



Arbeitsbezogener Stress
bei Gesundheitsfach-
personen – die Ergebnisse

Die Motivation
hinter Bewerbungen

Employer Branding
für Arbeitgeber:innen

Inhalt

- 3
Editorial
- 4
Arbeitsbezogener Stress bei Gesundheitsfachpersonen – Ergebnisse aus dem nationalen STRAIN-Projekt
- 9
Warum ist das Wer wichtiger als das Was?
- 10
Was bewegt Mitarbeiter:innen sich in einer Physiotherapiepraxis zu bewerben, was schätzen Mitarbeiter:innen an ihren Unternehmen?
- 13
Erwartungen an Arbeitgeber:innen
- 14
Warum Employer Branding für Arbeitgeber:innen heutzutage unumgänglich ist
- 18
Publireportage
Einsatz von Exoskelett: ein Fall für Expert:innen
- 20
Publireportage
Ärztelasse Genossenschaft 60 Jahre im Dienste des Gesundheitswesens
- 21
Mitgliedervorteile
Physioswiss beider Basel
- Aktiv im Dialog
- 22
Agenda

Doris Hirth
Geschäftsführerin



Liebe Leser:innen

Physiotherapie ist eine ganzheitliche und evidenzbasierte Disziplin, die Menschen jeden Alters dabei hilft, ihre Gesundheit, ihre Mobilität und ihre Lebensqualität zu verbessern. Physiotherapeut:innen sind qualifizierte und überaus kompetente Fachleute, die in verschiedenen Bereichen der Gesundheitsversorgung tätig sind. Das Spektrum an Fachrichtungen ist gross, den grossen Facettenreichtum schätzen Patient:innen und Therapeut:innen.

Die Physiotherapie ist ein wichtiger Pfeiler der Gesundheitsversorgung in der Schweiz, sie wirkt kostendämpfend im Gesundheitssystem.

Zur Stärkung der Profession in der Schweiz ist die Verbandsarbeit von entscheidender Bedeutung. Interessensvertretung gegenüber von Politik, Behörden, Krankenkassen, Medien und weiteren Akteuren sowie die Zukunftsgestaltung dieses wichtigen Berufes sind zentrale Faktoren. Zudem bietet der Physioswiss Regionalverband beider Basel seinen Mitgliedern vielfältige Dienstleistungen, wie zum Beispiel Fortbildungsanlässe, Zugang zu Fachartikeln, Netzwerk, Versicherungen und vieles mehr.

Das Highlight der nächsten Monate ist unser Mitgliederanlass am 3. Juli, in Kooperation mit der internationalen Konferenz für muskuloskelettale Physiotherapie IFOMPT. Der einmalige Netzwerkanlass bietet die Möglichkeit, mit der regionalen und der internationalen Community in Kontakt zu kommen. Wir freuen uns, auf eure rege Teilnahme und spannende Gespräche mit Physiotherapeut:innen aus aller Welt.

Arbeitsbezogener Stress bei Gesundheitsfachpersonen – Ergebnisse aus dem nationalen STRAIN-Projekt

Angela Blasimann, PhD, angewandte Forschung & Entwicklung/
Dienstleistung Physiotherapie und Studiengang BSc
Physiotherapie der BFH

Christoph Golz, PhD, angewandte Forschung & Entwicklung/
Dienstleistung Pflege der BFH

Das nationale Projekt STRAIN erfasste arbeitsbezogene Belastungsfaktoren von über 19 000 Gesundheitsfachpersonen in der Schweiz, darunter auch Physiotherapeut:innen, und leitete anschliessend Handlungsempfehlungen ab.

Seit Jahren kämpft das Gesundheitswesen mit Fachkräftemangel, frühzeitigem Berufsaustritten und optimierungsbedürftigen Rahmenbedingungen¹. Ein Mangel an qualifizierten Gesundheitsfachpersonen wirft nicht nur Fragen zur Versorgungsqualität im Gesundheitswesen auf, sondern stellt für Institutionen eine zunehmende Herausforderung dar^{2,3}. Neben der steigenden Nachfrage nach Gesundheitsleistungen aufgrund der demografischen Entwicklung und der Zunahme an chronischen Erkrankungen, verschärfen insbesondere frühzeitige Berufsaustritte die Problematik⁴. Die gesundheitspolitischen Diskussionen zur Anpassung des Tarifwesens können ebenso dazu beitragen, dass sich Physiotherapeut:innen wie andere Gesundheitsfachpersonen überlegen, die Arbeitsstelle zu wechseln oder gar den Beruf aufzugeben^{1,5}.

Weitere wichtige Themen in Bezug auf frühzeitige Berufsaustritte oder gar Berufsaufgabe sind arbeitsbedingter Stress, schlechte Arbeitsbedingungen und Unzufriedenheit mit der Entlohnung⁶⁻⁸. Zudem sind Stellen im Gesundheitswesen häufig unterbesetzt, was mit einer hohen Arbeitslast sowie Überzeiten verbunden ist und zu einer erschwerten Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben führen kann⁶.

[Grösste Studie in der Schweiz mit über 19 000 Gesundheitsfachpersonen](#)

Das nationale Projekt «work-related STress Among health professionals IN Switzerland», kurz STRAIN⁹, lief zwischen 2017 und 2021 und setzte genau dort

an. Ein interprofessionelles Projektteam mit Mitarbeitenden von drei Schweizer Fachhochschulen (Berner Fachhochschule BFH, Fachhochschule Westschweiz HES-SO, Fachhochschule Südschweiz SUPSI) befragte Gesundheitsfachpersonen in über 160 Schweizer Akutspitälern, Rehabilitationskliniken, Psychiatrien, Alters- und Pflegeheimen sowie Spitex-Organisationen. Vertreten waren dabei alle Pflege- und Betreuungsberufe, Ärzt:innen, medizinisch-technische sowie medizinisch-therapeutische Berufe inklusive Physiotherapeut:innen¹⁰. Das Projekt hatte zum Ziel, Stressquellen, -reaktionen und daraus entstehende Langzeitfolgen im Arbeitsalltag von Gesundheitsfachpersonen zu erfassen und mittels Intervention (Schulung der Vorgesetzten) langfristig zu reduzieren. Obwohl sich wegen der SARS-CoV-2 Pandemie nicht alle teilnehmenden Organisationen an allen drei Messzeitpunkten beteiligen konnten, ergab sich ein Datensatz mit insgesamt über 19 000 beteiligten Gesundheitsfachpersonen. Dabei waren über 70% der Teilnehmenden in Pflegeberufen tätig, 9% in medizinisch-therapeutischen Berufen und 7% waren Ärzt:innen.

Unterschiedliche Stressoren je nach Berufsgruppe

Je nach Berufsgruppe wurden unterschiedliche Stressoren und Auswirkungen auf den Arbeitsalltag genannt^{10,11}:

- **Pflegende und Hebammen:** im Vergleich zu den anderen untersuchten Berufsgruppen höhere emotionale und körperliche Anforderungen am Arbeitsplatz, weniger Entwicklungsmöglichkeiten, tiefste Arbeitszufriedenheit, denken am häufigsten über einen Berufsausstieg nach.
- **Ärzt:innen:** im Vergleich höchste Arbeitslast im Arbeitsalltag, fehlende Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, Stresssymptome am stärksten ausgeprägt.
- **Personen mit medizinisch-technischen Berufen:** herausfordernde Arbeitsumgebungsfaktoren, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, wenig Mitsprache bei der Arbeit, Angst vor dem Verlust der Arbeitsstelle.
- **Personen mit medizinisch-therapeutischen Berufen:** im Vergleich kleinster eigener Entscheidungsspielraum für Pausen und Ferien, wenig soziale Beziehungen bei der Arbeit, geringe Bedeutung der Arbeit, im Vergleich häufiger mit einer fehlenden Rollenklarheit bei der Arbeit konfrontiert.

