

Wer heilt und pflegt uns morgen?

Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse
aus den Arbeitsgruppen.

Zukunftsworkshop zum Arbeitsmarkt in der
Gesundheitsbranche – Helsana Versicherungen Dübendorf,
17. Januar 2013

Was bedeuten die in den beiden Einleitungsreferaten aufgezeigten strategischen Entwicklungen für das Personalmanagement?

- Die Anforderungen an Personalentwicklung und Personalführung steigen
- Entwicklungs- und Karriereplanung gewinnt weiter an Bedeutung. Folgende Faktoren sind u.a. entscheidend:
 - Gezielter skillbasierter Einsatz
 - Job-Enrichment
 - Förderung von Wiedereinstieg
- Innovative Arbeitgeber sind gefragt und innovative Lösungsansätze (für Personalbeschaffung) sind verlangt – insbesondere in der Auseinandersetzung mit Regulatoren
- Attraktivität der Branche und Unternehmung (Image) muss gezielt gepflegt und gefördert werden
- Vermehrte Vernetzung zwischen Institutionen (auch in der Ausbildung) wird bedeutender
- Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle müssen attraktiver werden, speziell für Pflege. Z.B.:
 - Durch Mitarbeitende wählbare Einsatztage
 - Poolmitarbeitende mit Einsatz auf unterschiedlichen Stationen ohne „grosse Einarbeitung“
- Diversity Management – die Vielfalt der Berufsbilder und multikulturelle Belegschaft stellt unterschiedliche Anforderungen: muss in Managementausbildung berücksichtigt werden
- Die Kultur-, Sozial- und Sprachkompetenzen müssen gefördert werden
- Abkehr vom Perfektionismus wird notwendig
- Honorierung der Lernenden HF (6 Jahre in Ausbildung), Lehrverbund für HF bilden - Anforderungen an Betriebe anpassen
- Mitarbeitende 50+ gezielt fördern und rekrutieren (wir werden älter)
- Flexiblere Pensionierungsmodelle 65+ angehen, Anforderungen anpassen

Wo stossen die Arbeitgeber heute und mit Blick auf diese Entwicklungen bei der Suche nach Personal an?

- Es droht (herrscht bereits?) ein „War for Talents“ – ein Kampf um Ausbildungsabgänger. Die Anforderungen an die Personalbeschaffung sind sehr hoch
- Allgemeine Vorstellung über Berufe entspricht nicht mehr der Realität: z.B.: administrative Kompetenzen in der Pflege sind mittlerweile entscheidend. Imagepflege und Aufklärungsarbeit werden noch aufwändiger
- Die „Akademisierung“ vieler Berufe im Gesundheitswesen reduziert Attraktivität
- Alle drei Faktoren (Dreieck): attraktives Berufsbild – Attraktivität Unternehmen/Arbeitsplatz – attraktives Salär müssen gleichermassen gefördert und gepflegt werden
- Mangel auf Arbeitsmarkt macht Personalerhaltung wichtiger – Weiterbildung, gezielter Arbeitseinsatz, flexiblere Arbeits- u. Arbeitszeitmodelle, Wiedereinstieg, Honorierung u.a. müssen gezielt auf Erhaltung ausgerichtet werden
- Schwierigkeiten mit Quereinstieg – Bereitschaft für Investitionen muss steigen
- Die Abhängigkeit von Arbeitskräften aus dem Ausland wird noch grösser
- Der komplexer werdende Mix von Nationalitäten schafft grosse Herausforderungen
- Lohndifferenzen von Akut- und Langzeitpflege sind bei Rekrutierung schwierig
- Zu viele Regulationen schaffen Einschränkungen: müssten abgebaut werden. Beispiel Numerus Clausus in der Schweiz – warum?

Wie können die Arbeitgeber durch die RAV diesbezüglich unterstützt werden?

- Umschulungen bei Gesundheitsberufen anbieten und unterstützen (finanzielle Beteiligung)
- Unterstützung von WiedereinsteigerInnen mit Kursen und Einarbeitungszuschüssen (EAZ)
- Hilfe bei der Imagepflege der Berufe: evtl. Zusammenarbeit mit CURAVIVA
- Anforderungsprofile und Profile von Bewerbungen präziser erfassen = besseres Matching bei der Personalsuche
- Besserer und gezielterer Einsatz von arbeitsmarktlichen Massnahmen

A large, light blue graphic of the letters 'RAV' in a bold, sans-serif font. The letters are white with a light blue outline and are set against a light blue background. The 'R' and 'A' are in a standard font, while the 'V' is stylized with a sharp, angular shape. The entire graphic is tilted slightly to the right.