

# Mehr Fachkräfte, bitte!

04. April 2024

Andrea Rytz, Präsidentin

# Agenda

- Aktuelle Ausgangslage
- Prognose der fehlenden Fachkräfte
- Realität an der OdA G ZH & Vision
- Mit Führungsqualität in die Zukunft
- Fazit & Chancen

# Aktuelle Ausgangslage 1/2

## Inflation, Fachkräftemangel, starre Tarife – tückische Kombination für Schweizer Spitäler

Medienmitteilung

9. Oktober 2022

- 2040 werden fast 40'000 Pflegekräfte und rund 5500 Ärzt:innen fehlen.
- Steigende Kosten und starre Tarifstrukturen dürften zukünftige Margen belasten.
- Hält die Inflation an, sind weitere Tarif- und damit Prämienerrhöhungen unvermeidlich.
- In der Akutsomatik sind die Umsätze 2021 um 7,1 % gewachsen.
- Regulatorische Anpassungen stehen an: Versorgungsstrukturen hin zu Ökosystemen umformen, ambulante Tarife einführen, Pflegeinitiative gezielt umsetzen.

Quelle: pwc, 2022

## Aktuelle Ausgangslage 2/2

- Umsetzung der Pflegeinitiative unklar
  - Nutzen für die heutigen Pflegekräfte?
  - Lohnerhöhungen für den Berufsstand?
- Zulassungsbeschränkung für die Ärzteschaft
  - Image, Attraktivitätsverlust des Berufes in Zukunft?
- Immer mehr administrativer Aufwand
  - Automatisierung und KI-Infrastruktur fehlt, da keine Digitalstrategie



# Prognose der fehlenden Pflegefachkräften in der Schweiz

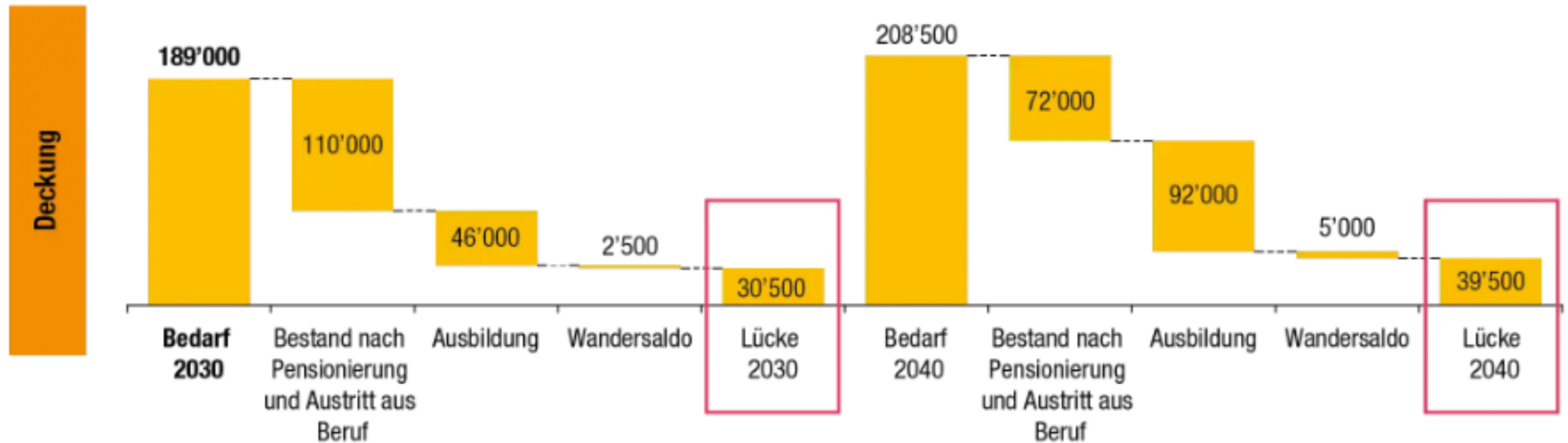


Abbildung 1: PwC-Prognose zum Mangel an Pflegefachpersonen in den Jahren 2030 und 2040