Resultate zeigen arbeitsbezogenen Stress bei Physiotherapeut:innen

An der STRAIN-Studie wurden die Angaben von 333 Physiotherapeut:innen mit einem Durchschnittsalter von 37.9 (± 10.9) Jahren ausgewertet; davon waren fast drei Viertel (74.2%) weiblich. Die Physiotherapeut:innen waren überwiegend im Akutspital tätig.

Arbeitsort / Setting	Anzahl Nennungen	Angaben in %
Akutspital / somatischer Bereich	265	79.6
Psychiatrie	40	12.0
Rehabilitation	18	5.4
Langzeitbereich	10	3.0
Ambulanter Bereich	0	0.0
Total	333	100

Arbeitsorte der teilnehmenden Physiotherapeut:innen; Anzahl Nennungen und als Prozentangabe vom Total

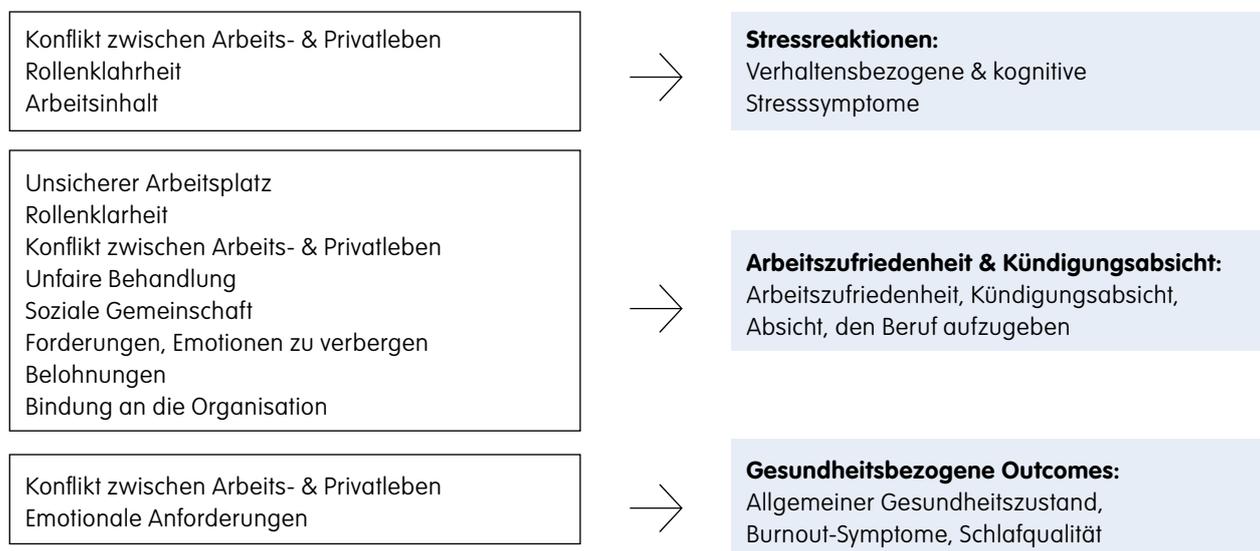
Auf einer Skala von 0 (je nach Variable keine Belastung bzw. unzufrieden) bis 100 (entsprechend hohe Belastung bzw. hohe Zufriedenheit) zeigten Physiotherapeut:innen hohe Werte bezüglich Burnout-Symptome und dachten im Vergleich zu anderen Gesundheitsberufen öfter daran, die Stelle zu wechseln (mehrmals pro Jahr)^{12,13}.

Belastungsvariablen	Anzahl Antworten	Mittlere Punktzahl	Beurteilung
Verhaltensbezogene Stresssymptome	287	28.42	gering
Kognitive Stresssymptome	286	26.16	gering
Arbeitszufriedenheit	289	70.66	hoch bzw. zufrieden
Gedanke an Berufsaufgabe	287	14.81	gering
Gedanke an Stellenaufgabe	287	20.82	gering
Burnout-Symptome	284	41.70	mittel
Gesundheitszustand	262	83.09	sehr gut
Schlafqualität	283	70.25	gut – sehr gut

Signifikante arbeitsbezogene Stressoren der teilnehmenden Physiotherapeut:innen; Skala von 0 (keine Belastung bzw. unzufrieden) – 100 (hohe Belastung bzw. hohe Zufriedenheit)^{12,13}

Arbeitsbezogene Stressoren und deren Auswirkungen bei medizinisch-therapeutischen Berufen

Wurden alle Angaben der Personen in medizinisch-therapeutischen Berufen ausgewertet, zeigten sich eine noch grössere Anzahl relevanter Stressoren bei der Arbeit, die signifikant mit Stresssymptomen, Arbeitszufriedenheit, Kündigungsabsicht und gesundheitsbezogenen Outcomes verbunden waren.



Arbeitsbezogene Stressoren der medizinisch-therapeutischen Berufe (adaptiert¹¹).

Wie können arbeitsbezogene Stressoren reduziert werden?

Führungskräfte aller Hierarchiestufen haben einen relevanten Einfluss auf die Arbeitskultur innerhalb der Organisation und tragen mit ihren Führungsqualitäten sowie ihrer Vorbildfunktion massgeblich zu einem verbesserten Umgang mit Stress am Arbeitsplatz bei^{11,14-17}. Im Rahmen des STRAIN-Projektes wurde deshalb eine wirkungsvolle Intervention für Führungspersonen entwickelt, um arbeitsbedingte Stressoren zu reduzieren und damit ein optimales und gesundes Arbeitsumfeld für Gesundheitsfachpersonen zu schaffen¹⁰. Zentrale Themen im Schweizer Gesundheitswesen, speziell in Akutspitälern und Rehakliniken, sind eine gute Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie eine Optimierung der Arbeitslast¹¹. Wichtig sind auch klar

definierte Rollen und Verantwortlichkeiten, bessere Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein stärkerer Fokus auf eine positive Feedback- und Fehlerkultur, um Gesundheitsfachpersonen länger motiviert und gesund im Beruf zu halten¹⁰. Evidenzbasierte, effektive und interprofessionelle Programme sind nötig, um auch junge Gesundheitsfachkräfte beim Umgang mit Stressoren am Arbeitsplatz und bei der Rollenfindung nach dem Berufseinstieg besser zu unterstützen. Gefragt sind zum einen die Gesundheitsorganisationen als Arbeitgeber, zum anderen Bildungsinstitutionen wie die BFH^{13,18}.

