



IN SEARCH OF EXCELLENCE



dedicaFachtagung

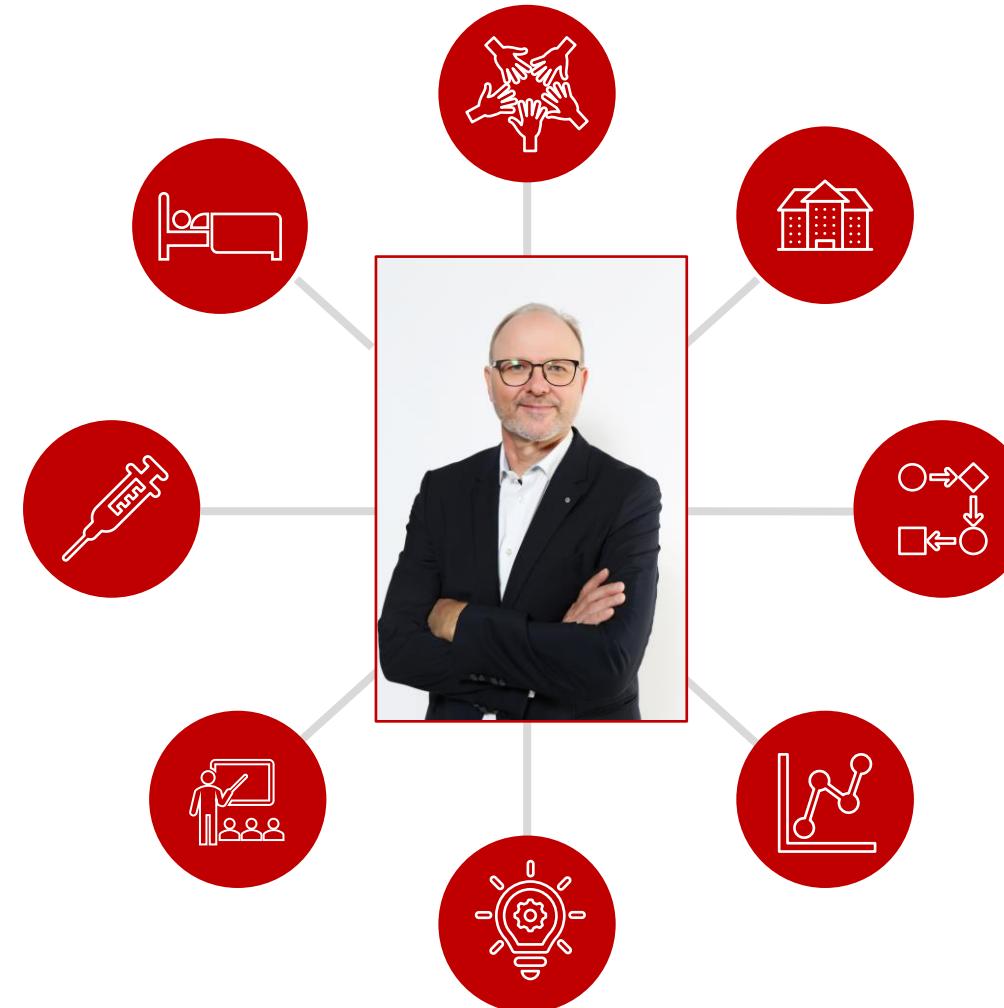
„Lean & Agil in der Langzeitpflege“

Wie wird der Arbeitsplatz in der Langzeitpflege attraktiver?

von Michael Buik
Inhaber / Geschäftsführer
Health Focus Consulting GmbH

Wie wird der Arbeitsplatz in der Langzeitpflege attraktiver?

- ◆ DIPL. PFLEGEFACHMANN HF
- ◆ EXPERTE ANÄSTHESIEPFLEGE
- ◆ DIPL. AUSBILDUNGSLEITER
- ◆ DIPL. PFLEGEPÄDAGOGE FH



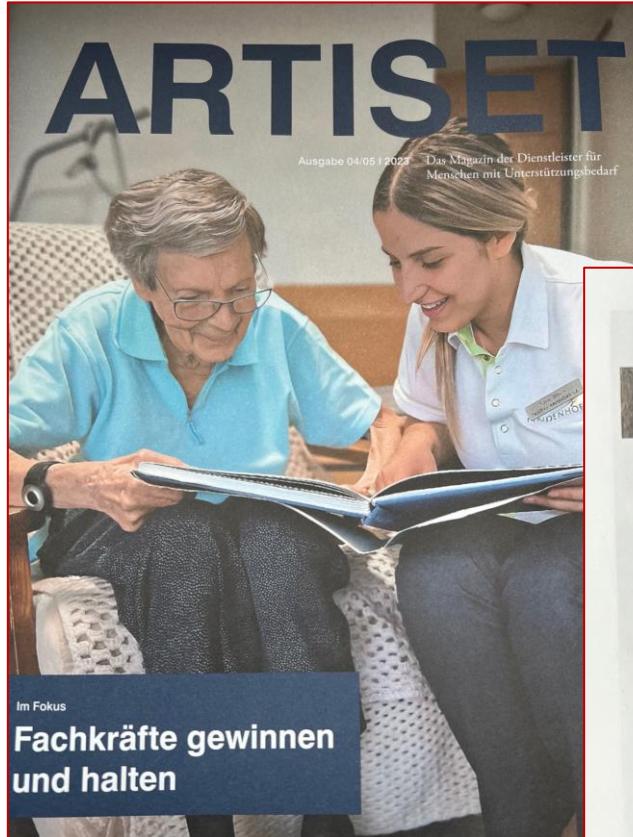
- ◆ DIPL. BETRIEBSÖKONOM EMBA
- ◆ VORSTAND LANGZEITPFLEGE
- ◆ CHANGEMANAGER
- ◆ FACHHOCHSCHULDOZENT

10 Kausalhypothesen zum Thema

1. Betriebe beschreiben die **Probleme zum Fachkräftemangel** sehr gut und umfassend
2. Ursachen für die Probleme werden vor allem nach **extern verortet** (Politik, Berufsbildung etc.)
3. Eigene **Potenziale** als Lösungsansätze für den Betrieb sind praktisch kein Thema
4. Mangel an Fachpersonen führt zu einem '**grosszügigeren**' Rekrutierungsprozess
5. Vorschnelle Personalentscheide fördern eine Verschlechterung der **Dienstleistungsqualität**

10 Kausalhypothesen zum Thema

6. Mitarbeitende befinden sich durch die Mangellage in einer **stärkeren Verhandlungsposition**
7. Interdisziplinäre / interprofessionelle **Spannungsfeldern** nehmen durch die chronische Mangellage zu
8. Betriebe befinden sich in einer **reaktive** anstatt **proaktiven** Rolle zur Arbeitsplatzgestaltung
9. Defizits in der **Unternehmenskultur / der Führung** fördern die Abwanderung von weiteren Fachpersonen
10. Für die zukünftigen Fachpersonen steht die Arbeit **nicht mehr an ersten Stelle**



Editorial

«Die Krise auf dem Arbeitsmarkt kann eine Chance sein, sich als Institution und als Arbeitgeber weiterzuentwickeln.»

Elisabeth Seifert, Chefredaktorin



«Sich heute mit der Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität zu beschäftigen, ist nicht mit einer Chance - einer Option - vergleichbar, sondern gehört essentiell zur **strategischen** und **operativen Führungsverantwortung**. Dies zur Steigerung des **Nutzens** für die Menschen, die auf professionelle Pflege angewiesen sind.»

M. Buik, 2023

Agenda

- Ein statistischer Blick in die Zukunft!
- Es gibt nicht **DEN** Arbeitgeber!
- Was wollen eigentlich **die** Mitarbeitenden?
- Wo liegen die konkreten Handlungsfelder?
- Mitarbeiterorientierung versus Sachorientierung
- Beweglichkeit ist gefragt!
- **Zusammenfassung / Fazit**

Ein statistischer Blick in die Zukunft!

Wie wird der Arbeitsplatz in der Langzeitpflege attraktiver?

