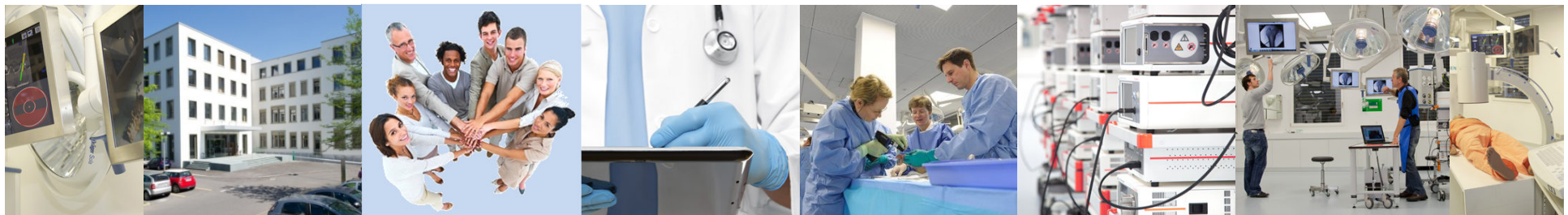




H+ KONGRESS 2013, Kulturcasino Bern WAR FOR TALENT



WORKSHOP III >> DIE RICHTIGEN LEUTE AM RICHTIGEN ORT

GOTTFRIED GNOS



THEMENSCHWERPUNKTE

AUSGANGSLAGE - SITUATION - FAKTEN

WAS LERNEN WIR VOM FUSSBALL

WAS LERNEN WIR VON DER IT-BRANCHE

WAS BRAUCHT DER GESUNDE UND KRANKE PATIENT

ZUSAMMENHANG PERSONALNOTSTAND - AUSBILDUNG - FORT- UND WEITERBILDUNG

GRÜNDE & AUSWIRKUNG VON FLUKTUATION

5 THESEN

AUSGANGSLAGE

Überdurchschnittlich erfolgreiche Unternehmen zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass sie in ein strategisches Personalmanagement und in ein zielgerichtetes Talent-Development mehr und anders investieren als weniger erfolgreiche Unternehmen.

Bedeutung der richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort unterstreicht auch Jim Collins (2001) in seinem Buch "Good to Great". Er zeigt auf, dass die Frage der richtigen Leute wichtiger ist als die Frage der richtigen Strategie.

Organisationen, welche sich von "gut" zu "grossartig" entwickelt haben, konzentrieren sich in erster Linie auf die Selektion der richtigen Leute und das Zusammenstellen erfolgreicher Teams, dann erst auf das Definieren einer Unternehmensstrategie. Beispiel: Wenn die richtigen Leute im Bus sitzen, dann werden sie auch herausfinden, wo das schönste Reiseziel ist und den besten Weg dorthin finden.

Richtiges Talent Development erhöht den Return für Shareholder bis zu 15,4%.

Human Capital Management (HCM) hilft, die richtigen Leute zur richtigen Zeit mit den richtigen Kompetenzen am richtigen Ort zu haben.



STATUS MEDIZINISCHES PERSONAL

8.2.2012 / BERN - Über ein Drittel der Beschäftigten an Schweizer Unispitälern und psychiatrischen Kliniken stammen aus dem Ausland.
Der Spitalverband H+ schätzt, dass die Schweiz rund doppelt so viele Ärztinnen und Ärzte braucht, wie derzeit hier ausgebildet werden.

