

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

Viele Pflegefachleute wollen raus aus dem Hamsterrad

Fluktuation, Fehlzeiten, unbesetzte Stellen – die Situation in der Pflege ist besorgniserregend. Um dem Hamsterrad der Schichtpläne zu entkommen, steigen viele Fachpersonen aus dem Beruf aus – und kehren im Rahmen von Temporärjobs in die Pflege zurück. Was passiert hier?

Interview: Daniel Fleischmann

Immer mehr Pflegeleistungen werden von temporär Beschäftigten erbracht. Gibt es gesicherte Zahlen dazu?

Leider nein. Was wir wissen ist, dass alle Universitätsspitäler in der Schweiz temporär beschäftigte Pflegefachpersonen einsetzen. Zudem zeigen die Statistiken des grössten Personalverleihers im Gesundheitsbereich ein kontinuierliches Wachstum im tiefen Prozentbereich bei der Kundschaft, der Anzahl der temporär beschäftigten Personen und den Einsatzstunden.

Warum diese Entwicklung?

Spitäler – und immer mehr auch Altersheime oder Spitex-Dienste – können mit temporär Beschäftigten kurzfristige Lücken in den Schichtplänen füllen. Zudem ermöglichen diese, saisonale oder sonstige Belastungsschwankungen auszugleichen. Dieser Ausgleich kann über den Austausch zwischen verschiedenen Abteilungen erfolgen, aber eben auch über interne Pools oder externe Personalverleiher. Der Bedarf dafür ist je nach Grösse und Standort der Krankenhäuser unterschiedlich.

Dann leistet der Personalverleih einen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels in der Pflege?

Diese Frage wird unterschiedlich beurteilt. Manche

sehen im Personalverleih eine Ursache des Fachkräftemangels. Denn er ermöglicht es angestellten Personen, zu kündigen und in kleineren Pensen und zu besseren Konditionen zu arbeiten. Ich selber sehe das anders: Die Zunahme von temporär Beschäftigten in der Pflege ist ein Indikator für das Fehlen von flexiblen Anstellungsbedingungen. In vielen Spitälern gelten noch immer Mindestpensen von 60 oder 70 Prozent. Wer weniger arbeiten will, wechselt in die Temporärarbeit, wo man wählen kann, wann oder wie häufig man arbeitet. Temporärfirmen tragen dazu bei, dass erfahrene Pflegefachkräfte nicht ganz aus dem Beruf aussteigen.

Warum kündigen Pflegende ihre Festanstellung zugunsten einer temporären Beschäftigung?

Es gibt Personen, die am Anfang ihrer Karriere temporär arbeiten, um mit Blick auf eine Festanstellung verschiedene Einrichtungen kennenzulernen. Bei anderen verlangen die Umstände flexible Lösungen – kleine Kinder, die Sorge um Angehörige, der Wunsch, am Ende der Karriere weniger zu arbeiten. Und dann gibt es wie erwähnt die Personen, die das Hamsterrad der Schichtpläne, in dem sie sich sehen, nicht mehr aushalten. Sie wollen selbstbestimmter sein, weniger arbeiten,



Florian Liberatore: «Temporärfirmen tragen dazu bei, dass erfahrene Pflegefachkräfte nicht ganz aus dem Beruf aussteigen.»

auch mal nein sagen können. Die meisten Pflegenden wollen gute Arbeit leisten; aber die Pandemie hat gezeigt, dass ihre Aufopferungsbereitschaft erschöpft ist.

Pflegefachpersonen verdienen im temporären Einsatz mehr als Festangestellte. Wie gross sind die Unterschiede?

Laut einem Zeitungsbericht erhalten Personen zwischen 30 und 50 Prozent mehr Lohn, andere Quellen nennen deutlich tiefere Zahlen. Ich kann das nicht überprüfen. Zu beachten ist: Die Differenz deckt viele Dinge ab, die Bereitschaft, kurzfristige Einsätze zu leisten, das Risiko, mal keine Arbeit zu bekommen. Diese Personen nehmen auch in Kauf, nicht Teil einer Teamge-

meinschaft zu sein.

Die Integration von Teilzeitkräften oder Springern belastet die Teams zusätzlich. Richtig?

