

Gut umsorgt

# Fachkräftemangel – Bindung durch Entwicklung

Dr. Niklas Hirt, Geschäftsführer tilia Stiftung

## Standorte



### tilia Ittigen

- 86 Betten
- 140 Mitarbeitende
- 2022 – 2024 Umbau



### tilia Steingrübli

- 48 Betten
- 65 Mitarbeitende
- Betreibermodell



### tilia Köniz

- 138 Betten
- 200 Mitarbeitende



### tilia Wittigkofen

- 93 Betten
- 170 Mitarbeitende



### tilia Ostermundigen

- 59 Betten
- 80 Mitarbeitende
- Betreibermodell



### tilia Efenau

- 77 Betten
- Bezug Mai 2022 (von Ittigen)

## Angebote

### Kern

Komplexe  
Langzeitpflege  
(ab 18 Jahren)

### Leuchtturmangebote an den Standorten

- Demenz (offen und geschlossen)
- Menschen mit Hirnverletzungen
- Bariatrische Langzeitpflege
- Psychiatrische Langzeitpflege
- Abhängigkeitssyndrom
- Jüngere Bewohner (neurol. Erkrankungen)
- Spezialisierte Palliative Care
- Respiration
- Pflegeoase
  
- Physio-, Logo- und Ergotherapie
- Heimex
- Mahlzeitendienst, Tagestreff

### Zukunft

- WoBe für Lernende (komplett)
- Digitalisierung
- Pflege 2025+
- ReOrg

## Kennzahlen (2021)

**396**

BewohnerInnen über alle  
sechs Standorte

**600**

Mitarbeitende, davon etwa  
**80** Lernende

**137'000**

Pflegetage

**52 Mio.**

Umsatz in CHF

**93%**

Auslastung

**+8.4**

RAI-Durchschnitt

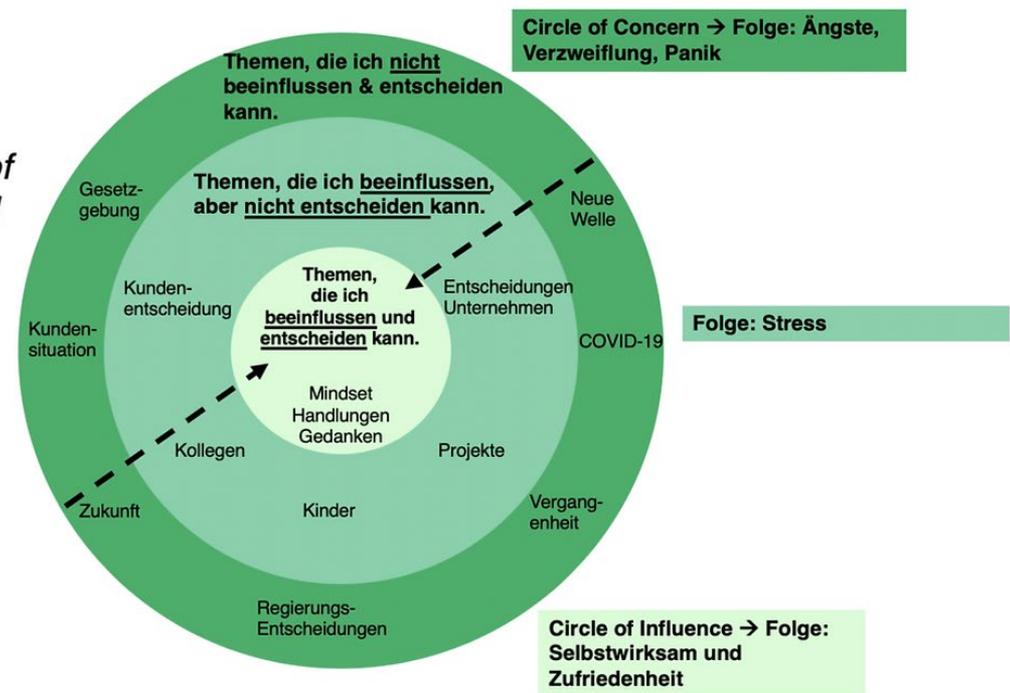


## Fachkräftemangel – es gilt zu Beginn die beiden Fragen zu stellen:

- **was können wir als Unternehmen schwer bzw. nicht direkt beeinflussen?**  
(Demografie, Definition Lohnrunde, Tarife, Pflegeinitiative, neues Verständnis der Generation, etc.)
- **was können wir als Unternehmen selber beeinflussen?**  
(Organisationsform, Prozesse, Vision, Kultur, etc.)