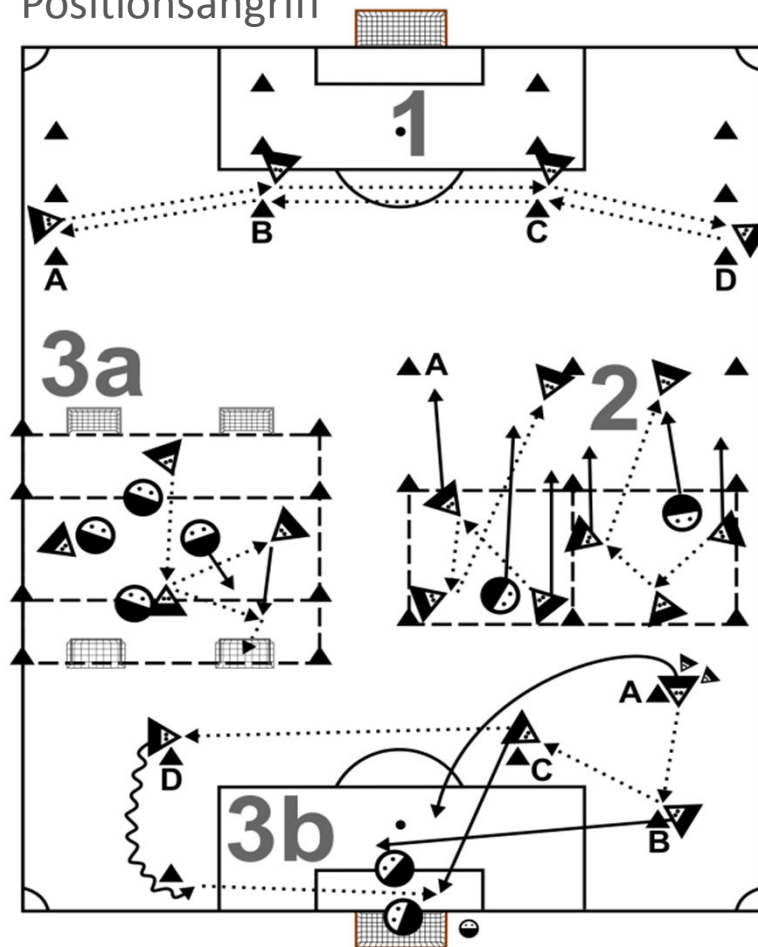
In den letzten Jahren sei das fehlende medizinische Personal im Ausland rekrutiert worden, schreibt H+ in einer Stellungnahme. Auch in der Pflege seien bis zu 40 Prozent der Stellen mit Ausländerinnen und Ausländern besetzt. "Das Schweizer Gesundheitswesen hat ein schwerwiegendes Personalproblem", warnt H+.

Der Nationale Spitaltag vom 19. September 2012 stand darum im Zeichen der Nachwuchsförderung. Rund 80 Spitäler und Pflegeinstitutionen werden jungen Menschen die Berufe im Gesundheitswesen vorstellen und erläutern ihnen die Perspektiven in den Gesundheitsberufen.

Anmerkung: Bayern zB macht heftiges Marketing für Auslandsdeutsche hier in der Schweiz, um ihre Fachkräfte wieder nach Deutschland zurückzuholen!!!

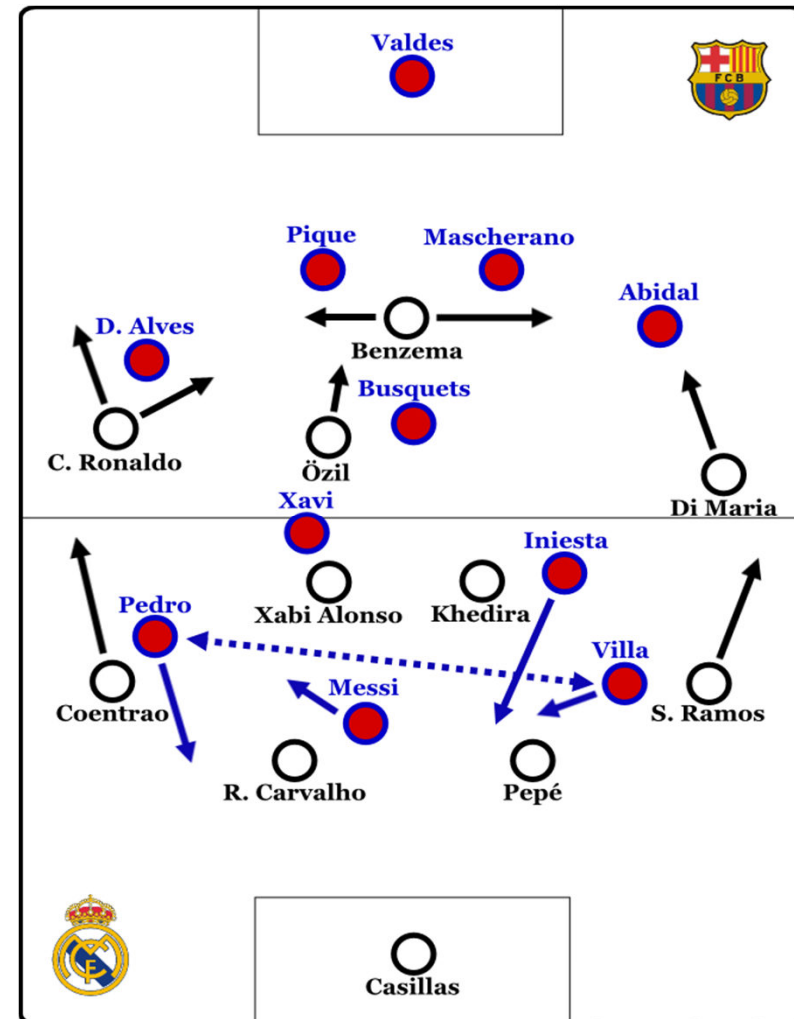
VORBILD 1: FUSSBALL [1/2]

