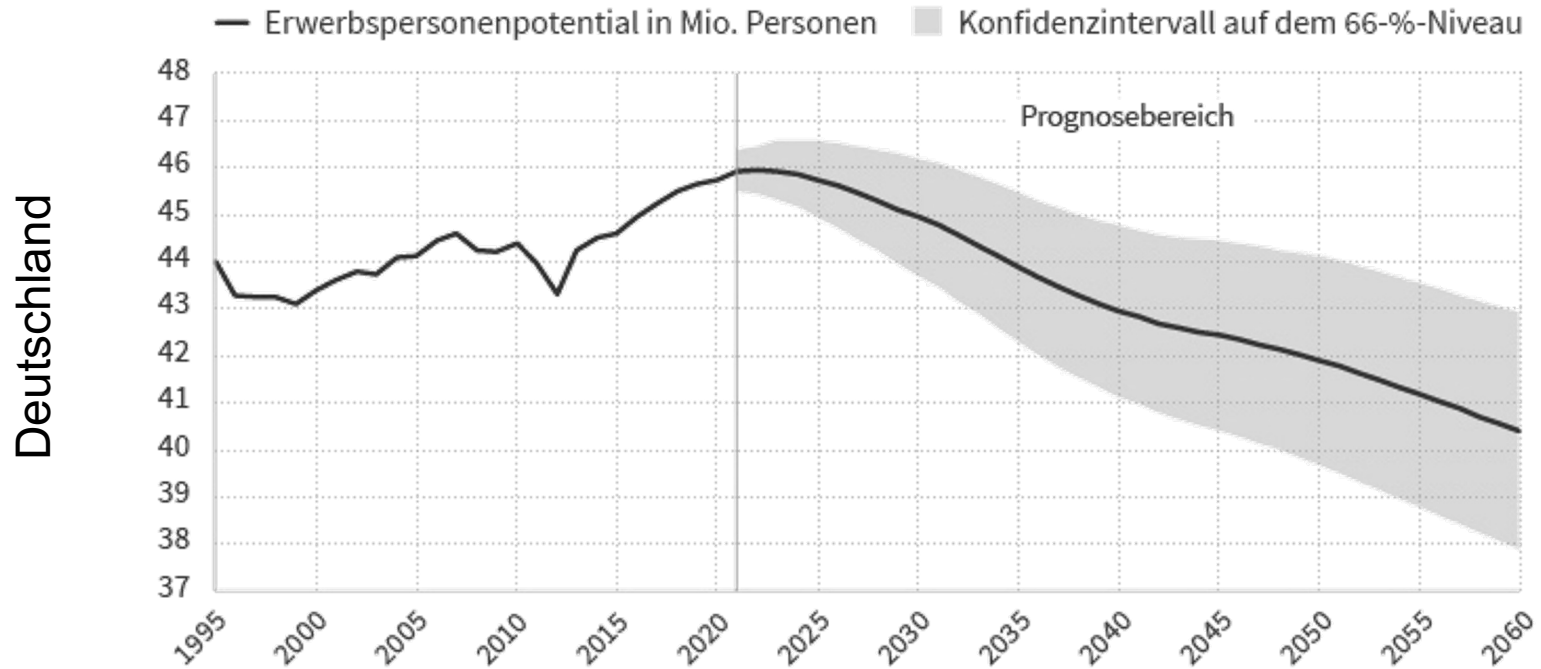


# **DAS KÖNNEN SPITEX-ORGANISATIONEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL TUN**

## Erwerbspersonenpotential – Entwicklung bis 2021 und Prognose bis 2060



Quelle: Eigene Berechnungen. © IAB

# Die Wechselbereitschaft ist hoch



52% der Schweizer Berufstätigen können sich vorstellen, im nächsten Jahr den Arbeitgeber zu wechseln. 17% davon haben bereits klare Pläne.

85% sind mit ihrer aktuellen Stelle eigentlich recht zufrieden oder sehr zufrieden.

23% machen sich Sorgen, in 2024 die Stelle zu verlieren



In Deutschland gibt es 37% Wechselinteressierte.

In Deutschland sind das 84%.

In Deutschland machen sich 5% diese Sorgen.



In Österreich sind es 43%.

