

Die enorme Herausforderung des Fachkräftemangels meistern

Zukunft sichern: Der digitale Weg für motivierte Fachkräfte in Spitälern

Die Gesundheitsbranche steht vor enormen Herausforderungen. Die aktuellen demographischen, epidemiologischen, versorgungsstrukturellen und ökonomischen Entwicklungen erfordern maximale Management-Attention, um Gesundheitseinrichtungen in eine wirtschaftlich erfolgreiche Zukunft zu führen. Doch wo soll man bei so vielen gleichzeitig einwirkenden Kräften starten?

Wir sehen speziell zwei interessante Ansatzpunkte, die in der «Dienstleistungsbranche Gesundheitswesen» unumstrittene Erfolgsfaktoren waren, sind und bleiben: **Motiviertes Fachpersonal und deren Rahmenbedingungen, um hochqualitative Leistungen für Patientinnen und Patienten zu erbringen.**

Alternativlos: Mitarbeiterbindung und -gewinnung im Gesundheitswesen neu denken

Während die Nachfrage nach medizinischer Versorgung in unserer alternden Gesellschaft drastisch steigt, kehren gleichzeitig immer mehr gut ausgebildete Fachkräfte ihrem Beruf den Rücken

– viele aufgrund stetiger Überlastung und immer schwierigeren Arbeitsbedingungen. Laut einer Studie der PwC Schweiz steuert das Gesundheitssystem im Jahr 2040 auf eine ungedeckte Lücke von fast 40000 Pflegekräften und rund 5500 Ärztinnen und Ärzten zu. Und der Fachkräftemangel betrifft längst nicht nur Pflegende und Ärzteschaft, sondern das gesamte medizinische Personal im Spital sowie die Support- und Verwaltungsfunktionen. Die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt macht es auch schwierig, Fachpersonal bspw. aus den Bereichen Finanzen, HR und IT zu rekrutieren.

Bereits heute sind wir mit völlig veränderten Erwartungen von Beschäftigten an ihr Arbeits-

umfeld konfrontiert. «Millenials» (Generation Y, nach 1980 geboren) und Generation Z (nach 1997 geboren) stellen ganz klare Anforderungen an individuelle Freiräume zum selbständigen Arbeiten und eine harte Abgrenzung zwischen Beruf und Freizeit. Sie wünschen sich, aktiv an der Gestaltung ihrer Aufgaben und Dienstpläne mitzuwirken statt von den Vorgesetzten disponiert zu werden. Sie suchen nach Möglichkeiten zur Selbstbestimmung bei Schichtwünschen, Vermeiden von Überzeit, Reduktion von Überstunden und kurzfristigen Einsätzen. Sie verlangen in Summe nach einer besseren Plan- und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem empfinden sie die vielfach starren Strukturen in Spitälern als nicht mehr zeitgemäss und demo-



Exklusives Experten-Event

Seien Sie am 27. Mai von 15:00 bis 19:00 Uhr im KAMEHA Grand Zürich dabei! Beim Apéro Riche diskutieren Sie mit führenden Spezialisten von Aveniq und PwC über «Digitale Dienstplanung» und ihre Rolle im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Gemeinsam möchten wir konkrete Lösungen entwickeln – das gelingt nur mit Ihrer Mitwirkung.

Hier geht es zur kostenfreien Onlineanmeldung



tivierend. Klassische Dienstpläne können all diese Anforderungen nicht erfüllen. Oft erfolgen Schichtwechsel kurzfristig, Krankheitsausfälle müssen ad hoc kompensiert werden, und die Planungsverantwortlichen haben Schwierigkeiten, alle Anliegen in Einklang zu bringen.

Spitäler sind demnach gefordert, sich in mehreren Bereichen des Personalmanagements anzupassen, um in den kommenden Jahren weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Der Fokus sollte dabei auf der langfristigen Bindung erfahrener Fachkräfte liegen. Doch auch neues, junges und weniger erfahrenes Personal gilt es zu gewinnen. Dazu ist es zwingend erforderlich, den direkten Wettbewerb, um medizinische Fachkräfte nicht nur zu erkennen, sondern aktiv anzunehmen: Strategische Massnahmen sind rasch zu definieren und anzugehen!

Digitalisierung als Basis für «New Work» in Spitälern

Die Digitalisierung schafft notwendige Voraussetzungen für eine effiziente HR-Administration und eine positive Employee Experience, um Mitarbeitende zu motivieren und Talente anzuziehen.

Eine zentrale Rolle zur Stärkung der Motivation des medizinischen Fachpersonals spielt die Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit verbunden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine ausgewogene individuelle Work-Life-Balance ist längst ein entscheidender Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers – dies gilt für alle Berufsgruppen im Spital gleichermassen.

Mitarbeiterorientierte, partizipative Dienst- und Personaleinsatzplanung ist ein wichtiger Schlüssel, diesen Herausforderungen professionell und langfristig zu begegnen. Moderne digitale Planungstools fördern die Effizienz und Flexibilität von Pflegepersonal und Ärzteteams. Intelligente Personalsoftware unterstützt Spitäler dabei, die Fachkräftesituation zu entspannen und die Weichen für eine positive Zukunft zu stellen.

Digitale Dienstpläne: ein neues Mass an Flexibilität für mehr Motivation und höhere Effizienz

Ein digitaler Dienstplan der neuesten Generation trägt wesentlich dazu bei, die komplexen Anforderungen des Spitalbetriebs effizienter zu steuern. Im Gegensatz zu statischen Systemen oder in Excel geführten Plänen und Kommunikationswege via WhatsApp-Gruppen bieten zeitgemässe Lösungen erhebliche Vorteile:

Planungsautomatisierung: Die flexibel gestaltbaren Dienstpläne berücksichtigen gleichermassen die Bedürfnisse des Personals wie die Betriebserfordernisse.