2020

ERWERBSTÄTIGE

736'000



BRUTTOWERT-
SCHÖPFUNG

Mrd. CHF 37.71

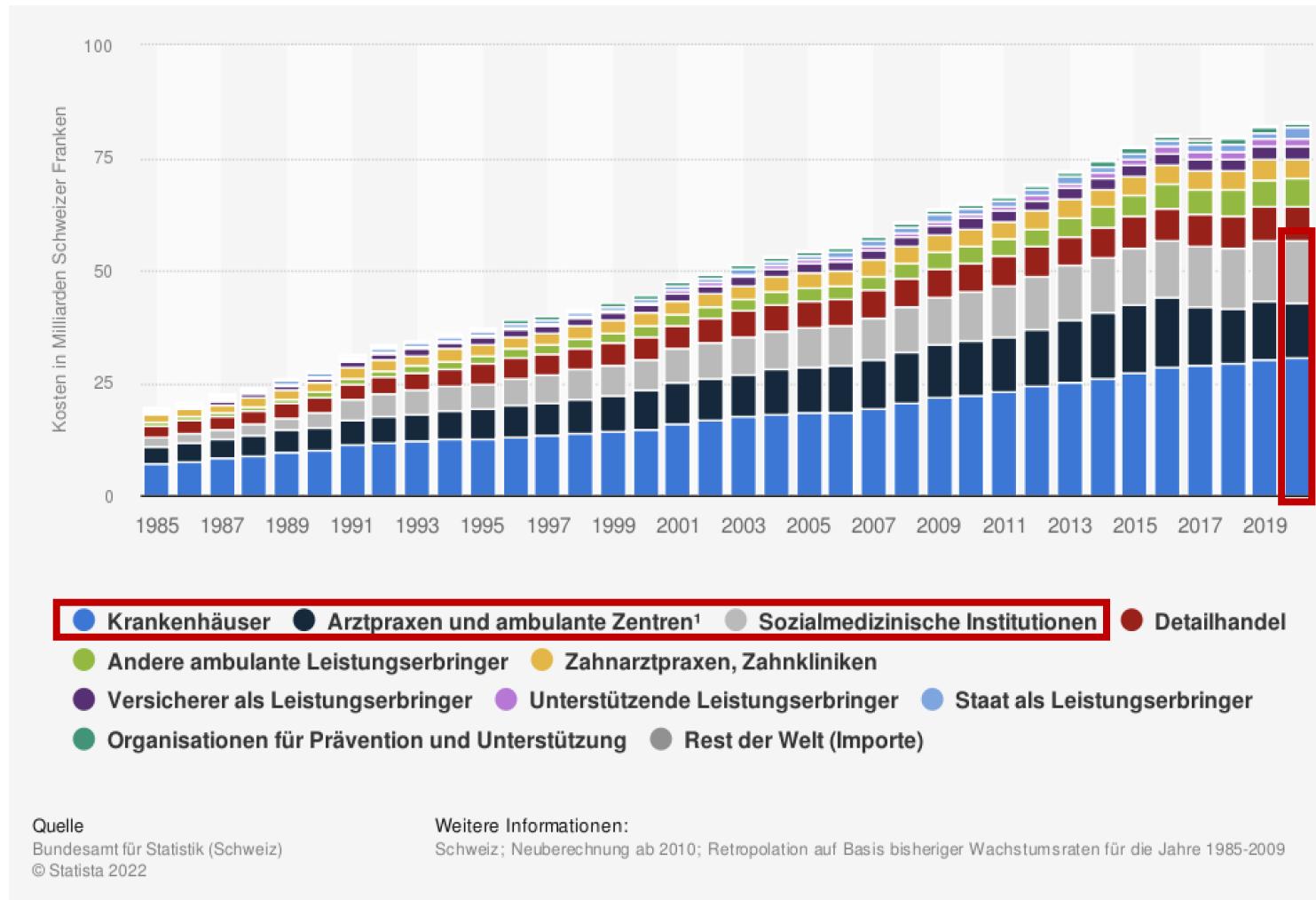


GESAMTKOSTEN

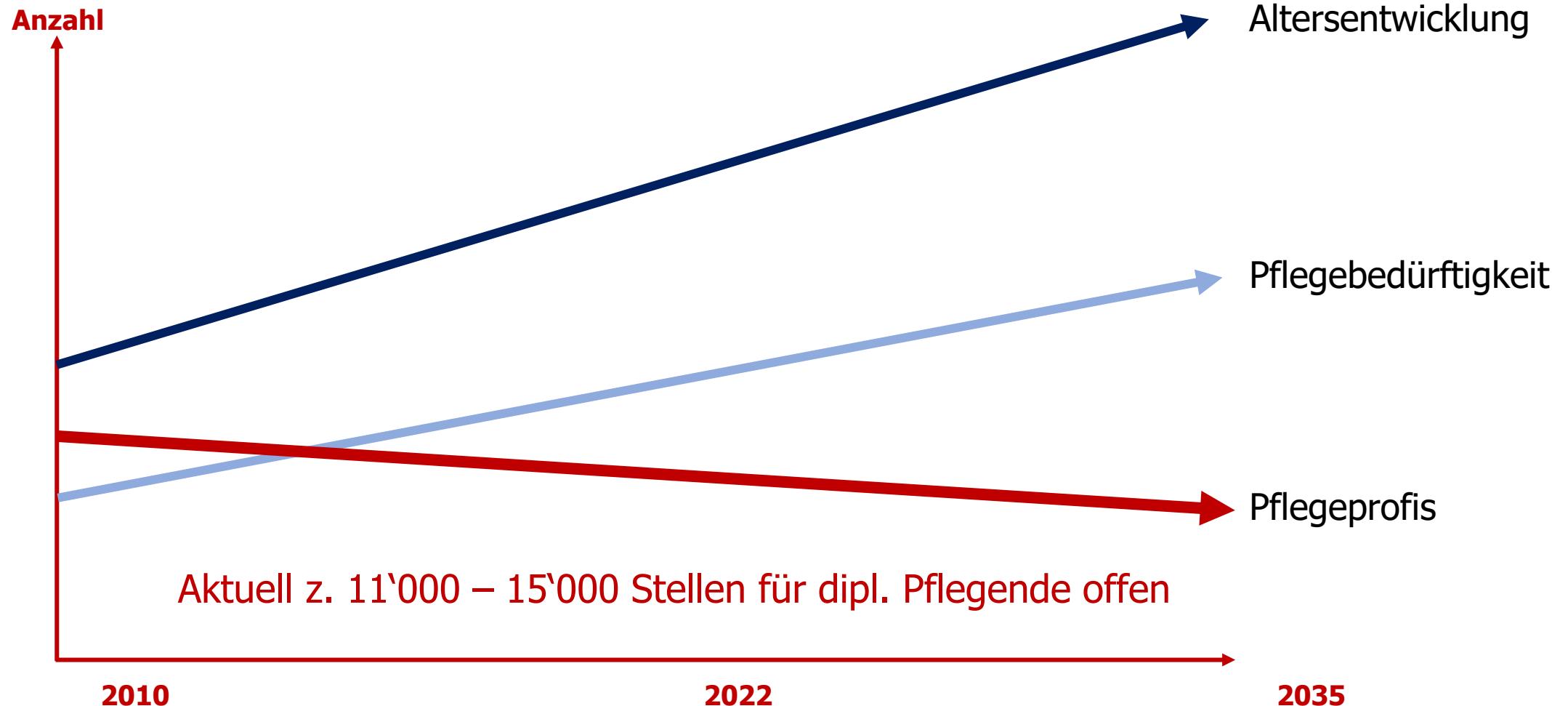
Mrd. CHF 83.31



Wie wird der Arbeitsplatz in der Langzeitpflege attraktiver?