# pwc-Studie 2022

## Faktorenkrankheit Fachkräftemangel

- Nebst fehlenden Pflegefachpersonen, Ärztinnen und Ärzte, fehlen auch Supportfunktionen Finanzen, IT oder HR.
- Ursache:
  - Wachsende Nachfrage, aufgrund demografischer Entwicklungen von multimorbiden Patientinnen und Patienten
  - Verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen
  - Emotional belastende Zustände post Corona
  - Stagnierende Fachkräfte-Einwanderung
- Lohnerhöhungen und Temporärpersonal bei gleichbleibenden oder sinkenden Tarifen beeinflussen die Betriebsrechnungen negativ
- Fehlendes Fachpersonal: OP-Säle stehen leer und Bettenstationen können nicht teilweise nicht betrieben werden.

# Realität an der Oda G ZH



Quelle: Oda G ZH Berufsmeisterschaften 2022 FaGe

- Schwierige Rekrutierung von künftigen Fachkräften (FaGe, MPT) für die Betriebe
- Ausbildung MPT (ganze CH) nimmt nur schleppend Fahrt auf
- Überdurchschnittlich hohe Lehrabbruchquote
- Nachfrage an Nachdiplomstudiengängen verhalten
- Fazit: Das Image der Pflegeberufe hat seit der Coronapandemie stark gelitten

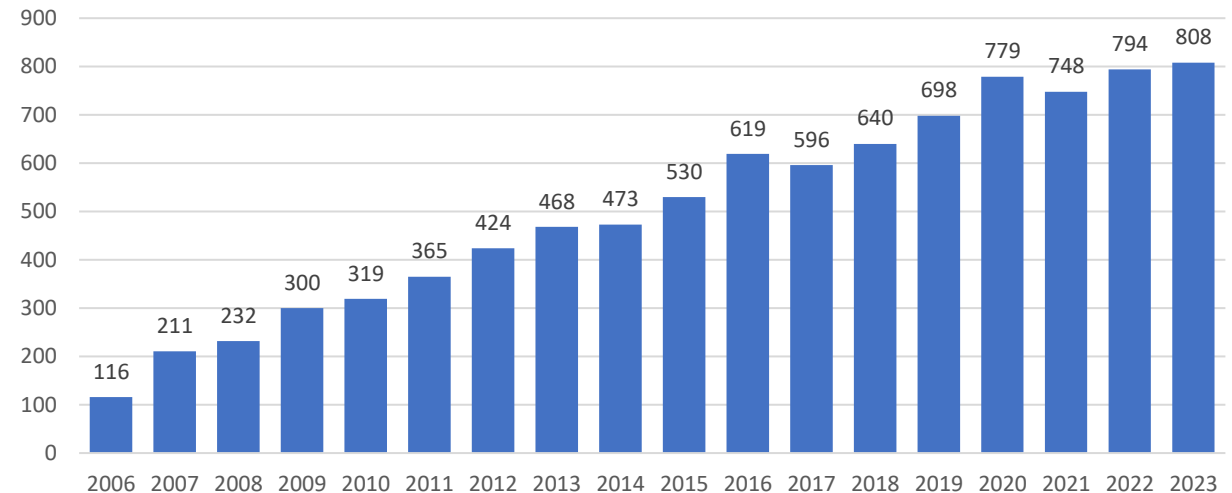


# Aktueller Stand der Abschlüsse Fachperson Gesundheit EFZ Kanton Zürich

## 2003: Einführung neuer Beruf Fachperson Gesundheit EFZ im Kanton Zürich aufgrund des Fachkräftemangels.

- Erfolgreiche Einführung, Weiterentwicklung und Bewerbung dank Kooperation der Gesundheitsdirektion Kanton Zürich und der OdA Gesundheit Zürich
- Seit Start Total 9'120 Abschlüsse
- Aktuell zweitweitmeistgewählter Lehrberuf
- Unverzichtbarer Bestandteil des Pflegepersonals
- Pflegenotstand konnte zwischenzeitlich entschärft werden

