

Human Resources

Das KSW als attraktiven Arbeitgeber positioniert

Die 2022 und 2023 ergriffenen Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zeigten Wirkung: Das KSW konnte 2023 viele Vakanzen besetzen und die Nettofluktuation sank von 12,9 auf 10,6%.

2023 ist das KSW weiter gewachsen: Die Zahl der Mitarbeitenden stieg gegenüber dem Vorjahr um 5,7% von 3731 auf 3944. Umgerechnet auf Vollzeitstellen betrug der Anstieg sogar 8,4% (2729 auf 2958 im Berichtsjahr). In der Pflege stieg der Personalbestand um überdurchschnittliche 9,9%, was 74,3 Vollzeitstellen entspricht. Die Zunahme hat es dem KSW unter anderem ermöglicht, 2023 schrittweise mehr Leistungen zu erbringen als im Vorjahr. Damit ist das KSW personell gut aufgestellt, um die erwartete medizinische Nachfrage der kommenden Jahre abzufangen. Ausgeprägt ist das Stellenwachstum mit 13,8% auch in den administrativen Bereichen (plus 41,5 Vollzeitstellen). Aufgebaut wurden vor allem IT-Stellen, um das neue Klinikinformationssystem einzuführen und den wachsenden Anforderungen an die Digitalisierung im Gesundheitswesen zu entsprechen.

Erfolgreiche Arbeitgeberpositionierung

Die 2022 gebildete Arbeitsgruppe «Attraktiver Arbeitgeber» hat 2023 erfolgreich diverse Massnahmen umgesetzt. Ein besonderer Fokus lag dabei auf Berufen, die in den letzten Jahren stark vom Fachkräftemangel betroffen waren – allen voran die Pflege. Mitte Mai startete hier ein Wiedereinstiegsprogramm, das auf einen individuell begleiteten Wiedereinstieg in den Pflegeberuf nach längerer beruflicher Auszeit setzt. Seit Einführung des Programms sind bereits sechs Anstellungen erfolgt. Die Einführung der «Online-Schnellbewerbung» im Pflegebereich hat zudem den Bewerbungsprozess vereinfacht. Ausserdem führte das KSW 2023 im klinischen Bereich ein Weiterempfehlungssystem ein: Aus Empfehlungen von bestehenden Mitarbeitenden resultierten weitere 75 Neuanstellungen.

Attraktiv auch für bestehende Mitarbeitende

Wichtig sind dem KSW nicht nur neue, sondern auch bestehende Mitarbeitende. Deshalb wurden 2023 zusätzliche Massnahmen ergriffen, um die Fluktuation zu reduzieren und die Kultur des Miteinanders zu stärken. Eine dieser Massnahmen ist die Regelung zur Anrechnung der Umkleidezeit an die Arbeitszeit, die per April 2023 in Kraft trat. Im vergangenen Jahr wurden zudem Inkonvenienzzulagen erhöht und zusätzliche Fringe-Benefits gewährt. Für die Mitarbeitenden hat das KSW 2022 einen Teuerungsausgleich von 3% gesprochen, wirksam ab dem 1. Januar 2023. Trotz der schwierigen finanziellen Situation wurde auch 2023 ein Teuerungsausgleich beschlossen, der per 1. Januar 2024 wirksam ist. Die Teuerung wird mit einer generellen Lohnerhöhung von 1,1% bis zu einer Lohnhöhe von CHF 120'000.– ausgeglichen. Weiter bietet das KSW seinen Mitarbeitenden ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement und legt grossen Wert auf Arbeitssicherheit.

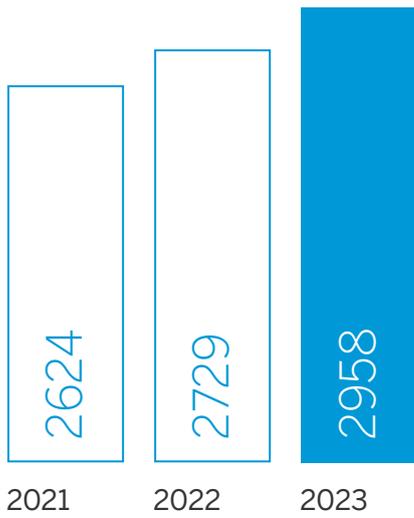
Fluktuation deutlich gesenkt

Die Nettofluktuation konnte von 12,9% im Vorjahr auf 10,6% im Berichtsjahr reduziert werden. Damit lag der Fluktuationswert unter dem Durchschnitt anderer Grossspitäler und die Fluktuation erreichte wieder das Niveau von vor der Corona-Pandemie. Insbesondere beim Rettungsdienst, wo die Fluktuation des diplomierten Personals im Jahr 2022 mit 23,6% extrem hoch war, verbesserte sich der Wert stark. Er sank 2023 um 8 Prozentpunkte auf 15,6%. Dazu beigetragen hat neben einer starken Teamkultur auch ein neues System, das eine freiere Dienstplanung ermöglicht, was von den Mitarbeitenden sehr geschätzt wird.

