a cappella an: „Hier im Chor der Spezialisten, Chirurgen, Orthos, Internisten ist Dein fachliches Potenzial gefragt, Teamwork ist bei uns groß angesagt." Der einminütige Kurzfilm des Evangelischen Krankenhauses Wesel lief im März in den Universitätsstädten Bochum, Duisburg, Düsseldorf und Essen im Vorprogramm des Kinos.

Das Ziel: Die Aufmerksamkeit potenzieller Bewerber zu wecken, denn viele Jungmediziner kennen die Stadt und den Kreis nicht. Allerdings schweigt die Einrichtung darüber, ob es messbare Resonanzen auf den Spot gibt. Auch am letzten Examenstag sind Assistenzärzte in Universitäten vor Ort, um Medizinabsolventen die Angebote der Weseler Klinik vorzustellen.

Trotz des vorbildlichen Personalmarketings sieht sich die Einrichtung noch am Beginn des Weges zur Bildung einer Arbeitgebermarke.

Das Marketingversprechen des Krankenhauses Wesel lautet: „Arbeit und Leben im Einklang." Geschäftsführer Rainer Rabsahl erläutert: „Den jungen Leuten und uns ist es wichtig, dass Arbeit und Leben im Einklang stehen. Daher bieten und achten wir geregelte Arbeitszeiten, ein gutes Betriebsklima sowie Fort- und Weiterbildungsangebote, Familie und Beruf müssen vereinbar sein." Auf der Internetseite www.aerztenachwuchs.de zeigt das Krankenhaus Beispiele für Dienstpläne, die Arbeitszeitmodelle der verschiedenen Abteilungen verdeutlichen. Zudem schildern Assistenzärzte in persönlichen Berichten, wie sie die Einarbeitung erlebt haben, und berichten über die kurzen Entscheidungswege im Haus. Außerdem werden aktuelle Tarifinfor-

Mit der Gestaltung von Stellenanzeigen können Unternehmen die von innen im Rahmen des Employer Branding ermittelten eigenen Stärken kommunizieren.



Quelle: WCC Grafik: HCM

mationell aufbereitet. Die modern gestaltete Webseite bietet ergänzend Informationen zum Stipendienangebot.

PERSONALMARKETING UND EMPLOYER BRANDING UNTERSCHEIDEN SICH

Im Gesundheitswesen gibt es bisher nicht viele Einrichtungen, die gezielt ihre Arbeitgebermarke entwickeln. Christian Hagedorn, Agenturchef von Westpress, schätzt den Anteil der Krankenhäuser, die sich mit Employer Branding befassen, auf maximal 15 bis 20 Prozent. Anscheinend verdrängen Geschäftsführer und Personaler, dass sich der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter extrem verschärfen wird. Auch fehlt zum Teil fundiertes Fachwissen.

Branding bedeutet, eine Marke herauszubilden und zu pflegen. Dies ist ein langer Prozess, der häufig mit markanten oder originellen Rekrutierungsmaßnahmen verwechselt wird. „Ein Haus, das sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren will, sollte zunächst klären, wie es sich aufstellt, damit es für Beschäftigte attraktiv ist", rät Achim Baum, Professor für Kommunikationsmanagement an der Hochschule Osnabrück und Seniorpartner der Kommunikationsagentur Lege Artis, Münster. Personalabteilungen müssten eine Analyse der Qualität der Teamarbeit und des Führungsverhaltens durchführen. Auf diese Basis können dann gemeinsam mit Unternehmenskommunikation und Geschäftsführung die Werte und Stärken herausgearbeitet werden.

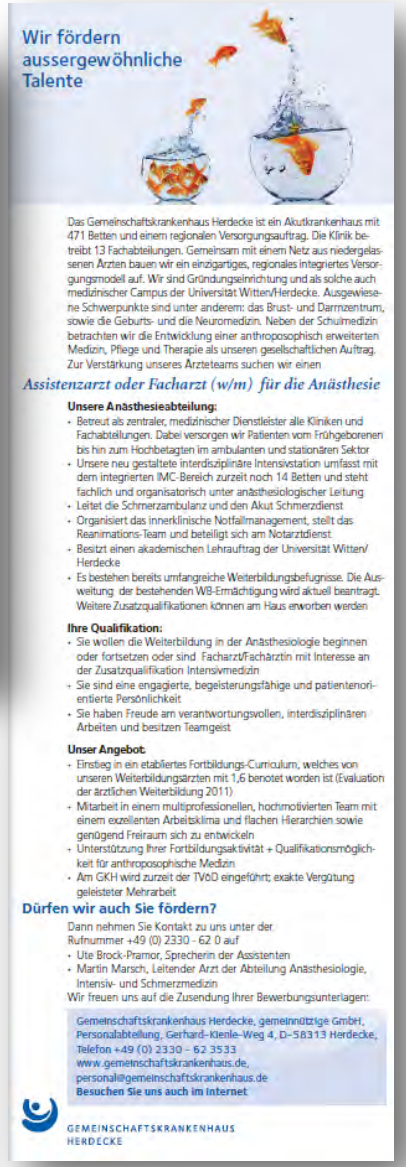
Für das Arbeitsklima ist der Umgang untereinander entschei-
dend. Die ehemals strenge Orientierung an Hierarchien wird a
gelöst durch mehr Kommunikation zwischen den Leistungsebe
nen innerhalb von Teams.
Personalmarketing bedeutet nicht automatisch Employer Bran
ding. Employer Branding ist eine unternehmensstrategisch
Maßnahme. Eine Einrichtung z.B. wird als attraktive Arbeitge
bermarke im Wettbewerb positioniert. Um Mitarbeiter langfris
tig zu binden, müssen die Marketingversprechen eingehalte
werden. Wenn ein neuer Mitarbeiter statt versprochener flach

> *„Employer Branding erfordert oft eine Reformierung von innen heraus, manchmal einen echten Veränderungsprozess."*
> ACHIM BAUM

Hierarchien starre Entscheidungswege vorfindet oder wenn fa
milienfreundliche Arbeitszeitmodelle nur auf dem Papier exi
tieren, ist die Demotivation vorprogrammiert. „Employer Bran
ding erfordert oft eine Reformierung von innen heraus, manch
mal einen echten Veränderungsprozess", sagt Baum. Hand
lungsbereiche sind daher Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsma

Unterlagen nur für interne Schulungs- und Ausbildungszwecke

Stellenanzeigen…



Quelle: Deutsches Ärzteblatt 2012, http://www.aerzteblatt.de/.

Big Award Beste Stellenanzeige 2011 (1/2)

…Bester Stellenanzeigentext, Beste Kombi Personal- Imageanzeige…

Quelle: https://www.aerzteblatt.de/aerztestellen/events/bigaward

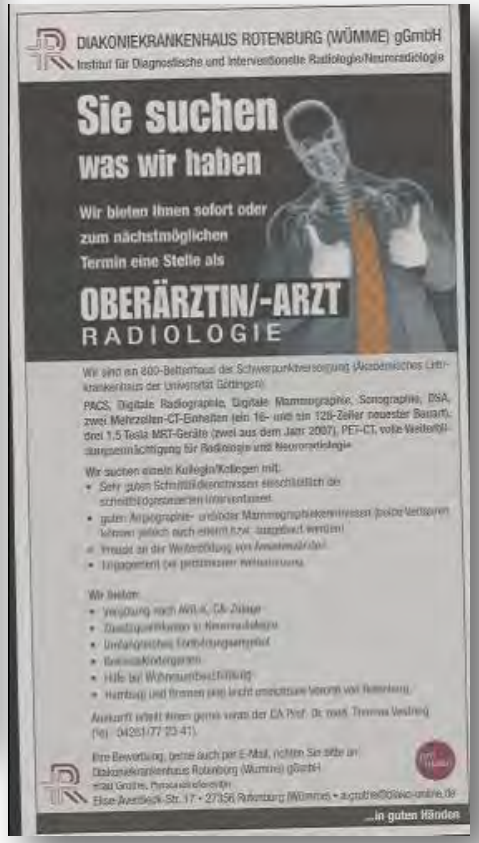
Big Award Beste Stellenanzeige 2011 (2/2)

…Beste Stellenanzeigenkampagne, Beste Stellenanzeige…

Quelle: https://www.aerzteblatt.de/aerztestellen/events/bigaward

Big Award Beste Stellenanzeige 2009-2010: Beispiele

…Bester Stellenanzeigentext, Beste Stellenanzeige…



Quelle: https://www.aerzteblatt.de/aerztestellen/events/bigaward

Big Award Beste Stellenanzeige 2009-2010: Beispiele

…Bester Stellenanzeigetnext, Beste Stellenanzeige…

Orthopädische Klinik München-Harlaching
Schön Kliniken

LEBEN BRAUCHT PRÄZISION

Auf Ihre Genauigkeit ist Verlass, auf Ihre fachliche Exzellenz ebenso. Was Sie bei den Schön Kliniken vorfinden werden? Zum Beispiel ein ganz besonderes Credo: Spitzenmedizin für alle. Unterstützen Sie uns im **Zentrum für Anästhesiologie, Intensivmedizin und Schmerztherapie**. Als

FACHARZT/ASSISTENZARZT (M/W) ANÄSTHESIE

gehört zu Ihren Aufgaben die perioperativ umfassende anästhesiologische, schmerztherapeutische und intensivmedizinische Versorgung unserer Patienten. Wir bieten Ihnen eine sehr gute Arbeitsatmosphäre in einem leistungsorientierten Team, regelmäßige Fortbildungen, 30 Tage Urlaub und einen modern ausgestatteten Arbeitsplatz. Alle weiteren Informationen zu dieser Position finden Sie unter www.schoen-kliniken.de/karriere

Ihr Ansprechpartner: Dr. med. Franz-Peter Lenhart, Chefarzt des Zentrums für Anästhesiologie, Intensivmedizin und Schmerztherapie, Telefon 089 6211-2031

Orthopädische Klinik München-Harlaching, Personalabteilung, Harlachinger Straße 51, 81547 München
BSchweizer@schoen-kliniken.de

Orthopädische Klinik München-Harlaching
Schön Kliniken

LEBEN IST BEWEGUNG

120 Orthopäden und Spezialisten helfen in den Schön Kliniken Patienten nach Unfällen oder verschleißbedingten Krankheiten wieder auf die Beine. Unser Wirbelsäulenzentrum deckt das gesamte Spektrum der modernen Wirbelsäulendiagnostik und -therapie ab und ist mit mehr als 7.500 invasiven und semi-invasiven Eingriffen jährlich sowie den Schwerpunkten minimal-invasiver Chirurgie und Wirbelsäulenarthroplastik eines der renommiertesten Zentren dieser Art in Europa. Unterstützen Sie uns hierin ab 1. Juni 2009: Als

FACHARZT NEUROCHIRURGIE (M/W)