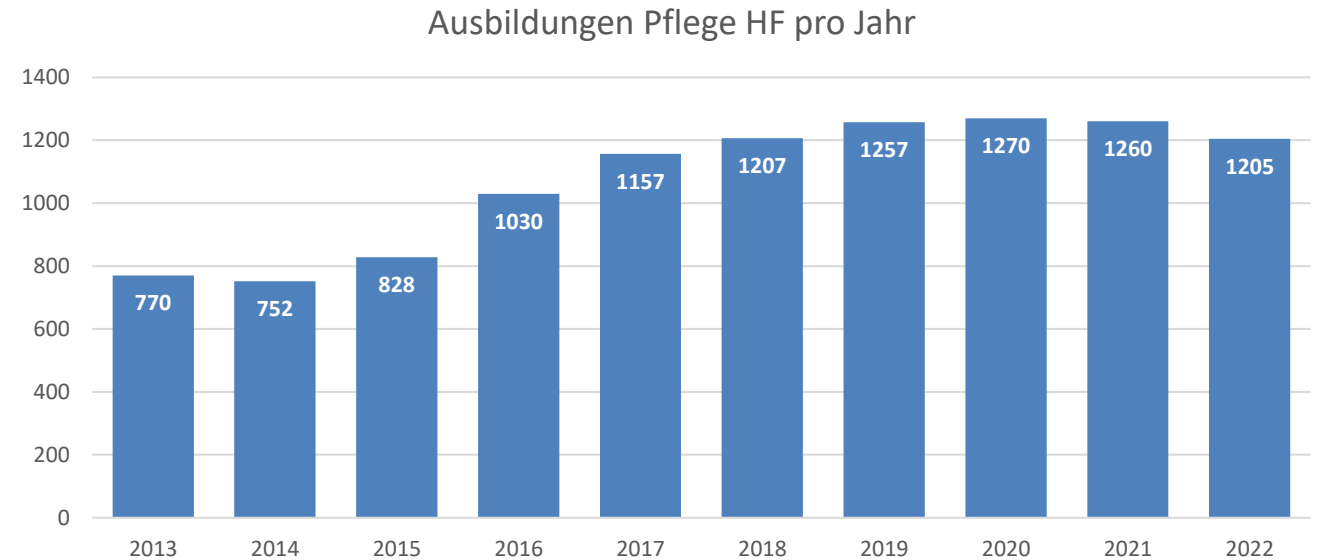
Anzahl Abschlüsse FaGe





# Aktueller Stand der Abschlüsse Pflegefachpersonen HF Kanton Zürich

- Kontinuierliche Steigerung der Abschlüsse in den Jahren 2015 bis 2020. Danach wieder sinkend.
- Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Fachpersonen Gesundheit, die sich für eine Weiterbildung als Pflegefachperson HF entscheiden, prozentual abnimmt.



# Aufgaben und Ziele der OdA Gesundheit Zürich, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken

Langfristige Sicherstellung  
qualifizierter Mitarbeitender in den  
Gesundheitsberufen

