

Relever l'immense défi de la pénurie de main-d'œuvre

Une garantie pour l'avenir: le passage au numérique pour motiver le personnel des hôpitaux

Le secteur de la santé fait face à d'immenses défis. Les actuelles évolutions démographiques, épidémiologiques et économiques ainsi que celles concernant les structures de soins requièrent une attention maximale de l'administration afin de garantir un avenir économique prospère aux structures de santé. Mais au vu d'un tel nombre de forces en jeu, par où commencer ?

Nous voyons en particulier deux points de départ intéressants qui furent, sont et seront sans conteste des facteurs de réussite du « secteur des services de santé » : **un personnel qualifié et motivé, et les conditions fondamentales pour fournir des prestations de grande qualité à la patientèle.**

Sans alternative, il faut repenser le recrutement et la fidélisation du personnel dans le système de santé

Alors que la demande de soins médicaux augmente de façon drastique en raison du vieillissement de notre société, de plus en plus de

spécialistes aux qualifications élevées tournent le dos à leur métier, bien souvent en raison d'une pression constante et de conditions de travail de plus en plus difficiles. D'après une étude de PWC Suisse, le système de santé devrait manquer de près de 40 000 membres du personnel soignant et d'environ 5500 médecins d'ici à 2040. En outre, cette pénurie de main-d'œuvre ne concerne pas uniquement le personnel soignant et les médecins, mais l'ensemble du personnel médical dans les hôpitaux ainsi que le personnel auxiliaire et administratif. La situation actuelle sur le marché du travail rend également difficile le recrutement de personnel spécialisé, par exemple dans

les domaines de la finance, des ressources humaines et de l'informatique.

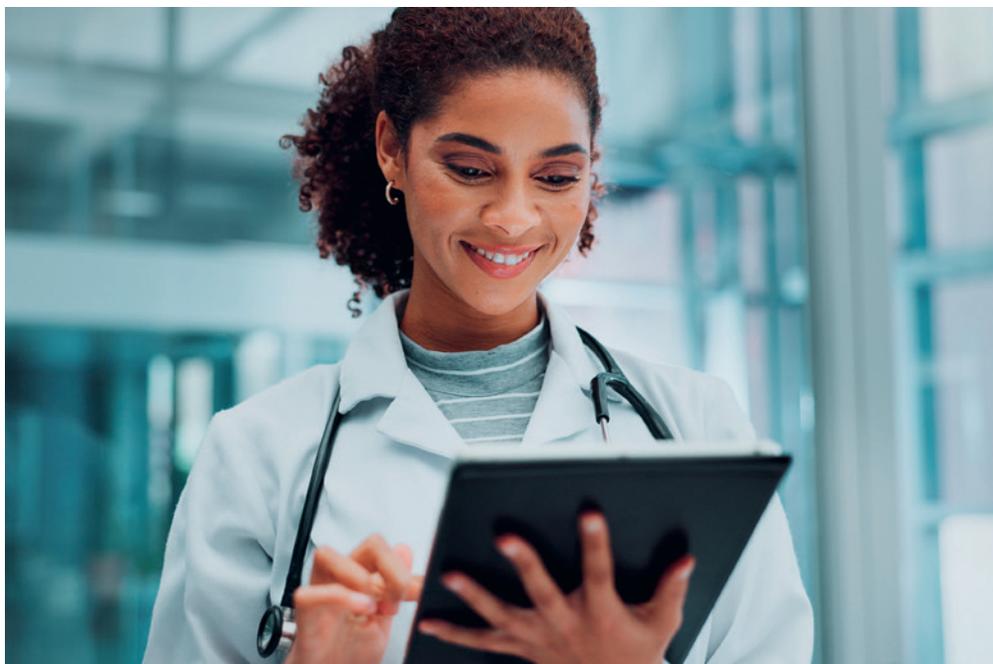
Le personnel a d'ores et déjà de tout autres attentes en ce qui concerne le cadre de travail. Les « millenials » (génération Y, personnes nées à partir de 1980) et la génération Z (celles nées après 1997) exigent clairement des espaces ouverts individuels pour travailler en toute autonomie et une limite clairement définie entre travail et temps libre. Ces personnes souhaitent participer activement à la gestion de leurs tâches et tableaux de service, plutôt que de laisser leur hiérarchie s'en charger seule. Elles sont à la recherche de solutions pour faire