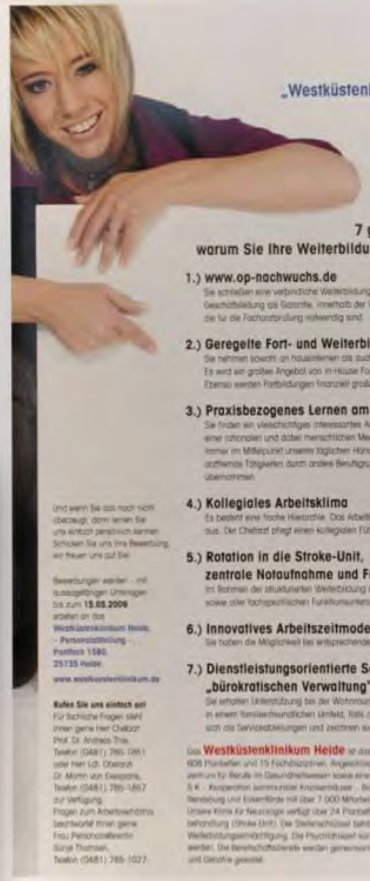
FÜR UNSER WIRBELSÄULENZENTRUM

qualifizieren Sie der Status eines Facharztes (m/w) für Neurochirurgie mit Erfahrung in mikrochirurgischen und ggf. endoskopischen Wirbelsäuleneingriffen sowie eine besonders ausgeprägte operative Qualität, Erfahrung in klinischer und wissenschaftlicher Dokumentation. Wir bieten Ihnen ein anspruchsvolles und verantwortungsvolles Aufgabengebiet, verbunden mit einer leistungsgerechten Vergütung. Alle weiteren Informationen zu dieser Position finden Sie unter www.schoen-kliniken.de/karriere

Ihr Ansprechpartner: Herr Prof. Dr. med. Dr. med habil. H. M. Mayer, Ärztlicher Direktor, Tel. 089 6211-2011

Orthopädische Klinik München-Harlaching, Personalabteilung, Harlachinger Straße 51, 81547 München

Schön Kliniken. Die Spezialisten



„Westküstenklinikum Heide" heißt Innovation…

Sie sind eine/n

Assistenzärztin/-arzt

in Weiterbildung

zur/zum Fachärztin/-arzt für Neurologie?

7 gute Gründe,
warum Sie Ihre Weiterbildung bei uns am WKK beginnen sollten:

1.) www.op-nachwuchs.de

Sie schließen eine verbindliche Weiterbildungsvereinbarung mit dem Chefarzt, Herrn Prof. Dr. Trie sowie der Geschäftsleitung ab. Gleichzeitig, innerhalb der Vertragslaufzeit die Weiterbildungsinhalte vermittelt zu bekommen die für die Facharztprüfung notwendig sind.

2.) Geregelte Fort- und Weiterbildung

Sie nehmen sowohl an hausinternen als auch externen Fortbildungen teil und erhalten hierfür Dienstbefreiung. Es wird ein großes Angebot von in-House Fortbildungen im trägereigenen Bildungszentrum angeboten. Ebenso werden Fortbildungen finanziell großzügig unterstützt.

3.) Praxisbezogenes Lernen am Patienten statt nur „graue Theorie"

Sie finden ein vielschichtiges interessantes Arbeitsfeld in einer modern eingerichteten Klinik vor. Die Ausübung einer rationalen und dabei menschlichen Medizin mit hoher Flexibilität für die persönlichen Belange stehen immer im Mittelpunkt unserer täglichen Handelns. Zur Entlastung unserer Ärzte und Ärztinnen werden administrative Tätigkeiten durch andere Berufsgruppen (z. B. Arztsekretärinnen, Codeassistenten/-assistentinnen) übernommen.

4.) Kollegiales Arbeitsklima

Es besteht eine flache Hierarchie. Das Arbeitsklima zeichnet sich durch Teamgeist und ein starkes Miteinander aus. Der Chefarzt pflegt einen kollegialen Führungsstil und hat stets ein offenes Ohr für seine Mitarbeiterinnen.

5.) Rotation in die Stroke-Unit,
zentrale Notaufnahme und Funktionsweiterbildung

Im Rahmen der strukturierten Weiterbildung sind Tätigkeiten zum Erlernen der Schlaganfall- und Notfallmedizin sowie aller fachspezifischen Funktionsuntersuchungen vorgesehen.

6.) Innovatives Arbeitszeitmodell

Sie haben die Möglichkeit bei entsprechendem Wunsch auch in Teilzeit bzw. mit Arbeitszeitkonten zu arbeiten.

7.) Dienstleistungsorientierte Servicebereiche statt einer „bürokratischen Verwaltung"

Sie erhalten Unterstützung bei der Wohnraumsuche in Heide sowie bei der Suche nach einem Kindergartenplatz in einem familienfreundlichen Umfeld, falls dieses für Sie in Frage kommt. Die einzelnen Abteilungen verstehen sich als Servicebereiche und zeichnen sich durch Freundlichkeit und Flexibilität aus.

Das **Westküstenklinikum Heide** ist das Schwerpunktkrankenhaus an der Westküste Schleswig-Holsteins mit 608 Planbetten und 15 Fachdisziplinen. Angeschlossen sind zudem ein ambulantes OP-Zentrum, ein Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen sowie eine Krankenpflege- und eine MTA-Schule. Wir sind Mitglied der B.K.-Kooperation sämtlicher Krankenhäuser - Bad Bramstedt, Brunsbüttel, Heide, Itzehoe, Neumünster. Rendsburg und Eckernförde mit über 7.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
Unsere Klinik für Neurologie verfügt über 24 Planbetten inkl. 4 Betten für eine Schlaganfallbehandlung (Stroke-Unit). Die Stellenschlüssel beträgt 1-3,5-4. Es besteht die volle Weiterbildungsermächtigung. Die Psychiatrie kann ebenfalls im Haus abgedeckt werden. Die Berufsfachschule werden gemeinsam mit der Klinik für Frührehabilitation und Geriatrie geleitet.

Und wenn Sie das noch nicht überzeugt, dann lernen Sie uns einfach persönlich kennen. Schicken Sie uns Ihre Bewerbung, wir freuen uns auf Sie!

Bewerbungen werden - mit kostenpflichtigen Umlagen bis zum **15.05.2009** erbeten an das **Westküstenklinikum Heide, - Personalabteilung -, Postfach 1580, 25735 Heide**
www.westkuestenklinikum.de

Rufen Sie uns einfach an!
Für fachliche Fragen steht Ihnen gerne Herr Chefarzt Prof. Dr. Andreas Trie, Telefon (0481) 785-1861 oder Herr Ltd. Oberarzt Dr. Martin von Ekesparre, Telefon (0481) 785-1867 zur Verfügung.
Fragen zum Arbeitsverhältnis beantwortet Ihnen gerne Frau Personalleiterin Sonja Thomsen, Telefon (0481) 785-1027.

KREIS DITHMARSCHEN
Gesundheitsregion zwischen Nordsee und Elbe

Zwei auf einen Streich!

1. Eine solide fachliche Ausbildung in Innerer Medizin / Allgemeinmedizin

2. Ganzheitsmedizinische Kompetenz in Theorie und Praxis erwerben

Assistenzärztin/Assistenzarzt in der Inneren Abteilung des Gemeinschaftskrankenhauses zum 1.1.2010

Wir bieten Ihnen:

- ein strukturiertes Weiterbildungscurriculum in Innerer Medizin und Allgemeinmedizin mit definierten Lernzielen und klar geglieder(en) Lernschritten
- eine einzigartige Kombination von moderner Akutmedizin und differenzierter Ganzheitlichkeit
- eine strukturierte und zertifizierte Weiterbildung in Arztpsychosomatischer Medizin
- Finanzierung und Freistellung von externen Fortbildungen im Ausbildungscurriculum
- qualifizierte Ausbildung und frühzeitiger Einsatz im Bereich der Intensiv- und Rettungsmedizin
- flache Hierarchien und partizipative Entscheidungsprozesse in der Abteilung
- familienfreundliche Teilzeitoptionen (Job-Sharing)
- volle Weiterbildungsermächtigung für die innere Medizin, Teilbeschäftigungen für die Kardiologie sowie Onkologie und Gastroenterologie
- 3-jähriges internistisches Weiterbildungsjahr für die Allgemeinmedizin mit heuristischer Rotationsmöglichkeit in die kooperierenden anderen Fachgebiete

Sie wollen noch mehr wissen? Besuchen Sie uns im Internet unter **www.gemeinschaftskrankenhaus.de und www.facharztliche-weiterbildung.de** oder rufen Sie an 02330 / 62 - 3438 (Dr. Thomas Breitkreuz, Leitender Ärzt)

Sie wollen sich bewerben? Bitte senden Sie Ihre Unterlagen an: Gemeinschaftskrankenhaus Herdecke, Personalabteilung, Gerhard-Kienle-Weg 4, 58313 Herdecke, und fertigen Sie uns bei einer günstigen Gelegenheit kennen.

GEMEINSCHAFTSKRANKENHAUS HERDECKE

Quelle: https://www.aerzteblatt.de/aerztestellen/events/bigaward

Employer Branding im KH-Bereich

- AG-Markenbildung = alle unternehmensstrategischen Maßnahmen um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren

Entscheidung eher für den Arbeitgeber, „deren wahrgenommene Werte und Charakteristika (transportiert durch das jeweilige Markenbild) stark mit dem eigenen Selbstbild in Übereinstimmung sind."

→ Magneteffekt (MA) → Abstrahleffekte (MA-Zufriedenheit auf die Kundenzufriedenheit)

(Da-Cruz et al. 2007, Davis et al. 2002)

- **Könnten von Bedeutung für die Markenbildung sein:**
  - ✓ der Bekanntheitsgrad +
  - ✓ das Vertrauen der Bevölkerung +
  - ✓ die Wahrnehmung der Leistung der einzelnen Abteilungen / MA +
  - ✓ die Innovations- und Kommunikationsfähigkeit +
  - ✓ der wirtschaftliche Erfolg +
  - ✓ die Unternehmensgröße +
  - ✓ Internationalität +
  - ✓ Wissenschaftlichkeit + Verbandsaktivitäten +
  - ✓ Finanz- und Investitionskraft +
  - ✓ …

➡ ***Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit verstärken sich gegenseitig***
Arbeitgebermarke ist nicht nur für große Krankenhäuser von Bedeutung

Quelle: Scherenberg, Viviane / Da-Cruz, Patrick: Das Krankenhaus als Marke: Erfolgsrezept Employer Branding?, in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 80-84.