Gute Basis für nötige Mehrleistungen

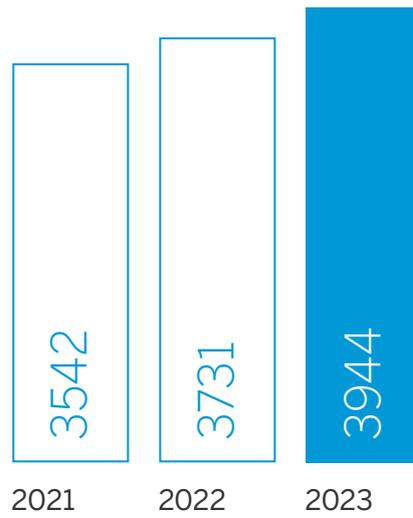
Weil die Fluktuation gesenkt und offene Stellen besetzt werden konnten, verfügt das KSW per Ende 2023 über eine gute Personalbasis. Diese muss es nun nutzen, um die Leistungen zu steigern. Verglichen mit dem Jahr 2019 – also vor der Corona-Pandemie – beschäftigt das KSW per Jahresende 20,0 % mehr Mitarbeitende. Im gleichen Zeitraum nahmen die ambulanten Taxpunkte um 14,2 % zu. Im stationären Bereich sind die Patientenzahlen seit 2019 lediglich um 0,2 % angestiegen. Die gute Personalbasis ermöglicht es dem KSW seit Ende 2023, den Vollbetrieb zu gewährleisten. Er muss nun aufrechterhalten werden, um 2024 die Leistungen zu steigern. Neben der klinischen Produktivität liegt das Augenmerk auch auf den internen Dienstleistungen im nichtklinischen Bereich.

Alle Angaben inkl. Nebenbetriebe, ohne Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, Dozierende, Expertinnen/Experten, Sitzwachen und Externe



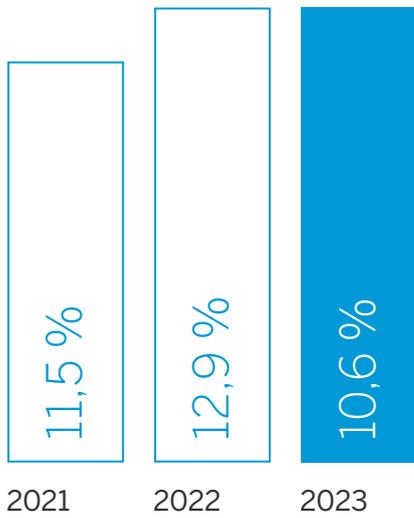
2958

Vollzeitstellen (FTE)