In Österreich sind das 83%

In Österreich sind es 13%

# Vier mögliche Lösungsansätze

1

Digitale Lösungen forcieren, um den Fachkräftebedarf zu senken

2

Die Attraktivität der Arbeit und der Arbeitgeber steigern

3

Neue Zielgruppe(n) auf dem Arbeitsmarkt definieren

4

Die Führung und die psychologische Sicherheit verbessern

1

Digitale Lösungen  
forcieren, um den  
Fachkräftebedarf zu  
senken

# Die Digitalisierung ist gekommen, um zu bleiben



# Bereits etablierte Anwendungsbereiche

Automatisierte  
Vorselektion von  
Bewerbungen

Chatbots für  
Mitarbeiter und  
Bewerber

Personalisierte  
Entwicklungspläne  
und Schulungen

Erstellung und  
Analyse von Stellen-  
beschreibungen

Employee Self  
Service  
Anwendungen

Gestaltung von  
interner  
Kommunikation

Unterstützung beim  
Erstellen von Lei-  
stungsbeurteilungen

Personalisierte  
Onboarding Pläne  
für neue Mitarbeiter

Verbesserung von  
Diversität und  
Inklusion

Unterstützung bei  
der strategischen  
Personalplanung

# Kritische, aber mögliche Anwendungsbereiche

Überwachung der  
Mitarbeiterkommunikation

Risikoerkennung in der  
Mitarbeiterkommunikation

Analyse und Prognose von  
Mitarbeiterreaktionen

Erkennen von  
problematischem Verhalten

Emotional Artificial  
Intelligence



2

Die Attraktivität der  
Arbeit und der  
Arbeitgeber steigern

# Was der Generation ? wichtig ist

Quelle: Zenjob Studie 2022 D-NL-UK

1

Gutes Gehalt

2

Ehrlichkeit und offene Kommunikation

3

Gute  
Karrieremöglichkeiten

4

Offenheit für neue  
Ideen und Konzepte

5

Möglichkeit zur  
Weiterbildung und  
professionelles  
Training

6

Soziales Engagement

7

Nachhaltiges Handeln

8

Diversität in der  
Belegschaft

9

Flache Hierarchien

10

Regelmässige  
Firmenfeiern

# Arbeitgeber sind auf 3 Ebenen gefordert



## Kognitive Ebene

Überzeugende Strategie, nachvollziehbare Ziele und konsequenter Fokus auf die Kunden



## Gesundheitsebene

Angebote zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit und Resilienz



## Emotionale Ebene

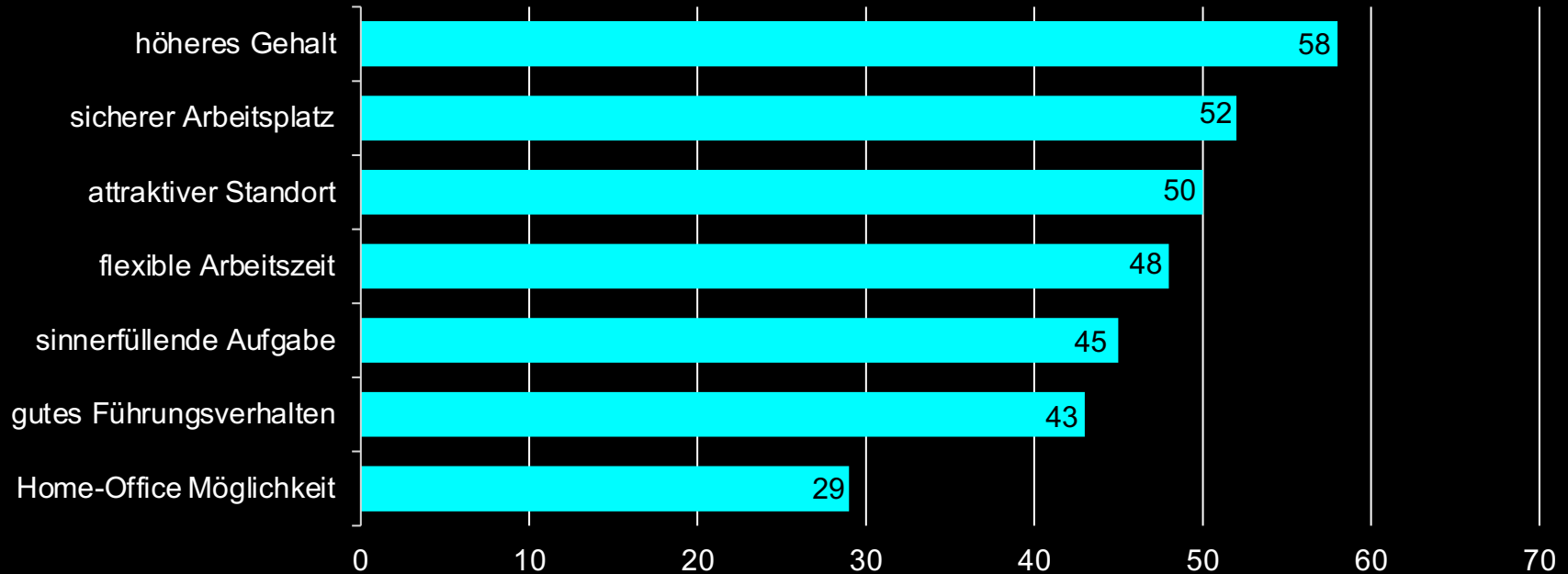
Gelebte Wertschätzung und hohe psychologische Sicherheit, Spass an der Kooperation

Was ist – nach dem Lohn  
– die wichtigste Frage, die  
sich potenzielle Bewerber  
und Bewerberinnen  
stellen?



Wie wird es mir gehen,  
wenn die mich tatsächlich anstellen?

