PERSONAL FINDEN UND BINDEN
DER WEG ZUM ATTRAKTIVEN ARBEITGEBER

CHRISTINE SCHMID

LEITERIN DIREKTION PFLEGE, HOTELLERIE & GASTRONOMIE

LINDENHOFGRUPPE

INHALTE

- Ausgangslage
- Was ist zu tun?

Situation analysieren	Betrieb positionieren	Fachpersonen finden	Fachpersonen binden	Fachpersonen qualifizieren

- Lohnthematik
- Folgerungen für den Führungsalltag

LINDENHOFGRUPPE

LINDENHOFGRUPPE AG BERN

- 3 Akutspitäler, breites Leistungsangebot
- 400 Betten / 26`500 stationäre Patienten
- 2500 Mitarbeitende, 1600 FTE
- 100 angestellte Ärzte / 300 Belegärzte
- rund 300 Praktikums- und Ausbildungsstellen in 20 Berufen

Engeriedspital

Lindenhofspital

Sonnenhofspital

LINDENHOFGRUPPE

AUSGANGSLAGE

Situation analysieren

IST - Situation

- In der Schweiz sind über 13`000 Stellen im Pflegebereich nicht besetzt. Der Fachpersonalmangel zeichnet sich v.a. im Bereich der **Diplompflege HF/FH** ab

- Die Verweildauer im Pflegeberuf hat sich auf durchschnittlich 7 Jahre reduziert, dies verbunden mit früheren Berufsausstiegen

- Der Pflegeberuf leidet an Image Verlust v.a. bei jungen Berufsanwärter*innen

- Neue Berufe ohne Schichtarbeit stehen in Konkurrenz zu den Pflegeberufen

LINDENHOFGRUPPE

AUSGANGSLAGE

Situation analysieren

Betriebsanforderungen

- Die Betriebe sind zur Erfüllung der primär Versorgung der Patienten inkl. der Aufrechterhaltung des Notfallbetriebes verpflichtet
- Die zeitnahe Besetzung aller offenen Stellen, insbesondere in Mangelberufen ist zwingend gefordert
- Vermeidung von „Domino Effekte“ auf unterbesetzten Abteilungen durch entsprechende Rekrutierungen
- Reduktion von finanziellen Zusatzaufwände durch weniger Einsatz von temporären Mitarbeitenden
- Vermeidung von Umsatzeinbussen durch Abteilungs- und OPS-Saal-Schliessungen

LINDENHOFGRUPPE

AUSGANGSLAGE

Situation analysieren

Gründe der Rekrutierungsproblematik

Berufsausstieg aufgrund attraktiverer Jobangebote ohne Schichtarbeit nachts & Wochenende

Vereinbarkeit Familie – Teilzeit Berufseinsatz

Junge Generation – Berufseinstieg
→ hohe Verantwortung/weniger Unternehmensbindung

Körperliche / psychische Belastung

Weniger Nachwuchs

Pensionierung «Babyboomer»

LINDENHOFGRUPPE

AUSGANGSLAGE

Situation analysieren

Beachten Sie die unterschiedlichen Arbeitseinstellung der Generationen

«leben, um zu arbeiten»

Babyboomer

Arbeit als Erfüllung
Arbeit als Verdienst
Arbeit als Erfolg

«arbeiten, um zu leben»

Generation X

Arbeit in Work Life Balance
Arbeit muss Spass machen
Arbeit als Herausforderung

«erst Leben, dann arbeiten»

Generation Y

Arbeit mit positiver Grundeinstellung, Vertrauen ins Unternehmen, Familien-zentriert / Teamwork wichtig

Leben und arbeiten ist fliessend

Generation Z

Arbeit als Individualisierung weniger Loyalität ggn. Arbeitgeber, sehr gut informiert und vernetzt durch Social Media / allg. hohe Affinität zu mobilen Geräten

1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010

LINDENHOFGRUPPE

AUSGANGSLAGE

Situation analysieren

Was unterscheidet diese Generationen?