Einbindung von Mitarbeitenden: Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte profitieren von der Möglichkeit, eigene Wunschsichten anzugeben und frei verfügbare Zeiten selbst zu verwalten. Das System erfährt die individuellen Präferenzen der eingesetzten Kräfte und kann diese berücksichtigen.

Ad hoc Anpassungen: komfortables «Rescheduling» von unerwarteten Personalausfällen in

Echtzeit. Dienste können unter den Mitarbeitenden selbst und live im Tool getauscht werden.

Transparenz: Alle Mitarbeitenden haben jederzeit «on demand» von jedem autorisierten Gerät Zugriff auf ihren aktuellen Dienstplan - ein deutliches Plus an Transparenz und Planbarkeit.

Besonders effektiv wird der digitale Dienstplan in Kombination mit einem Poolmanagement.

Digitales Poolmanagement: flexible Arbeitskräfte gezielt einsetzen

Modernes Poolmanagement ermöglicht Spitälern die Organisation eines flexiblen Personalstamms, der bedarfsgerecht eingesetzt werden kann. Dabei werden Mitarbeitende, die dazu bereit sind, in einem Pool zusammengefasst, um Dienste kurzfristig übernehmen zu können – etwa als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung. In der Folge entsteht Nutzen für alle Beteiligten:

Effektive Personalsteuerung: Offene Dienste können schneller und gezielter besetzt werden.

Geringere Abhängigkeit von Zeitarbeitsfirmen: Der interne Pool reduziert die Kosten für externe Leiharbeit.

Höhere Flexibilität im Personaleinsatz: Poolkräfte können in verschiedenen Abteilungen eingesetzt werden, ohne feste Stationszugehörigkeit.

Attraktivität für Fachkräfte: Gerade sehr versierte Fachkräfte schätzten die Flexibilität und Abwechslung eines Pooldienstes. Sie können ihr

Wissen auf unterschiedlichsten Stationen einbringen. Davon profitieren auch die fixen Kräfte.

Mehrwerte für das Spitalmanagement

Das Potenzial des Einsatzes eines digitalen Dienstplans inklusive Poolmanagements leistet neben den beschriebenen Vorteilen für die Mitarbeitenden einen wesentlichen Beitrag zu Kosteneinsparungen im Spitalbetrieb:

Weniger Personalausfälle: Durch eine wesentlich bessere Planungsqualität und flexiblere Arbeitsmodelle sinkt die Zahl der krankheitsbedingten Ausfälle und spontanen Dienständerungen.

Höhere Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung: Mehr Flexibilität und Mitbestimmung fördern die Zufriedenheit des Personals, was langfristig zu einer geringeren Fluktuation führt.

Zeit- und Kosteneinsparungen: Automatisierte Dienstplanung spart unmittelbar Zeit für Planende und geplantes Personal. In der Folge sinken die administrativen Kosten. Gleichzeitig reduziert ein internes Poolmanagement den teuren Einsatz externer Leihkräfte.

Verbesserte Patientenversorgung: Durch eine stabilere Personalplanung und weniger Fluktuation kann eine gleichbleibend hohe Versorgungsqualität sichergestellt werden – ein entscheidender Faktor für den Behandlungserfolg und die Patientenzufriedenheit.

Wettbewerbsvorteil durch Innovation: Mit mitarbeiterorientierter Dienstplanung machen Spitäler ihre Berufe attraktiver

Der Fachkräftemangel in Spitälern wird kurz- und mittelfristig sicher nicht abnehmen. Doch digitale Lösungen wie eine mitarbeiterorientierte Dienst- und Personaleinsatzplanung inklusive kapazitiver Wunschplanung sowie einem Pool- und Ausfallmanagement entlasten das Spitalmanagement, bieten dem medizinischen Personal mehr Mitbestimmung und tragen letztlich dazu bei, die Qualität der Patientenversorgung aufrechtzuerhalten.

Mitarbeitende mit einer hohen emotionalen Bindung sind gegenüber ihrem Arbeitgeber loyal und engagiert. Sie sind produktiver und bleiben dem Spital länger treu. Es gibt weniger Fehlzeiten und Sicherheitsvorfälle.

Natürlich sind digitale Lösungen nicht der einzige Weg, um das Problem des Fachkräftemangels in Spitälern zu lösen; doch sie stellen ein zentrales Instrument dar, um den beruflichen Alltag der Fachkräfte zu vereinfachen, unnötigen administrativen Stress abzubauen und die Attraktivität des Berufs zu erhöhen, weil mehr Zeit für die Patientinnen und Patienten bleibt. Spitäler, die auf moderne Technologien setzen, profitieren nicht nur organisatorisch, sondern werden auch als Arbeitgeber attraktiver – ein entscheidender Wettbewerbsvorteil im Zeitalter des Fachkräftemangels!

Weitere Informationen

cgm.com/ch



Zu den Info-
veranstaltungen:
[hslu.ch/
medizintechnik](https://hslu.ch/medizintechnik)

Bachelor in Medizintechnik I Life Sciences

- Medizinproduktentwicklung
- Life Sciences
- Medizininformatik & Data Science



Mehr Informationen zum Bachelor
Medizintechnik I Life Sciences

HSLU Hochschule
Luzern