Ja. Viele kurzfristig eingesetzte Temporärkräfte kennen sich nicht aus in den Infosystemen, sind nicht mit den Abläufen vertraut und müssen nachfragen, wo das Pflegematerial lagert. Wir erforschen derzeit die Folgen, die das auf die Teams, die Qualität der Arbeit oder die Patientensicherheit hat. Aber was ist die Alternative? Soll man Patienten abweisen? Zudem arbeiten Temporärkräfte nicht selten in Delegation von Festangestellten und verrichten Hilfstätigkeiten, selbst wenn sie gut ausgebildet sind. Weniger belastend ist das Problem schliesslich, wenn die Springer aus internen Personalpools kommen und wiederkehrend oder längerfristig im Einsatz sind.

Was sind interne Personalpools?

Einzelne Spitäler haben schon heute Teameinheiten mit fest angestellten, gut ausgebildeten Pflegefachpersonen, die just-in-time in unterschiedlichen Abteilungen zum Einsatz kommen. Es ist anspruchsvoll, solche Pools aufzubauen und zu bewirtschaften. Bei Bedarf übernehmen dies externe Dienstleister.

Wie sonst können die Krankenhäuser auf den Personalnotstand in der Pflege reagieren?

Viele Einrichtungen haben die Gehälter erhöht, um die Pflegenden zum Verbleib zu motivieren. Das ist gut gemeint. Aber nicht selten hat es den paradoxen Effekt, dass die Betroffenen ihre Pensen reduzieren. Das zeigt: Die Pflegefachkräfte wollen nicht primär mehr

Lohn, sondern mehr Flexibilität, mehr Zeit, gute Arbeit zu verrichten und mehr Freiheiten, Entscheidungen zu fällen. Es braucht bessere Arbeitszeitmodelle, weniger ökonomischen Druck. Ein positives Beispiel ist das Spital Bülach. Hier basiert das Management nicht mehr auf den Grundsätzen der maximalen Auslastung, sondern auf einem systematischen Kapazitätsmanagement, das die verfügbaren Ressourcen berücksichtigt.

Wie gut ist die Bilanz des Personalverleihs aus volkswirtschaftlicher Sicht?

Die Verwaltung von Personalpools durch Personalverleiher oder die Krankenhäuser und die höheren Löhne verteuern die Kosten. Aber wenn es gelingt, das fest angestellte Personal vermehrt abteilungsübergreifend einzusetzen, kann es auch zu Effizienzgewinnen kommen. Die Krankenhäuser haben noch Potenziale, Fehlzeiten oder Leerläufe zu vermeiden; heute leiden die Pflegenden nicht zuletzt auch daran, dass sie oft abgelenkt werden und zum Beispiel ungeplante Verlegungen bewältigen müssen, statt produktiv bei den Patientinnen zu arbeiten.

Dr. Florian Liberatore leitet das Institut für Gesundheitsökonomie der ZHAW. Im Rahmen eines interdisziplinären Forschungsprojekts untersucht er die Folgen der digital vermittelten Temporärarbeit.



Mitarbeiter/-in Berufsverband (M/W/D)

Pensum 60–80 %, Kloten

Unterstützen Sie den Vorstand und die Geschäftsführung des Pilotenverbands AEROPERS im spannenden Tätigkeitsfeld der Aviatik. Seit der Verbandsgründung 1945 vertreten wir die Interessen der Schweizer Piloten gegenüber Öffentlichkeit, Politik und Medien. Als Sozialpartner sind wir legitimer Vertragspartner für die Gesamtarbeitsverträge der SWISS und Edelweiss Piloten und Pilotinnen.

Ihre Aufgaben

Sie...

- arbeiten eng mit dem Geschäftsführer zusammen
- unterstützen den Vorstand in deren täglicher Arbeit ressortübergreifend
- sind Teil des Ressort Flight Operations
- bearbeiten Anfragen zu Gesamtarbeitsvertragsthemen von Mitgliedern
- pflegen den Kontakt zur Arbeitgeberseite
- halten Kontakt zu anderen Verbänden im Bereich Gesamtarbeitsvertragsrecht/-politik

Ihr Profil

Sie haben...

