

## Personal & Betrieb

### Mario Da Rugna

#### Betrieb

##### **Infrastruktur: Effizienzsteigerung der Medizintechnik**

Im OP-Bereich wird neu ein OP-Techniker vor Ort eingesetzt. Fehlerhafte medizintechnische Geräte und Einrichtungen lassen sich so frühzeitiger erkennen, wodurch Reaktionszeiten für Reparaturen sowie Ausfallzeiten von Geräten deutlich vermindert werden können. Zudem steht durch die Präsenz des Technikers vor Ort dem OP-Personal unmittelbar ein Ansprechpartner für Fragestellungen zur OP-Technik zur Verfügung.

Die Vernetzung der Medizintechnik mit medizinischen IT-Programmen hat im Umfang und an Bedeutung stark zugenommen. Um den neuen speziellen Anforderungen effizienter und professioneller gerecht zu werden, wurden in der Medizintechnik Spezialisten zu einer Medizintechnik-IT-Einheit zusammengezogen. Die Gruppe ist befähigt, sowohl konzeptionelle wie auch operative Einbindungen von Medizintechnikgeräten in die IT-Umgebung umzusetzen. In enger Zusammenarbeit mit dem Ressort Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) können so wesentlich bessere und nachhaltigere Lösungen erzielt werden.

##### **Logistik & Beschaffung: Optimieren und Unterstützen**

Die gesamten Logistikprozesse wurden weiter optimiert und der Personalbedarf den neuen Gegebenheiten angepasst. Dabei wurde insbesondere die Pflege, zum Beispiel durch Materialversorgungsassistenten und durch eine zentralisierte Aufbereitung von Instrumenten, von pflegefernen Aufgaben entlastet und die Abläufe effizienter und professioneller gestaltet.

##### **Gebäudemanagement & Hauswirtschaft: Etablierung und Zentralisierung**

- Der Reinigungsdienst und das Gebäudemanagement wurden organisatorisch und räumlich zusammengefasst.

- Die Einführung eines Online-Helpdesk für das Gebäudemanagement wurde im Februar 2016 erfolgreich implementiert. Wir verzeichnen rund 12'000 Anfragen pro Jahr.
- Die Standardisierung der Reinigung wurde im Zuge eines Projektes mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) erfolgreich umgesetzt.

### **Hotellerie & Gastronomie: Ausblick**

- Der Verwaltungsrat des Universitätsspitals Basel hat die Sanierung der Küche und den Ausbau eines spitalweiten Hotellerie-Services mit Umbau von 21 Stationsoffices auf den Bettenstationen zur Umsetzung freigegeben.
- Das kommende Jahr 2017 steht für die Hotellerie & Gastronomie ganz im Zeichen der Innovationen und des Umbruchs: Mit der Übernahme des Restaurants Nemo im Universitäts-Kinderspital beider Basel gleich zu Anfang Jahr, dem Start eines Hotellerie Service auf den Bettenstationen, der Weiterentwicklung von Micropast-Gerichten für Patienten sowie dem Startschuss des Küchenumbaus Mitte Jahr steht ein spannendes Jahr vor uns.

### **Human Resources Management**

#### **Grundlagenarbeit infolge Ablösung vom kantonalen Personalrecht**

- **Lohnentwicklung** : Basierend auf dem anfangs Jahr eingeführten neuen Lohnsystems erfolgte zum ersten Mal die Lohnentwicklung pro 2017 nicht nach dem Stufensystem des kantonalen Lohngesetzes, sondern nach spezifisch definierten Kriterien. Zur Anwendung kamen die beiden Kriterien «Lage im Lohnband» sowie «Alter/Erfahrung». Im Rahmen mehrerer Informationsanlässe wurden die Mitarbeitenden über die Neuerungen informiert. Auch wurden die Personalkommission und die Personalverbände in den Prozess miteinbezogen.
- **Abschluss neue Reglemente**: Im Zuge der neuen Anstellungsbedingungen (GAV/EAV) und der damit verbundenen Reglemente wurden abschliessend noch die Reglemente für Chefärzte und Leitende Ärzte, für Drittmittel-Anstellungen sowie für Auszubildende/Praktikanten ausgearbeitet.
- **Arbeitszeitmanagement**: Eine Vorgabe im GAV war die Umsetzung einer quartalsweisen Bewirtschaftung der Zeitguthaben. Gemeinsam mit den HR-Leitungen und in Abstimmung mit der Personalkommission wurde ein Quartalsreport entwickelt, welcher alle Aspekte von Zeitguthaben (Mehrarbeit, Absenzen und Ferienguthaben) übersichtlich zusammenfasst. Dieser Quartalsreport stellt sicher, dass Zeitguthaben künftig strukturiert und regelmässig bewirtschaftet werden können.

#### **Optimierung bezüglich Einhaltung des Arbeitsgesetzes**

Im Zuge des Inspektionsberichts des Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Basel-Stadt von Ende 2014 wurden das Spannungsfeld «Dienst am Patienten in einem 24-Stunden-Betrieb» und «Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Regelungen» flächendeckend im Bereich der Assistenz- und Oberärzte adressiert. Ein monatliches Monitoring der Abweichungen zum Arbeitsgesetz wurde implementiert. Mit den Bereichen wurde der Dialog bezüglich Optimierungsmassnahmen gesucht. Aufgrund der Komplexität und Multikausalität der Problematik wurde das Thema auf organisatorischer, prozessualer und Ressourcenebene angegangen. Die Entwicklungstendenz bezüglich Einhaltung des Arbeitsgesetzes ist flächendeckend positiv, in Einzelfällen besteht jedoch nach wie vor Handlungsbedarf.

### **Professionalisierung der Rekrutierung**

- **E-Recruiting:** Mitte 2016 wurde am Universitätsspital Basel ein E-Recruiting-System eingeführt. Ziel dieses Systems ist die Vereinheitlichung des gesamten Rekrutierungsprozesses sowie eine höhere Effizienz und Qualität des Prozesses.
- **Rekrutierungsinstrumente:** Die neu entwickelten Rekrutierungsinstrumente (Stellenbeschreibung, Stelleninserate, Bewerberinterviews, Referenzauskünfte) sind in den Rekrutierungsprozess implementiert worden. HR und Linie wurden in der Anwendung der verschiedenen Instrumente geschult.

### **Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber**

- **Präsenz an Messen und Kongresse:** Auf verschiedenen Messen und Kongressen (SBK, Medifuture, carefair) konnte sich das Unispital Basel als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und die Arbeitgeberleistungen und -bedingungen am USB bekannt machen.
- **Weiterbildung für Mitarbeitende:** Die Anzahl Weiterbildungskurse sowie die Zahl der Kursteilnehmenden konnte auch im 2016 weiter markant gesteigert werden. Die Ausweitung betraf insbesondere die Führungskurse und die Angebote für die Pflegenden. Gleichzeitig konnte auch die Zufriedenheit der Kursteilnehmenden weiter erhöht werden.
- **Erhöhung der Ausbildungsplätze im Bereich Pflege:** Die Zahl der Ausbildungsplätze im Bereich Pflege wird weiter sukzessive ausgebaut, dies als eine Massnahme, um den eigenen Bedarf an Pflegepersonal mittelfristig sicherstellen zu können  
Als Voraussetzung für eine ressourcenneutrale Erhöhung der Ausbildungsplätze auf den Stationen wurde das am USB schon seit einigen Jahren erfolgreich angewendete Lerninselmodell neu konzipiert und implementiert.