Positionsangriff



© futurehospital institute

Spielverlagerung



VORBILD 1: FUSSBALL [2/2]

FUSSBALL → zwei Möglichkeiten:

1. eigene Talente ausbilden, weiterbilden, fördern
2. Talente rekrutieren/einkaufen

GESUNDHEITSWESEN → genauso

Der Unterschied ist jedoch, dass das Angebot knapp ist. Beim Fussball ist das Angebot da; es sind jedoch die hohen Ansprüche und Erfolgsgelüste im Vordergrund.

Im Gesundheitswesen geht es um den Patienten und um die Patientensicherheit.

Die grossen Clubs haben eigene Fussballakademien.

VORBILD 2: INFORMATIK / MEDIZININFORMATIK

Die IT-Branche tut sich schwer damit, genügend qualifizierte Fachkräfte auszubilden. Eine Imagekampagne will nun das Berufsbild des Informatikers attraktiver machen. Laut dem jüngsten SWICO ICT Index der Berner Marktanalysten Sieber & Partners ist der Fachkräftemangel in der Informatik ein drängendes Problem. So wird in der Umfrage im Branchensegment IT-Technology der Fachkräftemangel als die zweitgrösste Sorge der Unternehmen benannt.

Offen ist, wo diese Absolventen herkommen sollen. Ein hoffnungsvoller Ansatz ist es, mehr Mittelschüler für ein Informatikstudium zu begeistern. Dieses Ziel verfolgt die Kampagne TraumBerufe-ICT.ch. Sie baut auf bestehenden Initiativen für die ICT-Nachwuchsförderung auf und will die ICT-Berufe der Öffentlichkeit näherbringen.

Start ist diesen Herbst (2013) mit einer neuen Berufsbildbroschüre, einem Webauftritt und einer Plakatkampagne.



ROLLE DER HÖHEREN FACHSCHULEN [1/2]

Bund und Kantone haben die Problematik des erhöhten Personalbedarfs sehr gut qualifizierter Fachkräfte in den Gesundheitsberufen erkannt. Aufgrund der gemachten Analysen ist es unabdingbar und dringend, eine übergeordnete versorgungs- und gesundheitspolitische Strategie zur Bedarfssicherung zu entwickeln und die notwendigen Massnahmen zu treffen, um dem Personalmangel im Gesundheitswesen entgegenzuwirken.

Nebst dem Bedarf an hochqualifiziertem Personal liegt die eigentliche Herausforderung in der Verknüpfung der Grundbildung auf Sekundarstufe II mit der Förderung der Höheren Fachschulen Gesundheit auf Tertiärstufe B. Nachwuchskräfte mit Lehrabschluss auch ohne Berufsmatura oder gymnasiale Matura haben damit die Möglichkeit, eine Höhere Fachschule (HF) zu besuchen und so eine wichtige berufliche Entwicklungsperspektive im Gesundheitswesen.

