Workforce Management als Stabilitätsfaktor im Schweizer Gesundheitswesen

Mehr als Effizienz

Fachkräftemangel, steigender Versorgungsbedarf und knappe Kapazitäten stellen Schweizer Gesundheitseinrichtungen vor eine doppelte Aufgabe: Personal entlasten und Ressourcen besser nutzen. Workforce Management kann beides verbinden – wenn Planung datenbasiert, vorausschauend und mitarbeiterorientiert gedacht wird.

Das Schweizer Gesundheitswesen steht unter Druck: Fachkräfte sind knapp, Kapazitäten begrenzt und die Anforderungen an Qualität, Wirtschaftlichkeit und Arbeitsbedingungen steigen. Umso wichtiger wird die Frage, wie vorhandene Ressourcen so eingesetzt werden können, dass Spitäler und andere Gesundheitseinrichtungen auch unter hoher Belastung handlungsfähig bleiben. Digitales Workforce Management kann dabei zu einem zentralen Stabilitätsfaktor werden, wenn Technologie, Organisation und Kultur zusammengedacht werden.

Im Spitalalltag binden Dienstplanung, kurzfristige Umplanungen, Dokumentation und Abstimmungen wertvolle Zeit. Fehlt Personal oder fällt es unerwartet aus, steigt der Koordinationsaufwand zusätzlich. Die Folgen reichen von höherer Belastung für Mitarbeitende bis zu eingeschränkten Kapazitäten in der Versorgung. Gleichzeitig zeigen Prognosen des schweizerischen Gesundheitsobservatoriums, dass der Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal in den kommenden Jahren weiter steigen wird.

Damit verschiebt sich die zentrale Frage: Es geht nicht nur darum, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen. Ebenso entscheidend ist, vorhandene Kapazitäten wirksamer einzusetzen, Engpässe früher zu erkennen und Arbeit verlässlicher zu organisieren. Genau hier setzt modernes Workforce Management an.

Von reaktiver Planung zu vorausschauender Steuerung

In vielen Einrichtungen ist die Personalplanung noch stark reaktiv geprägt. Dienstpläne werden angepasst, wenn Engpässe bereits sichtbar sind, Ausfälle werden kurzfristig kompensiert und Informationen zwischen unterschiedlichen Systemen oder Verantwortungsbereichen manuell zusammengeführt. Das kostet Zeit und erschwert es, Belastungsspitzen frühzeitig abzufedern.

Moderne Workforce Management-Lösungen verbinden dagegen Bedarf, Verfügbarkeiten, Qualifikationen, Arbeitszeitregeln und individuelle Präferenzen in einer gemeinsamen Pla-

nungslogik. So entsteht Transparenz darüber, welche Kapazitäten tatsächlich verfügbar sind und wo Handlungsbedarf entsteht. Je besser Personal- und Kapazitätsplanung zusammenspielen, desto früher können Verantwortliche reagieren, statt erst dann, wenn der Engpass bereits den Betrieb bestimmt.

Der nächste Entwicklungsschritt geht noch weiter: Workforce Intelligence macht aus vorhandenen Daten konkrete Entscheidungsgrundlagen. Historische Muster, aktueller Bedarf und verfügbare Ressourcen können zusammengeführt werden, um Entwicklungen besser zu antizipieren. Künstliche Intelligenz kann dabei unterstützen, Auffälligkeiten zu erkennen sowie den Personalbedarf oder Abwesenheitsquoten zu prognostizieren. Die Entscheidung bleibt beim Menschen; Technologie erweitert die Sicht und schafft mehr Handlungsspielraum.

Mitarbeitende als Teil der Lösung

Effizienz allein greift im Gesundheitswesen zu kurz. Gerade in einem angespannten Arbeitsmarkt wird entscheidend, wie verlässlich und mitarbeiterorientiert Arbeit organisiert ist. Transparente Dienstpläne, frühzeitige Planbarkeit und mehr Einfluss auf die eigene Arbeitszeit können wesentlich dazu beitragen, den Arbeitsalltag stabiler zu gestalten.