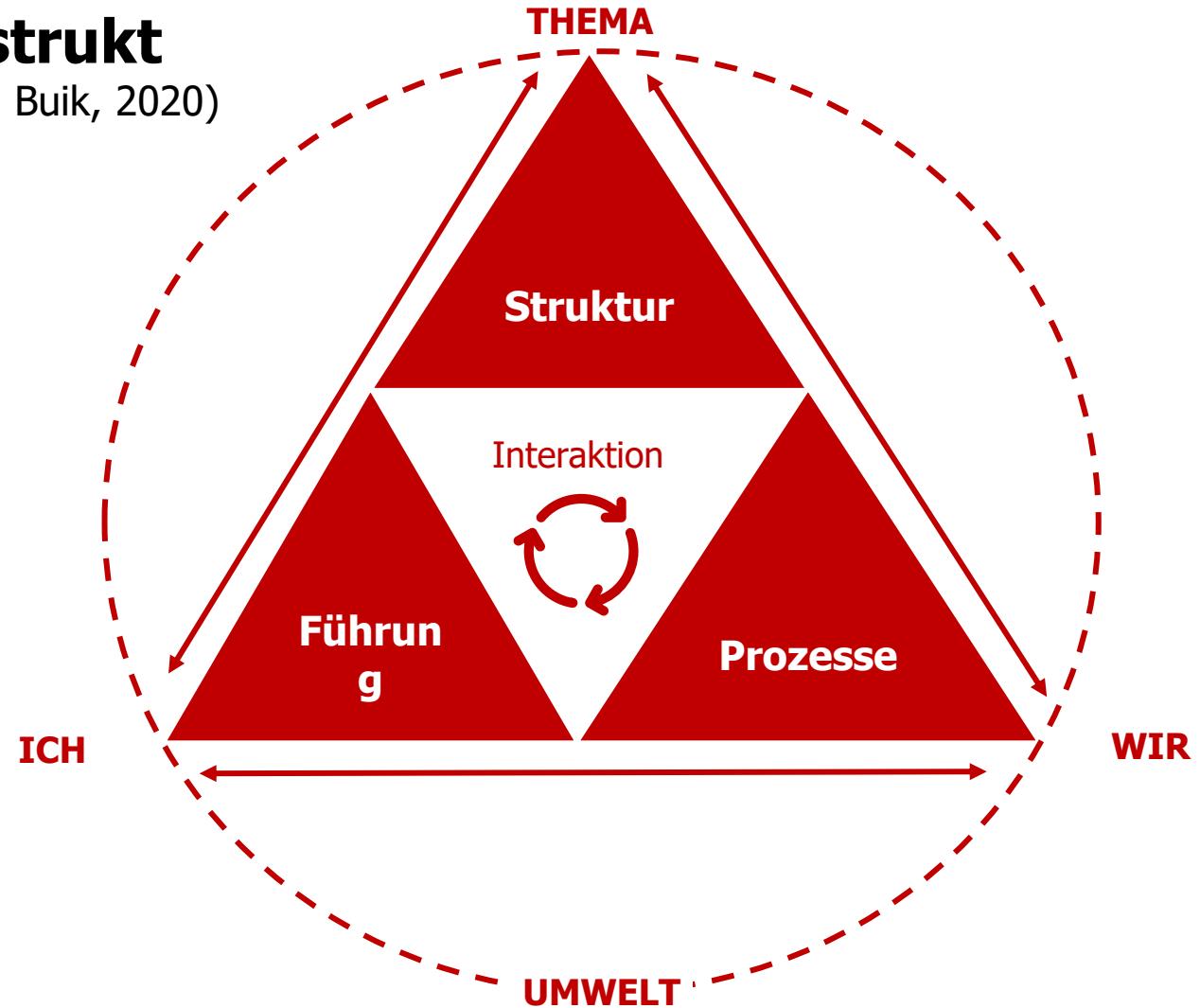
Wie wird der Arbeitsplatz in der Langzeitpflege attraktiver?



**Es gibt nicht DEN
Arbeitgeber! (sondern unterschiedliche)**

Organisation als soziales Konstrukt

(TZI-Modell nach R. Cohn et al., erweitert durch M. Buik, 2020)



Anziehungskraft!?

Was sind unsere **Merkmale** als Arbeitgeber, die sich auf potenzielle Mitarbeitende **anziehend** auswirken?

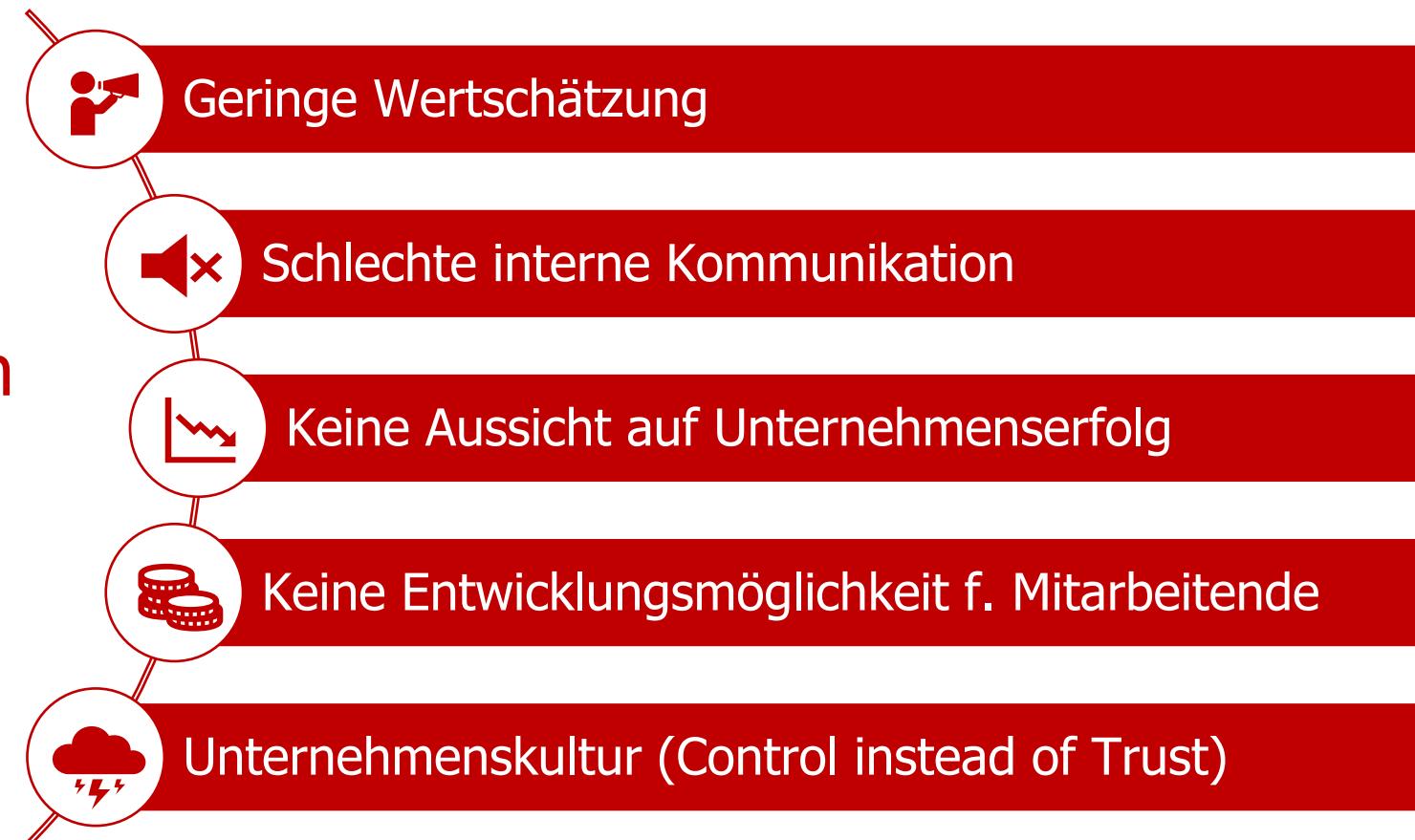
Was wollen eigentlich **die** Mitarbeitenden?

Wie wird der Arbeitsplatz in der Langzeitpflege attraktiver?