*I am not a product of  
my circumstances. I  
am a product of my  
decisions.*

*Dr. Stephen R. Covey*

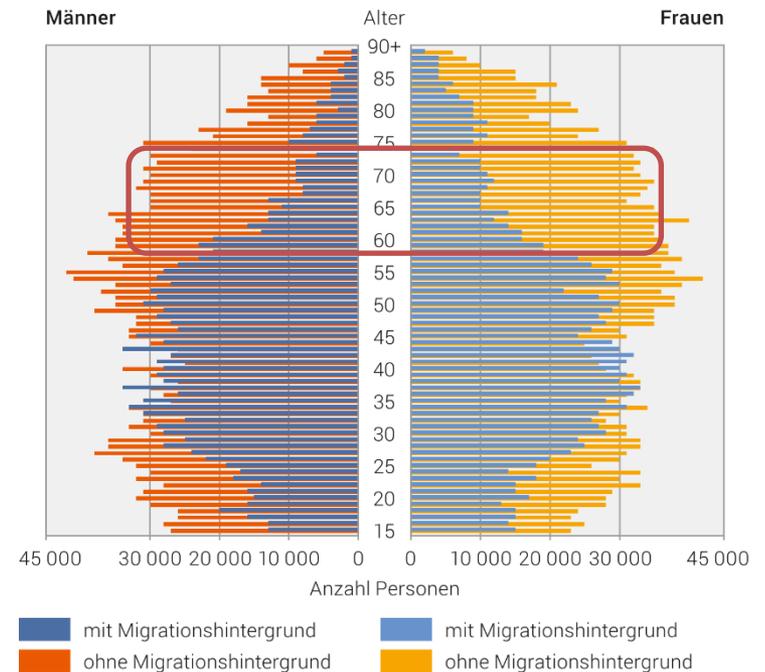


## Sozio-kulturelle Faktoren

- Die Babyboomer-Generation «**steht vor der Tür**»
  - $n >$  als heute
  - anders aufgewachsen, sozialisiert, technologisiert, etc.
- Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund wird grösser.

### Altersaufbau der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, 2019

Nach Migrationsstatus



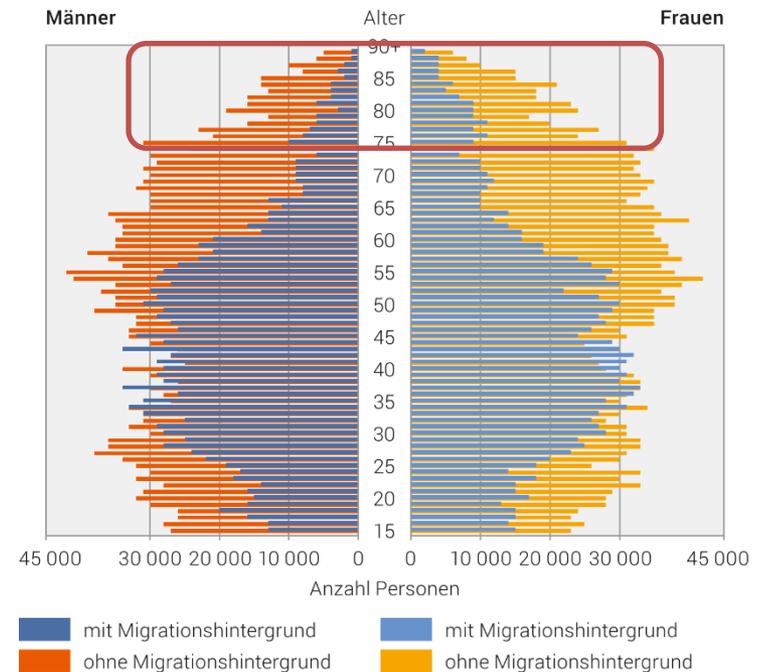
Bei der SAKE handelt es sich um eine Stichprobenerhebung bei Personen ab 15 Jahren: Werte, die statistisch nicht zuverlässig sind, werden nicht dargestellt (ab 91 Jahren).