Digitale Self Services ermöglichen Mitarbeitenden beispielsweise, Verfügbarkeiten oder Wünsche direkt einzubringen, Schichten einzusehen oder Anträge mobil zu verwalten. Das reduziert administrative Schleifen und schafft zugleich mehr Beteiligung. Gute Planung bedeutet deshalb nicht, betriebliche Anforderungen gegen individuelle Bedürfnisse auszuspielen. Sie bringt beide Seiten möglichst intelligent zusammen.

Technologie allein reicht nicht

Die Einführung eines Workforce Management-Systems ist keine reine IT-Aufgabe. Gesundheitseinrichtungen verfügen häufig über gewachsene Prozesse, heterogene Systemlandschaften und unterschiedliche Planungslogiken. Eine Lösung entfaltet ihren Nutzen deshalb erst, wenn sie in bestehende Abläufe integriert wird und die Menschen mitnimmt, die täglich damit arbeiten.

Dazu gehören klare Zielbilder, abgestimmte Prozesse, verlässliche Daten und eine frühzeitige Einbindung der Mitarbeitenden und Stakeholder. Gerade im Gesundheitswesen entscheidet Akzeptanz darüber, ob Digitalisierung tatsächlich entlastet oder lediglich neue Komplexität schafft.

Partnerschaft für den Schweizer Gesundheitsmarkt

Vor diesem Hintergrund haben Swisscom und ATOSS Software SE eine Partnerschaft für den Schweizer Gesundheitsmarkt geschlossen. Ziel ist es, Gesundheitseinrichtungen dabei zu unterstützen, ihre Ressourcen wirksam, effizient und zukunftsfähig einzusetzen.

Der Ansatz ist bewusst ganzheitlich: Das Workforce Management von ATOSS verbindet Kapazitätsmanagement, Ressourcen- und Personaleinsatzplanung und lässt sich in bestehende Systemlandschaften integrieren. Swisscom bringt ihr Marktverständnis, ihre Nähe zum Schweizer Gesundheitswesen und ihre Erfahrung in der digitalen Transformation ein; ATOSS gestaltet den Workforce Management-Markt seit fast 40 Jahren mit. Im Zentrum steht dabei nicht allein die Technologie, sondern auch die Frage, wie Mitarbeitende stärker beteiligt, administrative Belastungen reduziert und verlässlichere Arbeitsbedingungen geschaffen werden können.

Vorausschauende Planung wird zum strategischen Faktor

Die Herausforderungen im Schweizer Gesundheitswesen werden nicht durch eine einzelne Massnahme verschwinden. Umso wichtiger ist es, Organisationen so aufzustellen, dass sie Veränderungen früher erkennen und flexibel darauf reagieren können.

Vorausschauendes Workforce Management schafft dafür eine Grundlage: Es verbindet operative Planung mit belastbaren Daten, macht Kapazitäten sichtbar und unterstützt Entscheidungen, bevor Engpässe kritisch werden. So entsteht Schritt für Schritt mehr Workforce Intelligence und damit die Fähigkeit, nicht nur auf Veränderungen zu reagieren, sondern ihnen voraus zu sein.

Für Gesundheitseinrichtungen bedeutet das mehr als Effizienz. Es geht um Stabilität im Betrieb, bessere Arbeitsbedingungen und möglichst viel Zeit dort, wo sie den grössten Unterschied macht: bei den Patientinnen und Patienten.

Der Autor

Colin Richter ist Senior Project Manager im Bereich Strategy & Process Consulting bei ATOSS Software SE. Seit 2020 begleitet er Unternehmen bei strategischen Beratungs- und Transformationsprojekten mit Schwerpunkten auf Prozessoptimierung, Workforce Management und digitaler Transformation. Zuvor war er in verschiedenen Rollen in der Unternehmensberatung tätig.

DAS SCHWEIZER
PORTAL FÜR
MEDICAL-STELLEN

Mit www.medicjobs.ch qualifiziertes
Fachpersonal im Arzt- und Pflegebereich finden!

jetzt inserieren

medic jobs

stellen-anzeiger.ch GmbH | info@medicjobs.ch | 044 440 10 80 | www.medicjobs.ch