Merkmal	Generation X	Generation Y	Generation Z
Jahrgänge	1965 – 1979	1980 – 1994	1995 - 2009
Prägende Einflüsse	Ende des kalten Krieges	Digitale Revolution, weltweiter Terror	Globalisierung, Erderwärmung, WikiLeaks
Merkmale	Pragmatisch, selbstständig, realistisch	Hohe Kaufkraft, beziehungsorientiert, technologieversiert	Fairness, sinnsuchend, flexibel
Werte	Unabhängigkeit, Individualismus, Freiheitsliebe, Sinnsuche	Streben nach Selbstverwirklichung, Freiheit, Leben im hier und jetzt	Selbstverwirklichung im privaten wie sozialen Umfeld, Authentizität, Ehrlichkeit
Einstellung zur Arbeit	Berufliche Karriere ist genauso wichtig wie eine ausgewogene Work-Life-Balance	Job muss Spass machen, Karriere ist nicht so wichtig; Arbeit und Privates sind nicht streng getrennt	Feste Abgrenzung, klare Strukturen, Trennung von Arbeit und Privatleben
Kommunikation	E-Mail, Facebook, TV-Online	Social Media, Messenger	Face-Time, Messenger
Schwerpunkt der Interaktion	SMS, E-Mail, Mobiltelefon	Twitter, Instagram, TV mit gleichzeitig zweitem Bildschirm	SnapChat, TikTok, Spotify, Wisper, Youtube, Tumblr

Mitarbeitende entscheiden ...

Warum kündigen
Mitarbeitende?



Auszug aus mehreren Umfragen

- Arbeit und Karriere ist nicht alles
- GenZ in unterschiedlichen Ländern ist gleicher Meinung
- Keine Partys / Obstkörbe, sondern gute Bezahlung/ehrliche Kommunikation
 - Keine spezifischen Geschlechterunterschiede
 - Wertesystem: Gesundheit, Familie und Freundschaft
- Bedürfnisse: Bindung, Sicherheit, Selbstwerterhöhung und Lustgewinn

Zenjob Studie 2022: Gen Z oder Generation All-in

Mitarbeitende entscheiden ...

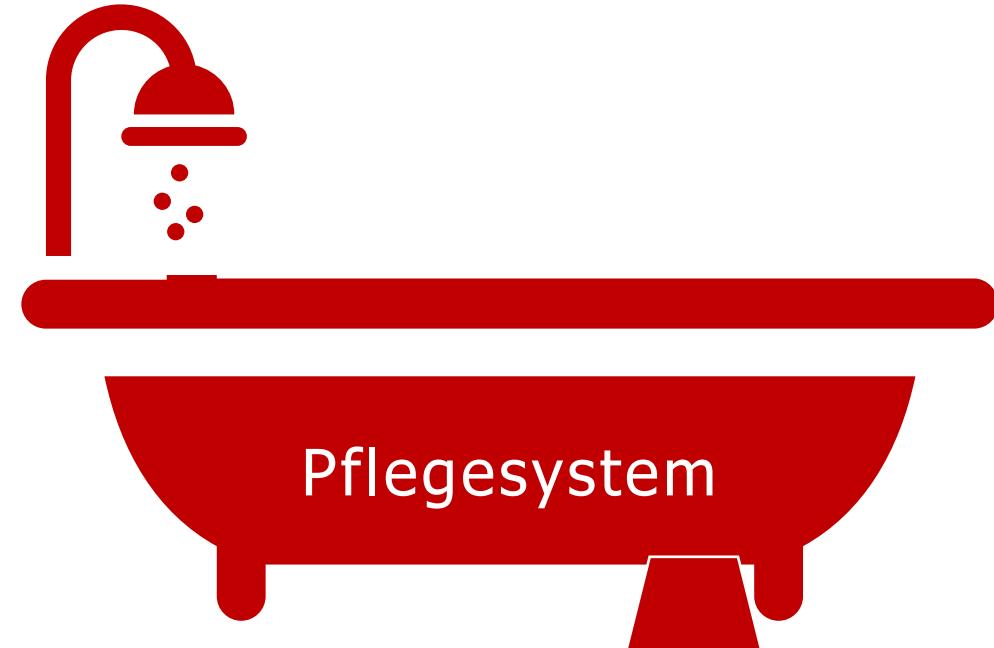
Was hält
Mitarbeitende?

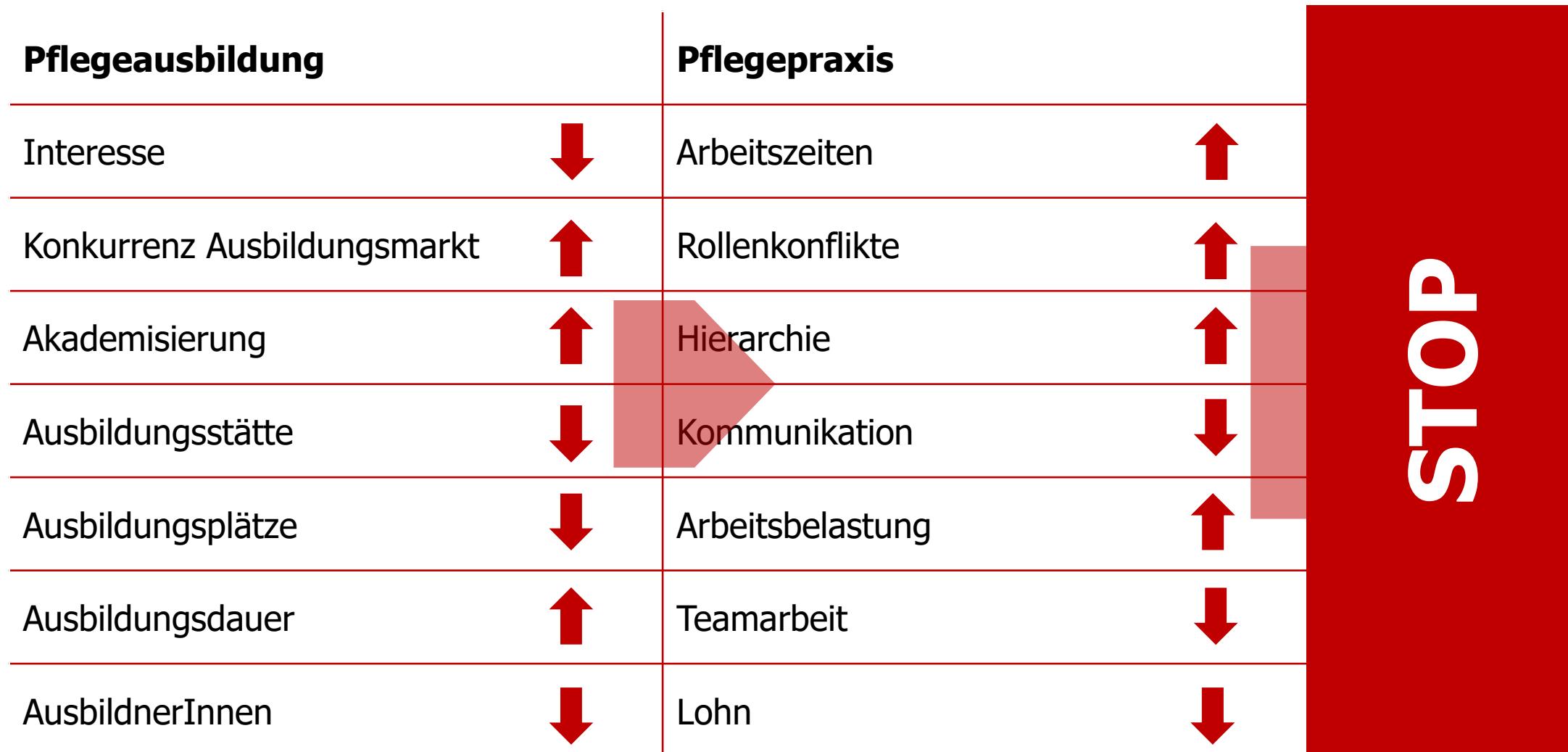


Auszug aus mehreren Umfragen

Wo liegen die konkreten Handlungsfelder?

DER ABFLUSS MUSS VERHINDERT WERDEN!