- Interesse an der Aviatik
- Interesse an Gesamtarbeitsverträgen/Kollektiv- und Individualarbeitsrecht
- Grundkenntnisse im Schweizer Arbeitsrecht
- eine schnelle Auffassungsgabe und ein sicheres Auftreten
- Freude und Fähigkeit selbstständig, eigenverantwortlich und zuverlässig zu arbeiten
- ausgezeichnete mündliche und schriftliche Kenntnisse in Deutsch und Englisch. Gute Kenntnisse in Französisch sind von Vorteil

Sind Sie interessiert?

Bei uns arbeiten Sie interdisziplinär in den Bereichen Gesamtarbeitsvertragsrecht, Kommunikation und Politik. Wir sind ein kleines engagiertes Team und arbeiten mit kurzen Entscheidungswegen, bieten somit viele Kompetenzen. Unser Verband nutzt moderne IT-Tools, welche die Möglichkeit von Homeoffice bieten. Daneben bieten wir Ihnen ein attraktives Salär, das Ihrer Qualifikation entspricht, regelmässige Weiterbildungsmöglichkeiten sowie weitere interessante Sozialleistungen. Arbeiten Sie mit uns auf höchstem Niveau in einer dynamischen Branche.

Mehr erzählen wir Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch.

Wir freuen uns auf Ihre vollständige Bewerbung unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und dem frühestmöglichen Eintrittsdatum bis zum 15.01.2023 per E-Mail an:

AEROPERS – Airline Pilots Association
RA Henning M. Hoffmann, GF
Ewiges Wegli 10
8302 Kloten
info@aeropers.ch
Tel. +41 44 816 90 70
www.aeropers.ch



Unser Mandant ist einer der führenden, europäischen Hersteller von hochwertigen und designorientierten Produkten für die Bad-, Wellness- und Küchenbranche. Die renommierten Produkte sind seit Jahren erfolgreich im Schweizer Markt vertreten. Das Unternehmen gilt als Innovationsleader und geniesst eine hohe Marktrepputation. Für die eigenständige Schweizer Niederlassung, domiziliert im Mittelland, suchen wir eine engagierte Verkaufspersönlichkeit (w/m/d) als

Verkaufsleiter Schweiz Bad – Küche - Wellness

Ihre Hauptaufgaben

Gemeinsam mit Ihrem Team von gut zehn Mitarbeitern beeinflussen Sie aktiv und engagiert den Verkaufsprozess in der ganzen Schweiz. Sie begleiten Ihre Verkaufsmitarbeiter bei Objekten wie im Handel. Sie erkennen Marktveränderungen in den verschiedenen Absatzkanälen, optimieren die Vertriebskonzepte und initiieren aktiv Marketingaktivitäten. Sie unterstützen bei der strategische Weiterentwicklung und kommunizieren auch international mit Kollegen innerhalb der Gruppe.

Ihr Profil

Sie haben eine technisch-kaufmännische Grundbildung sowie eine Weiterbildung im Verkauf und/oder Marketing. Sie verfügen über Erfahrungen im B2B, Key Account und haben idealerweise bereits Führungserfahrung. Vorzugsweise können Sie auf Ihr Branchen- und Ihr Multichannel Wissen im Investitionsgütermarkt zurückgreifen. Sie kommunizieren in Deutsch und Englisch.

Ihre Zukunft

Sie erhalten vielseitige und interessante Aufgaben beim führenden Hersteller und geniessen eine hohe Eigenverantwortung. Sie erwartet ein positives, gut eingespieltes und motiviertes Team, dass Sie in den Arbeiten wertvoll unterstützt. Ihr Beitrag wird erkannt und geschätzt.

Ihr nächster Schritt

Senden Sie Ihre Bewerbung mit Lebenslauf, Foto, Zeugnissen und Diplomen unter dem Vermerk «MAS22-2211» an den Beauftragten Marco Steinmann, marco.steinmann@gcp.ch. Tel. Vorabklärung: Mo – Fr, 8.00 – 17.30 Uhr unter +41 44 214 63 22. Unsere Diskretion ist seit 1977 sprichwörtlich.

Weitere Karriereangebote finden Sie auf www.gcp.ch.



GCP • Gewinnung von Fach- und Führungskräften • www.gcp.ch
Baden • Basel • Bern • Frauenfeld • Locarno • Luzern • Märstetten • Olten • St. Gallen
Zug • Zürich • DE-Rosenheim