Employer Branding – das Krankenhaus als Marke

Vorteil im Arbeitgeberwettbewerb: Positives Markenimage + medienwirksame Positionierung und Differenzierung als attraktiver Arbeitgeber (Einzigartigkeit im Focus)

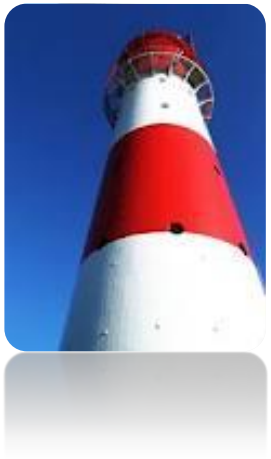
…die Marke als „Vertrauens – und Orientierungsanker"…

- Wechselwirkungen / Abhängigkeiten Corporate Brand – Employer Brand
- Wirksame, prägnante Slogans, die gewünschte **Arbeitgebermarken**werte (= das Versprechen) vermitteln → **Erzeugung eines Sog-, Motivations- und Bindungseffekts durch eine hohe Identifizierung (mit den transportierten Werten)**
- Wertebild → Einfluss / Wirkung auf das Commitment, die Motivation, die Zufriedenheit, das Engagement, die Arbeitsproduktivität, die Leistungsbereitschaft, den Einarbeitungs- und Integrationsprozess etc.
- Bedeutung der öffentlichen Wertvorstellungen; Markenbildung geprägt auch vom Mitarbeiterverhalten
- Reputationsmanagement (Wichtigkeit + Macht der **neuen Medien** → **„öffentliche Sanktionsmechanismen + Aussprachemöglichkeiten"** → **subjektiv, emotional** – z.B. *„mitarbeiterfreundliche Tops und Flops"* durch online Bewertungen der MA)
- Hohe Gesellschafts- und Kundenorientierung // interne und externe Markenbildung notwendig
- Arbeitgebermarke/Markenbild leben und Markenversprechen erfüllen **(Studie StepStone 2011 →für ca. 80% der Befragten große Diskrepanz zwischen der kommunizierten Arbeitgebermarke und der Realität am Arbeitsplatz)**
- Weltweite Studie PricewaterhouseCoopers (Januar 2012, 4.364 Befragten):
  - ✓ Auswahlkriterium TOP 1 – persönliche Entwicklungsmöglichkeiten (65%)
  - ✓ **Auswahlkriterium TOP 2 – Ruf des Unternehmens (36%) = „Qualitätssignalfunktion"**
  - ✓ Auswahlkriterium TOP 3 – Position an sich (31%)
  - ✓ Auswahlkriterium TOP 4 – Einstiegsgehalt (21%)
  - ✓ + u.a. auch die steigende Wichtigkeit der CSR (Corporate Social Responsibility)

Quelle: Scherenberg, Viviane: Zwischen Sein und Schein: Employer Branding im Gesundheitswesen, in: Jahrbuch Gesundheitswirtschaft 2012, S. 120-121.

Leuchtturmprojekte – Instrumente für die Anwerbung hochqualifizierter Mitarbeiter

- Hohe Medienwirksamkeit (= u.a. auch öffentlichkeitswirksame Marketing-Instrumente) + stiften Aufmerksamkeit auf einen Standort
- Projektbezogene Arbeit
- Teamarbeit
- Klare Perspektiven + Karrieremöglichkeiten
- Klares, forschungsbezogenes Tätigkeitsfeld (Veröffentlichungen + Ergebnispräsentationen auf Tagungen, Kongressen etc.)
- Kontakt mit anderen Arbeitsgruppen
- …



Zufriedenheit + Motivation + Mitarbeiterbindung

Quelle: **Hampel, Harald / Prvuloic, David: Leuchtturmprojekte in der Demenzforschung,** in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 110-111.

… Die Führung soll

- *Frieden*
- *Klarheit*
- *Ruhe*
- *Lust am Arbeiten*

und

- *keine Verwirrung*
- *keine Unruhe*
- *keine Hektik*

verbreiten.

… einige Führungsziele

→ verlässliches und klares **Betriebsklima**

→ Entstehung eines **MITEINANDERS**

→ ***MITARBEITER – ZEIT – SCHÖPFUNG***

→ gute Unternehmenskultur (geprägt von einer VISION)

„Wer vom Ziel nichts weiß, wird den Weg nicht finden.“
(Chr. Morgenstern)

Die Karriereanker nach Schein

Karriereanker = das stärkste innere Karrieremotiv, an das sich der Berufstätige gebunden fühlt („Eigenmotivation")

- **General Management**
  - Basiert auf analytischer + sozialer + emotionaler Kompetenz
  - **die Herausforderung = die Führungsaufgabe**
- **Selbständigkeit / Unabhängigkeit**
  - die Tätigkeit in einer Organisation wird als Einschränkung ihrer persönlichen Freiheit empfunden; geeignet für Beratungs- und Lehrtätigkeiten + F&E
- **Sicherheit / Beständigkeit**
  - berufliche Absicherung in Hinblick auf die materielle Existenzsicherung (Arbeitsbedingungen wichtiger als die Arbeitsinhalte) → Berufe im Öffentlichen Dienst + Beamtentum
- **Unternehmerische Kreativität**
  - im Vordergrund: der Drang, Etwas eigenes zu schaffen; Belohnung und Anerkennung = die öffentliche Würdigung ihrer Leistung
- **Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache**
  - Realisation ihrer werte durch ihre Arbeit; oft helfende Tätigkeit, Belohnung und Anerkennung = die Erweiterung ihrer Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitsinhalte
- **Totale Herausforderung**
  - Starkes Bedürfnis zum Wettbewerb + Siegen (Bewältigung schwieriger Situationen u.ä.); Belohnung = Zuweisung eines Tätigkeitsfeldes mit der Möglichkeit zur Selbstbehauptung
- **Lebensstilintegration**
  - Gleichzeitige Verwirklichung von privaten + beruflichen Zielen (maximale Flexibilität); Belohnung und Anerkennung = Ausmaß der Gewährung von Selbstbestimmung bei der Prioritätensetzung zwischen privatem und beruflichem Bereich

Quelle: **Sadra, Rainer: Anforderungsprofile – Hilfe bei der Suche nach der idealen Führungspersönlichkeit,** in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 62-64.

Grundsatz: Auf Stärken aufbauen

Ist Motivation eine Führungsaufgabe?

Quelle: Klaus Galler, malik (2009) – Wirksam Führen – Standards für Professionalität im Management, Ingolstadt

Ansätze zu einer richtigen Führungstheorie…

Zur zukunftsorientierten Führung und zur richtigen Führungstheorie lässt sich festhalten:

Rezeptdenken führt uns nicht weiter!

Wir sind vielmehr darauf angewiesen, uns – wie auch im konkreten Führungsverhalten – schrittweise in Richtung einer „richtigen“ Führungstheorie zu bewegen.

Dies betrifft vorallem:

- Zeiteinteilung
- ein Gespür für Organisation
- Verfügbare Ressourcen bestmöglich einsetzen
- die Fähigkeit, Rangfolge und Wichtigkeit von Aufgaben zu erkennen
- das Handeln an Effektivität ausrichten

Berücksichtigung der theoretischen Ansätze:

Verknüpfung von …

- ✓ technische Effizienz (womit und wie erreiche ich etwas)
- ✓ soziale Werthafigkeit (was ist „sozial richtig“)
- ✓ individuelle Wahrhaftigkeit (erkenne ich mich in meinem Handeln wieder)

Oft im betrieblichen Zeitablauf eine stetige Herausforderung!

Anreizkomponente für die Arbeitsplatzentscheidung

…Befragung ÄD – 3 Themengebiete: was muss die Klinik tun um 1.) Mitarbeiter zu gewinnen, 2.) die Mitarbeiter zu binden, 3.) die Mitarbeiter zu fördern und zu entwickeln?

- Attraktivität der Klinik – 10 Kriterien / Dimensionen identifiziert:
  - **Betriebsklima – Teamarbeit**
  - **Herausforderung und breites Berufsspektrum**
  - **Patientenorientierung und Mitgestaltung**
  - **Kollegialität – Klima**
  - **Fort- und Weiterbildung**
  - **Arbeitszeiten – Besetzung**
  - **Wohnortnähe**
  - **Größe des Hauses**
  - **Vergütung**
  - **Mitarbeiterführung**

- Wichtiges Auswahlkriterium für alle Ärzte: **breites Berufsspektrum** (35% ÄD in den Kliniken, 25% ÄD in den Universitätskliniken)
- **Betriebsklima:** bei 17% / 12% der Ärzte in Kliniken / Universitätskliniken
- **Fort- und Weiterbildung:** nur von den Ärzten der Universitätsklinik genannt (25%)
- Kollegialität und Klima, Fort- und Weiterbildung + Arbeitszeit und Besetzung =wichtiger für die Ärztinnen als für die Ärzte
- Betriebsklima – Teamarbeit (18%) und Patientenorientierung und Mitgestaltung wichtiger für die Ärzte als für die Ärztinnen

Quelle: **Kirchner, Helga: Ärztemangel – Probleme bei der Stellenbesetzung,** in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 28-31.

Anreizkomponente für die Arbeitsplatzentscheidung

…Befragung ÄD – 3 Themengebiete: was muss die Klinik tun um 1.) Mitarbeiter zu gewinnen, 2.) die Mitarbeiter zu binden, 3.) die Mitarbeiter zu fördern und zu entwickeln?

- Das Leitbild der Klinik sollte folgende Werte / Inhalte haben / verkörpern um attraktiv zu sein, insb.:
  - **Menschenbild** (die häufigste Nennung)
  - **Wertschätzung-Mitarbeiter (**bei der Differenzierung zwischen Klinik und Uniklinik – die häufigste Nennung vom ÄD aus den Kliniken)
  - **Kommunikation**
  - **Leitbilder**

- Wichtige Aspekte im Hinblick auf Führung, insb.:
  - **Vorbild als Führungskraft**
  - **Wertschätzung**
  - **Fachlichkeit**
  - **Führungspersönlichkeit (Transparenz, kooperativer Führungsstil, flache Hierarchien oder Organisationsfähigkeit)**

Quelle: **Kirchner, Helga: Ärztemangel – Probleme bei der Stellenbesetzung,** in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 32-35.

Anreizkomponente für die Arbeitsplatzentscheidung

…Befragung ÄD – 3 Themengebiete: was muss die Klinik tun um 1.) Mitarbeiter zu gewinnen, 2.) die Mitarbeiter zu binden, 3.) die Mitarbeiter zu fördern und zu entwickeln?

- Wichtige Aspekte der Karriereförderung, insb.:
  - **Fort- und Weiterbildung**
  - **Zeit und Organisation der Weiterbildung**
  - **Unterstützung (Finanzierung, Planung usw.)**
  - **Karriereplanung**

- Wichtige Aspekte bzgl. des Ansehens der Klinik (für die Auswahl der Klinik) insb.:
  - **Image- und Krisenmanagement** (häufigste Nennung für die Kliniken)
  - **Regionale Bedeutung der Klinik**
  - **Wissenschaftlicher Ruf** (häufigste Nennung für die Universitätskliniken)
  - **Persönliche Einschätzungen** (häufigere Nennung für die Universitätskliniken)

- Ziele, die die Ärzte und Ärztinnen für sich verwirklichen möchten:
  - **in den Universitätskliniken:** Karriere und Forschung (50%) + Weiterbildung und Patientengut (50%);
  - **in den Kliniken:** Work-Life-Balance (> 30%), Rahmenbedingungen (>30%), Karriere und Forschung, Selbstverantwortung übernehmen + Anerkennung der Leistung (jeweils ca. 9%), Weiterbildung und Patientengut (6%).

Quelle: Kirchner, Helga: Ärztemangel – Probleme bei der Stellenbesetzung, in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 35-37, 41-43, 44-46.

Personal: Prinzipien und Grundsätze

Mitarbeiter leisten besser, wenn sie …

… wissen, was von Ihnen erwartet wird

… genug Entscheidungsspielraum haben, um die Ziele zu erreichen

… Fehler machen dürfen, solange sie von ihnen lernen

… ein regelmäßiges Feedback ihrer Leistung erhalten

… eine angemessene Anerkennung für ihre Leistungen erhalten

Personalbindung und Unternehmenskultur…

- Die Unternehmenskultur = von großer Bedeutung bei der Personalbindung (Wichtigkeit von Werten, Haltungen, Gewohnheiten etc.)