1. Lobsiger, M.; Kägi, W.; Burla, L. Berufsaustritte von Gesundheitspersonal *Schweizerisches Gesundheitsobservatorium* 2016, *Obsan Bulletin* 7/2016.
2. WHO. Classifying health workers. 2010. <https://www.who.int/publications/m/item/classifying-health-workers>
3. Peter, K.A.; Renggli, F.; Schmid, X.; Lazarevic, T.; Bürgin, R.; Kunz, S.; Voirol, C.; Hahn, S. Arbeitsbedingter Stress bei Gesundheitsfachpersonen in der Schweiz – Abschlussbericht STRAIN für alle Organisationen. Berner Fachhochschule, Departement Gesundheit, angewandte Forschung & Entwicklung/Dienstleistung Pflege: Bern (Schweiz), 2021.
4. Merçay, C.; Burla, L.; Widmer, M. Gesundheitspersonal in der schweiz. Bestandesaufnahme und Prognosen bis 2030 (tech. Rep.). *Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium*. 2016. https://www.bfh.ch/dam/jcr:db639caa-5afa-40d3-b3f4-6b06623d2406/STRAIN_Abschlussbericht_Gesamt_STRAIN_de.pdf
5. Lobsiger, M.; Liechti, D. Berufsaustritte und Bestand Gesundheitspersonal. 2021. https://www.bss-basel.ch/files/berichte/BSS_Berufsaustritte_und_Bestand_Gesundheitspersonal.pdf
6. Haemmig, O. Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals – a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Service Research* 2018, *18*, 785. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3556-1>
7. Lee, Y.W.; Dai, Y.T.; Chang, M.Y.; Chang, Y.C.; Yao, K.G.; Liu, M.C. Quality of work life, nurses' intention to leave the profession, and nurses leaving the profession: A one-year prospective survey. *Journal of Nursing Scholarship* 2017, *49*, 438–444. <https://doi.org/10.1111/jnu.12301>
8. Peter, K.A.; Schols, J.; Halfens, R.J.G.; Hahn, S. Investigating work-related stress among health professionals at different hierarchical levels: A cross-sectional study. *Nursing Open* 2020, *7*, 969–979. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/nop2.469>
9. BFH. Forschungsprojekt strain – work-related stress among health professionals in Switzerland. <https://www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/STRAIN/>
10. Peter, K.A. Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen optimieren – nationale Interventionsstudie. *Frequenz* 2021, *5*, 15–18. https://www.bfh.ch/dam/jcr:1ab26e08-c257-4617-9dd6-7cf75ae579f9/6_Peter_Nationale_Interventionsstudie_STRAIN.pdf
11. Peter, K.A.; Hahn, S.; Schols, J.; Halfens, R.J.G. Work-related stress among health professionals in Swiss acute care and rehabilitation hospitals—a cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing* 2020, *29*, 3064–3081. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/32447796>
12. Peter, K.A.; Renggli, F.; Schmid, X.; Lazarevic, T.; Bürgin, R.; Kunz, S.; Voirol, C.; Hahn, S. Arbeitsbedingter Stress bei Gesundheitsfachpersonen in der Schweiz – Abschlussbericht STRAIN für medizinisch-therapeutische Berufe. Berner Fachhochschule, Departement Gesundheit, angewandte Forschung und Entwicklung/Dienstleistung Pflege: Bern (Schweiz), 2021. https://www.bfh.ch/dam/jcr:b0456e89-2b02-49c1-9db5-abafcd0e8e4e/STRAIN_Abschlussbericht_Med_therap_Berufe_de.pdf
13. Peter, K.A.; Voirol, C.; Kunz, S.; Gurtner, A.; Renggli, F.; Juvet, T.; Golz, C. Factors associated with health professionals' stress reactions, job satisfaction, intention to leave and health-related outcomes in acute care, rehabilitation and psychiatric hospitals, nursing homes and home care organisations. *BMC Health Service Research* 2024, *24*, 269. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/38431643>
14. Daly, J.; Jackson, D.; Mannix, J.; Davidson, P.; Hutchinson, M. The importance of clinical leadership in the hospital setting. *Journal of Healthcare Leadership* 2014, *6*. <https://doi.org/10.2147/jhl.S46161>
15. NICE. Workplace health: Management practices – nice guideline. National Institute for Health and Care Excellence (NICE): 2015. <https://www.nice.org.uk/guidance/ng13/chapter/Recommendations>
16. NIOSH. Exposure to stress. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH): 2008. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-136/pdfs/2008-136.pdf?id=10.26616/NIOSH-PUB2008136>
17. Peter, K.A.; Halfens, R.J.G.; Hahn, S.; Schols, J. Factors associated with work-private life conflict and leadership qualities among line managers of health professionals in Swiss acute and rehabilitation hospitals – a cross-sectional study. *BMC Health Service Research* 2021, *21*, 81. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06092-1>
18. Golz, C.; Oulevey Bachmann, A.; Defilippis, T.S.; Kobleder, A.; Peter, K.A.; Schaffert, R.; Schwarzenbach, X.; Kampel, T.; Hahn, S. Preparing students to deal with the consequences of the workforce shortage among health professionals: A qualitative approach. *BMC Medical Education* 2022, *22*, 756. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03819-4>

STRAIN Projektwebseite inkl. Publikationen und Blog-Beiträge:

STRAIN | BFH

STRAIN kurz erklärt (Youtube-Video):

STRAIN – Arbeitsbedingte Belastung bei Gesundheitsfachpersonen in der Schweiz (youtube.com)

STRAIN Abschlussbericht für medizinisch-therapeutische Berufe (2021):

STRAIN_Abschlussbericht_Med_therap_Berufe_de.pdf (bfh.ch)

STRAIN Abschlussbericht für alle Organisationen und beteiligte Berufe (2021):

STRAIN_Abschlussbericht_Gesamt_STRAIN_de.pdf (bfh.ch)

Nachfolgeprojekt STRAIN 2.0: <https://www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/strain-20/>

**Für mich zählt
beim Anlegen
der respektvolle
Umgang mit
meinem Geld
und der Umwelt.**



**Dafür über-
nehmen wir die
Verantwortung.**



Heute für morgen anlegen.
Wir sind für Sie da.
blkb.ch/anlegen

BLKB
Was morgen zählt

Beinhaltet Werbung. Alle Angaben eignen sich zu Informationszwecken und ersetzen nicht die Beratung, einen Anlagevorschlag oder eine Empfehlung der BLKB.

MEDIDOR
HEALTH CARE • THERAPIE

SONDERAKTION THERAPIELIEGEN CHATTANOOGA

Jetzt CHF 500.- sparen

Treten Sie mit unserem Verkaufsteam in Kontakt und nutzen Sie das Codewort «PhysioBasel». Sichern Sie sich damit einen Vorteil von CHF 500.- beim Kauf einer brandneuen Chattanooga Liege.

Chattanooga – Über 60 Jahre Erfahrung

Von Liegen mit mehrteiliger Liegefläche bis zu einer soliden feststehenden Liege. Chattanooga bietet vielfältige Lösungen mit überzeugenden Details.

Für jeden Zweck die richtige Liege. Entdecken Sie Chattanooga und weitere Marken unter medidor.ch/de/therapieliegen



Ihr Komplettanbieter für Therapie, Gesundheit und Bewegung

MEDIDOR AG | Hintermättlistrasse 3 | 5506 Mägenwil | Tel. +41 44 739 88 88 | medidor.ch | mail@medidor.ch

 chattanooga



Modellreihe MONTANE
Liegen mit Parallelogrammtechnik für den Hub



Modellreihe GALAXY
Scherenliegen – ohne Seitenversatz beim Hoch- bzw. Herunterfahren der Liegefläche

Warum ist das Wer wichtiger als das Was?

Jan Schleuniger

Head of HR Solutions bei CLOVER®- PEOPLE AND SKILLS in Basel.



Als erfahrener Rekrutierungs-Experte konzentriert sich Jan Schleuniger darauf, für Unternehmen nicht nur Talente mit den passenden Fähigkeiten, sondern auch die ideale Persönlichkeit zu identifizieren und zu gewinnen. Seine Fachgebiete umfassen zudem die Beratung und Durchführung von Assessments für Unternehmen. Diese beinhalten sowohl die Auswahl und Bewertung von Kandidat:innen als auch die Identifizierung von Potenzialen und die gezielte Förderung von Mitarbeitenden.