## Sozio-kulturelle Faktoren

- Die Babyboomer-Generation **ist/kommt in den Bereich der Langzeitpflege-Bedürftigkeit.**
  - n > als heute
  - anders aufgewachsen, sozialisiert, technologisiert, etc.
- Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund wird grösser.

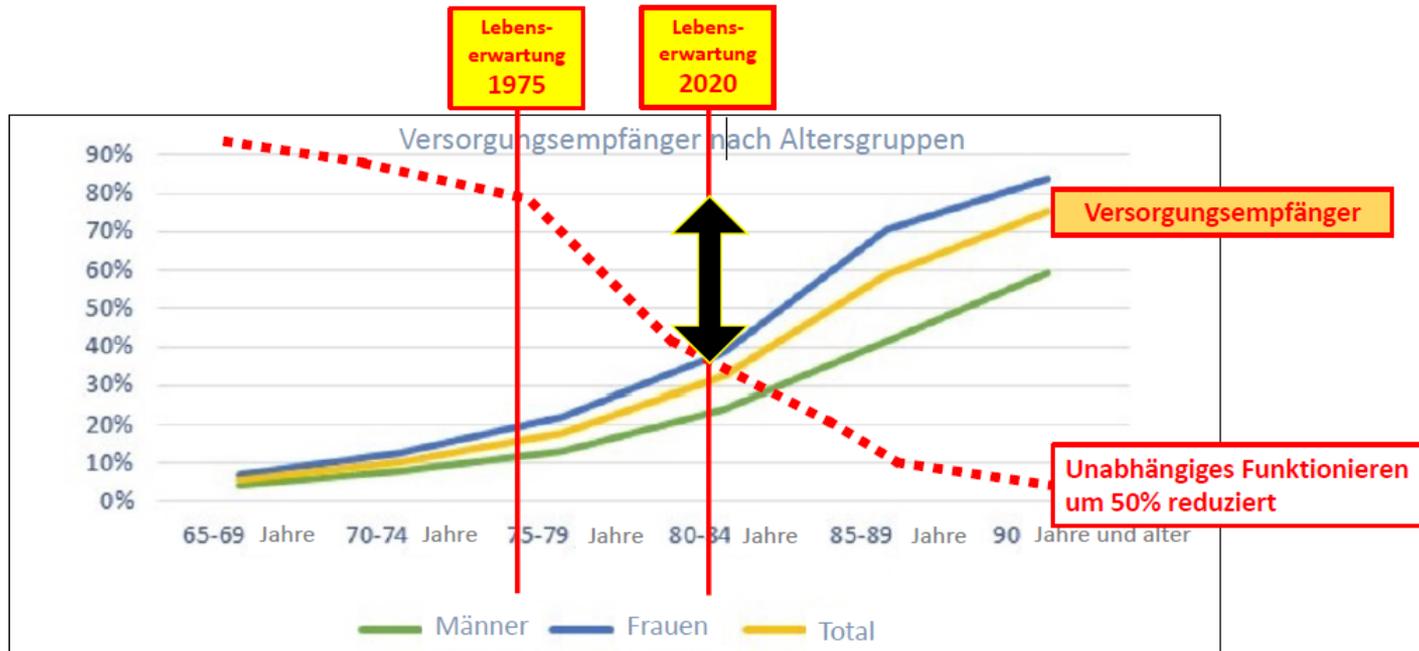
### Altersaufbau der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, 2019

Nach Migrationsstatus



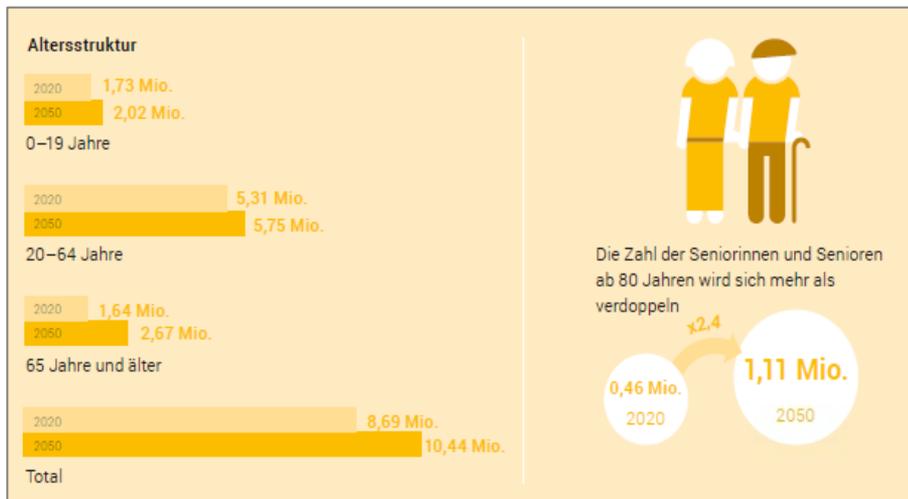
Bei der SAKE handelt es sich um eine Stichprobenerhebung bei Personen ab 15 Jahren: Werte, die statistisch nicht zuverlässig sind, werden nicht dargestellt (ab 91 Jahren).