- Ergebnisse der Interviews mit Ärzten und Ärztinnen bzgl. der Attraktivität des Arbeitsplatzes → **4 Aspekte:**

- **Arbeitsverträge**
  - Entfristete Verträge
  - Rasche Entfristungsmöglichkeit
  - Unbefristeter Vertrag auch nach Habilitation
  - Facharztausbildung: Planungssicherheit durch Vertragslaufzeit bis zur Habilitation
  - Längere Verträge als 3 Jahre

- **Entlohnung**
  - Tarifgehalt oder darüber
  - Ja, auf OA-Ebene sollte z.B. geklärt sein, wie eine Privatliquidation auf die Leistungserbringer verteilt wird
  - Außertarifliche Bezahlung
  - Überstundenentlohnung bzw. Freizeitausgleich
  - Mehr Nutzung der leistungsorientierten bzw. fachlichen Zulagen
  - Zulagen

Quelle: **Kirchner, Helga: Fachärztemangel in Deutschland,** in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 129-131.

Personalbindung und Unternehmenskultur…

- **Fortbildung**
  - Fortbildungsmöglichkeiten
  - Fortbildungsbudget
  - Fortbildungscurriculum
  - Möglichkeiten, sich im Betrieb oder außerbetrieblich befähigen zu können
  - Fachliche Abteilung zulassen

- **Arbeitszeitmodelle**
  - Verschiedene Arbeitszeitmodelle
  - Flexiblere Gestaltung
  - Ausschluss von der Teilnahme an Anwesenheitsbereitschaftsdiensten
  - Kein ungewolltes >>Ausleihen<< an andere >>Betriebsstätten<<
  - Maximale Dienste, Anzahl der Dienste
  - Kein Zufalls- oder Gut-Glück-Prinzip
  - Arbeitszeitkonto
  - Stundenreduktion ohne >>Karriereknick<<

- 30% der Ärztinnen legen Wert auf **klare Arbeitsverträge** (für Ärzte weniger wichtig)
- für 35% (10%) der Ärzte (Ärztinnen) ist das Thema **Entlohnung** absolut wichtig
- **Arbeitszeitmodelle:** von allen befragten als wichtig eingestuft (Ärzte stufen dies genauso wichtig wie die Entlohnung, die Ärztinnen deutlich höher)
- **Fortbildung:** die niedrigste Nennungshäufigkeit bei den Ärzten (höhere Bedeutung für die Ärztinnen)

Quelle: **Kirchner, Helga: Fachärztemangel in Deutschland,** in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 131-132.

Personalbindung und Unternehmenskultur…

Finanzielle Aspekte

- **Vergütung und Zulagen**
  - Vergütung von Überstunden oder Freizeitausgleich
  - Bezahlte Mehrarbeitsstunden
  - Adäquat bezahlte Überstunden und Dienste
  - Keine Bezahlung des Dienstes unter 100%
  - Tarifgehalt
  - Notarztvergütung
  - Chefarztzulage
  - Außertarifliche Zulage
- **Qualifikation und Bezahlung**
  - Hochqualifizierte Arbeit muss auch >> hochqualifiziert>> bezahlt werden
  - Zulagen bei höherer fachlicher Qualifikation
  - Poolbeteiligung abhängig von Mitversorgung von Privatpatienten
  - Lukrative Dienstverträge
  - Möglichkeit für Nebeneinkünfte, z.B. Gutachten

Wichtigkeit in den Kliniken: Finanzielle Unterstützung (>35%, <40%), Vergütung und Zulagen (25%) und Zuschläge und Kompetenz (25%)…

Wichtigkeit in den Universitätskliniken: Finanzielle Unterstützung (45%), Vergütung und Zulagen (>25%, <30%) und Zuschläge und Kompetenz (>15%, <20%) …

- **Zuschläge und Kompetenz**
  - Zuschläge für besondere Qualifikationen
  - Angemessene Entlohnung
  - Grundvergütung nach fachlicher Kompetenz
  - Lebensstandard älterer Ärzte halten können
  - Leistungsgerecht
  - Bezahlung muss der Leistung angemessen sein
- **Finanzielle Unterstützung**
  - Finanzielle Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen
  - Finanzierung von Fortbildungen
  - Adäquate Vergütung von Dienstbereitschaften
  - Finanzielle Unterstützung bei wissenschaftlichen Projekten und Publikationen
- **Gleichstellung der Gehälter**
  - Gleichstellung der Gehälter in konfessionellen und städtischen Häusern
  - Bezahlung mindestens nach MB-Tarif VKA

Quelle: **Kirchner, Helga: Fachärztemangel in Deutschland,** in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 132-134.

Personalbindung und Unternehmenskultur…

Arbeitszeitmodelle

- **Teilzeit**
  - Teilzeitmodelle - auch vorübergehend
  - Teilzeit – z.B. täglich reduzierte Stundenzahl
  - Teilzeit (feste Tage) mit Ausgleich über Dienste – Arbeitszeitkonto
  - Teilzeitarbeitsstelle mit festem Arbeitsvertrag
  - Gleitzeit (auch bei engem Korridor) ohne Verlust von Karrieremöglichkeiten
- **Feste Arbeitszeit**
  - Geregelte Arbeitszeiten
  - 3-mal pro Woche feste Arbeitszeiten
  - Gerne 30-Stunden-Woche in einem System 3 Wochen Vollzeit, 1 Woche frei
  - Vollzeit

Wichtigkeit in den Universitätskliniken: Teilzeit (>35%, <40%), feste Arbeitszeit (25%); Bereitschaftsdienste und Familienfreundliche Arbeitszeiten (jeweils >10%,<15%)

- **Familienfreundliche Arbeitszeiten**
  - Vaterschaftsurlaub
  - Fortsetzung der Weiterbildung bzw. Karriere ermöglichen
  - Phasenweise Reduktion bzw. Aufstockung der Wochenarbeitszeit nach familiären Bedürfnissen gestalten
- **Bereitschaftsdienste**
  - Anzahl der Bereitschaftsdienste
  - Überstunden mit klaren Grenzen
  - Nur Dienstbelastung ≤ 1 WE/Monat
  - Überstunden als Ausnahme
  - Keine Schichtarbeit
  - Rufdienst

Wichtigkeit in den Kliniken: Feste Arbeitszeit (>45%, <50%), Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeit (jeweils >15%, <20%), Bereitschaftsdienst (>10%,<15%)

Quelle: **Kirchner, Helga: Fachärztemangel in Deutschland,** in: Kirchner / Schroeter / Flesch (2012), Personalakquise im Krankenhaus, S. 134-136.

Karriereentwicklung durch…

- Coaching
- Studium
- Teamarbeit
- Projektarbeit
- Konzeptentwicklung
- Wissensmanagement (/-entwicklung)
- …

f&w

Kommunales Krankenhaus wird „Business Angel"

Klinikum Ingolstadt will qualifizierten Nachwuchs durch neue Ausbildungsmöglichkeiten sichern

H. Fastenmeier

Das Klinikum Ingolstadt betätigt sich als „Business Angel" in der Nachwuchsförderung: Das Krankenhaus bereitet derzeit zwei Personalentwicklungsprogramme vor, die Medizinstudenten, Ärzte im Praktikum und Krankenpflegekräfte in ihrer Ausbildung fördern sollen. Die Geschäftsführung möchte so gut ausgebildete Nachwuchskräfte gewinnen.

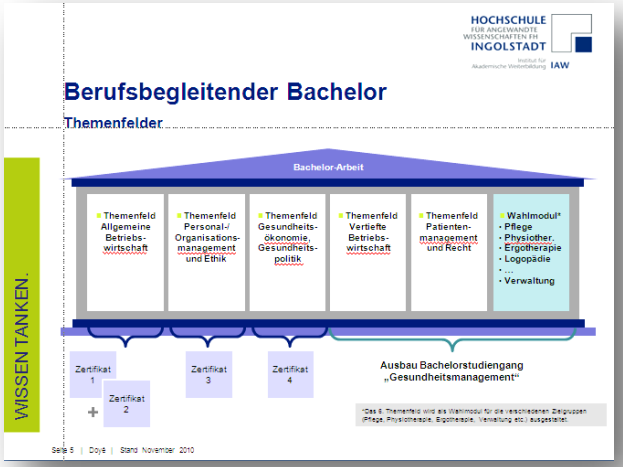
Die viel zitierte demografische Entwicklung betrifft die Kliniken in Deutschland gleich doppelt. Einerseits werden die Patienten immer alter und bestimmte Krankheitsbilder wie etwa Diabetes immer häufiger. Aber auch hinsichtlich der Personalbeschaffung und -entwicklung stehen die deutschen Krankenhäuser vor großen Herausforderungen. Immer weniger junge und gut qualifizierte Arbeitskräfte sind auf dem medizinischen Arbeitsmarkt für die Kliniken verfügbar. Die Abgabe von Jungassistenzärzten über das vergangenheitsbedingte praktische Jahr in für Kliniken suboptimal unentgeltlich gewonnen. Die hohen Abbruchzahlen von etwa 40 Prozent in Medizinstudiengängen wird diese Situation in Zukunft sogar noch verschärfen.

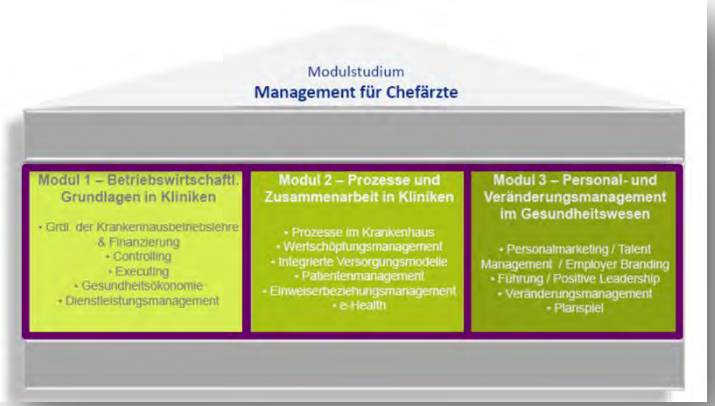
Das Klinikum Ingolstadt geht diesen Problem kräftig offensiv an und beteiligt sich mit einem „Business Angel"-Programm aktiv um die Gewinnung und Ausbildung des eigenen Nachwuchses. Das größte Krankenhaus der Region legt Personalentwicklungsprogramme auf, die im ärztlichen Bereich und in der Krankenpflege jungen Leuten eine attraktive Chance für eine solide Ausbildung sichern und gleichzeitig dem Klinikum qualifizierte junge Krankenpflegeeleven und Krankenpfleger sowie Mitarbeiter im ärztlichen Bereich sichern soll.

Bachelor-Studiengang für Krankenpflege

Ab 2009 wird hierzu ein Bachelor-Studiengang mit integrierter Berufsausbildung für Krankenpflege am Klinikum eingerichtet werden. Das Angebot der Hochschule München verbindet eine praxisnahe Berufsausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege mit einem umfassenden Bachelor-Studium. Damit besteht für die Studierenden die Möglichkeit, bereits während des Stud-

1 f&w 2/2008 25. Jahrg.