Kompetenzbasierende Personalrekrutierung ist weit mehr als nur ein aktuelles «HR-Buzzword» – es entwickelt sich zu einem massgeblichen Trend in der Personalrekrutierung. Immer mehr Unternehmen lenken ihren Fokus weg von der reinen Betonung von akademischen Abschlüssen oder früheren Arbeitgebern und legen stattdessen Wert auf individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter:innen. Dabei wählen sie vermehrt die Option, s.g. «Soft Skills» wie Teamorientierung, Kommunikationsfähigkeiten und Empathie zu bewerten, anstatt sich ausschliesslich auf die Berufserfahrung zu stützen. Die Zukunft der Personalbeschaffung scheint im kompetenzbasierten Recruiting zu liegen, da drei Viertel der Personalverantwortlichen angeben, dass dies eine Priorität in ihren Unternehmen ist. Allerdings fühlen sich nur 64 % der Befragten derzeit dazu in der Lage, die Kompetenzen von Bewerber:innen richtig einzuschätzen. Um diese Lücke zu schliessen, müssen Unternehmen ihre Auswahl- und Bewertungsverfahren überdenken, bzw. anpassen. Assessments spielen aus meiner Sicht eine zentrale Rolle in der kompetenzbasierenden Rekrutierung, indem sie effektive Methoden und Tools bereitstellen, um die Bewertung von Kompetenzen zu erleichtern. Sie dienen als Grundlage für eine objektive Bewertung, nutzen standardisierte Verfahren und ermöglichen somit eine faire Beurteilung der Bewerber:innen. Darüber hinaus sind sie äusserst effizient und sparen Zeit, indem sie eine gezielte Identifizierung qualifizierter Kandidat:innen ermöglichen. Zusätzlich tragen Assessments dazu bei, ein vielfältiges und inklusives Team zu formen. Insgesamt verdeutlicht das Zitat von Ray Dalio; «Das Wer ist wichtiger als das Was», diesen Trend und die Essenz in der Personalrekrutierung. Es geht nicht nur darum, den perfekten Lebenslauf zu finden, sondern vielmehr um die passende Person für das Team und die Unternehmenskultur.

Was bewegt Mitarbeiter:innen sich in einer Physiotherapiepraxis zu bewerben, was schätzen Mitarbeiter:innen an ihren Unternehmen?

Interview mit Mara Lessa vom Merian Santé
und Suna Kaiser von PhysioBasel
Text von Stefano Limone, Vorstand

Stefano Limone: Was hat euch zwei dazu bewogen, euch für die aktuelle Anstellung zu bewerben?

Mara Lessa: Einerseits wollte ich als erste Anstellung nach meiner Ausbildung an einem Ort arbeiten, an dem ich sowohl stationär als auch ambulant im orthopädischen Bereich arbeiten kann. Zum anderen war mir der Arbeitsort aufgrund eines vorangegangenen Praktikums während meiner Ausbildung bereits bekannt, wodurch ich wusste, dass mir sowohl das Team als auch die Arbeitsumgebung sehr zusagt.

Suna Kaiser: Durch eine E-Mail mit einem Stellenangebot bin ich auf diese Praxis gestossen. Beim Vorstellungsgespräch gefiel mir die familiäre Atmosphäre in ungezwungenem Umfeld, mit gemütlichen Behandlungsräumen und einer kleinen Trainingsfläche.

SL: Welche Aspekte der Unternehmenskultur schätzt ihr besonders an eurem Arbeitsplatz?

ML: Harmonisches Miteinander innerhalb des Teams / gute Stimmung. Grosses Team mit vielen verschiedenen Kompetenzen und die Möglichkeit sich jederzeit auszutauschen oder Patient:innen an andere Fachpersonen weiterzuempfehlen, um eine individuellere Behandlung zu ermöglichen. Riesige Ausstattung im ambulanten Bereich und somit viele Therapiemöglichkeiten.

SK: An meiner Arbeit schätze ich besonders die Freiheit, mich in Bezug auf Fortbildungen, Patientenklientel, Arbeitszeiten und -methoden frei entfalten zu können. Zudem schätze ich die offene Kommunikation und Zusammenarbeit sowohl innerhalb des Teams als auch mit den Führungskräften, die Betonung von Teamwork und gegenseitiger Unterstützung, sowie die Förderung von beruflicher Weiterentwicklung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Möglichkeit, Feedback zu geben und aktiv an Entscheidungsprozessen teilzunehmen, rundet das positive Arbeitsumfeld ab.

SL: Wie würdet ihr die Arbeitsbedingungen in eurer Praxis beschreiben?

ML: Die Arbeitsbedingungen würde ich als sehr gut beschreiben aufgrund der oben genannten Punkte, die mir persönlich sehr wichtig sind an einem Arbeitsort. Verglichen mit anderen Arbeitsorten befindet sich der Lohn eher im tieferen Bereich. Da wir aber einer 40h-Woche unterliegen und diverse Weiterbildungen sowohl finanziell als auch arbeitszeitlich meist vollständig übernommen werden gleicht sich dies wieder sehr gut aus.

SK: Wie bereits in Frage 2 erwähnt schätze ich die Freiheiten, die ich auf der Arbeit genieße, ich kann meine Therapie nach meinen Wünschen gestalten. Wir sind ein grosses Team und auf die selbständige Tätigkeit jeder/s Einzelnen angewiesen. Die Arbeit in unserer Praxis funktioniert so gut weil jeder sich als Teil eines Teams sieht mit individuellen Fähigkeiten und Stärken, die man unaufgefordert mit einbringt. Es existiert ein grosser Zusammenhalt in einer freundlichen Atmosphäre, bei der man sich gegenseitig unter die Arme greift. Regelmässige Teamsitzungen und Feedbackgespräche mit den Führungskräften sorgen für einen guten Informationsfluss und ein Umfeld, in dem jede/r seine/ihre Ideen mit einbringen kann. Um das Gemeinschaftsgefühl im Team zu stärken gibt es mehrmals im Jahr gemeinsame Aktivitäten.

SL: Welche Unterstützung erhaltet ihr von eurem Arbeitgeber, um eure beruflichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln?

ML: Unser vielschichtiges Angebot und die verschiedenen Kompetenzen innerhalb des Teams ermöglichen es mir immer wieder «über den Tellerrand zu sehen» und gewisse Aspekte aus einem anderen Blickwinkel betrachten zu können – wodurch ich als Therapeutin nur profitieren kann. Andererseits wurde mir sowohl finanziell als auch arbeitszeitlich meine bisherige Weiterbildung komplett übernommen, was für mich eine grosse Unterstützung darstellt.

SK: Mein Arbeitgeber gibt mir die Möglichkeit mich jeder Fortbildung und Weiterbildung zu widmen die mein Interesse weckt. Hierfür unterstützt er mich mit Fortbildungstagen, spontanen Arbeitszeitenänderungen, Fortbildungszuschuss im monetären Sinn und bei Bedarf Supervisionen. Gemeinsame Gespräche über berufliche Möglichkeiten sind ebenso gewinnbringend für mich.

SL: Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeiter:innen, Feedback zu geben und sich einzubringen?

ML: Einmal im Jahr findet ein geplantes Mitarbeitergespräch statt in dem man auch negative Punkte oder Verbesserungsvorschläge anbringen kann. Auch sonst stösst man immer auf offene Ohren bezüglich Feedback oder ähnlichem.



