

Leitung

Matthias Gehring, Leiter Human Resources

Human Resources



Matthias Gehring

Nachdem die Pensionskasse BVK ihre Rentensätze (Umwandlungssatz) per 1.1.2017 massiv reduzierte, machten zahlreiche Mitarbeitende vom temporär gewährten Besitzstand auf Renten Gebrauch und liessen sich pensionieren. Statt dem üblichen Dutzend pro Jahr gingen 2017 total 23 Mitarbeitende vorzeitig in Pension. 2018 hat sich die Zahl der Pensionierten wieder auf dem Stand der Vorjahre (14 Pensionierungen) eingependelt. Trotz tieferer Renten scheint der Wille zur vorzeitigen Pensionierung ungebrochen. Rund 50% unserer Mitarbeitenden bevorzugen eine Pensionierung vor 65 Jahren. Der aktuelle politische Wille, das Rentenalter höher zu setzen, scheint nicht den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden zu entsprechen.

Wirklich erstaunlich ist hingegen die Tatsache, wie gering das Interesse an Altersvorsorge, im Speziellen an der Pensionskasse selber, ist. Hier bilden unsere Mitarbeitenden leider keine Ausnahme. Dies ist umso erstaunlicher, als dass wohl die meisten KollegInnen den Grossteil ihres Vermögens zwangsläufig dort angelegt haben. Mit gezielten Veranstaltungen versuchen wir, diesem Desinteresse entgegenzutreten. Insbesondere die BVK bietet zahlreiche Möglichkeiten, Entscheide zu treffen, die in Sachen Rentenbildung, Hinterlassenenleistungen oder Steuerersparnisse der individuellen Situation jedes Versicherten optimal Rechnung tragen. Wir werden daher auch 2019 den

Kontakt zwischen der BVK und unseren Mitarbeitenden bewusst fördern.

Obwohl unsere Absenzenrate mit rund 4% seit Jahren etwa gleich hoch ist, haben wir 2018 ein Software-Tool eingeführt, welches das systematische Absenzen- und Case-Management unterstützt. Über die Software werden sämtliche Krankheits- und Unfallereignisse erfasst und direkt an die Versicherungen übermittelt. Dadurch reduzieren sich der Verwaltungsaufwand und die Fehlerquote bei den Taggeldvergütungen erheblich. Den Führungskräften bietet die Software zudem die Möglichkeit, den Absenzverlauf gemeinsam mit der HR-Abteilung methodisch zu begleiten und im Idealfall zu steuern. Gemäss der boomenden Industrie im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement reduziert sich dadurch die Absenzenrate. Inwiefern diese Hoffnung berechtigt ist und der Mehrwert die Kosten und den Aufwand rechtfertigt, evaluieren wir gegenwärtig in einer Pilotphase.

Bereits eine Tatsache ist das spitalinterne Training im Bereich Aggressionsmanagement. Dieses ist auf sehr positive Resonanz gestossen. Die Absolventen der Fortbildung fühlen sich besser gerüstet, den Aggressionen im Alltag entgegenzutreten. Das Kursangebot wird weitergeführt.

«Wirklich erstaunlich ist hingegen die Tatsache, wie gering das Interesse an Altersvorsorge, im Speziellen an der Pensionskasse selber, ist.»

2018 konnten wir bei der Suche nach der neuen Leitung des Ärztlichen Departementes II sowie der Leitung des Instituts für Anästhesie und Intensivmedizin auf unser bewährtes 5-stufiges Selektionsverfahren zurückgreifen. In den gesamten Prozess sind jeweils über ein Dutzend Beteiligte aus den verschiedensten Disziplinen involviert. Das Verfahren beinhaltet nebst zahlreichen Interviews einen Round Table mit Spezialisten aus den jeweiligen Fachgebieten sowie ein internes Kompakt-Assessment. Für beide Vakanzten meldeten sich viele äusserst gut qualifizierte Bewerber aus dem In- und Ausland. Mit anderen Worten: Unser Spital ist ein attraktiver Arbeitgeber mit Perspektiven und Zukunft.