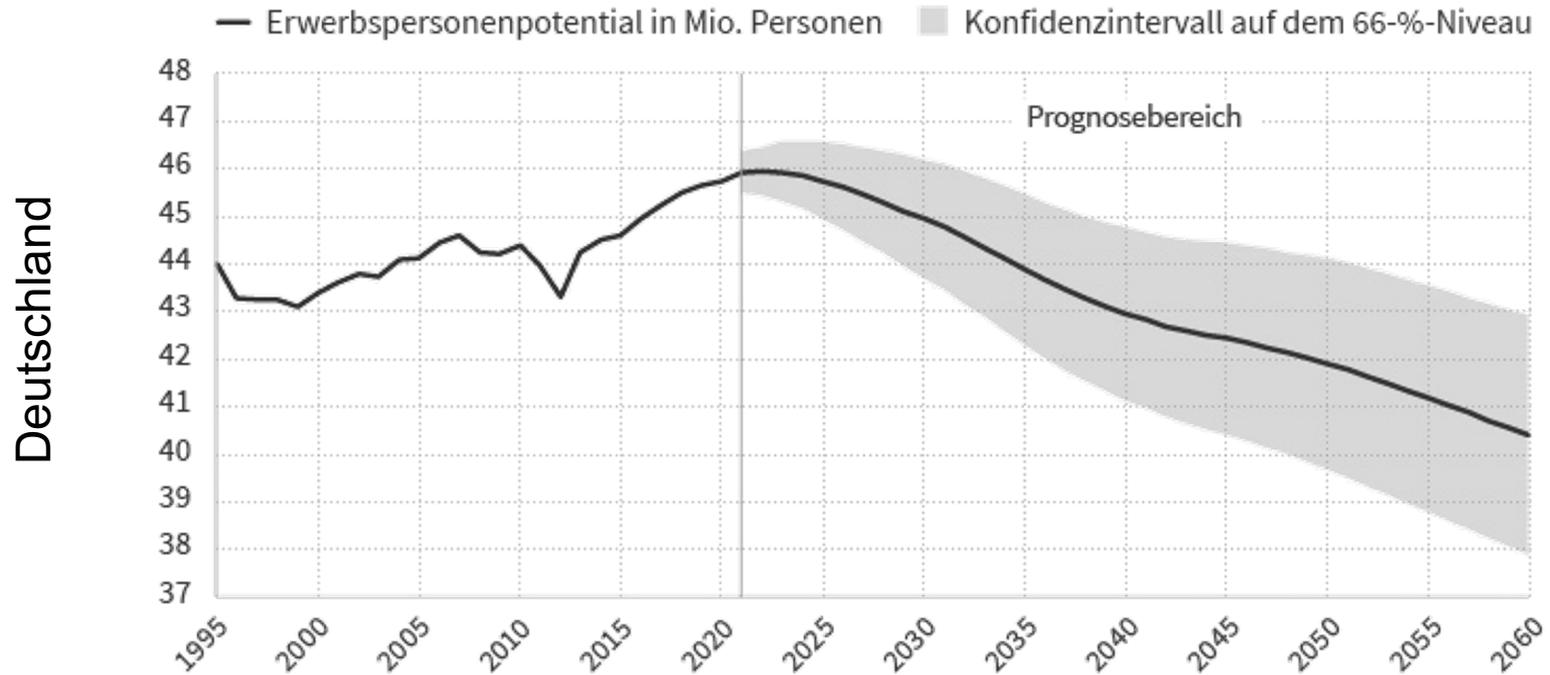


DAS KÖNNEN SPITEX-ORGANISATIONEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL TUN

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

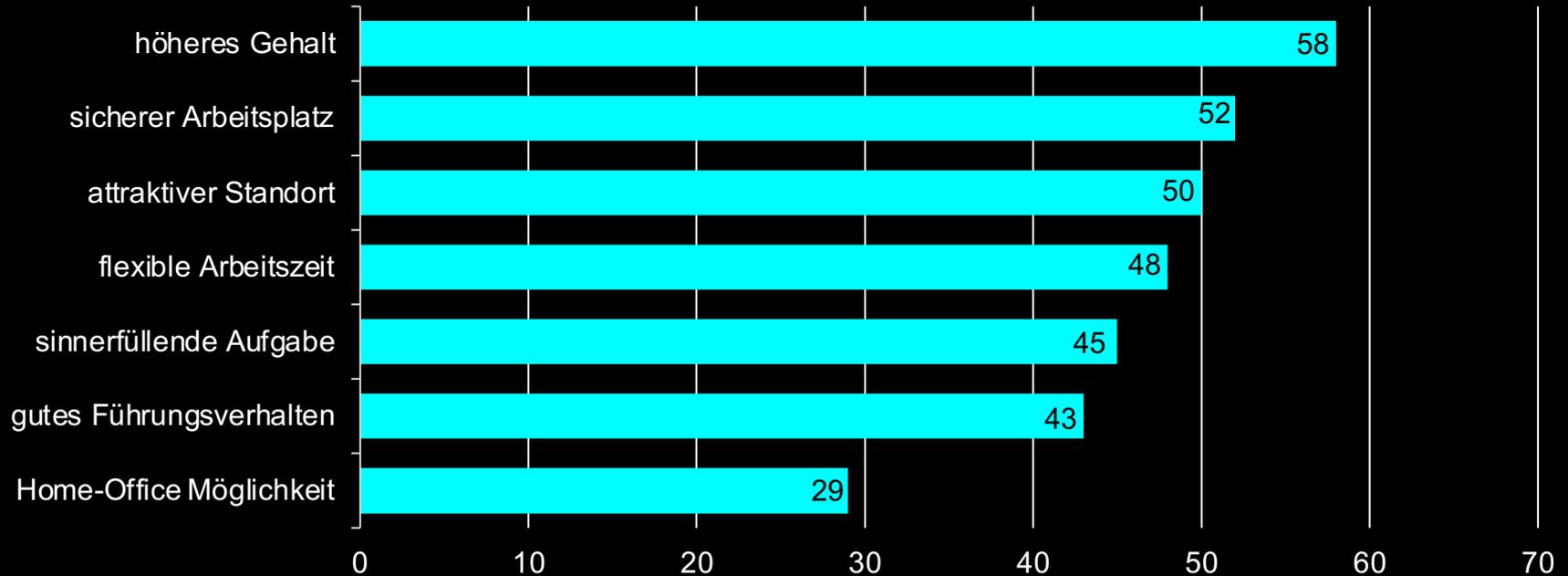
Gelebte Wertschätzung und hohe psychologische Sicherheit, Spass an der Kooperation

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.



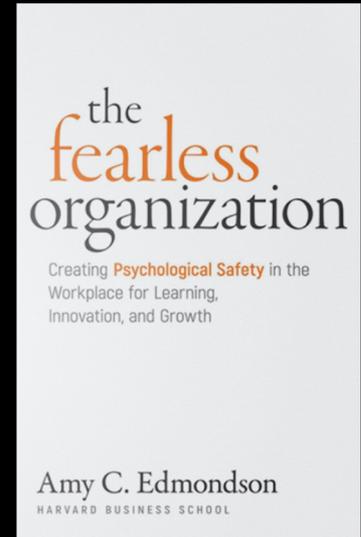
4

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

<http://www.peoplexpert.ch>

Linkedin: www.linkedin.com/in/moelleney