Mara Lessa

SK: Regelmässige Teamsitzungen und Feedbackgespräche mit den Führungskräften. Zudem sind unsere Führungskräfte zu jeder Zeit erreichbar und offen für Anregungen, Probleme, Herausforderungen und Feedback. Dabei wird auf jedes Feedback eingegangen und die Entscheidung hinsichtlich der Unternehmensphilosophie und Ziele der Praxis verständlich erklärt. So fühle ich mich als Mitarbeiterin und Mitglied des Teams ernstgenommen und werde auf Augenhöhe behandelt.

SL: Wie werden Mitarbeiter:innen bei der Bewältigung von Arbeitsbelastung und Stress unterstützt?

ML: Da in unserer Klinik hauptsächlich geplante Operationen stattfinden, kann man sehr gut im voraus planen und so schon früh erkennen, wann es zusätzliche Unterstützung brauchen wird. So kann man auch in strengen Zeiten die Belastung geringhalten. Ansonsten wurden auch schon Workshops wie «Achtsamkeit im Spitalalltag» angeboten und den Mitarbeiter:innen so die Möglichkeit gegeben, Strategien in Stresssituationen zu erlernen.

SK: Individuelle Auslastung ist bei uns im Unternehmen sehr wichtig. So wird berücksichtigt, wenn man persönlich etwas mehr Bürozeiten braucht und nicht pauschal für jeden entschieden. Wenn ich Rückmeldung gebe, dass es mir zu viel ist, wird mir geholfen. Wenn ich wieder mehr machen kann, kann ich meinen Dienstplan selbständig anpassen. So hat man immer ein ausgewogenes Pensum zwischen Behandlungszeiten und Administrationszeiten, welche in einem separaten Büro gemacht werden können, um sich zurückzuziehen, wenn es mal nötig ist.

SL: Inwiefern fühlt ihr euch von eurem Arbeitgeber wertgeschätzt und anerkannt?

ML: Bisher hatte ich noch nie das Gefühl, nicht wertgeschätzt oder anerkannt zu werden. Grundsätzlich wird mir Vertrauen entgegengebracht (z.B. in Form von zusätzlichen Aufgaben innerhalb des Teams), ich durfte schon von einer Lohnerhöhung profitieren und kriegte bei meinen direkten Vorgesetzten positives Feedback.

SK: Einerseits ziehe ich meine Wertschätzung und Anerkennung aus den offenen Gesprächen mit meinen Vorgesetzten. Aber auch das Team gibt mir die nötige Anerkennung und Wertschätzung. Andererseits wird mir als Mitarbeiterin das Gefühl gegeben, wichtiger Bestandteil des Unternehmens zu sein. So wird man auf Weiterbildungen, Messen, Kongresse entsandt, um neue Angebote für die Praxis zu entdecken. So wird eine grosse Verantwortung zugetragen, die man aber gerne trägt um das Team und das Unternehmen weiterzubringen.



Suna Kaiser

SL: Was für Programme oder Initiativen zur Förderung von Teamarbeit und Zusammenhalt gibt es bei euch?

ML: Unser Team gibt sich Mühe, immer wieder kleinere oder grössere Teamanlässe zu machen. Auch gibt es immer wieder gemeinsame Frühstückspausen und mindestens einmal pro Jahr einen Teamevent. Im Sommer machen wir von unserer Terrasse mit Grill Gebrauch und verbringen zusammen Zeit.

SK: Wie bereits erwähnt, gibt es regelmässige Team-events wie Ausflüge, Grillen, Fortbildungen, Abendessen oder auch einmal gemeinsam nach dem Feierabend ein Glas Wein oder ein Bier trinken und dabei über alles Mögliche zu sprechen, nicht nur über die Arbeit, sondern auch über Persönliches und Privates.

Ich danke euch beiden für das grossartige Interview und eure Offenheit.

Erwartungen an Arbeitgeber:innen

Cynthia Gschwind,
ehemalige Vorständin Physioswiss
Regionalverband beider Basel

Julia Gisler (27) und Anita Künzli (23), beide im letzten Praktikum ihrer Ausbildung zu Physiotherapeutinnen, waren insgesamt an elf Praktikumsorten. Was hat ihnen gefallen? Was wünschen sie sich von künftigen Arbeitgebern (AG)? Das haben sie uns im Interview verraten

Cynthia Gschwind: Was habt ihr in den Praktika geschätzt?

Julia Gisler: Die interdisziplinäre Arbeit zwischen Pflege, Therapien und Ärzten hat mich begeistert, sei es in Form von Absprachen oder Doppelbehandlungen. Man konnte stets viel von anderen Disziplinen profitieren.

Anita Künzli: In einem Praktikum teilten wir das Büro mit Assistenzärzt:innen (AA), das habe ich geschätzt. Man hatte zuvor Hemmungen den AA anzurufen, weil man sie nicht kannte. So war die Hemmschwelle tiefer und der Weg für Direktansprachen frei.

JG: An Mitarbeiterfesten lernte man die Menschen hinter den Gesichtern kennen, mit welchen man zusammenarbeitet. Das würde ich auch künftig schätzen.

CG: Gab es No-Gos?

AK: War während Abwesenheiten der Betreuungsperson nicht klar, wer stattdessen verantwortlich ist, hat dies zu Unsicherheiten und erschwerter Kommunikation im Team geführt.

JG: Als Studi war die Planung der Ferien mit dem AG erschwert. Man kann die Ferien nicht vor Bekanntgabe des Praktikumsortes eingeben. Wenn man dann schon Pläne hatte und keinen Konsens fand, war das schwierig.

CG: Worauf achtet ihr bei der Suche nach einer Arbeitsstelle nach Studiumsende?

JG: Ich möchte gerne vorbeigehen und die Atmosphäre spüren. Das Team und die Interdisziplinarität sind mir sehr wichtig. Ich würde darauf achten, dass es nicht zu gross ist, so dass man sich noch kennt.

AK: Ich erhoffe mir, dass ich bei einem Vorstellungsgespräch oder Probetag spüren werde, ob die Atmosphäre am Arbeitsplatz sowie die Zusammenarbeit für mich passen werden.

CG: Habt ihr Wünsche an den AG, damit ihr lange im Beruf bleibt?

JG: Ein gutes Klima ist mir wichtig. Nicht die Rahmenbedingungen wie Arbeitsweg oder -zeit, sondern ich muss mich mit den Leuten verstehen, spannende Patient:innen und viele A-HA Momente haben.

AK: Ich finde Wertschätzung vom AG etwas Zentrales. Z.B., dass der/die Chef:in mitkommt und ein Feedback gibt oder Engagement in einem Amt geschätzt wird. Das stärkt das Selbstvertrauen. Fortbildungen im Team finde ich wichtig.

JG: Ich stimme dir zu, Möglichkeiten für Supervisionen, wenn man bei einem Patienten ansteht oder bei jemand anderem zuschauen - voneinander profitieren ist wichtig.

Ich bedanke mich für das Gespräch und wünsche euch einen guten Start ins Berufsleben.

Warum Employer Branding für Arbeitgeber:innen heutzutage unumgänglich ist

Kristian und Elisa Kroth,
Inhaber Fitness und
Physio Family Koblenz



Elisa und Kris Kroth haben es sich mit ihrem Team der Physio Family zur Aufgabe gemacht das Studio und die Praxis zum grössten Anbieter für Gesundheits-Training und Therapie in der Region Koblenz zu etablieren. Wenn die beiden nicht gerade ihren eigenen Podcast aufnehmen, ihre prall gefüllten Social-Media-Kanäle ausbauen, oder als Redakteure für das Magazin der BODY-MEDIA Artikel schreiben, coachen die beiden Inhaber von Physio-Praxen im Bereich Marketing & Recruiting.