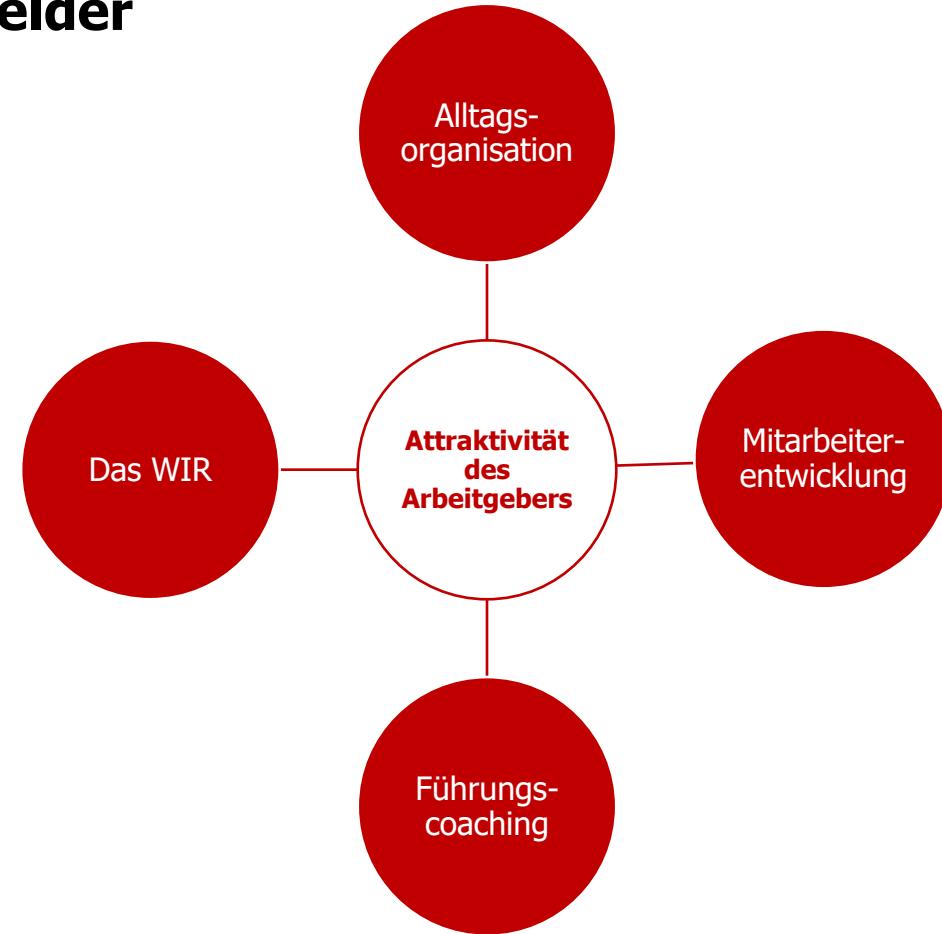
VERGANGENHEIT

- Mein Mitarbeitergespräch
- Zufriedenheit
- Job
- Schwächen
- Boss
- Bevormundung

ZUKUNFT

- Mein dauerhafter Austausch
- Entwicklung
- Leben
- Stärken
- Coach
- Mitbestimmung

VIER konkrete Handlungsfelder



Mitarbeiterorientierung versus Sachorientierung

10 Kausalhypothesen zum Kontext

1. Betriebe beschreiben die **Probleme zum Fachkräftemangel** sehr gut und umfassend
2. Ursachen für die Probleme werden vor allem nach **extern verortet** (Politik, Berufsbildung etc.)
3. Eigene **Potenziale** als Lösungsansätze für den Betrieb sind praktisch kein Thema
4. Mangel an Fachpersonen führt zu einem '**grosszügigeren**' Rekrutierungsprozess
5. Vorschnelle Personalentscheide führen zu einer Verschlechterung der **Dienstleistungsqualität**
6. Mitarbeitende befinden sich durch die Mangellage in einer **stärkeren Verhandlungsposition**
7. Chronische Mangellage führt zu einer Zunahme von interprofessionellen **Spannungsfeldern**
8. Betriebe befinden sich in einer **reaktive** anstatt **proaktiven** Rolle zur Arbeitsplatzgestaltung
9. Defizits in der **Unternehmenskultur / der Führung** fördern die Abwanderung von Fachpersonen
10. Für die zukünftigen Fachpersonen steht die Arbeit **nicht mehr an ersten Stelle**

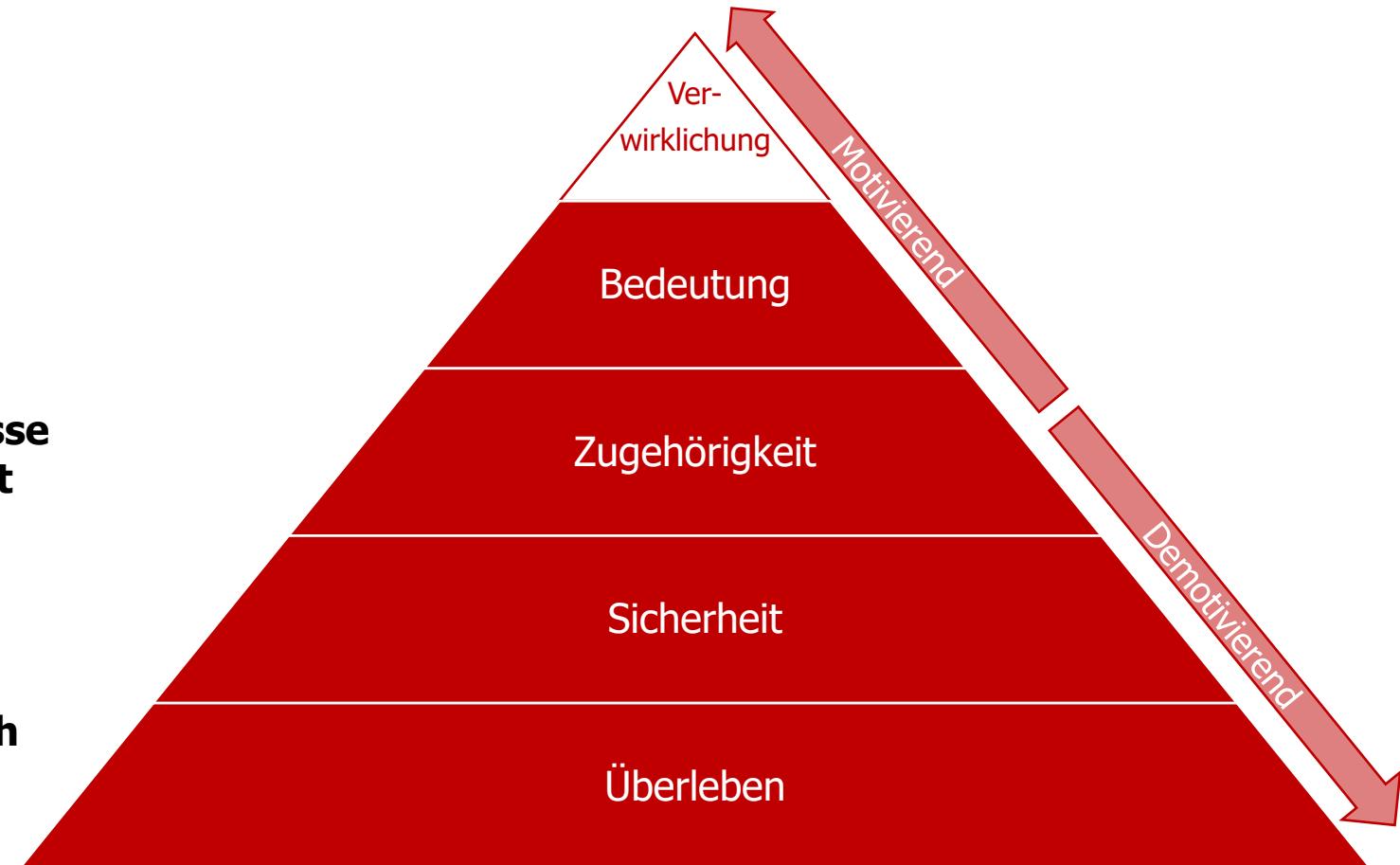
Warum ist eine emotionale Bindung ans Unternehmen so wichtig? (Gallup-Studie 2021)