Réunion exclusive d'expertes et d'experts

Soyez au rendez-vous le 27 mai de 15 à 19 heures au KAMEHA Grand Zurich ! Cet apéritif dînatoire sera l'occasion d'échanger avec les spécialistes d'Aveniq et de PwC sur le thème « Gestion numérique du travail » et le rôle de celle-ci dans la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre. Nous souhaitons déboucher sur des solutions concrètes, et nous n'y arriverons pas sans vous.

Cliquez ici pour vous inscrire gratuitement en ligne



entendre leurs souhaits en matière de travail posté, d'heures supplémentaires (pour les éviter ou les réduire) et d'interventions de dernière minute. Elles exigent généralement une meilleure planification entre leur vie professionnelle et familiale, ainsi qu'une meilleure compatibilité entre les deux. En outre, elles perçoivent les structures souvent rigides des hôpitaux comme dépassées et démotivantes. Les tableaux de service classiques ne sont plus en mesure de répondre à ces attentes. Bien souvent, les changements d'équipes ont lieu à courte échéance, les absences pour maladie doivent être compensées ad hoc et les responsables de la planification ont des difficultés à concilier toutes les demandes.

Les hôpitaux sont donc contraints de s'adapter dans de nombreux domaines de la gestion du personnel afin de rester des employeurs attractifs dans les années à venir. Ils doivent se focaliser en priorité sur la fidélisation à long terme du personnel expérimenté, tout en recrutant en parallèle du personnel jeune et moins expérimenté. Dans ce cadre, il est impératif de reconnaître non seulement la concurrence directe autour des professionnelles et professionnels de santé, mais aussi de s'y atteler activement : des mesures stratégiques doivent être définies et appliquées rapidement !

La numérisation à la base du New Work au sein des hôpitaux

La numérisation crée les conditions préalables à une gestion efficace des ressources humaines et une expérience positive du per-

sonnel afin de motiver les équipes et d'attirer les nouveaux talents.

La flexibilisation du temps de travail et, ainsi, la compatibilité entre vie professionnelle et familiale, joue un rôle central pour renforcer la motivation du personnel médical. Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est désormais un facteur décisif dans le choix d'un emploi, et cela vaut pour toutes les professions au sein des hôpitaux.

Lorsqu'elle est participative et orientée vers l'humain, la gestion du personnel et des tableaux de service est une clé essentielle pour relever ces défis de manière professionnelle et sur le long terme. Les outils de planification modernes favorisent l'efficacité et la flexibilité du personnel soignant et des équipes médicales, les logiciels intelligents de gestion du personnel aident les hôpitaux à fluidifier la gestion de la main-d'œuvre et à poser les jalons d'un avenir serein.

Tableaux de service numériques : un nouveau degré de flexibilité pour davantage de motivation et d'efficacité

Un tableau de service numérique nouvelle génération contribue largement à répondre de façon plus efficace aux exigences complexes des hôpitaux. Contrairement aux systèmes statiques ou aux tableaux Excel et à la communication par le biais des groupes WhatsApp, les solutions actuelles présentent des avantages significatifs.

Automatisation de la planification : les tableaux de service flexibles prennent tout

autant en compte les besoins des membres du personnel que ceux de l'établissement.

Implication du personnel : le personnel soignant ainsi que les médecins ont la possibilité d'indiquer leurs préférences horaires et de gérer les plages horaires disponibles. Le système apprend ainsi les préférences individuelles du personnel intervenant et peut en tenir compte.

Ajustements ad hoc : reprogrammation pratique des absences imprévues en temps réel. Les membres du personnel peuvent intervenir les services directement dans l'outil.