Ohne Höhere Fachschulen Gesundheit keine Nachwuchssicherung und Versorgungssicherheit! Und hier setzt die Konferenz der Höheren Fachschulen der Schweiz an, wenn sie betont: “Wichtig ist, dass die Höheren Fachschulen von der Politik, der Wirtschaft und den Medien als eigenständiger Bildungstyp wahrgenommen werden, und nicht mit den Fachhochschulen verwechselt werden.”

ROLLE DER HÖHEREN FACHSCHULEN [2/2]

Ohne Höhere Fachschulen Gesundheit keine Nachwuchssicherung und Versorgungssicherheit! Und hier setzt die Konferenz der Höheren Fachschulen der Schweiz an, wenn sie betont: “Wichtig ist, dass die Höheren Fachschulen von der Politik, der Wirtschaft und den Medien als eigenständiger Bildungstyp wahrgenommen werden, und nicht mit den Fachhochschulen verwechselt werden.“

Mit eigenständiger Gesetzesgrundlage und einem geschützten Titel gegen den Personalmangel

Die Höheren Fachschulen müssten über ein eigenständiges Gesetz in die schweizerische Bildungslandschaft eingebettet werden und sollten damit über einen eigenständigen vom Bund geschützten Titel verfügen. Dank solcher durch den Bund klar definierter Rahmenbedingungen würden die Höheren Fachschulen in Zukunft international gut vergleichbar und im europäischen Bildungssystem gut positioniert.

Für die Nachwuchssicherung in den Gesundheitsberufen wären diese Rahmenbedingungen von unschätzbarem Wert. Junge Menschen, die an einem Gesundheitsberuf interessiert sind, hätten dann Gewähr einer starken und gesicherten beruflichen Perspektive.

Top aufgestellt sind: HFGZ, HFGS

WAS BRAUCHT DER GESUNDE UND KRANKE PATIENT?



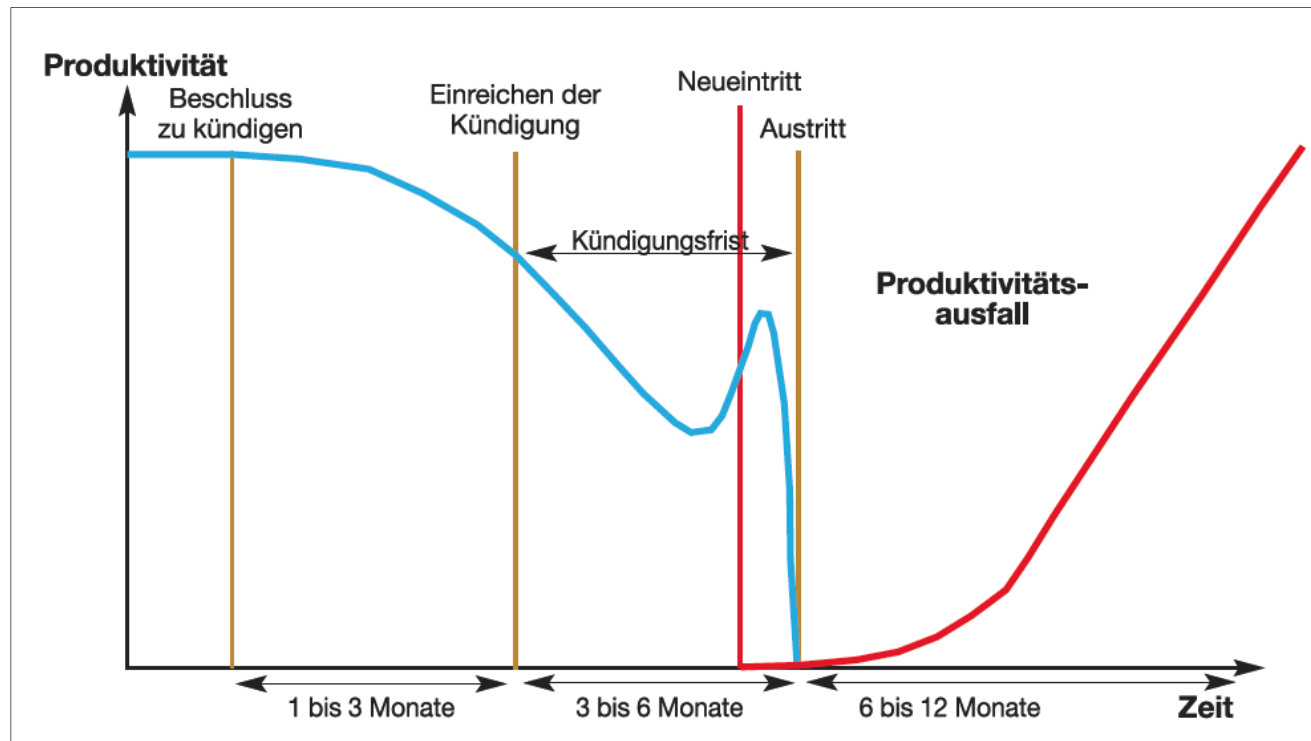
Die drei Hauptbereiche erfordern die Beherrschung unterschiedlicher Disziplinen → benötigt unterschiedliche Anforderungsprofile an die Health Professionals → Berufsbilder!!!