Images der  
Gesundheitsberufe in  
der Bevölkerung  
steigern



Interesse an  
Ausbildungen im  
Gesundheitswesen  
wecken



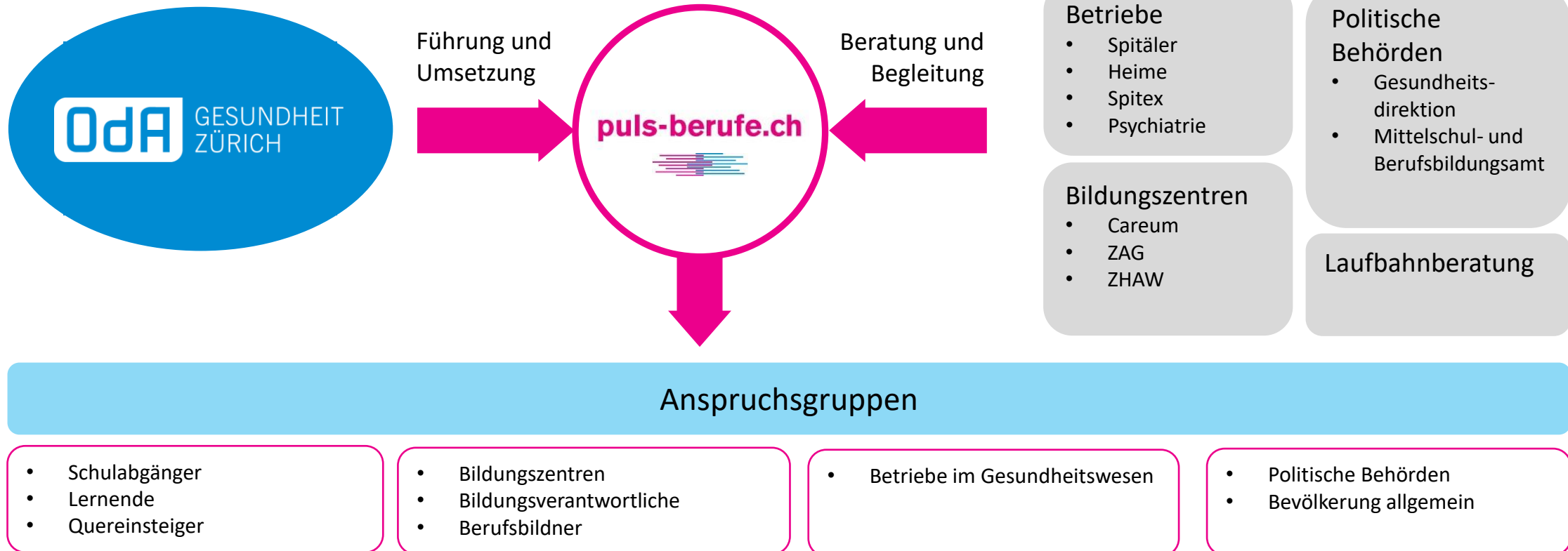
Interesse für  
Weiterbildungen im  
Gesundheitswesen  
steigern



Absprungrate in den  
Gesundheitsberufen  
senken



# Nachwuchswerbung Gesundheitsberufe mit der Marke Puls Berufe



# Neue Kampagne

## «Ein Gesundheitsberuf – ich weiss, was ich will.»

Die Kampagne soll auf die positiven Seiten eines Pflegeberufs aufmerksam machen und mit alten Klischees aufräumen. Dafür wurden insgesamt 15 spannenden Persönlichkeiten in verschiedenen Funktionen und mit unterschiedlichen Berufs- und Ausbildungswegen interviewt.