KLINIKUM INGOLSTADT

Was wir haben und woran wir arbeiten…

Familie und Kinder
- Kinderkrippe auf dem Betriebsgelände in Kooperation mit professionellem Betreiber von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigen; Quote liegt bei 45%
- Flexible Arbeitszeiten

Lebensarbeitszeit
- Freizeitausgleich über langen Zeitraum wird ermöglicht;
- Freistellung vor der Rente, damit Verkürzung der Lebensarbeitszeit für den Arbeitnehmer möglich;
- Instrument alternativ zur ATZ bzw. löst diese ab;
- Echte Alterszeitzeit möglich, z.B. Reduktion der Arbeitszeit und bereits Entnahme aus dem Konto; damit gleitender Übergang möglich; ist gut für den Arbeitnehmer, kann langsam Belastung reduzieren; ist gut für den Arbeitgeber im Sinne Wissenstransfer

Ausländische Arbeitnehmer
- Insbesondere im Ärztlichen Dienst zur Deckung des Personalbedarfes sehr wichtig;
- Auch für weitere Mangelberufe wie z.B. OP-Pflegekräfte – Spanienprojekt; ggf. auch Abwerben aus Griechenland
- erhöhter Rekrutierungs-/Administration -/Integrationsaufwand

Klinik al Mehrgenerationenbetrieb
- Wichtig – gegenseitiges Lernen – gemischte Teams

Umgang mit Führungskräften
- Modulare Führungskräfteschulung sollte konzipiert und angeboten werden

Projekte
- Mitarbeiterbefragung/künftig ggf. Stimmungsbarometer; Evaluationen PJ, Azubi
- Gesundheitsmanagement; Projekt „Leben“ mit u.a. Audi BKK, GO IN
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Bewerbermanagement
- Social Media
- Reisemanagement
- Neue Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitmanagement
- Lfd. Restrukturierung Arbeitszeitmodelle, nächster Bereich Rufdienste Ärztlicher Dienst
- Dynamische Einsatzplanung
- Familie und Beruf
- Demografie
- Neues Modell/BV zur hausweiten Erfolgsbeteiligung
- …

Familie und Kinder

Maßnahmen im Überblick:

- Betriebskinderkrippe
- Flexible Arbeitszeitmodelle/Gleitzeit
- Hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
- Informationen über Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit durch die Personalabteilung
- Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte

KLINIKUM INGOLSTADT

Suche

Unternehmen | Kliniken und Institute | Pflege | Zentren | Beruf und Karriere | Wissenswertes

UNTERNAVIGATION

Klinikum als Arbeitgeber

Unternehmenskultur
- Einarbeitungskonzept
- Beruf und Familie
- Weiterbildung
- Ideenmanagement

Wir bieten Ihnen

Service Hotline für Personalangelegenheiten
Terminvereinbarung, Fragen, Anliegen, Kontaktformular

Beruf und Familie

Home | Beruf und Karriere | Klinikum als Arbeitgeber | Unternehmenskultur | Beruf und Familie

Beruf und Familie – das muss kein Widerspruch sein. Zumindest nicht im Klinikum Ingolstadt, denn Familienfreundlichkeit ist ein wesentlicher Teil der Personalpolitik des Klinikums Ingolstadt. Damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiter nicht zur Zerreißprobe wird, hält das Klinikum Angebote bereit, die es allen Mitarbeitern ermöglichen, beides in Einklang zu bringen.

Trotz Schichtbetriebs und Arbeitszeiten rund um die Uhr gibt es verschiedene Arbeitszeitmodelle und einen hohen Anteil an Teilzeitstellen. Davon abgesehen, können bei der Dienstplanerstellung in der Regel auch individuelle Lösungen gefunden werden, wenn es die familiäre Situation des jeweiligen Mitarbeiters erfordert.

Den Mitarbeitern wird im Rahmen der Möglichkeiten entgegengekommen, wobei natürlich die Aufrechterhaltung der medizinischen Qualität und die Sicherung der Arbeitsabläufe die Grenzen setzen.

Maßnahmen im Überblick
- Betriebskinderkrippe
- Flexible Arbeitszeitmodelle/Gleitzeit
- Hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
- Informationen über Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit durch die Personalabteilung
- Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte

INITIATIVBEWERBUNG

Haben Sie in unserem StellenPortal kein passendes Jobangebot gefunden?

Wir freuen uns jederzeit über Ihre Initiativbewerbung!

Presse/PR | Presse/Mitteilungen | Kontakt | Impressum

Lebensarbeitszeit

KLINIKUM INGOLSTADT

Stipendium für Medizinstudenten

Beruf und Karriere

- Klinikum als Arbeitgeber
- Ärzte
- Pflege
- Medizinische Berufe
- Dienstleistungen
- Berufseinsteiger
- Bundesfreiwilligendienst und FSJ
- Stipendium
- Kontakt
- Initiativbewerbung

KLINIKUM INGOLSTADT

Suche

Unternehmen | Kliniken und Institute | Pflege | Zentren | Beruf und Karriere | Wissenswertes

UNTERNAVIGATION

- Berufseinsteiger
- Studium
  - Stipendium
  - PJ-Studenten
  - Studenten der Universität Oradea
  - Famulatur
  - Praktikum
  - Diplom- und Studienarbeiten
- Ausbildung
- Praktikum
- Wir bieten Ihnen

Service Hotline für Personalangelegenheiten
Terminvereinbarung, Fragen, Anliegen, Kontaktformular

Stipendium

Home | Beruf und Karriere | Berufseinsteiger | Studium | Stipendium

Stipendien für Medizinstudenten

Ab Herbst 2010 bietet das Klinikum Ingolstadt Medizinstudenten die Möglichkeit, ein Stipendium zu erhalten

Unser Angebot

- finanzielle Unterstützung von 400 € mtl. nach bestandenen 1. Abschnitt der Ärztlichen Prüfung bis zur Approbation (max. Regelstudienzeit)
- Individuelle Unterstützung durch einen Mentor
- Mit Erhalt der Approbation das Angebot einer Weiterbildungsstelle zum Facharzt
- Möglichkeit zur kostenlosen Teilnahme an den umfangreichen Fortbildungsveranstaltungen
- Während der Semesterferien die Möglichkeit für bezahlte Ferientätigkeit

Unsere Erwartungen

- Bestandener 1. Abschnitt der Ärztlichen Prüfung
- Bereitschaft sich für mindestens 3 Jahre zur Facharztweiterbildung bei uns zu verpflichten
- Regelmäßige Vorlage der Leistungsnachweise
- Lokale Verbundenheit

Bitte beachten Sie, dass bei Abbruch bzw. einem nicht erfolgreichen Abschluss des Studiums eine Rückzahlungsverpflichtung besteht. Dies gilt ebenso bei einer Nichtannahme eines Stellenangebotes oder einer Arbeitnehmerkündigung vor Ablauf der Bindungszeit.

INITIATIVBEWERBUNG

Haben Sie in unserem StellenPortal kein passendes Jobangebot gefunden?
Wir freuen uns jederzeit über Ihre Initiativbewerbung!

Ausbildung / Studium der Medizin Universität Oradea

KLINIKUM INGOLSTADT

Suche

Unternehmen | Kliniken und Institute | Pflege | Zentren | Beruf und Karriere | Wissenswertes

UNTERNAVIGATION

- Berufseinsteiger
- Studium
  - Stipendium
  - PJ-Studenten
  - Studenten der Universität Oradea
  - Dozenten
  - Famulatur
  - Praktikum
  - Diplom- und Studienarbeiten
- Ausbildung
- Praktikum
- Wir bieten Ihnen

Service Hotline für Personalangelegenheiten
Terminvereinbarung, Fragen, Anliegen, Kontaktformular

Studenten der Universität Oradea

Home | Beruf und Karriere | Berufseinsteiger | Studium | Studenten der Universität Oradea

Außenansicht Oradea

Die Studenten der Studiensemester VII, VIII, IX, X und XI werden gemäß eines vertraglich festgelegten Studienplans für das jeweilige Semester und den dazugehörigen Fachrichtungen in verschiedenen Einrichtungen ausgebildet.

Studenten, die über gute deutsche Sprachkenntnisse verfügen, wenden sich an die Universität und werden von dort an das Klinikum Ingolstadt entsandt.

Dazu sind unten aufgeführte Unterlagen für das Austauschprogramm am Klinikum Ingolstadt erforderlich. Diese sind bei der Universität Oradea bei Anmeldung zum Austauschprogramm abzugeben.

INITIATIVBEWERBUNG

Haben Sie in unserem StellenPortal kein passendes Jobangebot gefunden?

Wir freuen uns jederzeit über Ihre Initiativbewerbung!

Antonio Ciura (10. Semester)

Antonio Ciura

Frage: Was haben sie nach Abschluss Ihres Studiums vor?
Ciura: Nach meinem Studium will ich in Deutschland im Bereich Urologie arbeiten. Ich absolviere hier bereits mein zweites praktisches Semester; in Ingolstadt war ich schon einmal 2010

Frage: Was nehmen Sie dieses Mal aus Ingolstadt mit?
Ciura: Ich erhalte einen tiefen Einblick in den Alltag eines Klinikarztes. Wir werden nicht in Gruppen durch die Abteilungen geschleust, sondern sind einzeln auf uns gestellt und können mitarbeiten. Das bringt sehr viel Erfahrung – auch im Umgang mit Patienten, der im Klinikum sehr herzlich und professionell ist.

PJ-Studenten

KLINIKUM INGOLSTADT

Suche

Unternehmen | Kliniken und Institute | Pflege | Zentren | Beruf und Kar

UNTERNAVIGATION

- Berufseinsteiger
- Studium
  - Stipendium
  - PJ-Studenten
  - Studenten der Universität Oradea
  - Famulatur
  - Praktikum
  - Diplom- und Studienarbeiten
- Ausbildung
- Praktikum
- Wir bieten Ihnen

Service Hotline für Personalangelegenheiten
Terminvereinbarung, Fragen, Anliegen, Kontaktformular

PJ-Studenten

Home | Beruf und Karriere | Berufseinsteiger | Studium | PJ-Studenten

Ihr Praktisches Jahr können Sie bei uns in folgenden Pflicht- und Nebenfächern absolvieren:

- Allgemeinchirurgie/Unfallchirurgie (acht Plätze)
- Innere Medizin (zehn Plätze)
- Anästhesiologie (zwei Plätze)
- Psychiatrie (fünf Plätze)

Die Zuweisung der PJ-Studentinnen/Studenten erfolgt ausschließlich durch die Universität. Sie können sich jedoch gerne in der jeweiligen Klinik bewerben, um ein Empfehlungsschreiben zu erhalten.