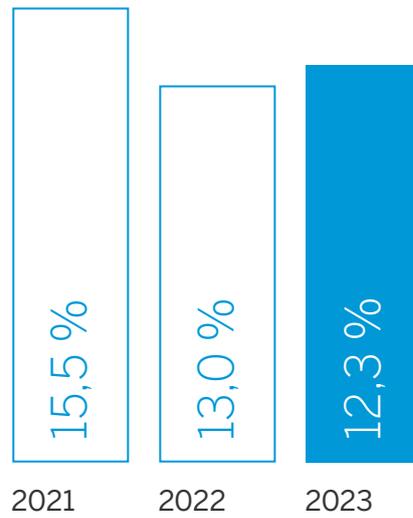
3944

Mitarbeitende



10,6 %

Nettofluktuation

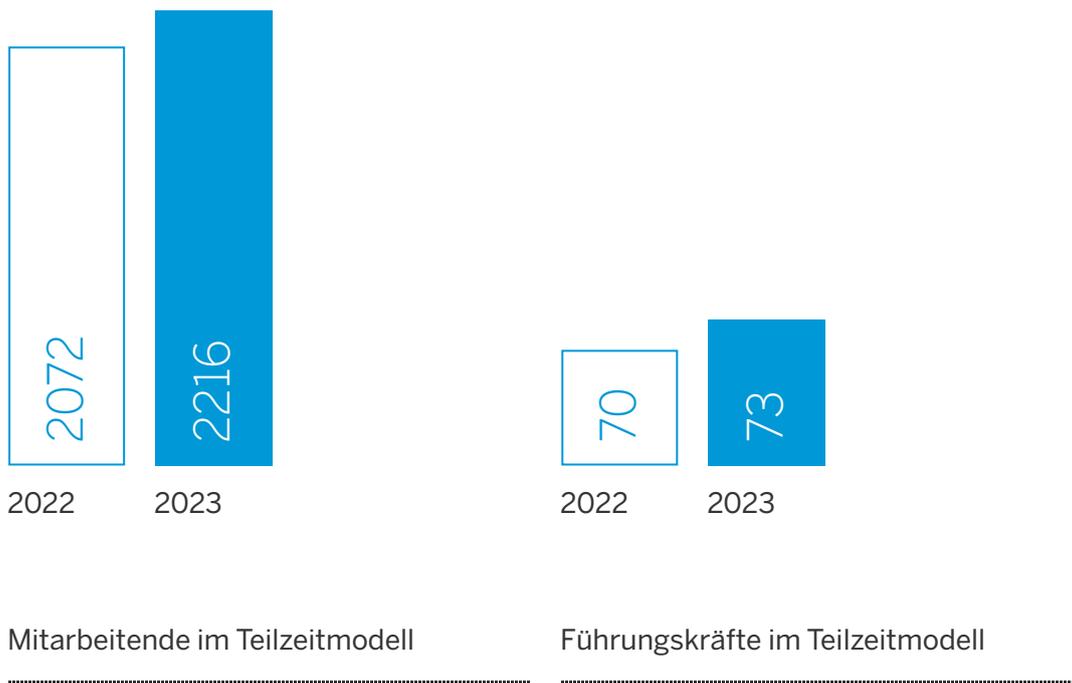


12,3 %

Frühfluktuation

Höhere Pensen als im Vorjahr

Im Berichtsjahr erhöhte sich die Anzahl Stellen (in FTE: Full Time Equivalent) um 8,4%, während bei der Zahl der Mitarbeitenden lediglich ein Anstieg von 5,7% verzeichnet wurde. Gleichzeitig gab es bei der Teilzeitbeschäftigung einen leichten Anstieg von 55,5% auf 56,2%. Teilzeitstellen blieben somit auch im Berichtsjahr beliebt, jedoch tendenziell mit höheren Pensen: Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad hat 2023 um zwei Prozentpunkte zugenommen, von 73% auf 75%.





Zahlenmässig verteilt sich die Gesamtheit der Mitarbeitenden ausgewogen auf die verschiedenen Altersgruppen. Der Anteil der 30- bis 39-Jährigen ist im Vergleich zum Vorjahr um 2,4% gewachsen. Diese Gruppe macht nun knapp ein Drittel (32,4%) aller Mitarbeitenden aus (2022: 30%). Der Anteil der Mitarbeitenden zwischen 40 und 49 Jahren ist ebenfalls gestiegen, nämlich um 1,7 Prozentpunkte von 20,8% auf 22,5%. Mitarbeitende unter 30 Jahren sowie zwischen 50 und 59 Jahren gab es 2023 anteilmässig weniger als im Vorjahr (–2,3 respektive –2,1 Prozentpunkte). Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sind nicht eingerechnet.

Viele Stellen am KSW sind von Frauen besetzt

Der Frauenanteil am KSW bleibt unverändert hoch: 77,6% der Mitarbeitenden sind weiblich. In Vollzeitäquivalenten gerechnet beträgt der Frauenanteil 72,9%. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Werte kaum verändert; besonders hoch ist der Frauenanteil nach wie vor im Pflegebereich (88,9%) und im medizinisch-technischen und therapeutischen Bereich (87,4%). In der Berufsgruppe der Ärztinnen und Ärzte nahm der Frauenanteil von 51,9% im Vorjahr auf 53,2% im Berichtsjahr leicht zu; dies spiegelt auch die aktuelle Entwicklung bei den Medizinstudentinnen und -studenten wider.

Wirft man einen Blick auf die Führungsebene, so sind 2023 59,6% aller Führungspersonen weiblich. 2022 waren es noch 56,6%. Besonders bei der Ärzteschaft zeigt sich langsam ein Ausgleich zwischen den Geschlechtern. In den letzten fünf Jahren hat der Anteil an Oberärztinnen und leitenden Ärztinnen zugenommen, bei den Positionen der Chefärztinnen und -ärzte wird man diese Entwicklung erst mit Verzögerung spüren. 2023 wurde das Projekt «Lebensphasenorientierte Laufbahnberatung» initiiert und wurden erste Umfragen zum Thema durchgeführt. Das Projekt soll eine optimale Laufbahnplanung ermöglichen – angepasst an die jeweilige Lebensphase.