## Anstieg hochaltriger und multimorbider Menschen



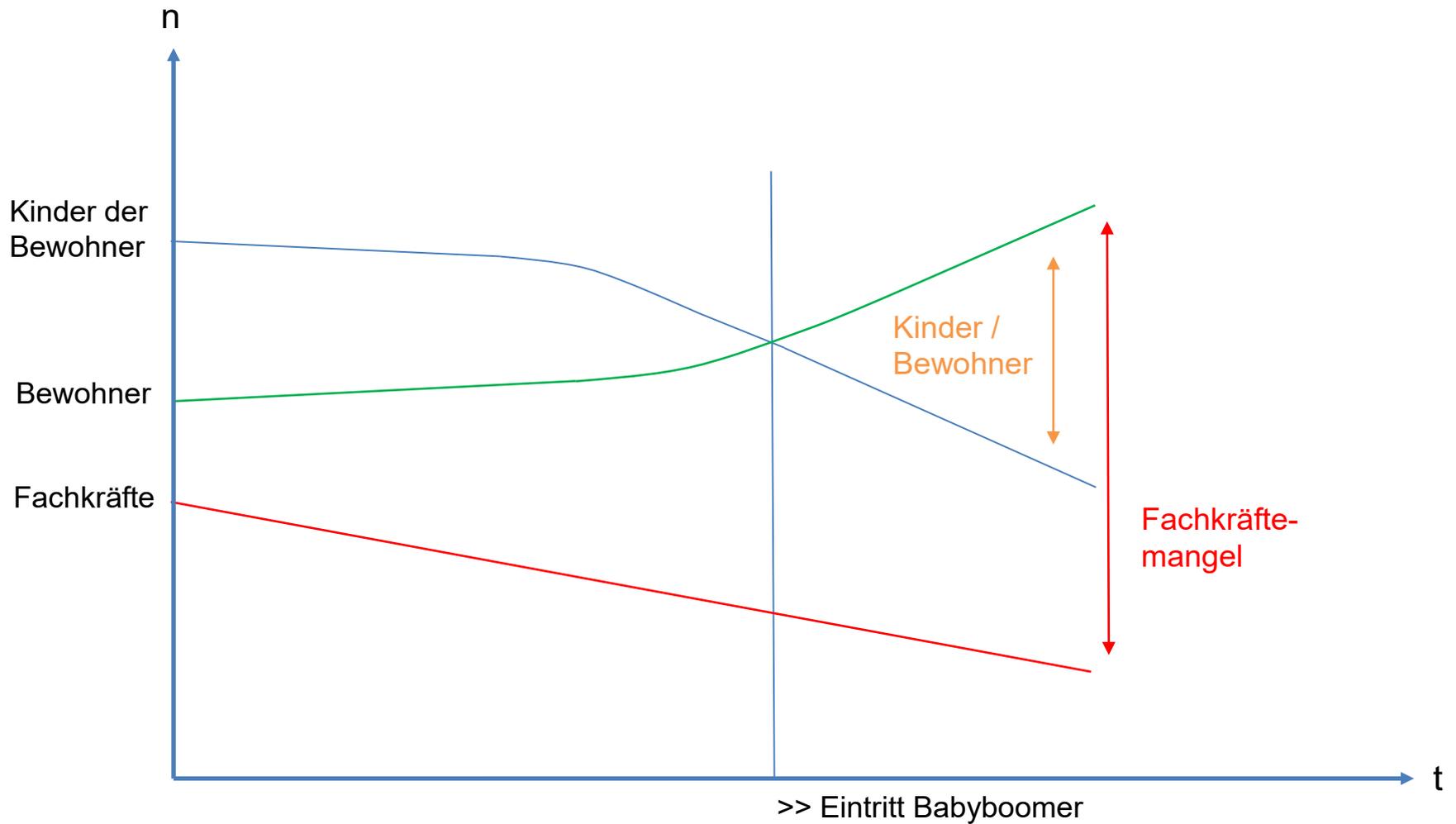
Schwer pflegebedürftige Menschen brauchen mehr qualifiziertes Pflegefachpersonal.