Das Klinikum Ingolstadt bietet:

- wöchentlich fachübergreifende Vorlesungen und Möglichkeit der Teilnahme an allen Fortbildungen im Haus
- Möglichkeit der Rotation zwischen den Kliniken
- PJ-Studentinnen/Studenten werden grundsätzlich nicht in Bereitschaftsdienste einbezogen, können aber gerne freiwillig nach Absprache daran teilnehmen
- Aufwandsentschädigung von monatlich 600 €
- Einen täglichen Essensfreibetrag von 3,30 €
- Mietzuschuss bis maximal 200 €
- Kostenloses Parkticket am Klinikum Ingolstadt und Busticket für den Raum Ingolstadt (INVG)
- Kostenlose Bereitstellung der Dienstkleidung
- Hilfe bei der Suche einer günstigen Unterkunft
- Nutzung der Medizinischen Fachbibliothek
- Persönlichen „Mentor" für jede/n PJ-Studentin/Studenten
- „Business Angel": Die PJ-Studentinnen/Studenten des Klinikums Ingolstadt haben die Möglichkeit, an einer Weiterbildung der FH für „Gesundheits-Management" teilzunehmen. Nähere Informationen dazu erhalten Sie in der Abteilung Personal
- Internet- und Netzwerkzugang mit Email-Adresse am Klinikum
- Möglichkeit der Mitgliedschaft in der Sportgemeinschaft des Klinikums für monatlich 1,25 €

PJ Beauftragter

Sekretariat Medizinische Klinik II
Elisabeth Thomas
Krumenauerstraße 25
85049 Ingolstadt

Tel.: (08 41) 8 80-21 51
E-Mail: elisabeth.thomas(at)klinikum-ingolstadt.de

Ansprechpartner Abteilung Personal

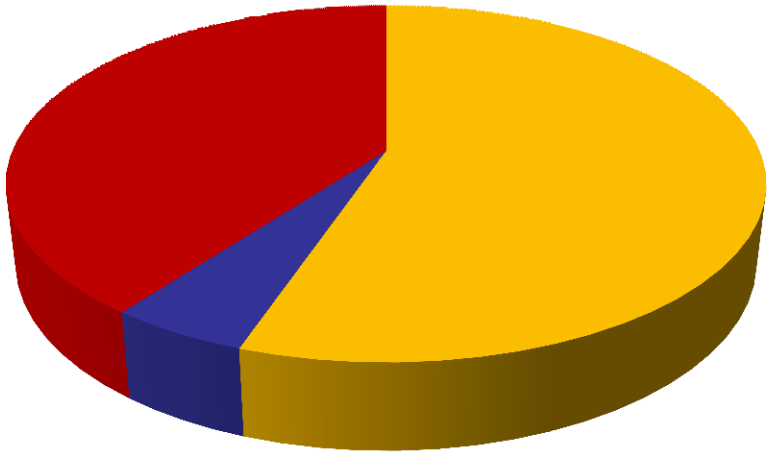
Karin Preß
Krumenauerstraße 25
85049 Ingolstadt

Tel.: (08 41) 8 80-11 16
E-Mail: karin.press(at)klinikum-ingolstadt.de

Werner Büchl
Krumenauerstraße 25
85049 Ingolstadt

Tel.: (08 41) 8 80-11 17
E-Mail: werner.buechl(at)klinikum-ingolstadt.de

Investitionen für studentische Ausbildung am Klinikum



* Beginn der Stipendiaten im Mai 2011

Investitionen im Sinne von Entgelt/Stipendium, Essengelt und Mietzuschuss im Jahr 2011 von ca. 254.000 €

KLINIKUM INGOLSTADT

Ausländische Arbeitnehmer

KLINIKUM INGOLSTADT

Suche

Unternehmen | Kliniken und Institute | Pflege | Zentren | Beruf und Karriere | Wissenswertes

UNTERNAVIGATION

- Leitfaden ausländische Bewerber
- Rumänische Pflegekräfte
- Bewerbung

Service Hotline für Personalangelegenheiten
Terminvereinbarung, Fragen, Anliegen, Kontaktformular

Leitfaden für ausländische Bewerber an der Klinikum Ingolstadt GmbH

Home | Beruf und Karriere | Leitfaden ausländische Bewerber

Auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland ist die Klinikum Ingolstadt GmbH ein attraktiver Arbeitgeber.

Die Stadt Ingolstadt mit ca. 125.000 Einwohnern liegt im Herzen Bayerns und zeichnet sich durch eine überdurchschnittlich hohe Wirtschaftskraft und Zukunftsfähigkeit sowie ein breit gefächertes kulturelles Angebot aus.

Zuständig für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen und für Zustimmungen zu Aufenthaltstiteln ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV).

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
Arbeitserlaubnisverfahren
Villemombler Str. 76
D - 53123 Bonn
Tel: 0 228/ 713 - 2000

Detaillierte Informationen finden Sie auch unter:

www.arbeitsagentur.de

Detaillierte Informationen über das Sozialversicherungswesen (Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung) finden Sie unter:

www.deutsche-sozialversicherung.de
www.bundesfinanzministerium.de

Sie möchten sich bei uns bewerben? Über unser Stellenportal haben Sie die Möglichkeit sich auf konkrete Vakanzen zu bewerben.

INITIATIVBEWERBUNG

Haben Sie in unserem StellenPortal kein passendes Jobangebot gefunden?

Wir freuen uns jederzeit über Ihre Initiativbewerbung!

MBA-Studiengang Gesundheits-Management

f&w

Kommunales Krankenhaus wird „Business Angel"

Klinikum Ingolstadt will qualifizierten Nachwuchs durch neue Ausbildungsmöglichkeiten sichern

Foto: Kyrill Imago

H. Fastenmeier

Das Klinikum Ingolstadt betätigt sich als „Business Angel" in der Nachwuchsförderung: Das Krankenhaus bereitet derzeit zwei Personalentwicklungsprogramme vor, die Medizinstudenten, Ärzte im Praktikum und Krankenpflegekräfte in ihrer Ausbildung fördern sollen. Die Geschäftsführung möchte so gut ausgebildete Nachwuchskräfte gewinnen.

Die viel zitierte demografische Entwicklung betrifft die Kliniken in Deutschland gleich doppelt. Einerseits werden die Patienten immer älter und bestimmte Krankheitsbilder wie etwa Diabetes immer häufiger. Aber auch hinsichtlich der Personalbeschaffung und -entwicklung stehen die deutschen Krankenhäuser vor großen Herausforderungen: Immer weniger junge und gut qualifizierte Arbeitskräfte sind auf dem medizinischen Arbeitsmarkt für die Kliniken verfügbar. Die Akquise von Jungmedizinem über das vorgeschaltete praktische Jahr ist für Kliniken nahezu unmöglich geworden. Die hohen Abbrechraten von etwa 40 Prozent in Medizinstudiengängen wird diese Situation in Zukunft sogar noch verschärfen.

Das Klinikum Ingolstadt geht dieses Problem künftig offensiv an und bemüht sich mit einem „Business Angel"-Programm aktiv um die Gewinnung und Ausbildung des eigenen Nachwuchses. Das größte Krankenhaus der Region legt Personalentwicklungsprogramme auf, die im ärztlichen Bereich und in der Krankenpflege jungen Leuten eine attraktive Chance für eine solide Ausbildung sichern und gleichzeitig dem Klinikum qualifizierte junge Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger sowie Mitarbeiter im ärztlichen Bereich sichern soll.

Bachelor-Studiengang für Krankenpflege

Ab 2009 wird hierzu ein Bachelor-Studiengang mit integrierter Berufsausbildung für Krankenpflege am Klinikum eingerichtet werden. Das Angebot der Hochschule München verbindet eine praxisnahe Berufsausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege mit einem umfassenden Bachelor-Studium. Damit besteht für die Studierenden die Möglichkeit, bereits während des Studiums praktische Einblicke in den späteren Berufsalltag zu gewinnen.

In den ersten drei Jahren wird parallel zum Teilzeitstudium in Blockform die Berufsausbildung in einem Pflegeberuf absolviert. Der erste Studienabschnitt endet mit der staatlichen Prüfung in der Gesundheits- und Krankenpflege und dem Erwerb der Berufszulassung. Der zweite Abschnitt sieht ein Vollzeitstudium an der Hochschule vor, endet mit der Bachelor-Arbeit und führt zum international anerkannten akademischen Grad „Bachelor of Science in Pflegewissenschaften". Darauf aufbauend kann zusätzlich ein Masterstudiengang absolviert werden.

Jungmediziner studieren Gesundheitsökonomie

Ein zweites Programm richtet sich an Jungmediziner und Absolventen des praktischen Jahres (PJ). Studierenden, die ihr praktisches Jahr im Klinikum absolvieren, soll eine Aufwandsentschädigung von monatlich 600 Euro bezahlt werden und weitere Vergünstigungen wie kostenloses Essen oder eine günstige Wohnungen zur Verfügung gestellt werden. Jungmedizinern bietet das Klinikum ab Oktober dieses Jahres während ihrer „strukturierten Weiterbildung zum Facharzt" die Möglichkeit, an dem Studiengang „Gesundheitsökonomie" der Fachhochschule Ingolstadt teilzunehmen. Dieses Studium schließt mit dem Titel „MBA" ab und setzt den Abschluss eines Hochschulstudiums voraus.

Diese Zusatzausbildung vermittelt den Nachwuchsmedizinern Kenntnisse in betriebswirtschaftlichen Fragen, wie der Steuerung von Patienten, Aufnahme- und Entlassungsmanagement oder Controlling, die für Ärzte gerade in leitenden Funktionen immer wichtiger werden. Das Klinikum übernimmt dabei alle Weiterbildungskosten und stellt die Studierenden zur Hälfte der Studienzeit bezahlt von der Arbeitsleistung frei. Nach Abschluss der Weiterbildung besteht eine Verpflichtungszeit von bis zu drei Jahren im Klinikum.

Eine dritte Maßnahme, die neben den Förderprogrammen aus diesen Überlegungen hervorgegangen ist, sieht eine erweiterte Kooperation mit der Fakultät für Medizin und Pharmazie der Universität Oradea in Rumänien vor. Bereits heute besteht ein Austauschprogramm für Medizinstudenten mit der Universität. Nach den gemeinsamen Plänen soll die rumänische Universität in Zukunft eine Außenstelle in Ingolstadt einrichten, so dass der praktische Teil des Studiums in Zukunft in Ingolstadt stattfinden könnte. Sollte die Außenstelle genehmigt werden, sollen 50 Studienplätze angeboten werden, die mit Stipendien und Reisekostenübernahmen unterstützt werden. Die vorklinischen Lehrveranstaltungen der ersten beiden Studienjahre sollen in Oradea, die klinischen Lehrveranstaltungen im dritten und vierten Studienjahr in Ingolstadt stattfinden.

Die dramatischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, vor allem im Bereich der Ärzte, zwingen das Klinikum, neue Wege zu gehen. Für den Vorstand des Hauses steht dabei die Frage im Mittelpunkt, welche Anreize man Jungmedizinern und PJ-lern bieten kann, damit sie sich für das Klinikum Ingolstadt entscheiden. Mit den Berufsförderungsprogrammen und der Kooperation mit der Universität Oradea schafft das Klinikum als „Business Angel" eine Symbiose aus geförderten, attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte im medizinischen Bereich und dem eigenen Bedarf an jungen und gut ausgebildeten Pflegern und Ärzten. Mit den neuen Programmen ist das Klinikum auch in Zukunft gut aufgestellt für die schwieriger werdende Rekrutierung gut qualifizierter Nachwuchskräfte.

Anschrift des Verfassers:

Herbert Fastenmeier, Geschäftsführer
Klinikum Ingolstadt GmbH
Krumenauerstraße 25
85049 Ingolstadt

KLINIKUM INGOLSTADT

Ärzte für die Region

GPI Gesundheitspartner IngolStadtLandPlus GmbH

Regionale Vernetzung

ambulant – akutstationär – Rehabilitation – Rettungsmedizin

Region 10

GO IN
Kliniken St. Elisabeth Neuburg
GZN Geriatrie Zentrum Neuburg
Kreiskrankenhaus Schrobenhausen GmbH
KLINIKUM INGOLSTADT

Ziel

⇨ Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit dieser Institutionen für eine zukunftsfähige Versorgung der Bürger im Planungsverband der Region 10

Kliniken operieren jetzt vereint

Vier Häuser und 500 GO-IN-Ärzte gründen Kooperations-GmbH

Neuburg (r) Kooperation statt Konkurrenz – vier regionale Kliniken und 500 GO-IN-Ärzte wollen künftig eng zusammenarbeiten. „Es geht nicht mehr um das Überleben einzelner Häuser, sondern um Regionen", prophezeit Heribert Fastenmeier.

