

Als attraktiver Arbeitgeber die grossen Herausforderungen virtuos meistern

Das LUKS setzt Massstäbe beim Einbezug der Mitarbeitenden

Das Gesundheitswesen steht vor grossen Herausforderungen. So müssen Spitäler ihre Prozesse auf die schwindenden personellen und finanziellen Ressourcen anpassen und die Gesundheitsversorgung effizienter, transparenter und datengetriebener gestalten. Um in diesem anspruchsvollen Umfeld als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, setzt das Luzerner Kantonsspital (LUKS) bei der Weiterentwicklung der Arbeitskultur stark auf den Einbezug der Mitarbeitenden.

Der Wettbewerb um qualifiziertes Personal ist intensiv, und innovative Ansätze sind erforderlich, um den Fachkräftebedarf zu bewältigen. Das Luzerner Kantonsspital hat dies erkannt und durch eine Reihe von Massnahmen und Initiativen bewiesen, dass es möglich ist, sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch die Anforderungen des modernen Gesundheitswesens zu erfüllen.

Das LUKS hat sich durch Engagement, Unterstützung und Teamspirit als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt positioniert. Diese Werte widerspiegeln sich in der Arbeitskultur

des Spitals und schaffen eine Umgebung, in der sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Seit 2022 werden verschiedene Massnahmen umgesetzt, um das LUKS als Arbeitgeber mit starker Anziehungskraft zu etablieren. Im Zentrum steht dabei der Einbezug der Mitarbeitenden.

Das LUKS als «Magnet» – Magnetwirkung durch Mitwirkung

In gross angelegten Workshops, Arbeitsgruppen und Think Tanks wurden unter Einbezug der Mitarbeitenden konkrete Massnahmen zur

Personalgewinnung und -erhaltung sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt. Beispielsweise wurden die Zulagen für Spät-, Nacht- und Wochenenddienste sowie die Löhne für HF/FH-Studierende nichtärztlicher Berufe erhöht. Zudem wurde das Angebot an Kita-Plätzen erweitert, Arbeitsmodelle flexibilisiert und ein zusätzlicher Ferienkauf eingeführt. Ein «Silver Expert»-Modell ermöglicht es Fachpersonen, die kurz vor der Pensionierung stehen, frühzeitig über eine mögliche Weiterbeschäftigung informiert zu werden, was bereits über 100 Mitarbeitende zum Verbleib im Unternehmen motivierte.



Special 1: Spitäler: grosse Herausforderungen, ebenso grosse Chancen



«Das breite Angebot an Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten wird von den Mitarbeitenden positiv wahrgenommen. Unser Ziel bleibt es, das LUKS als attraktiver und innovativer Arbeitgeber im Gesundheitswesen zu positionieren und unseren Mitarbeitenden ein Umfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten und ihr Potenzial entfalten können. Besonders stolz sind wir auf die signifikanten Verbesserungen in den Bereichen Führung, Teamarbeit und Digitalisierung in der Mitarbeiterumfrage. Wir investieren unter anderem in eine interne Führungskraftentwicklung und verfügen über grossartige Führungskräfte.»
Carmen-Luisa Núñez de La Torre, Leiterin Learning & Development am LUKS

Die «Magnet LUKS»-Initiative, welche im April 2023 gestartet wurde und bereits nach einem Jahr deutliche Erfolge zeigt, verfolgt das Ziel, die LUKS-Spitäler im Gesundheitswesen als Magnete für Fachkräfte zu positionieren. Durch die aktive Mitwirkung der Mitarbeitenden wurden Massnahmen zur Weiterentwicklung attraktiver Rahmenbedingungen erarbeitet. Diese Massnahmen haben nicht nur die Arbeitsbedingungen verbessert, sondern auch die Effizienz gesteigert.

Erfreuliches Ergebnis der Mitarbeiterbefragung

Eine weitere Massnahme, die Mitarbeitenden einzubeziehen, ist die regelmässige Mitarbeiterbefragung, aus welcher direkt Handlungsbedarf abgeleitet wird. Beispiele dafür sind das Projekt des neuen Vergütungssystems oder diverse Initiativen zur attraktiveren Gestaltung der Anstellungsbedingungen.

Die Ergebnisse sind in nahezu allen Bereichen sehr positiv. Besonders hervorzuheben ist die hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Dieser

Wert liegt deutlich über dem Branchendurchschnitt.

Die Bereitschaft der Mitarbeitenden, das LUKS als Arbeitgeber weiterzuempfehlen, ist bemerkenswert hoch. Dies zeigt, dass sie ihre Arbeit als

sinnvoll und erfüllend empfinden. Führungskräfte und Teamkultur werden sehr positiv bewertet. Auch die Implementierung neuer Technologien wie das Klinikinformationssystem LUKiS und die KI-gestützte Dienstplanung wird geschätzt, da sie die Arbeitsbedingungen und Effizienz verbessern.

Mitarbeiter-Benefits

Um das LUKS als attraktiven Arbeitgeber weiter zu stärken, bietet das Spital eine Vielzahl von Mitarbeiter-Benefits:

Arbeitsumgebung und Entwicklungsmöglichkeiten:

- Systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Personalärztlicher Dienst und Gesundheitscheck für Mitarbeitende
- Sozialberatung
- Grösster Arbeitgeber der Zentralschweiz
- Einsatz innovativer Technologien als digitales Spital für bestmögliche Arbeitsbedingungen und Ressourcen
- Modernes Klinikinformationssystem LUKiS
- Dienstplanung durch künstliche Intelligenz
- Initiativen zur Mitarbeiterzufriedenheit
- Attraktives Tätigkeitsumfeld
- Universitäres Lehr- und Forschungsspital mit attraktiven Lehr- und Forschungsmöglichkeiten
- Positive Wahrnehmung von Teamarbeit
- Flexibilität in der Dienstplanung
- Nachhaltigkeitsbemühungen des Unternehmens
- Sinnhafte Arbeitsplätze
- Mitarbeiteridentifikation mit den Werten des LUKS
- Zukunftsweisende Neubauprojekte

Anstellungsbedingungen:

- Attraktive Zulagen für Spät-, Nacht- und Wochenenddienste
- Lohngerechtigkeit von Männern und Frauen
- 13. Monatslohn
- Überparitätische Beteiligung an Pensionskassenbeiträgen
- Einspringzulage
- 13 bezahlte Feiertage
- Täglich 30 Minuten bezahlte Pause
- 25 bis 35 Arbeitstage Ferien (abhängig vom Alter)
- Zusätzlicher Ferienkauf, unbesoldeter Urlaub nach Möglichkeit
- Bezahlter Urlaub für Dienstreue
- Bezahlte Umkleidezeit
- Job-Abo für den öffentlichen Verkehr
- Vergünstigungen bei ausgewählten Firmen
- Personalrestaurants an allen Standorten

Familie und Elternschaft:

- Mutterschaftsurlaub: 16 Wochen bei 100% Lohnfortzahlung
- 10 Tage Vaterschaftsurlaub
- Besondere Familienzulagen
- Kita-Plätze und einkommensabhängige Beteiligung an den Kosten der Kinderbetreuung

Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten:

- Internes Weiterbildungsprogramm mit 120 Weiterbildungen
- Beteiligung an externen Weiterbildungen
- Laufbahn- und Karriereplanung in unterschiedlichen Bereichen
- Interne Leadership-Ausbildung für Führungskräfte
- Weiterbeschäftigung im Pensionsalter als «Silver Expert»