## Bevölkerungsentwicklung und Auswirkung auf die Pflege

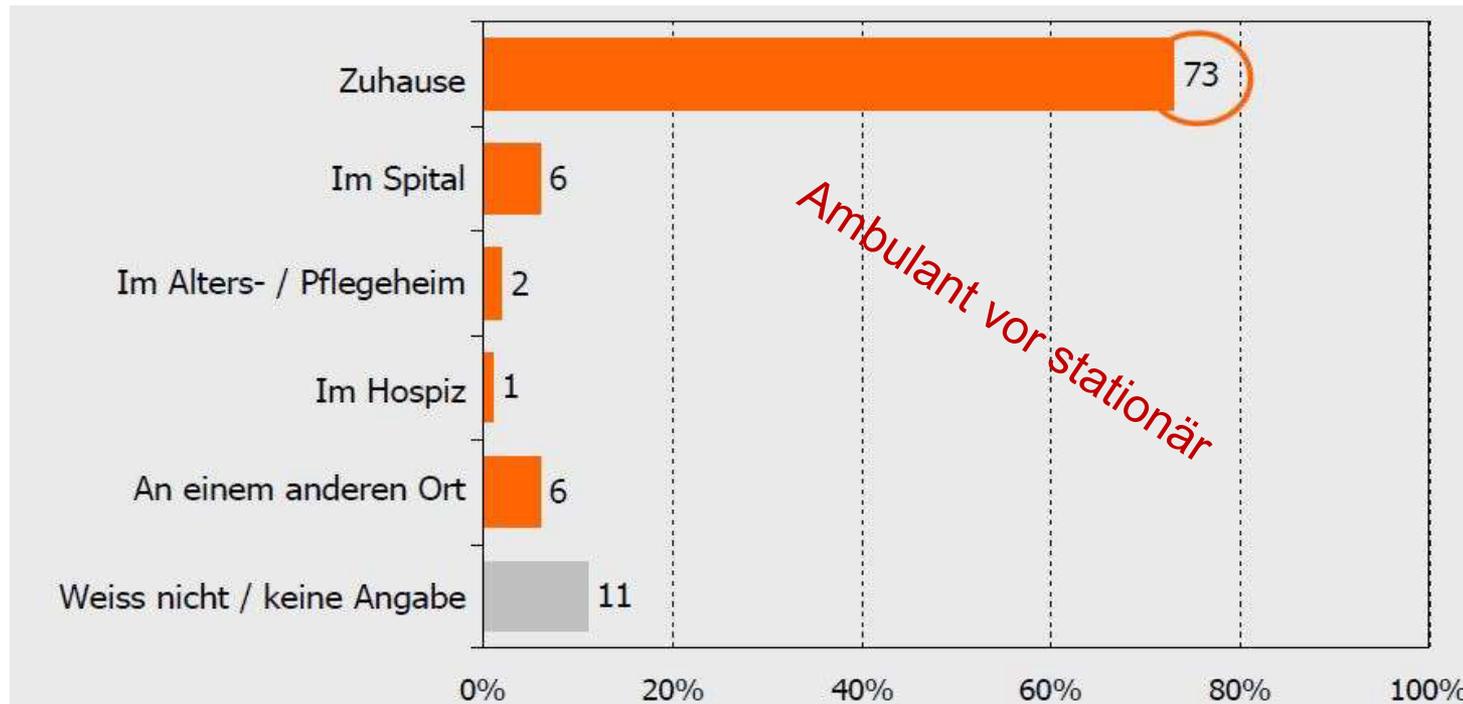


- Die Zahl der Personen 80+ wird sich bis ins Jahr 2050 mehr als verdoppeln
- Das heisst, dass es zukünftig immer mehr pflegebedürftige Menschen geben wird
- Aufgrund niedriger Geburtenraten sinkt gleichzeitig die Zahl der pflegenden Angehörigen sowie der potenziellen Pflegekräfte
- Pflegeinstitutionen müssen Wege finden auf diese Entwicklung zu reagieren; Wunsch der Personen nach möglichst selbstbestimmten Leben ist dabei zu berücksichtigen
- Neue und innovative Pflegeformen und -konzepte sind gefragt bzw. werden zwingend notwendig