Der Geschäftsführer des Klinikums Ingolstadt unterzeichnete gestern mit seinen Kollegen einen Gesellschaftsvertrag. Mit von der Partie sind neben dem Klinikum das Kreiskrankenhaus Schrobenhausen, die Kliniken St. Elisabeth Neuburg, die Geriatrieklinik Neuburg und das Ärztenetz GO IN. Sie bilden die Kooperation GPI, das heißt „Gesundheitspartner IngolStadtLandPlus GmbH".

Jedes Haus bleibt absolut selbstständig und stellt jeweils einen Geschäftsführer für die GmbH. Alle Beschlüsse sollen einstimmig gefasst werden. Weitere Kliniken der Region als Mitglieder seien willkommen.

„Einen großen Schritt nach vorne" sieht Ingolstadts OB Alfred Lehmann. Gesundheit stehe an erster Stelle, „wir müssen alles zusammenführen, was in der Region an Kompetenz da ist". Landrat Roland Weigert sieht „wachsendes Regionalbewusstsein zum Wohl der Patienten". GO IN-Sprecher Siegfried Jedamzik hält den Zusammenschluss für zukunftsweisend: „Das gibt es in dieser Form deutschlandweit noch nicht".

Bestehende Vernetzungen will die GmbH weiter ausbauen. Gemeinsamer Materialeinkauf, Ausbildung und Werben um qualifiziertes Personal gelten als Nahziele. Auch die Geriatrie soll profitieren. „Wir haben Interesse, dass Patienten zeitnah und unbürokratisch in die Geriatrie wechseln können", so Geschäftsführer Fastenmeier.

Man unterstütze die Rehaklinik beim Neuaufbau in der Reiserklinik mit Verköstigung und Nachtdiensten. Dafür könnte die Geriatrie dort die nuklearmedizinische Tagesklinik übernehmen. An Kooperationsfeldern fehle es nicht.

Einen vernünftigen Wettbewerb wollen die Kliniken nicht abschaffen. Die „multiple Kompetenz" zu nutzen, bringe dagegen alle Gesellschafter weiter. Die Kooperation lebe von einer gemeinsamen Vertrauensbasis.

Kooperieren wollen die Geschäftsführer (v.l.) Heribert Fastenmeier, Andreas Stobbe, Thomas Oppel, Dietmar Eine und Günter Strobl. Landrat Weigert und Oberin Goretti Böck (im Hintergrund) sind erfreut. Foto: r

Vernetzen statt verdrängen

Heribert Fastenmeier

Die Region Ingolstadt bündelt die Kräfte im Kampf gegen den Ärztemangel. In der neu gegründeten Kooperation **„Gesundheitspartner IngolStadtLandPlus"** arbeiten vier Kliniken und ein Ärztenetzwerk künftig gleichberechtigt zusammen.

Im Juli dieses Jahres wurde die Kooperation „Gesundheitspartner IngolStadtLandPlus GmbH" (GPI) gegründet. Das Klinikum Ingolstadt, das Kreiskrankenhaus Schrobenhausen, die Kliniken St. Elisabeth in Neuburg, das Geriatriezentrum Neuburg und das Ärztenetzwerk GO IN haben sich darin zusammengeschlossen. Die fünf Partner wollen unter dem Dach dieser „Holding" in Zukunft noch enger in den Kernbereichen der medizinischen Versorgung zusammenarbeiten, Synergien schaffen, ihre Planungen aufeinander abstimmen, Ressourcen gemeinsam nutzen, strategische Entscheidungen treffen und sich so als Verbund besser für die Zukunft aufstellen.

Was vor Jahren trotz der mannigfaltigen Kontakte zwischen den einzelnen Häusern noch undenkbar war, ist damit nun Wirklichkeit geworden: Die regionale Medizin wächst zusammen. Mehrere, zumindest in Teilbereichen konkurrierende Häuser aus derselben Region arbeiten eng zusammen, bleiben dabei zwar komplett eigenständig, lassen sich aber gegenseitig im Rahmen einer gemeinsamen „Dachgesellschaft" tief in die Karten schauen.

„Diese Art der Kooperation ist einmalig in Deutschland. Wir gehen damit einen ganz neuen Weg", erklärt Roland Weigert, Landrat des Landkreises Neuburg-Schrobenhausen und damit eines der Träger, die sich zusammengeschlossen haben. Die beteiligten Partner werden jeweils gleichberechtigt durch einen Geschäftsführer in der GPI vertreten sein. Neben Dr. Siegfried Jedamzik, 1. Vorsitzender des Praxisnetzwerks GO IN, dem größten Ärztenetzwerk in Deutschland, werden auch

494 ISw 5/2011

Geschäftsführung

KLINIKUM INGOLSTADT

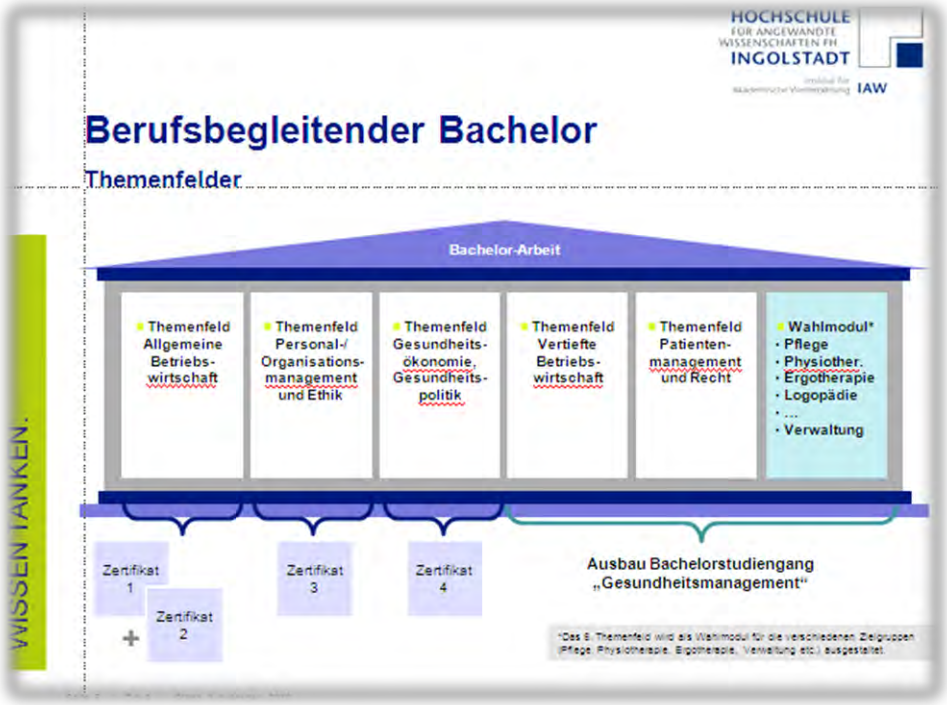
Management für Chefärzte

KLINIKUM INGOLSTADT

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN FH INGOLSTADT

Institut für Akademische Weiterbildung IAW

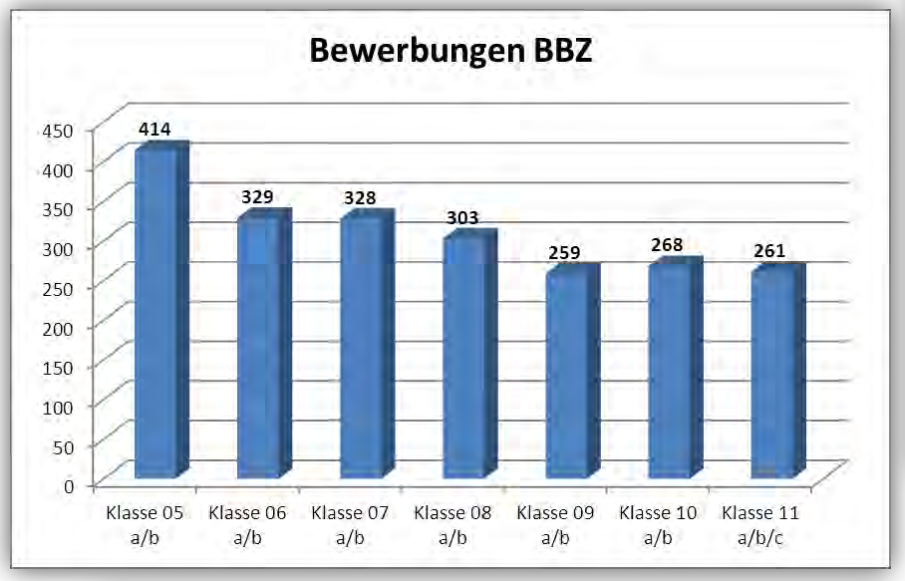
Berufsbegleitender Bachelorstudiengang

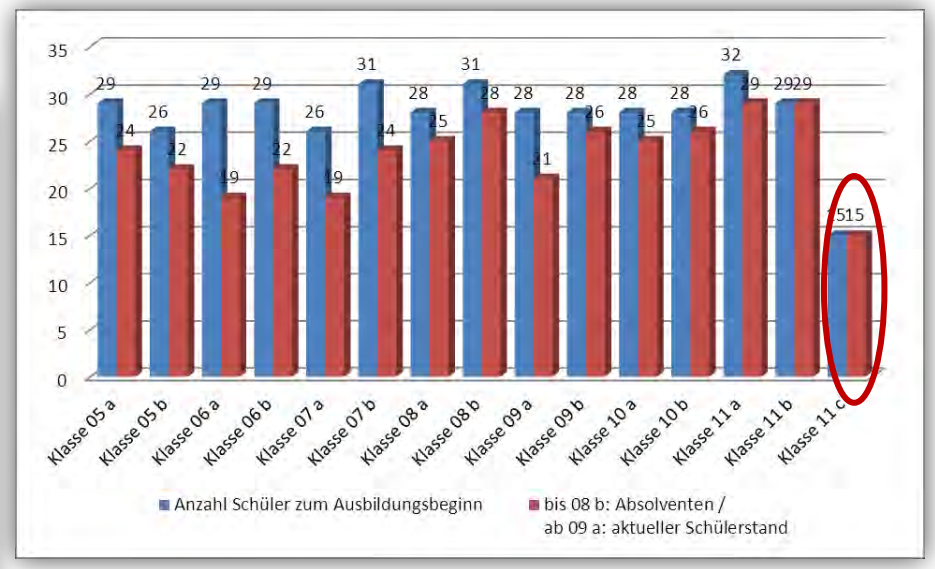


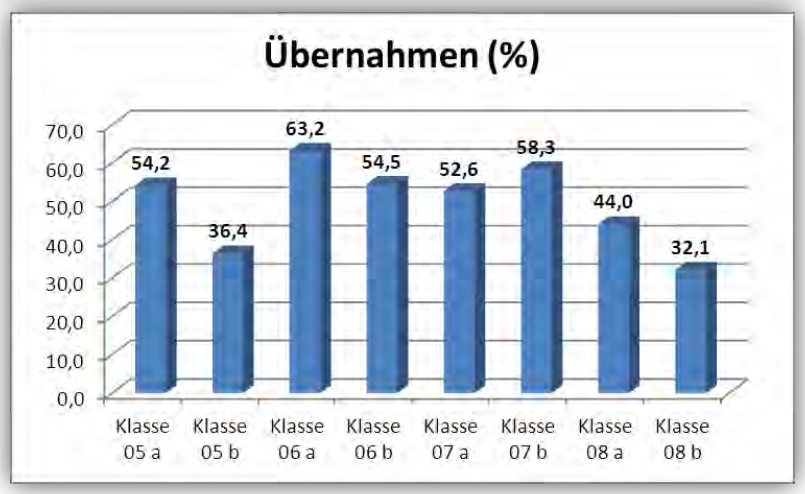
HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN FH INGOLSTADT
Institut für Akademische Weiterbildung IAW