Transparence : tous les membres du personnel ont accès, à la demande et à partir de tous les appareils autorisés, à leur tableau de service en cours, ce qui s'avère un vrai plus en matière de transparence et de prévisibilité.

Le tableau de service numérique est particulièrement efficace lorsqu'il est combiné avec un système de gestion de pool.

Gestion de pool numérique : affectation ciblée de la main-d'œuvre flexible

Les systèmes de gestion de pool modernes permettent aux hôpitaux d'organiser leurs effectifs flexibles et de les affecter selon les besoins. Ils réunissent dans un même pool les membres du personnel souhaitant se mettre à disposition pour prendre la relève à la dernière minute, par exemple en remplacement d'une personne malade ou en congés. Ce système profite donc à toutes les personnes concernées.

Gestion du personnel efficace : les postes ouverts peuvent être affectés plus rapidement et de manière plus ciblée.

Moindre dépendance des agences de travail temporaire : le pool interne permet de réduire les coûts du travail intérimaire.

Plus grande flexibilité de l'affectation du personnel : il est possible d'affecter les membres du pool à différents services, sans poste fixe.

Attractivité pour le personnel qualifié : le personnel très expérimenté apprécie la flexibilité et la diversité du travail au sein d'un pool. Il peut ainsi mettre ses connaissances en pratique à différents postes. Le personnel fixe en profite également.

Valeur ajoutée pour la direction des hôpitaux

Parallèlement à ses avantages pour le personnel décrits ci-dessus, le recours à un tableau de service numérique avec gestion de pool contribue énormément à la réduction des coûts au sein des établissements hospitaliers.

Moins d'absences : le nombre des absences pour cause de maladie et les changements de poste spontanés diminuent grâce à une planification de bien meilleure qualité et à des modèles de travail plus flexibles.

Plus grande satisfaction et fidélisation du personnel : une plus grande implication et davantage de flexibilité améliorent la satisfaction du personnel, ce qui réduit les fluctuations sur le long terme.

Gains de temps et économies d'argent : la planification automatisée du travail permet un gain de temps direct aux personnes en charge



de la planification et au personnel planifié, ce qui réduit les coûts administratifs. Dans le même temps, la gestion de pool en interne réduit les coûts élevés du travail intérimaire.

Meilleure prise en charge de la patientèle : la planification du personnel est plus stable et les fluctuations moindres, ce qui garantit une qualité de prise en charge élevée et constante, un facteur déterminant pour la réussite des traitements et la satisfaction de la patientèle.

Avantage concurrentiel par l'innovation : la planification du travail centrée sur le personnel permet aux hôpitaux de rendre leurs métiers plus attractifs

La pénurie de main-d'œuvre dans les hôpitaux ne va certes pas diminuer, que ce soit à court ou moyen terme. Toutefois, les solutions numériques telles qu'une planification du travail et des affectations centrée sur le personnel y compris les disponibilités de planification souhaitée, ainsi que la gestion des pools et des absences permettent de soulager la direction des hôpitaux, d'impliquer davantage le personnel médical et de maintenir la qualité de la prise en charge de la patientèle.

Les membres du personnel s'impliquant émotionnellement font preuve de loyauté et d'engagement envers la personne qui les emploie. Ces membres se démarquent également par une grande productivité et une plus grande fidélité à l'égard de leur hôpital. Les absences et les incidents de sécurité sont moins fréquents.

Sans être la seule façon de résoudre le problème de pénurie de main-d'œuvre dans les hôpitaux, les solutions numériques sont un outil central permettant de simplifier les tâches quotidiennes du personnel, de supprimer les lourdeurs administratives inutiles et d'accroître l'attractivité de la profession en laissant plus de temps à la prise en charge des malades. Les hôpitaux misant sur les nouvelles technologies en profitent non seulement d'un point de vue organisationnel, mais deviennent également des employeurs plus attractifs. un avantage concurrentiel déterminant à l'ère de la pénurie de main-d'œuvre !

Informations complémentaires

www.cgm.com



simple | mieux | intégré

ID DIACOS® Confort du codage

ID Suisse AG

www.id-suisse-ag.ch