Mithilfe von Employer Branding können Arbeitgeber:innen nicht nur die besten Talente für ihr Unternehmen gewinnen, sondern auch langfristig an sich binden. Eine starke Arbeitgebermarke sorgt dafür, dass Mitarbeiter:innen stolz darauf sind, für das eigene Unternehmen zu arbeiten sich mit den Werten und Zielen identifizieren und dieses schlussendlich weiterempfehlen. Darüber hinaus kann eine erfolgreiche Employer-Branding-Strategie auch dazu beitragen, Kosten im Personalbereich zu senken. Denn wenn ein Unternehmen alles tut, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden sinkt mittelfristig der Bedarf an teuren Recruiting-Massnahmen wie zum Beispiel Headhunting, Wechselprämien, Zeitungsanzeigen oder der Teilnahme an Job- oder Karriere-messen.

Zielgruppenanalyse

Eine umfassende und tiefgründige Analyse deiner speziellen Zielgruppe ist mit entscheidend für den Erfolg deines persönlichen Employer-Branding. Denn nur wenn du als Unternehmer:in weisst, welche Bedürfnisse und Erwartungen potenzielle Bewerber:innen haben, kannst du gezielte Massnahmen ergreifen. Dazu gehören beispielsweise Mitarbeiterbefragungen oder die Analyse von Social Media-Daten, sogenannten Insights, sowie die Überlegung welcher Generation vorhandene oder Wunsch-Mitarbeiter:innen angehören und wie deren spezielle Bedürfnisse aussehen.

Karriereseite auf deiner Homepage

Die Karriereseite ist oft der erste Kontakt zwischen Job-suchenden oder wechselwilligen Therapeut:innen. Sie sollte daher leicht zu finden, ansprechend gestaltet und möglichst mit Beispielen zufriedener Mitarbeiter:innen gestaltet sein. So können potenzielle Bewerber:innen einen ersten Eindruck von der Praxis oder den künftigen Kolleg:innen erhalten. Eine klare Kommunikation der Unternehmenswerte, eine positive Arbeitsatmosphäre sowie attraktive Benefits sind dabei ebenso entscheidend für den Erfolg einer Employer-Branding-Strategie. Idealerweise gibt die Seite klare Einblicke in

Mitarbeiterveranstaltungen der Vergangenheit. Auch die direkte Verknüpfung zu den hauseigenen Social-Media-Kanälen kann hierbei von grossem Nutzen sein. Kleine Reels, Stories oder Feed-Beiträge sorgen für einen positiven ersten Eindruck.

Social Media

Soziale Netzwerke bieten unzählige Möglichkeiten zur Positionierung als attraktive Arbeitgeber:in. Hier können Einblicke in den Arbeitsalltag gegeben oder Erfahrungsberichte von Mitarbeiter:innen geteilt werden. Je nach Zielgruppe eignen sich unterschiedliche Kanäle zur Ansprache von Bewerber:innen. Während es für das eine Unternehmen eine gute Idee ist auf TikTok zu setzen sollte das andere besser Instagram verwenden oder der/die Geschäftsführer:in sich auf LinkedIn zeigen. Gerade weil es eine sehr individuelle Entscheidung ist, ist es umso wichtiger die Zielgruppe im Vorfeld exakt zu analysieren. Oftmals macht es auch Sinn, gleiche Inhalte aus verschiedenen Perspektiven mit anderen Inhalten auf den verschiedenen Kanälen zu platzieren.

Onboarding-Prozess

Eine gute Einarbeitung (Onboarding) zählt zu den wichtigsten Employer Branding-Massnahmen, denn: Neue Mitarbeiter:innen sollten sich bereits beim Vorstellungsgespräch, spätestens aber am ersten Arbeitstag im Unternehmen wohl und willkommen fühlen. Mittelfristig sollte sie/er sich mit der Brand ganz klar identifizieren.

Dazu gehört nicht nur die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen, sondern auch das Kennenlernen der Unternehmenskultur und -werte. Ein strukturierter Onboarding-Prozess kann dazu beitragen, dass neue Mitarbeiter:innen schneller produktiv werden und sich besser in das Team integrieren können. Hierbei ist es wichtig, dass sowohl Vorgesetzte als auch Kolleg:innen Zeit für neue Mitarbeiter:innen haben und ihnen bei Fragen zur Seite stehen. Ein weiterer wichtiger Punkt beim Onboarding ist die Kommunikation von Erwartungen seitens der Arbeitgeber:innen an die neuen Mitarbeiter:innen bzw. umgekehrt.

Insgesamt gilt es also nicht nur Bewerber:innen zu gewinnen, sondern sie auch langfristig im Unternehmen zu halten – durch eine gute Arbeitsatmosphäre sowie klare Strukturen im Einstellungsprozess wie auch während der Anstellung selbst.

Unternehmenskultur

Eine authentische offen kommunizierte und auch aktiv gelebte Unternehmenskultur ist ausschlaggebend, um Bewerber:innen zu überzeugen. Denn nur wenn die Werte und Ziele des Unternehmens mit denen der Bewerber:innen übereinstimmen, wird eine langfristige Zusammenarbeit überhaupt möglich sein. Es ist immens wichtig, dass das Unternehmen seine Kultur nicht nur nach aussen kommuniziert, sondern auch intern lebt und umsetzt.

Nur so kann es glaubwürdig wirken und potenzielle Mitarbeiter:innen überzeugen. Eine authentische Unternehmenskultur zeigt sich beispielsweise in einer offenen Kommunikation auf Augenhöhe oder einem wertschätzenden Umgang. Auch ein gutes Betriebsklima sowie flexible Arbeitszeiten können dazu beitragen, dass Bewerber:innen sich für ein Unternehmen und gegen ein anderes entscheiden. Um die eigene Unternehmenskultur zu stärken und zu leben, sollten Führungskräfte Vorbilder sein und diese Werte vorleben. In der heutigen Arbeitswelt sind CEO's Vorbilder und Teil der Marke (Musk, Zuckerberg und Co.). Regelmäßige Feedbackgespräche sowie Team-Events fördern zudem den Zusammenhalt im Unternehmen.

Arbeitgeberbewertungsportale

Online-Plattformen wie beispielsweise kununu bieten Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Bewertungen zu Arbeitgeber:innen zu teilen. Sie können ihre Bewertungen anonym abgeben und so Informationen zu Gehalt, Arbeitsumgebung, Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und Management und diverse andere Punkte mit der Online-Welt teilen. Aus Sicht von Arbeitgeber:innen ist kununu ein enorm wichtiges Portal, weil sie hier öffentliches Feedback erhalten. Bewertungen können ihnen helfen, Stärken und Schwächen des Unternehmens aus der Sicht der Mitarbeiter:innen zu erkennen und zu verbessern. Arbeitgeber:innen können auch auf positive und negative Bewertungen antworten und so dem aufmerksamen Leser zeigen, dass sie sich für die Meinungen ihrer Mitarbeiter:innen interessieren und bereit sind, konstruktive Vorschläge anzunehmen. Ein gutes Ranking mit positiven Bewertungen wiederum bietet tolle Möglichkeiten dies für die Aussenkommunikation zu nutzen und ihr Employer Branding nochmals zu verstärken.