- Jahrgang
- Wertevorstellungen
- Arbeitsorientierung

und

- Erfahrungen
- Einstellung zur Arbeit
- Lebensstile

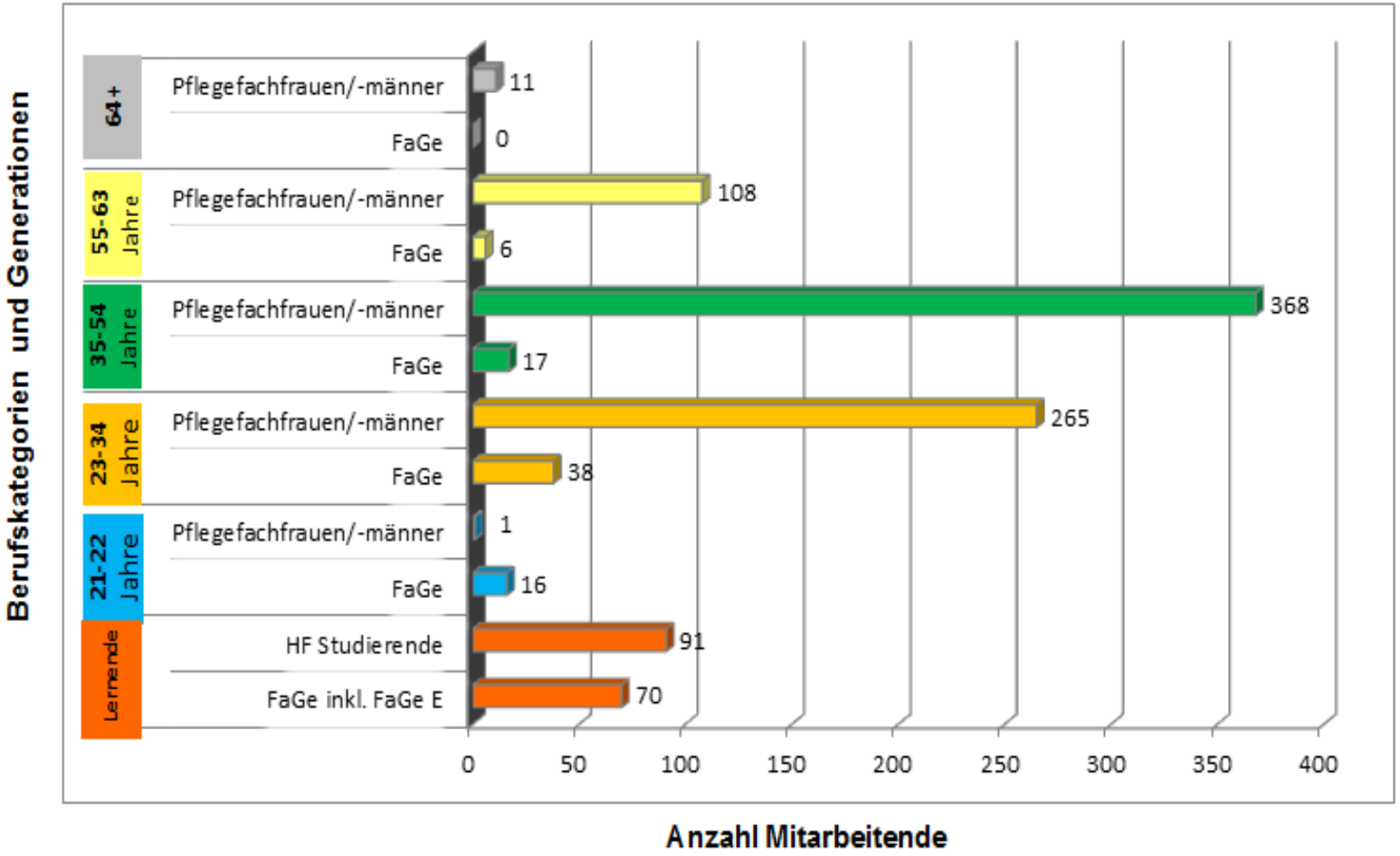
Babyboomer		Generation X		Generation Y		Generation Z
1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010

LINDENHOFGRUPPE

AUSGANGSLAGE

Situation analysieren

Haben Sie sich schon mal gefragt, welche Generationen in welchen Berufsgruppen bei ihnen im Betrieb tätig sind?



WAS IST ZU TUN?

Betrieb positionieren

Erfassen Sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der Generationen

- Analyse in Zusammenarbeit mit Fachhochschulen zur Thematik Generationsbedürfnisse 50+ / Vor- und Nachteile der selbstständigen Arbeitsplanung von Teams
- Durchführung interner Workshops zur Bedürfniserfassung unter aktiver Beteiligung der Generationen aus den Mangelberufen
- Attraktive Gestaltung des Internet- und Social media Auftritt unter aktiver Beteiligung der jungen Generation
- Digitalisierung als Arbeitgeber aktiv vorwärts treiben
- Benefits zentral positionieren und aktiv kommunizieren

LINDENHOFGRUPPE

WAS IST ZU TUN?

Fachpersonen finden

Investieren Sie in die Nachwuchsförderung

- Alle Arten von Ausbildungsprogrammen innerbetrieblich für Mangelberufe HF/FH anbieten
- Neue Modelle (wie Lernstation) mit den Bildungsanbietern aufbauen
- Anpassung des Rahmencurriculum den aktuellen Betriebsanforderungen
- Überdenken der Ausbildung HF Pflege bis 21 Jahre
- Politisches Engagement

Great Start! Great Place To Work.

LINDENHOFGRUPPE

WAS IST ZU TUN?