KLINIKUM INGOLSTADT

Dualer Studiengang

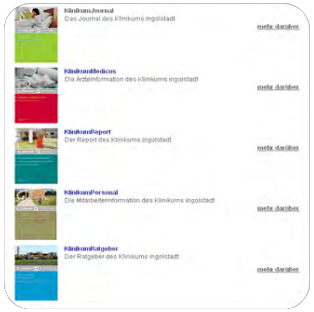






Motivation durch Transparenz

- Mitarbeiterzeitung



KLINIKUM INGOLSTADT

„Die einzige Möglichkeit, Menschen zu motivieren, ist die Kommunikation."

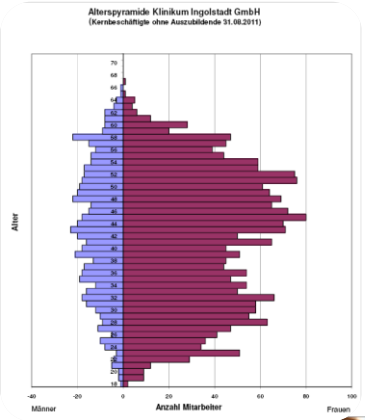
*Lee Iacocca (*1924), amerik. Topmanager, 1979-92 Vorstandsvors. Chrysler Corp.*

- Sharepoint (Managementplattform für Reports, News)

- Intranet

- Gesundheitsakademie

- Mitarbeiter – Internetcafe
- Eigene Bibliothek



Geschäftsführung

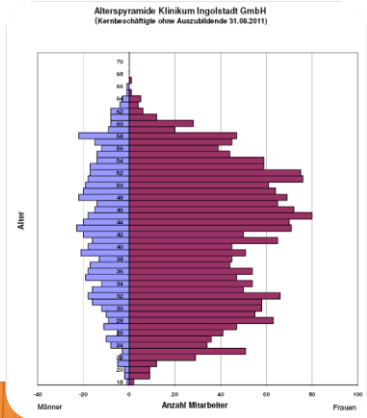
Motivation durch Gestaltung der Arbeitsplätze (inhaltlich)

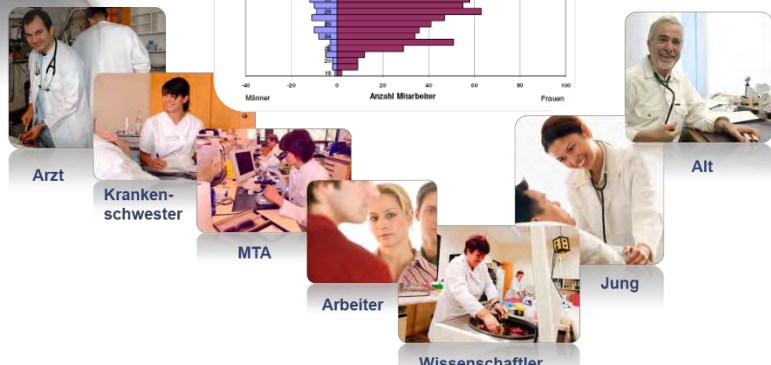
- Ambulante Arbeitsplätze (AOZ)
- Teamstruktur ambulant / stationär
- Projektlaufbahn
- Zentral OP – Spezialisierung (z.B. Da Vinci)
- Entlastung von der Dokumentation
- Harmonisierung der Belastung
- Frauenarbeitsplätze,
- Altersgerechte Arbeitsplätze
- Spezialisierung der Tätigkeit (Fallmanagement, OTA, u.a.)

KLINIKUM INGOLSTADT

Motivation durch Gestaltung der Arbeitsplätze (zeitlich)

- Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Zeitkonten, Krenzzeiten)
- Lange Schichtintervalle (> 6 Monate), BD
- Vermeidung von Überstunden
- Reduktion Nacht-/Wochenendarbeitsplätze (Kurzliegerbereich)
- Zeitkonten, Langzeitkonten





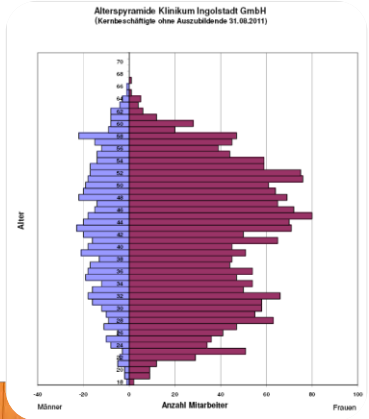
Motivation durch Soziale Betreung

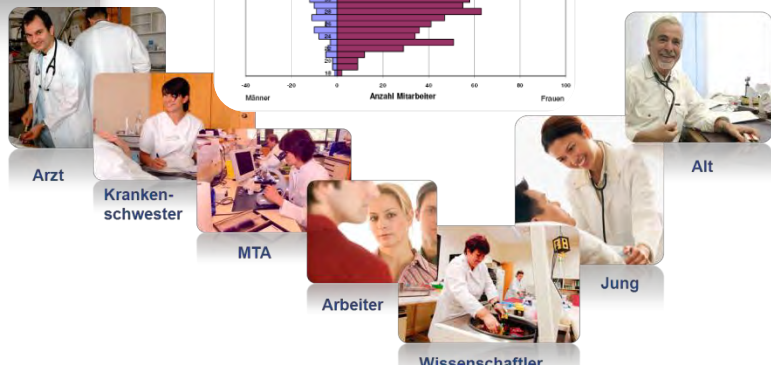
- KiKi (Kriseninterventionsdienst)
- Sozialarbeiter für Sonderbehinderte
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Schwangerenberatung

KLINIKUM INGOLSTADT

Motivation durch Sachbezüge

- Einkauf in der Apotheke / im Fertigvorrat
- Klinikeigene Zimmer / Wohnungen
- Eigenes Mitarbeiter-Café (Mo – So)
- Gutscheine für Verbesserungsvorschläge (Essen im Schindlerhof)
- Geplant ein Sachbezugsshop





Sozialleistungen

- Casinozugang / Cafe Level 21 Mo-So auch mit der Familie – kostengünstiges Essen
- Jobticket: kostenloses Parken + kostenloses Busfahren
- klinikeigene Kinderkrippe

- eigener Fitness- und Saunabereich
- Betriebsausflüge
- Preisnachlass KomfortPlus /MutterKindZentrum

- klinikeigene Zimmer / Wohnungen
- Gewährung von Umkleide-/Wasch- und Duschzeiten – 10 Minuten pro Tag
- Personaleinkauf in der Apotheke im MVZ

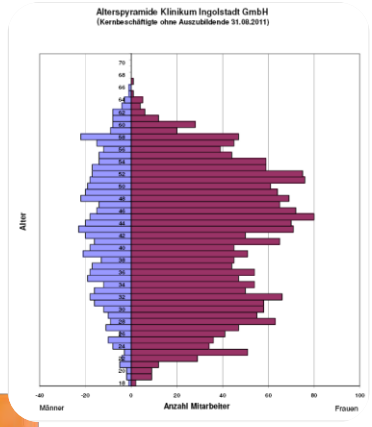
- betriebliche Altersvorsorge
- vermögenswirksame Leistungen
- Langzeitkonten

- Prämierung Jubiläen/Verabschiedungen
- vergünstigte Angebote in der Gesundheitsakademie
- Prämierung Ideenvorschläge

Motivation durch …

- Klinikeigene Kinderkrippe 48 Plätze (Sponsormodell - überwiegend Ärzte / Pflege)
- Casinozugang / Cafe Level 21 Mo-So auch mit der Familie
- Leistungsprämie § 18 TVöD als Jobticket
  → kostenloses Parken + kostenloses Busfahren *am Wochenende mit der Familie* + Casino Preisnachlass
- KomfortPlus / MutterKindZentrum mit Preisnachlass
- Eigener Fitnessbereich / Saunabereich
- Betriebsausflüge
- Besondere Veranstaltungen für Mitarbeiter mit Kinder
  z. B. Augsburger Puppenkiste, „Teddyklinik“ u. a.

KLINIKUM INGOLSTADT



Gesundheitsakademie

Programm der Akademie

KLINIKUM INGOLSTADT

Projekte 2013

- Digitale Patientenakte
- Dualer Studiengang
- Elektronische Lesbarkeit von Dokumenten
- Entwöhnungseinrichtung Neubau
- Familienfreundliche Arbeitszeiten
- Restrukturierung Formblattwesen
- Gesundheitsregion im GPI Verbund
- Green Check
- Arbeitskreis Großkliniken AG Bayern
- Herzchirurgie Augsburg / Ingolstadt
- St. Jude
- Holding Area OP
- Hubschrauberlandeplatz neu?
- Infoportal, Patientendaten
- Intensivkonzept
- Komfortbereich II
- Lean Management
- MBA Chefärzte
- Soarian Medicationsmodul
- Substitution, Delegation
- Dienstvereinbarung Leistungszulagen und Prämien

- Studienzentrum (Schwerpunkt angewandte klinische Forschung)
- Onkologisches Zentrum //Onkologische Tagesklinik
- Beschützende Station Somatik
- Neuer Herzkatheter Messplatz
- Akutgeriatrie Tagesklinik
- vorstationäre Leistungen
- EndoZentrum
- Intensivkonzept
- MVZ-Labor
- Menschen mit Behinderung in der Akutklinik
- MRSA Netzwerk
- MRT-Entwicklung
- Neuro-Intensivstation
- NEVAS
- Entwicklung Neuroradiologie
- Protonentherapie
- Regenerative Medizin Stammzellen
- Tagesklinik KJP Heckscher
- Wundmanagement
- Immobilienverwertung Ingolstadt

- AWS System
- Arbeitszeit/Prozessmanagement
- ausländische Patienten
- ausländische Pflegekräfte
- Begleitforschung DRG-System
- Behindertenparkplätze
- Belouga
- BGM
- Betriebshaftplicht Clinotel
- BI System
- Carus OP-Management
- Preisdatenbank Sana
- PV Anlagen
- Quo vadis Rettungsdienst
- Social Media
- Konsiliararztverträge Entwicklung
- Riskmanagement

KLINIKUM INGOLSTADT

KLINIKUM INGOLSTADT

Heribert Fastenmeier

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

KLINIKUM INGOLSTADT