Checken Sie ihre Bewertungen regelmässig indem Sie Ihren Namen oder den Ihrer Praxis einfach mal googlen. Oft findet man dort veraltete oder schlicht falsche Informationen, die, hätte man früher von ihnen gewusst, hätten beseitigt werden können.

Zusammenfassung

Eine erfolgreiche Employer-Branding-Strategie zahlt sich immer langfristig, so gut wie nie aber unmittelbar aus. In Bezug auf die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter:innen aber auch das Halten bereits vorhandener führt nichts am Entwickeln einer eigenen Marke vorbei. Wichtig dabei sind eine gründliche Zielgruppenanalyse sowie Authentizität bei der Präsentation des Unternehmens als Arbeitgebermarke. Eine authentische Unternehmenskultur mit zielgruppengerechter Ansprache und der Nutzung der entsprechend gepflegten internen und externen Kanäle bietet Arbeitgeber:innen gute Aussicht auf mehr qualitative Bewerbungen und langfristige Mitarbeiterbindung.

Doch nur wenn die Unternehmenskultur echt und nicht aufgesetzt ist, geht die Rechnung auf. Nichts wäre peinlicher als die oft propagierte Begegnung auf Augenhöhe und familiärstem Betriebsklima bei gleichzeitiger hysterischer Chefin und Zickenkrieg auf allen Ebenen. Tu' Gutes und sprich darüber, wäre hier ein zwar aus dem Kontext gerissenes, aber perfekt auf die Situation angepasstes Dogma was es zu entwickeln und pflegen gilt. Gute, nette, entscheidungsfreudige und authentische Mitarbeiter:innen arbeiten gerne für gute, nette, entscheidungsfreudige und authentische Unternehmen ... entsprechend stellt man sich am besten auch so nach aussen dar.

**Fitness und Physio
Family Koblenz
Ansprechpartner:
Kristian und Elisa Kroth**

**Physio Family Koblenz
Moselweißer Str. 119
DE-56073 Koblenz
kris@fitness-koblenz.de
www.physiofamily-koblenz.de**

HIRSLANDEN
KLINIK BIRSHOF

TEAMDIAGNOSE
WAS UNS FEHLT, BIST DU.

Entfalte dein Talent in der Hirslanden Klinik Birshof - der Klinik für den Bewegungsapparat.

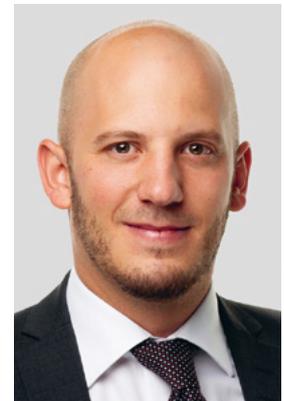
hirslanden.ch/birshof-jobs

Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen. Genauso wie Ihre Vorsorge.

Ihre Ansprechpersonen für alle Vorsorge-Fragen.



Mauro Wullschleger



Nicolas Mäglin

Generalagentur Basel
Beat Herzog
mobiliar.ch

Aeschengraben 9
4051 Basel
T 061 266 62 70
basel@mobiliar.ch



Einsatz von Exoskelett: ein Fall für Expert:innen

Publireportage

Roland Reilly, Senior Spezialist

Präventionsmanagement

bei SWICA und Physiotherapeut FH

Die Anwendung von Exoskeletten in der Industrie gewinnt immer mehr an Bedeutung. Richtig eingesetzt, kann die Stützstruktur zur temporären Entlastung der Mitarbeitenden beitragen – und für Physiotherapeut:innen der Schlüssel zu einem neuen beruflichen Wirkungsfeld sein.

Die Beschleunigung von Arbeitsprozessen lässt Unternehmen immer effizienter werden. Doch die hohe Arbeitsintensität und der Zeitdruck können zu gesundheitlichen Problemen führen. Dies insbesondere in der Industrie, im Gewerbe und überall dort, wo Mitarbeitende immer dieselbe, repetitive Arbeit mit hohen Lasten verrichten müssen. Sind organisatorische Entlastungsmassnahmen ausgeschöpft, kann das Exoskelett für temporäre Entlastung sorgen. Ursprünglich für die Rehabilitation entwickelt, wird das technische Assistenzsystem immer öfter in Unternehmen eingesetzt, um die körperliche Belastung der Mitarbeitenden zu reduzieren und sie vor Verletzungen zu schützen. Der fachgerechte Einsatz des Hilfsmittels im jeweiligen Arbeitsumfeld erfordert vertiefte Kenntnisse des menschlichen Bewegungsapparates.

Therapeutische Begleitung fehlt oftmals

Unternehmen ziehen jedoch bei der Evaluation und der Einführung von Exoskeletten in den seltensten Fällen Expert:innen mit Kenntnissen des muskuloskelettalen Systems bei. Zudem wird oft zu wenig genau abgeklärt, wo der Einsatz eines Stützkorsetts Sinn macht – und wo nicht. Bei SWICA startet jede Beratung mit einer sorgfältigen Arbeitsplatz- und Belastungsanalyse beim Kunden. Die SWICA-Präventionsspezialist:innen – ausschliesslich Fachleute mit physiotherapeutischem Hintergrund – analysieren, welche anatomischen



Strukturen wie belastet werden. Dank dieser Erkenntnisse werden das passende Modell und die geeigneten Testpersonen gewählt. Während der mindestens vierwöchigen Testphase erhalten die Teilnehmenden drei persönliche Beratungen und ergänzende Übungen.

Chance in der präventiven Beratung von Unternehmen

Für Physiotherapeut:innen tut sich mit der präventiven Beratung von Unternehmen ein vielversprechendes berufliches Wirkungsfeld auf: Mit ihrer Fachkompetenz können sie Unternehmen aufzeigen, wo ein Stützkorsett – als vorübergehendes Hilfsmittel und nach trainingsphysiologischen Prinzipien eingesetzt – zu einer Entlastung der Mitarbeitenden führen kann. Zudem erkennen sie auch, wo die Gefahr einer Dekonditionierung besteht und tragen somit zur Verhinderung von komplexeren Problemen des Bewegungsapparates bei.

**Swica Gesundheitsorganisation
Regionaldirektion Basel
Aeschenvorstadt 56, 4010 Basel
swica.ch/de/private
roland.reilly@swica.ch
Tel. 061 270 66 90**

PROFITIEREN SIE VON EXKLUSIVEN VORTEILEN.



Dank der Partnerschaft zwischen dem Physioswiss Regionalverband beider Basel und SWICA sowie dem BENEVITA Bonusprogramm erhalten Sie attraktive Prämienrabatte auf ausgewählte Zusatzversicherungen.

FÜR SIE DA.

Matthias Blättler, Leiter Generalagentur SWICA Basel
Telefon 061 270 66 30, matthias.blaettler@swica.ch



Ich hätte gerne einen Termin 09:20
Morgen 8 Uhr? 😊 09:20
Morgen geht nicht. Lieber am Freitag, ☹️ 09:20
Freitag 15 Uhr? 09:20
Bitte eine Randstunde – wegen der Arbeit. 😞 09:21
Montag, 17 Uhr? 😞 09:20
Montag geht nicht, da habe ich meine Tennisstunden. ☹️ 09:21
Dienstag, übernächste Woche, 8 Uhr? 😊 09:22
Erst übernächste Woche? Haben Sie keinen früheren Termin? 09:22
Morgen 8 Uhr? 09:22

Mit der Online-Terminbuchung der Ärztekasse können Ihre Patientinnen und Patienten auf Ihrer Website jederzeit online Termine buchen.