15 % bleiben, obwohl Sie wechseln könnten

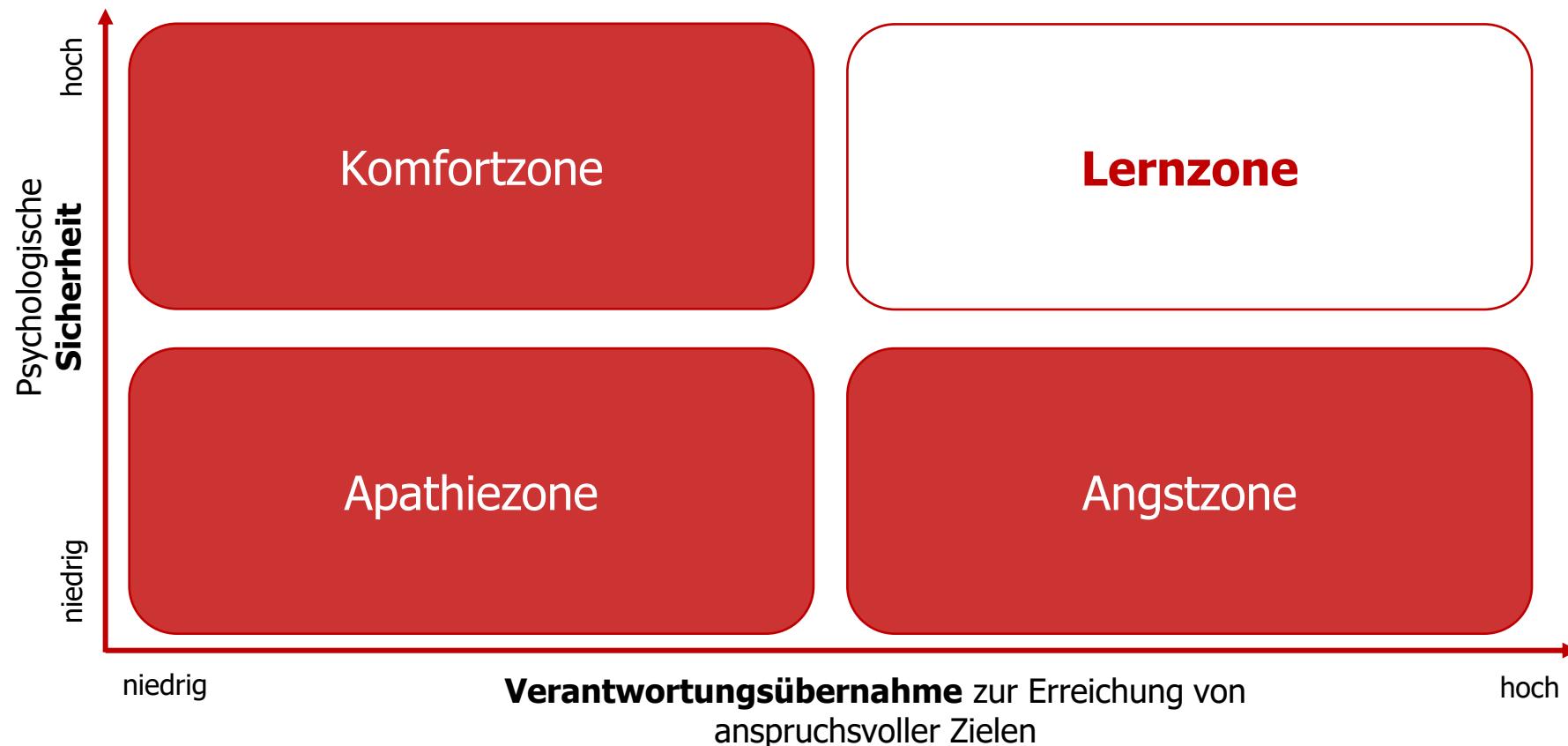
69 % sind weg, wenn Sie etwas Besseres finden

16 % haben innerlich gekündigt, können (wollen) aber nicht wechseln

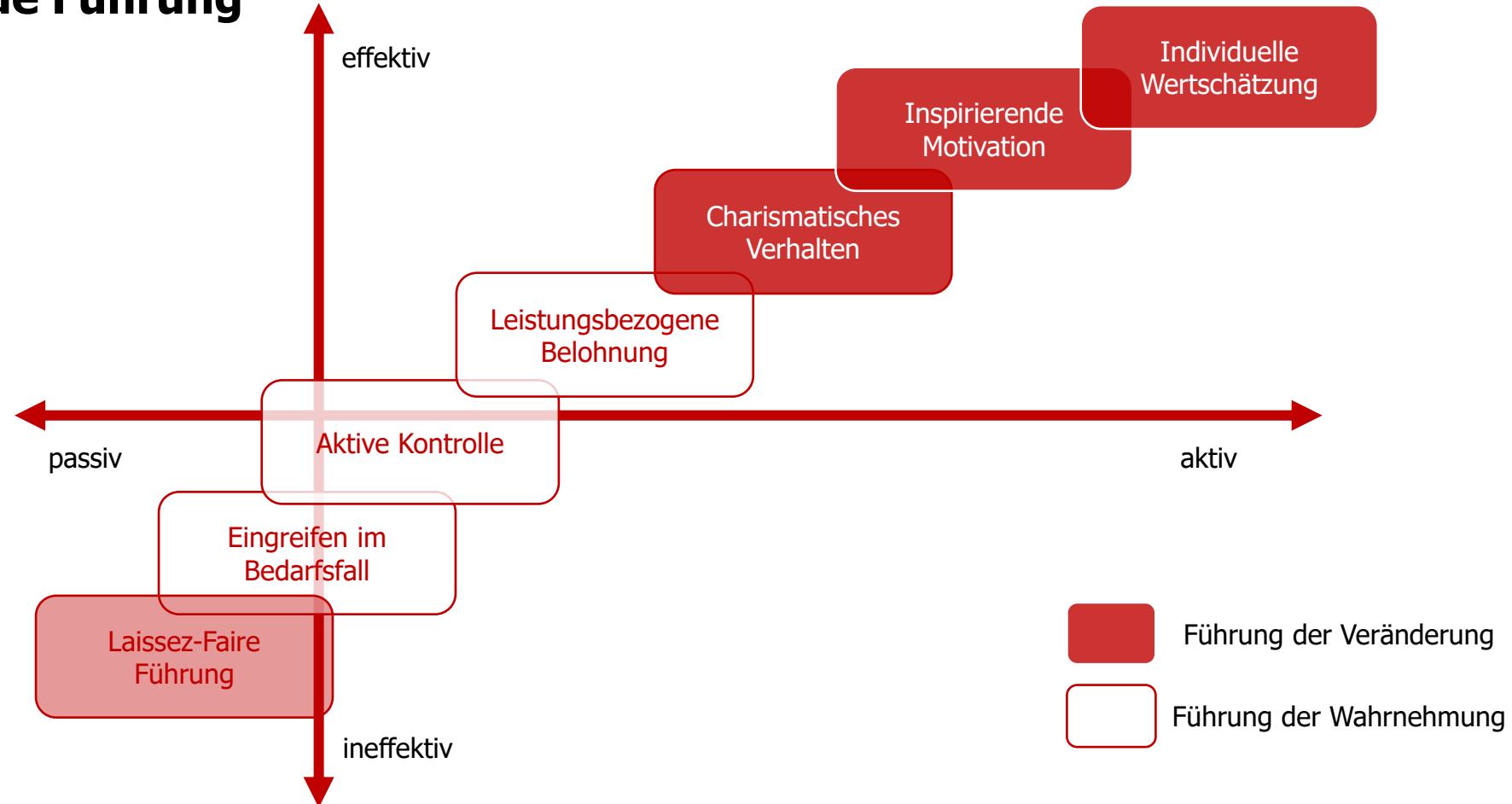
- Hoch-Engagiert**
- Engagiert**
- Einigermassen engagiert**
- Nicht engagiert**
- Dienst nach Vorschrift**



