

# «Wir sind einzigartig, weil wir so vieles bieten»

Die Schweizer Paraplegiker-Gruppe (SPG) investiert viel, um den Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen zu bieten, und wurde gerade als beste Arbeitgeberin 2021 in der Gesundheitsbranche ausgezeichnet. Doch der Fachkräftemangel ist auch in Nottwil eine grosse Herausforderung, sagt HR-Leiter Marcel Unterasinger.

## **Marcel Unterasinger, letzten Herbst produzierten Mitarbeitende in kurzer Zeit ein Tanzvideo zur weltweiten «Jerusalem-Challenge». Wie fanden Sie das?**

Zunächst war ich von der grossen Teilnahme überrascht – und dann begeistert. Alle Beteiligten hatten einen unglaublichen Drive und zeigten ihre Freude, bei dieser Aktion mitzumachen. Dass es aber so schnell ging und so breite Kreise gezogen hat, hätte ich nie gedacht. Solche Dynamiken entstehen, weil sich die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit in der Schweizer Paraplegiker-Gruppe identifizieren. Sie sind stolz darauf, Teil dieses einzigartigen Ganzen zu sein, und setzen sich entsprechend ein.

## **Worin besteht dieses Ganze?**

Zunächst in unserem Stiftungszweck: Menschen mit Querschnittslähmung ein Leben lang zu begleiten. Um diese Vision umsetzen zu können, ist eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Berufe notwendig, die für die Betroffenen eine individuelle Betreuung erarbeiten. Dieser gemeinsame Arbeitsprozess prägt auch die Fachpersonen.

## **In Nottwil sagt man «Magnetspital»: Die Klinik will Menschen anziehen.**

Ein Magnet muss sich als Vorreiter immer wieder neu erfinden. Nicht nur das Schweizer Paraplegiker-Zentrum, sondern auch alle Tochterfirmen der Stiftung tragen dazu bei. Sie integrieren neue Behandlungen und Therapien, bewerten neue Technologien und passen Prozesse an. Dieser hohe Anspruch für die Patientinnen und Patienten macht uns gleichzeitig zu einer Arbeitgeberin, die offen für Neuerungen ist. Die

Mitarbeitenden können dadurch regelmässig Neues lernen und anwenden.

## **Wie überzeugen Sie Aussenstehende von solchen Vorteilen?**

Durch das Resultat dieser sowohl spannenden als auch herausfordernden Arbeit: die Qualität unserer Dienstleistungen. Wenn die Mitarbeitenden stolz auf das Geleistete sind, tragen sie das auch nach aussen. Unsere Herausforderung besteht mehr darin, in der Breite des Angebots den Fokus nicht zu verlieren. Die Botschaft «Wir sind einzigartig, weil wir so vieles bieten» ist bei der Personalsuche nicht einfach zu vermitteln. Aber die SPG ist eben kein Nischenplayer; sie bietet die ganze Palette aus einer Hand – und ist in vielen Bereichen vorne dabei.

## **Was bedeutet für Sie die Bewertung «Beste Arbeitgeberin» 2021 in der Gesundheitsbranche?**

Es ist eine sehr schöne Bestätigung für alle Anstrengungen, die wir für unsere Mitarbeitenden unternehmen: Die Auszeichnung verdeutlicht, dass dies von aussen durchaus wahrgenommen wird. Zusammen mit dem Qualitätslabel «Friendly Work Space», das wir 2020 erneut erhielten, ist dies sozusagen eine doppelte Bestätigung: Einerseits haben uns Profis intensiv geprüft und mit besonders lobenden Worten ausgezeichnet, zum anderen stufen uns Mitarbeitende und die Öffentlichkeit als Top-Arbeitgeberin ein. Was will man mehr?

## **Ein ambitioniertes Ziel der Klinik-erweiterung war es, zusätzliche Stationen aufzubauen. Haben Sie das nötige Personal gefunden?**


Ja, zum allergrössten Teil. Auch wenn es etwas länger gedauert hat. Dank der hohen Reputation und guten Arbeitsbedingungen konnten wir unseren Personalbestand vergrössern. Aber der Fachkräftemangel ist auch in Nottwil immer stärker spürbar. Der Markt ist trocken und der Aufwand für die Rekrutierung wird immer grösser.