# Kriterien für einen Arbeitgeberwechsel



3

Neue Zielgruppe(n)  
auf dem Arbeitsmarkt  
definieren

# Und ansonsten: Wie wäre es mal mit ganz anderen Zielgruppen?

WIR SUCHEN  
TRAMPILOT\*INNEN,  
DIE NOCH WISSEN,  
WAS EIN  
SILBER-  
BEEFY IST.

WIR SUCHEN  
TRAMPILOT\*INNEN,  
DIE NOCH ZU  
NENAS 99  
LUFTBALLONS  
IM VOLKSHAUS  
ABHOBEN.

Wir suchen  
Tram-  
pilot\*innen,  
die auf dem ersten  
Game Boy  
Tetris spielten.

Wir suchen  
Tram-  
pilot\*innen,  
die noch zu  
Aerobic mit  
Jane Fonda  
herumhopsten.

WIR SUCHEN  
Tram-  
pilot\*innen,  
DIE IM KINO ZU  
Dirty  
Dancing  
KNUTSCHTEN.

Wir suchen  
TRAM-  
PILOT\*INNEN,  
die die Hitparade  
noch mit dem  
KASSETTEN-  
RECORDER  
aufgenommen  
haben.

WIR SUCHEN  
TRAM-  
PILOT\*INNEN,  
DIE IN IHRER JUGEND  
MARCEL  
SCHEINER  
RÜEBLIJEANS  
TRUGEN.

Wir suchen  
TRAM-  
PILOT\*INNEN,  
die in ihrer Jugend am  
PUCH MAXI  
herumschraubten.

Wir suchen  
Tram-  
pilot\*innen,  
die sich noch an die  
Roxy-  
Parties  
erinnern.  
(Wenn auch nur  
verschommen.)

Wir suchen  
Trampilot\*innen,  
die schon  
Radio  
24  
hörten,  
als es noch vom  
Pizzo Croppera  
gesendet wurde.





Zollverein

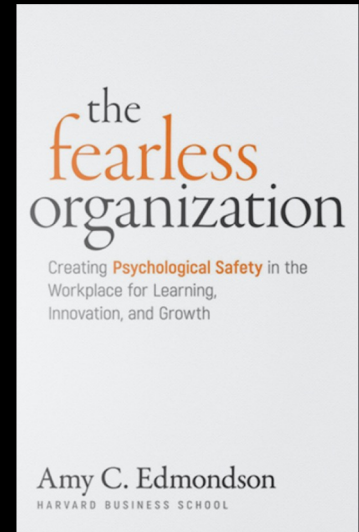
4

Die Führung und  
die psychologische  
Sicherheit verbessern

# Prof. Amy Edmondson, Harvard



von Thinkers50 zur  
**#1 business thinker globally**  
wiedergewählt (Nov 23)



Niemand möchte	Das lässt sich ganz leicht erreichen:
unwissend	Stell keine Fragen !
inkompetent	Gib keine Fehler und Schwächen zu !
aufdringlich	Äussere keine Ideen !
negativ	Kritisiere nicht !
wirken.	

# Elemente von psychologischer Sicherheit

Alle können ihre eigene Meinung äussern ohne Angst vor Zurückweisung.

Die Redeanteile sind in etwa gleich verteilt.

Es herrscht eine hohe Empathie und ein gegenseitiges Interesse.

Fehler werden als Lerngelegenheiten angesehen.

Individuelle Stärken, Begabungen und Fähigkeiten werden wertgeschätzt.

# Die wichtigsten Einflüsse auf Team Erfolg



- **Psychologische Sicherheit:**  
Können wir in diesem Team Risiken eingehen, ohne uns unsicher oder peinlich berührt zu fühlen?
- **Verlässlichkeit:**  
Können wir uns gegenseitig darauf verlassen, dass wir pünktlich und in hoher Qualität arbeiten?
- **Struktur und Klarheit:**  
Sind die Ziele, Rollen und Ausführungspläne in unserem Team klar?
- **Der Sinn der Arbeit:**  
Arbeiten wir an etwas, das für jeden von uns persönlich wichtig ist?
- **Auswirkungen der Arbeit:**  
Glauben wir grundsätzlich, dass die Arbeit, die wir tun, wichtig ist?

Julia Rozovsky (ehemals Google Director People Operations)

# Take Aways

1. Die Arbeitswelt wird (noch) digitaler, auch für die Spitex.
2. Arbeitgeber müssen sich um attraktive Arbeit bemühen.
3. Wir sollten uns weitere Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt erschliessen.
4. Was besonders zählt, ist die psychologische Sicherheit in den Unternehmen.

# Matthias Mölleney

**Leiter des Centers for HRM & Leadership  
an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich**

Kontakt:

peopleXpert gmbh

Seestrasse 110a, 8610 Uster (CH)

Telefon: +41 79 610 1416

Email: [matthias@moelleney.com](mailto:matthias@moelleney.com)

<http://www.peoplexpert.ch>

Linkedin: [www.linkedin.com/in/moelleney](http://www.linkedin.com/in/moelleney)