Exklusiv und kostenlos für Kundinnen und Kunden der Ärztekasse

Weitere Infos auf www.aerztekasse.ch/angebotsuebersicht/software-erweiterungen/online-terminbuchung

60 JAHRE ANS ANNI
A K ÄRZTEKASSE
C M CAISSE DES MÉDECINS
CASSA DEI MEDICI

IFOMPT ^{50 YEARS} 2024 crossing bridges 4–6 July Basel www.ifomptbasel2024.org

Patronage Partner

Ärztelasse Genossenschaft 60 Jahre im Dienste des Gesund- heitswesens

Publireportage
Ärztelasse Genossenschaft



Im Jahre 1964 gründeten Schweizer Ärzte die Ärztelasse als standeseigene Genossenschaft. Sie sollte den in eigener Praxis tätigen Gesundheitsfachpersonen ermöglichen, ihre Administration auszulagern und zu professionalisieren. Die Vision der Gründer ist heute aktueller denn je: Immer komplexere administrative Aufgaben halten die Freipraktizierenden von ihrer eigentlichen medizinischen Tätigkeit ab.

Am Puls der Zeit

Die Spezialist:innen der Ärztelasse pflegen enge Beziehungen zu Berufsverbänden, Standesorganisationen und weiteren wichtigen Akteuren im Gesundheitswesen, um verschiedenste Bedürfnisse zu koordinieren und sinnvolle Kooperationen zu realisieren. Eine solche Zusammenarbeit unterhält die Ärztelasse beispielsweise auch zum Physioswiss Regionalverband beider Basel.

Leistungserfassung und Abrechnung: Einfach via Internet!
Die Physiotherapiepraxen haben die Wahl zwischen der Abrechnung mit der webbasierten Ärztelasse-Software «Variante I» oder mit einer anderen Software. In letzterem Fall werden die Rechnungsdaten über die gesicherte XML-Schnittstelle an die Ärztelasse übermittelt.

Mehr Leistung, weniger Kosten, kein Risiko

Im Software-Leistungspaket ist alles enthalten: Von der Patientenverwaltung, Leistungserfassung, Rechnungsstellung und Versand über die optionalen Module Agenda und elektronische Krankengeschichte «Physio» bis hin zur Online-Terminbuchung für Patient:innen, Tarif Physiotherapie und vieles mehr. Die Ärztelasse unterstützt auch bei der Wahl des richtigen Tarifs sowie bei der Bearbeitung und Korrektur von zurückgewiesenen Rechnungen. Für die Praxissoftware «Variante I» fallen weder Anschaffungskosten noch Lizenzgebühren oder Wartungskosten an. Die Dienstleistungsgebühren für das Debitorenmanagement sind volumenabhängig, d.h. es fallen keine Fixkosten an. Bereits über 23 000 Kund:innen haben den Weg zu einer schlanken, sicheren und effizienten Praxisadministration gewählt. Sie alle können sich ganz auf ihre Kernaufgabe konzentrieren: die Betreuung ihrer Patient:innen.

Beratung und Schulung – flexibel und praxisbezogen

Neue Therapieansätze, technischer Fortschritt und Digitalisierung erfordern auch von erfahrenen Gesundheitsfachpersonen eine ständige Weiterbildung. Die Ärztelasse-Kundschaft profitiert von einem vielfältigen Fortbildungsangebot und kann sich in den Bereichen Praxisabläufe und Praxismanagement beraten lassen.



Weitere Infos
www.aerztelasse.ch

Ärztelasse Genossenschaft
In der Luberzen 1, 8902 Urdorf
Tel. 044 436 17 74
marketing@aerztelasse.ch





Mitgliedervorteile Physioswiss beider Basel

- Mehrere Fortbildungen und Kurse über das Jahr hinweg
- Benefits bei mehreren Partnerfirmen z.B Therapie Shop 10 %, Visam Textildruck 15 %
- Jährlicher Mitgliederanlass
- Community Treffen (Stammtisch) 2x im Jahr
- Ansprechpartner durch die Geschäftsstelle
- Mit deiner Mitgliedschaft stärkst du unseren Beruf und hast die Möglichkeit mitzusprechen bei der Generalversammlung
- Quickinfo monatlich zu allen wichtigen Themen in der Region
- 2x im Jahr Physioinfo (Verbandsmagazin)

Aktiv im Dialog

Mit starker Stimme für die Physiotherapie: Unsere Anliegen und Forderungen für die Zukunftsfähigkeit unserer Profession teilen wir auch auf Social Media. Indem ihr uns folgt, erhaltet ihr regelmässige Updates zu unseren Aktivitäten, Vorstössen und Veranstaltungen. Eure aktive Beteiligung an den professionsbezogenen Diskussionen auf Social Media ermöglicht uns mehr Reichweite für unsere Anliegen und dadurch grössere Aufmerksamkeit für die Themen, die uns am Herzen liegen.

Folgt uns auf LinkedIn, Facebook und X (Twitter), um Teil unserer Community zu werden und engagiert zu bleiben.



Herausgeber

Physioswiss
Regionalverband beider Basel
Theaterstrasse 4, 4051 Basel
bb.physioswiss.ch/de

Auflage:
elektronischer Versand

Redaktion

Patricia Salzmann
info@bb.physioswiss.ch
Redaktionsschluss:
physioinfo Nr. 97: Oktober 2024

Inserate:
Geschäftsstelle Physioswiss
Regionalverband beider Basel
info@bb.physioswiss.ch

Grafik / Layout

gruber gestaltung, Andrea Gruber
grubergestaltung.ch

Adressen

Präsidium:
Torge-Nils Eistrup

Vize-Präsidium:
Natascha Magnusson

Vorstand
Katrin Heller
Livia Kellerhals
Stefano Limone

Geschäftsführung:
Doris Hirth

Geschäftsstelle:
Physioswiss Regionalverband
beider Basel
Theaterstrasse 4, 4051 Basel
Tel: 079 963 78 07

Kontakt Delegierte:
Michael Rentsch
Physiotherapie Fortis
Hauptstrasse 10
4102 Binningen
Tel: 061 421 55 40

Agenda

Veranstaltungen

11. Juni 2024
19–21.00 Uhr

Physio- Stammtisch

Restaurant ZIC ZAC,
Baslerstrasse 355,
4132 Allschwil
[Weitere Informationen](#)

3. Juli 2024

17–open end

Mitgliederanlass 2024

Der Mitgliederanlass 2024
findet im Rahmen der IFOMPT-
Konferenz 2024 statt.
Das Programm startet ab 17 Uhr
mit einem Treasure Hunt in
Kleingruppen durch Basel, ab
18.30 Uhr gemeinsame Party
im Walther Basel (Kasernenhof 8,
4057 Basel).
[Weitere Informationen](#)

Fortbildungen

26. August 2024

19–20.30 Uhr

Transkulturelle Kompetenzen

Universitäre Altersmedizin
FELIX PLATTER
Burgfelderstrasse 101,
4055 Basel

Transkulturelle Kompetenzen
helfen, Vorurteile abzulegen,
Stereotypen zu erforschen und
abzubauen und konstruktiv
mit anspruchsvollen Situationen
umzugehen.

[Weitere Informationen](#)

12. Nov. 2024

19–20.30 Uhr

Hirslanden Klinik Birshof, Münchenstein

Save the date!

Weitere Infos folgen auf:
[bb.physioswiss.ch/de/
conventions](http://bb.physioswiss.ch/de/conventions)

Online anmelden