Plakatkampagne und Hängekartons im ÖV



Landingpage Website puls-berufe.ch



Videos auf Social Media

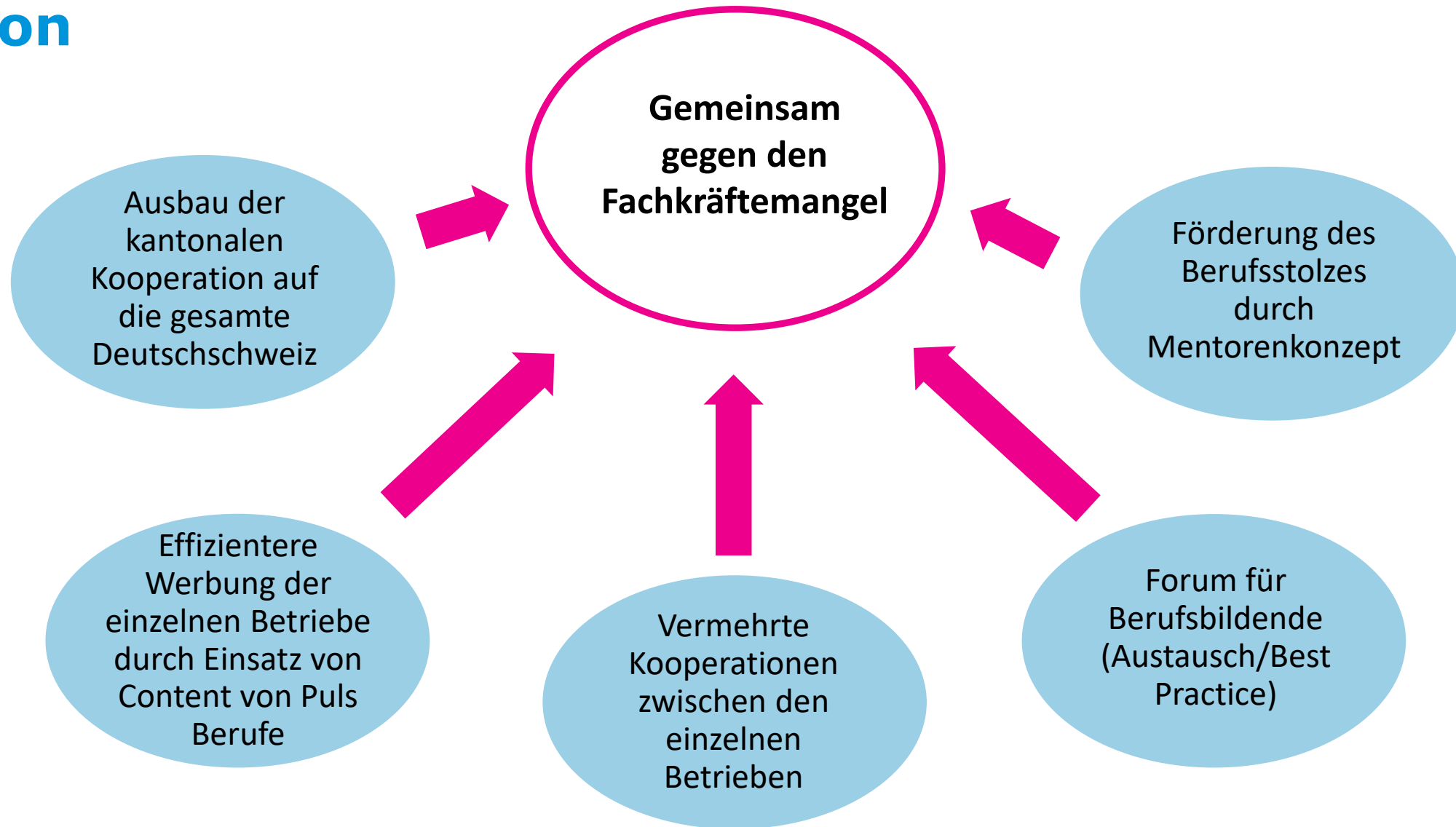


Diverses

- Google Adwords
- Messestand
- Give-Aways
- Working Bicycle



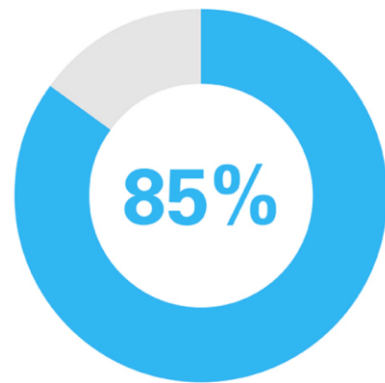
# Vision



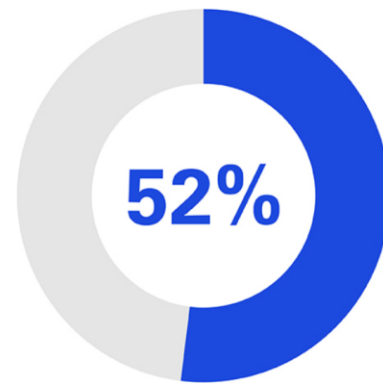
# Mit Führungsqualität in die Zukunft

Bei welchen strategischen Stossrichtungen sehen Sie das grösste Potenzial für Ihre Organisation?