## **Wie gehen Sie damit um?**

Wir versuchen stets, neue Wege zu gehen, und testen neue Berufsmodelle. In den letzten Jahren haben wir zum Beispiel in der Pflege das Modell der «Advanced Practice Nurse» eingeführt oder aus Physio- und Ergotherapie ein Team gemacht. Ein Trumpf ist auch das besondere Umfeld unserer Rehabilitation: Eine Pflegefachkraft betreut ihre Patientinnen und Patienten über viele Monate und kann tiefere Beziehungen aufbauen als in einem Akutspital. Sie muss diese Intensität aber auch wollen. Deshalb prüfen wir gut, wer zum «Spirit» passt. Viele Mitarbeitende erleben ihre Arbeit als sinnhaft. Und wenn ehemalige Patientinnen und Patienten zur Jahresuntersuchung vorbeikommen, besuchen sie oft auch ihre Pflegefachpersonen auf den Stationen. Ich denke, das sagt viel über den besonderen Zusammenhalt in Nottwil aus.

## **Auffallend sind die breiten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Setzen Sie bewusst auf eigenen Nachwuchs?**

Die Strategie der gut betreuten Ausbildungsplätze verfolgen wir schon länger, die Fachkräfte sollen ja bei uns bleiben. Aber wir benötigen Nachwuchs auf allen Stufen. So gibt es für jede Ebene Aus- und Weiter-



«Sind die Mitarbeitenden stolz auf das Geleistete, tragen sie es nach aussen.»

Marcel Unterasinger, Leiter Human Resources.

bildungen sowie Talentförderprogramme. Dazu zählen auch Mentoren, Werkzeuge zur Standortbestimmung und eine Partnerschaft mit der Hochschule Luzern, in der unsere internen Programme anerkannte Abschlüsse bekommen.

#### Wie sieht es im digitalen Bereich aus?

Das Thema Arbeitswelt 4.0 ist in der Praxis stark präsent: Wo möglich und sinnvoll setzen wir auf Digitalisierung. Die Hürden für Homeoffice wurden in Nottwil nicht erst seit Covid-19 gesenkt; dabei bieten wir Unterstützung in der Technik wie auch im Zwischenmenschlichen – was bedeuten neue Arbeitsmodelle für die Führung, die Zusammenarbeit, das Team?

#### Was sagen Sie zum Vorschlag, den Fachkräftemangel in der Pflege über den Lohn anzugehen?

Bei den Löhnen in den Pflegeberufen steht das SPZ in der Zentralschweiz gut da. Der Arbeitsmarkt funktioniert jedoch zunehmend überregional, da nicht nur der Fachkräftemangel zunimmt, sondern auch die Mobilität. Neu ziehen wir deshalb die ganze Schweiz als Vergleichsgrösse heran und hoffen, noch einen kleinen Schritt machen zu können. Bei dieser Diskussion wird oft übersehen, dass der Lohn wichtig ist und korrekt sein muss, aber eine Lohnerhöhung als alleinige Massnahme kaum einen nachhaltigen Effekt hat.

#### Haben es die Ballungszentren bei der Rekrutierung einfacher?

Ja. Obwohl Nottwil viele Vorteile bietet: neben der topmodernen Infrastruktur etwa einen Arbeitsort mit Seeanstoss, guten

Sportmöglichkeiten und attraktiven Zusatzangeboten. Das SPZ ist rasch erreichbar, aber wir müssen Menschen aus der ganzen Schweiz begeistern, nach Nottwil zu kommen. In der Gruppe bewältigen wir jedes Jahr rund fünfhundert Ein- und Austritte in achtzig verschiedenen Berufen.

#### Wie beeinflusst die Organisationsform der Stiftung das Arbeiten?

Mitglieder und die Gönnerschaft ermöglichen uns, auf die Arbeit mit den Betroffenen zu fokussieren. Wir dürfen längerfristig denken und Behandlungen testen, ohne dass der wirtschaftliche Druck ständig im Vordergrund steht. Das heisst, wir haben mehr Sicherheit und damit die Freiheit, gewisse Sachen besser zu machen. Die

Stiftung bedeutet auch die Verpflichtung, sorgsam mit den anvertrauten Mitteln umzugehen. Das ist der Rahmen, in dem sich unsere Arbeit bewegt: Verantwortungsbewusstsein gepaart mit Freiheit.

(kste/febe) ■



2020 wurde die Schweizer Paraplegiker-Gruppe erneut mit dem Qualitätslabel «Friendly Work Space» ausgezeichnet. Die Gutachter lobten zudem die fortschrittlichen Anstellungsbedingungen und die vielen Zusatzleistungen für Mitarbeitende.