„Menschen in die Lernzone bringen“



Wertschätzende Führung



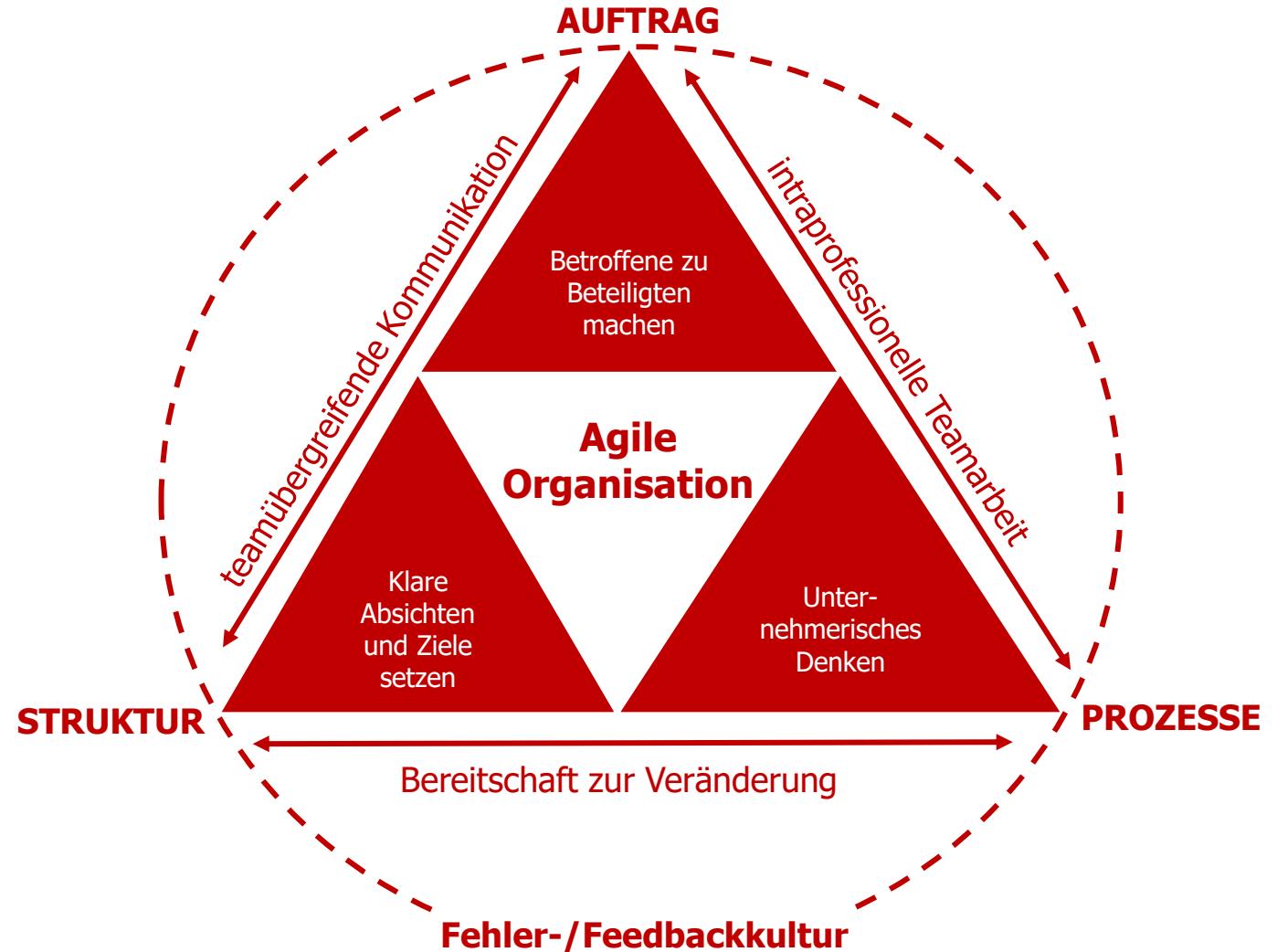
Führungscompetenzen

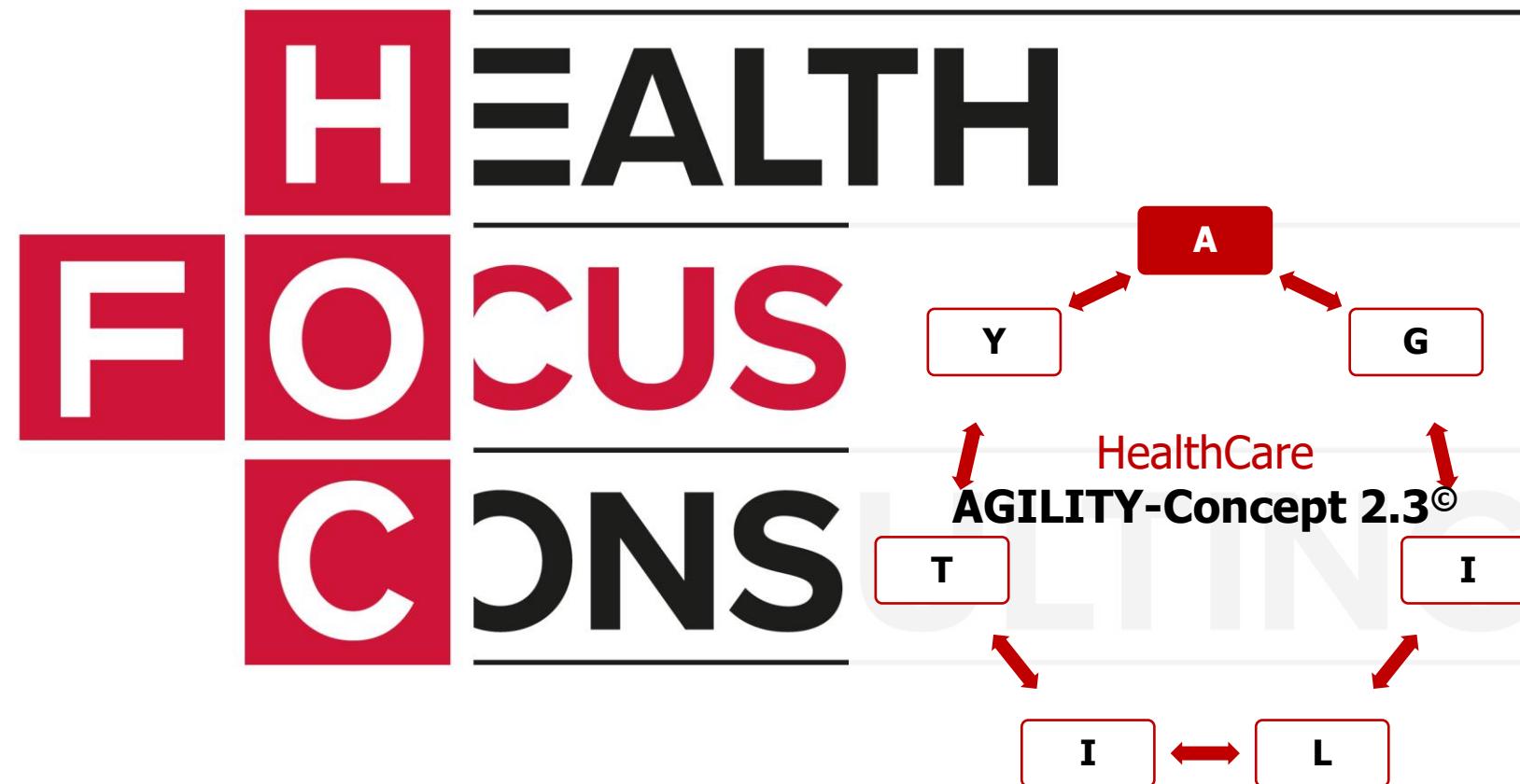


Beweglichkeit ist gefragt!