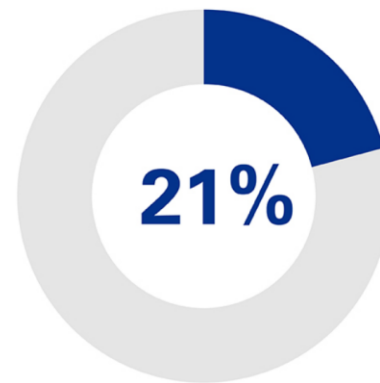
*Hinweis: Mehrfachantworten möglich*



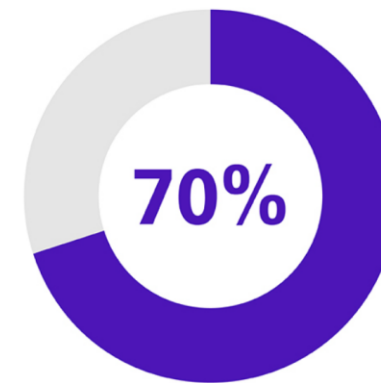
Leadership  
und Kultur



Technologie zur  
Unterstützung der  
Behandlungs- und  
unterstützenden  
HR-Prozesse/Erhöhung  
Digitalisierungsgrad



Organisationsdesign  
und Governance



HR-Strategie  
(Rekrutierung,  
Personalstrategie)

Quelle: Gabriela Kern, KPMG, 2022



# Verdrängungswettbewerb

Welche konkreten Massnahmen haben Sie im Bereich Fachkräfte bereits ergriffen?

**Führungsentwicklung**

Digitalisierungsstrategie

Intensivierung

interne Kommunikation

New Work

Optimierung

Verbesserung Anstellungsbedingungen

Unternehmenskultur

Employer  
Branding

**Bedürfnisse**

Optimierung

Organisationsstrukturen

**der Mitarbeitenden**

Hierarchieabbau

**adressieren**

Kapazitätsoptimierung

**Optimierung Rekrutierung**

Personalmanagement

Mitarbeiterbindung

Lohnanpassung

Quelle: Gabriela Kern, KPMG, 2022



# Fazit

- Politische Zwickmühle: Mangel an Ärzten im 2040 versus Zulassungsbeschränkung
- Berufsstand der Pflege leidet an einem stark angeschlagenen Image, Nachwuchs ist schwer rekrutierbar
- Fachkräftemangel so dramatisch, dass Spitalinfrastruktur nicht mehr vollumfänglich betrieben werden kann -> Margen sinken
- Demografische Entwicklung
- Anspruchshaltung der Generation Y & Z bezüglich Freizeit, Entlöhnung und Mitbestimmung

## Aber: es gibt auch Chancen!

- Fachkräftemangel ist auf der strategischen Ebene zu adressieren
- Nicht jammern, sondern die Wichtigkeit der Berufe aufzeigen durch gezielte Imagewerbung
- Berufsstolz durch fundierte Ausbildung, Wertschätzung und sinnhaftes Arbeiten in einem positiv kulturellen Rahmen
- Intelligente, individuelle Arbeitszeitmodelle
- Eigenverantwortliches Planen der Dienste
- Skill-Grade-Mix konsequent in allen Berufsgruppen umsetzen und nutzen
- Weitere Akademisierung prüfen (grosser Trend in Europa)
- Investition in eine inspirierende Unternehmenskultur wird sich lohnen!



***Wer aufhört zu  
werben, um Geld zu  
sparen, kann ebenso  
seine Uhr anhalten,  
um Zeit zu sparen.***

*Henry Ford*

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**

**IHR BILDUNGS-  
PARTNER**