Im Fokus sind in aller erster Linie die Bedürfnisse des Patienten (des gesunden und des kranken) → ist grundsätzlich jedem klar, wird jedoch nicht immer umgesetzt!

Aufgrund des Personalnotstandes / -mangels müssen in diesem Bereich oft einschneidende Kompromisse gemacht werden. Folge → Über-/Unterforderung, Unzufriedenheit, Fluktuation, Ineffizienz, Leistungsdruck.

BILDUNG IM KONTEXT MIT FLUKTUATION

Ab welchem Wert nimmt Fluktuation ein für das Betriebsergebnis signifikantes Ausmass an? Bei einer Fluktuation von 17% → Wettbewerbsnachteil beim Benchmarking (Fehlende Skills, wirtschaftliche Kraft, Reputation).



TALENT DEVELOPMENT

Softskills & Hardskills → in Balance halten! Je nach Struktur der Persönlichkeit das eine oder andere fördern → wie bei Fussballern (Torwart, Verteidigung, Mittelfeld und Sturm) und somit entsprechend aus- fort- und weiterbilden oder bei Rekrutierung konsequent evaluieren (wenn überhaupt möglich)!

Was braucht der Patient / Patientensicherheit → das ändert auf der Zeitachse und im Kontext mit der Struktur des Patientengutes → beeinflusst Skills der Health Professionals

Beispiel: Braucht jede Station ein Arzt

Schwerpunktdisziplinen, wo die Skills nahezu 100% erfüllt sein müssen (keine 80/20iger Regel) und damit verbunden der Wohlfühlfaktor der Health Professionals beeinflusst wird: Notfallmanagement, Pflege, IPS.

Anmerkung: Mit diesen Problematiken werden wir in unserem Institute täglich im Umgang mit Studenten und Health Professionals im Rahmen von Fort- und Weiterbildung konfrontiert.



DEN WAR OF TALENTS GEWINNEN >> 4 THESEN

1. Attraktivität der Gesundheitsberufe durch punktuelle Verbesserung der Akademisierung.
2. Gesundheitssystem so attraktiv, dass jede/jeder hier arbeiten möchte → breiteres sympathisches Marketing, das auch die Jugend wahrnimmt und berührt!
Ziel: Gesundheitsberufe sind cool und nachhaltig!
3. Bereits in Mittelschulen Gesundheitsberufe positionieren, Bewusstmachen, dass dies wichtige Berufe sind im Kontext mit der Notwendigkeit einer best möglichen medizinischen und pflegerischen Versorgung für alle Bürger sowie Sensibilisierung von Gesundheit/Prävention.
4. Salär ist wichtig, jedoch nicht mehr ein absolutes Killerkriterium → 1. Arbeitszeitmodelle, 2. Beherrschen der verlangten Skills und 3. Teamspirit (respektiert, Wertschätzung, Hilfsbereitschaft).

AUF EINEN ERFOLGREICHEN WORKSHOP

DANKE!

GOTTFRIED GNOS

- DIRECTOR FUTUREHOSPITAL INSTITUTE
- MEMBER HEALTHLAB ETHZ
- BEIRATSMANDATE EHEALTH / HEALTHCARE
MEDTECH / KONFERENZEN / KONGRESSE
- MODERATOR
- AUTOR