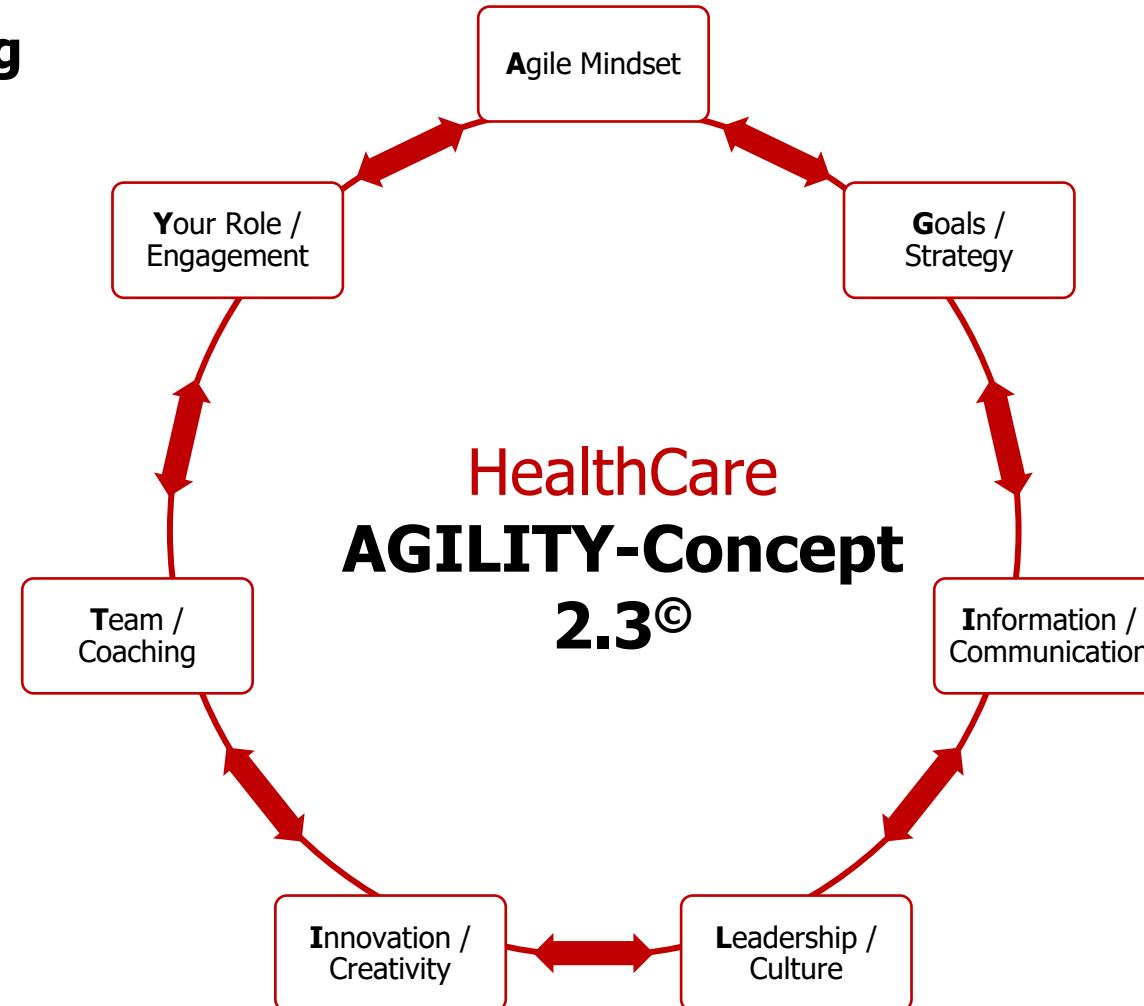
Agile Organisation

(Entwurf durch Buik 2021)

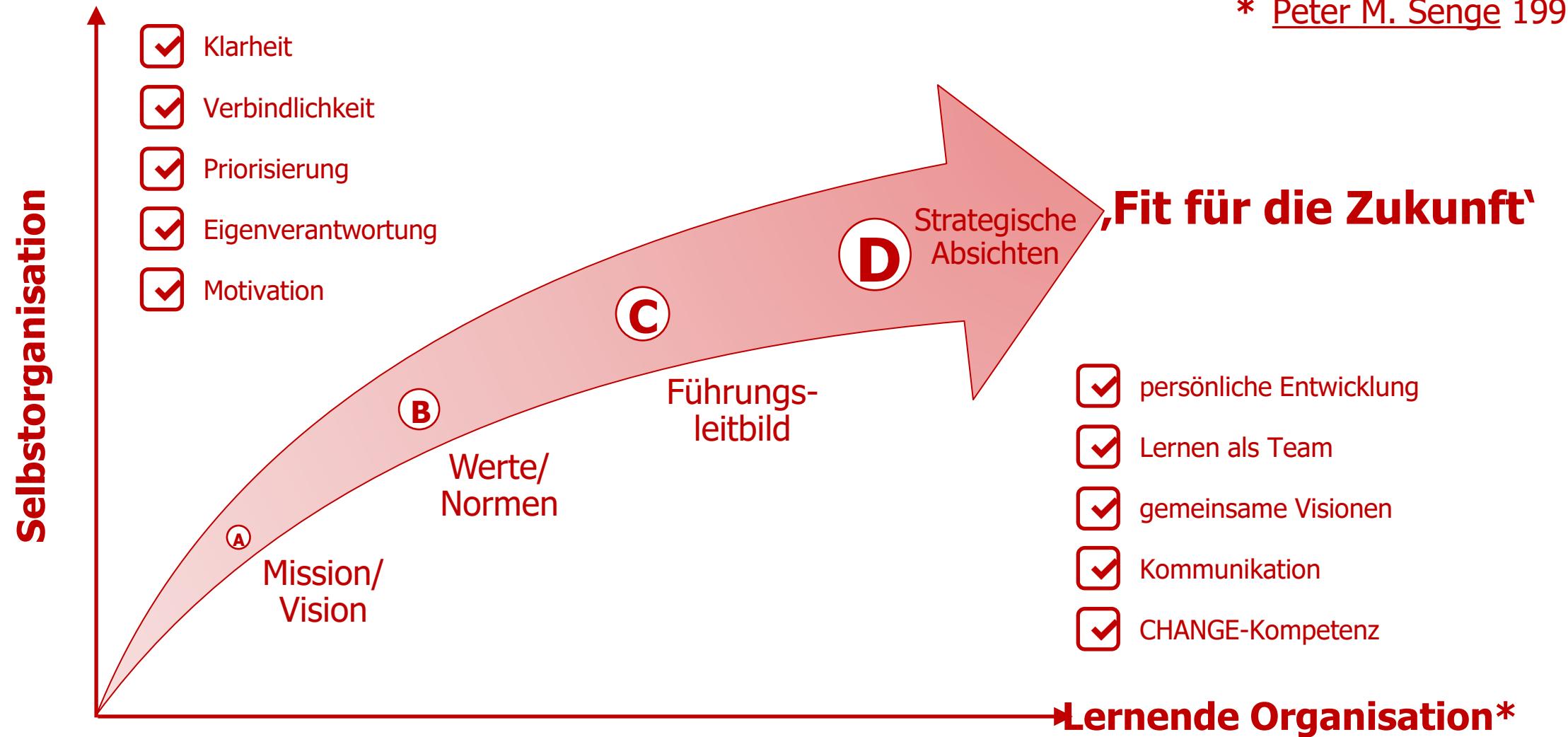




Modulares Konzept zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität







Zusammenfassung / Fazit



ES GIBT NICHTS GUTES, AUSSER MAN TUT ES!

- Mitarbeitenden nicht als Mittel zum Zweck sehen ...
- ... sondern als Erfolgsfaktor!
- Mitarbeitende sind a priori motiviert / engagiert
- Arbeitgeber haben die Pflicht attraktiver zu werden
- „Paradigmawechsel“, der sich lohnt

ES GIBT NICHTS GUTES, AUSSER MAN TUT ES!

- **Akuter Handlungsdruck**
- Strategischer Entscheid
- Mitarbeitende am Umbau beteiligen
- Mit klaren Zielen in die Zukunft
- Nutzen für die Klientinnen steigern!
- Pilotprojekte fördern



HEALTH FOCUS CONSULTING

IN SEARCH OF EXCELLENCE

Michael Buik

Dipl. Betriebsökonom FH I eMBA

Changemanager FH

Dipl. Pflegepädagoge FH

Dipl. Pflegefachmann HF

Inhaber I Geschäftsführer

Keltenweg 29

CH-5028 Ueken

M: +41 79 717 49 92

E-Mail: info@health-focus-consulting.ch

Internet: www.health-focus-consulting.ch

CHE-406.975.729 (UID)