Fachpersonen finden

Überprüfen Sie den Rekrutierungsprozess und verschlanken Sie ihn

- Stringenter Prozess bei der Rekrutierung (Schnellbewerbungen ermöglichen/time to hire reduzieren/ niederschwellige Kontaktaufnahme ermöglichen)
- Erweiterung der Rekrutierungskanäle
- Koordinationsstelle zur internen Personalvermittlung aufbauen/ausweiten
- Meet & Greet mit regelmässiger Kaffeetreff – Organisation, um Einblick ins Unternehmen zu ermöglichen

LINDENHOFGRUPPE

WAS IST ZU TUN?

Fachpersonen finden

Strukturieren Sie den Austritts-Prozess ihrer Mitarbeitenden

- Begleitung austretender Mitarbeitenden
- Standardisierter, aussagekräftiger Austrittsfragebogen und dessen Auswertung
- Prüfung von Varianten einer möglichen Rückgewinnung der austretenden Mitarbeitenden
- Betriebsbindung bspw. durch weitere Zustellung von Betriebsinformationen u.ä.

LINDENHOFGRUPPE

WAS IST ZU TUN?

Fachpersonen binden

Bauen Sie auf oder Erweitern Sie ihren Personalpool

- Ausbau des Personal-Pools
- Angebot hochflexiblisierter Einsatzarten, auf die Personen abgestimmt
- Stunden und Halbtages-Einsätze möglich machen
- Eigenständig als Team planen lassen

LINDENHOFGRUPPE

WAS IST ZU TUN?

Fachpersonen binden

Flexibilisieren Sie die Arbeitsplanung im Team

- Evaluation einer Software für die kollaborative Einsatzplanung
- Teamkonsens finden und gemeinsame Regeln erstellen
- Fortlaufende Sensibilisierung innerhalb der Teams zur Generationenthematik
- Aufgebot für Arbeitseinsatz an geplanten Freitagen so wenig wie nur möglich halten

LINDENHOFGRUPPE

WAS IST ZU TUN?

Fachpersonen binden

Fördern Sie neue Arbeitsmodelle

- Ermöglichung flexibler Arbeitsmodelle
- Reduktion der Arbeitszeit / Woche
- Erhöhung der Nachtdienst-Zulagen
- Individuelle Wahl des Bezugs von Freizeit oder Geldbezug

LINDENHOFGRUPPE

WAS IST ZU TUN?

Fachpersonen qualifizieren

Fördern Sie ihr Personal und begleiten Sie die Laufbahnplanung

- Interner Weiterbildungs-Bedarf beim Personal erfassen
- Aufbau modularer WB - Angebote, damit sowohl junge Diplomierte, wie auch Wiedereinsteigerinnen ihr individuelles Fachwissen vertiefen können
- Grosszügigkeit bei externen Weiterbildungsangeboten, sofern diese auch dem Betrieb Nutzen bringt
- Innerbetriebliche Angebote für die gezielte Laufbahnberatung zur Übernahme neuer Funktionen oder Einsatz auf and. Fachabteilung fördern
- Aktive Mitarbeit in betriebsinternen Projekten

LINDENHOFGRUPPE

ENTLÖHNUNG

- Gerechte Entlöhnung im kantonalen Benchmark
  = eine Selbstverständlichkeit

- Umsetzung Pflegeinitiative tut Not → Grundlage für die Lohnerhöhungen bei Mangelberufen Pflege HF/FH

- Zunehmend werden jedoch in spezialisierten Bereichen Marktlöhne deutlich über Benchmark bezahlt

- „Lohngerechtigkeit“ und Teamarbeit werden kontrovers diskutiert

LINDENHOFGRUPPE

FOLGERUNGEN FÜR DIE FÜHRUNG

Fachpersonen qualifizieren

Grösste Herausforderung → Change auf Stufe mittlerem Kader

- Das mittlere Kader ist die zentrale Stelle für den Rekrutierungserfolg und die Verweildauer im Unternehmen
- 70% der Mitarbeitenden verlassen nicht das Unternehmen, sondern ihre direkten Vorgesetzten
- Grundhaltung von «alle gleich behandeln» zu «wie werde ich den Generationen gerecht» leben
- Rolle der Abteilungsleitung muss mit neuen Aufgaben/Kompetenzen und Verantwortung definiert werden

LINDENHOFGRUPPE

FAZIT

Fachpersonen qualifizieren

Personal finden und binden bedeutet

- Arbeitgeberattraktivität muss im Unternehmen auf strategischer Ebene verankert sein
- Hohe Investition in die Nachwuchsförderung
- Ermöglichung des aktiven Einbezugs der Generationen und individuelles Eingehen auf diese Bedürfnisse
- Zusätzliche finanzielle Investitionen in die Rekrutierung der Mangelberufe
- Als Arbeitgeber politische Verantwortung übernehmen und sich positionieren

LINDENHOFGRUPPE

FRAGEN
DISKUSSION

LINDENHOFGRUPPE

HERZLICHEN DANK

christine.schmid@lindenhofgruppe.ch