

Projektbeschreibung – Kurzfassung

Schön(er) Starten – Ein innovatives Einarbeitungskonzept für Ärzte

Eingereicht von:

Schön Klinik München Harlaching, Harlachinger Str. 51, 81547 München, www.schoen-kliniken.de

Ansprechpartner:

Prof. Dr. med. Markus Walther (Ärztlicher Direktor), mwalther@schoen-kliniken.de
Edeltraud Bernhard (Personalleitung), ebernhard@schoen-kliniken.de

1. Angaben zur Schön Klinik München Harlaching

Die Schön Klinik München Harlaching ist eine hoch moderne, international anerkannte Klinik für die Akutbehandlung von Erkrankungen des Bewegungsapparates. Sie zählt zu den größten orthopädischen Kliniken in Deutschland: 200 Betten, 560 Mitarbeiter, jährlich 9.200 stationäre Patienten, neun OP-Säle und verschiedene subspezialisierte Zentren (Wirbelsäule, Knie-, Hüft-, Schulter- und septische Chirurgie, Hand-/Mikro- und Plastische Chirurgie, Fuß- und Sprunggelenkchirurgie, Kinder- und Neuroorthopädie, Anästhesiologie/Intensivmedizin/Schmerztherapie sowie Sportorthopädie). Im Jahr 2009 wurde die Klinik zum FIFA Medical Center of Excellence akkreditiert. Damit zählt die Klinik mit den nur 18 anderen FIFA Medical Center zur Sportorthopädischen Weltspitze.

Die Brücke zwischen stationärer und ambulanter Versorgung schlägt eine Ambulanzstruktur mit über 50.000 Patientenkontakten pro Jahr, das angegliederte ambulante Rehabilitationszentrum, sowie internistische, neurologische und radiologische Arztpraxen. Die Klinik ist Teil der Schön Gruppe – eine Klinikgruppe in privater Trägerschaft mit 15 Kliniken in Bayern, Schleswig-Holstein, Hessen und Hamburg mit den Schwerpunkten Orthopädie, Neurologie, Psychosomatik, Chirurgie und Innere Medizin.

2. Projektidee „SCHÖN(er) starten – Ein innovatives Einarbeitungskonzept für Ärzte“

Mediziner schildern den Start bei einem neuen Arbeitgeber oftmals als „Sprung ins kalte Wasser“: Vom ersten Tag an werde erwartet, dass die ärztlichen Aufgaben in Patientenversorgung und Administration vollumfänglich wahrgenommen würden. Die klinikspezifische Organisation, ein bis dato meist unbekanntes EDV-System und das Kennenlernen der wichtigen Schnittstellen wurde bei Feedbackgesprächen mit neu eingestellten Ärzten als wesentlich größere Herausforderung geschildert als die eigentliche medizinische Arbeit.

3. Zielsetzungen und kurze Projektbeschreibung

Die psychologische Hürde des Klinikeinstiegs in eine positive Erfahrung zu verwandeln, dieser Herausforderung wollte sich die Klinikleitung bewusst stellen, mit dem Ziel sich als moderner Arbeitgeber auch in Zukunft auf einem schwieriger werdenden Arbeitsmarkt zu behaupten. Die Erfahrungen der ersten Tage an einem neuen Arbeitsplatz sind wesentliche Erfolgsfaktoren für die grundsätzliche Wahrnehmung des Arbeitgebers, die Identifikation mit der neuen Aufgabe und damit die Qualität der Arbeitsleistung und schließlich für die langfristige Mitarbeiterbindung. Aus diesem Grund ist das Thema Einarbeitung eines der zentralen Themen in der Klinik.

Verfolgt werden damit verschiedene Zielsetzungen:

- Verbesserung von Qualität und Tiefe der Einarbeitung
- Standardisierte und strukturierte Wissensvermittlung
- Sicherstellung der Umsetzung sämtlicher gesetzlicher Vorgaben
- Schaffung einer positiven Erfahrung während der ersten Arbeitswochen

Um diese Ziele zu erreichen wurden folgende Punkte in dem Einarbeitungskonzept umgesetzt:

- Entwicklung von Checklisten zur Organisation des Arbeitsbeginns im Vorfeld einer Neueinstellung (u. a. Arztzimmer, Funke, EDV-Zugänge, Schlüssel, Berufskleidung)
- Entwicklung von Einarbeitungsmodulen mit definierten Inhalten um alle Bereiche des ärztlichen Dienstes abzudecken
- Schriftliche Fixierung der Inhalte und Zusammenführung mit den relevanten Dokumenten aus der Krankenhausorganisation in einem Einarbeitungsleitfaden
- Festlegung von Verantwortlichkeiten auf der Basis eines Einarbeitungsplans (u. a. Patenschaft)
- Schaffung von definierten Freiräumen für die Einarbeitung
- Standardisierte Gespräche in den ersten 6 Monaten

Während der ersten sechs Monate besprechen Chefarzt und Personalabteilung gemeinsam und transparent mit dem neuen Kollegen, welche Einarbeitungsziele sinnvoll sind und wie er/sie sich einleben konnte. In dieser sensiblen Phase, in der sich zeigt, ob ein neuer Kollege „Wurzeln schlägt“, möchten wir zum einen deutlich machen, dass wir uns kümmern und uns das Wohlergehen des neuen Mitarbeiters am Herzen liegt. Zum anderen möchten wir frühzeitig auf mögliche Missstände oder Defizite reagieren können.

Wir haben unser wichtigstes Ziel damit erreicht:

Unsere neuen Ärzte erleben sich nicht als „Einer unter vielen“, als „Neuer, der im kalten Wasser schwimmen lernt“, sondern als freudig erwarteten, geschätzten Kollegen, auf den wir uns vorbereitet haben und dem wir den Start so angenehm wie möglich machen möchten.