## Doppelte Herausforderung in der Zukunft



## Geographische Faktoren: Wunsch nach Sterbeort



Der dauerhafte Umzug wird nur noch bei sehr starker Abhängigkeit, z.B. bei notwendiger 24-h-Betreuung (schwere Demenz oder Intensivpflege in der Terminalphase) notwendig.

## Trends und Schwerpunkte

- Ambulant vor / und stationär
- Integrierte Versorgung
- Digitalisierung
- **Personal**
- Qualität
- Kommunikation

**Analyse:  
Wo steht das eigene Unternehmen?**

**Fachkräftemangel nicht isoliert  
betrachten: multifaktorielles Thema**

## **Der Theorie zuerst die Realität gegenüberstellen...**

### Aussagen HR Leitung tilia

- Vor 6 Jahren schwierig DIPL zu finden. Seit 1.5 Jahren F2, und 0.5 F1 nicht zu finden (Qualität!) / nicht Fachkräftemangel ausschliesslich
- Problem: wenn schlechte F1 dann auch keine Ausbildung zur F2/F3
- Lohn: Dauerthema
- Stelle Unterschiede zwischen Häusern (Fluktuation), Führungsstil fest
- Umgangston wird rauer (Linie, MA)
- Zu wenig Zeit, zu wenig Personal

### Die Pflegenden ergänzen diese Themen mit

- Teambildung schwieriger
- Ermüdung
- Arbeitszeiten / ungeplante Einsätze
- Fehler können steigen

## **... und die Problemfelder der LZP benennen (im Kanton Bern)**

1) Lohnspirale zu anderen Institutionen, z.B. Spitäler

2) Mangelhafte Positionierung

- in der Gesellschaft
- gegenüber der Politik
- gegenüber anderen Institutionen
- gegenüber interessiertem Personal

3) Image der Langzeitpflege

(langweilig, zu wenig «akut», langsam, zu alt, zu wenig Innovation, etc.)

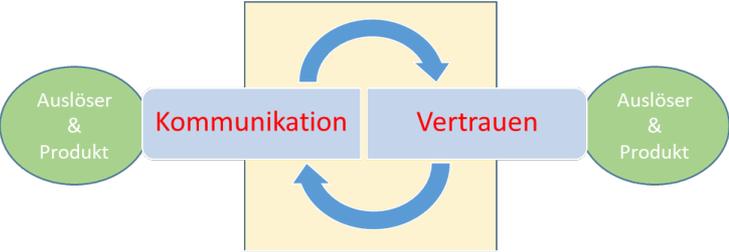
**>> über Jahrzehnte ist keine Positionierung erfolgt und in der Folge keine reale Verhandlungsposition vorhanden.**



## 1) Bereits eingeführt

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Führungskurse und -grundsätze
  - Wertebasis
  - Betrieb. Sozialarbeit (Schuldenberatung)
  - Parkplatz gratis
  - Feiertage Nachbezug (1 Woche mehr Urlaub)
  - Gesundheitspass
  - KVP, CIRS
  - Austrittsgespräche zusätzlich persönlich vom HR (Gründe)
  - Social Media
  - Videos
- 

## 2) Neu seit einem Jahr



## 3) Was nehmen wir in die Hand?

### Projekt «ReOrg tilia 2023+»

- 1) Wie schaffen wir zukünftige Marktfähigkeit? Der Markt «wartet» nicht auf uns.
- 2) Externe und interne Einflussfaktoren sind anzupacken.

- Einbindung Mitarbeitende zur Entwicklung (Gesamtsystem)
- Keine Funktions- sondern ausschliesslich Prozessentwicklung («Streams»)
- Fokus «integrierte Versorgung» (Blick nach draussen / Partner)
- Flexible Teams statt starrer Versorgungsstrukturen (intern / extern, z.B. hospital@home)
- Vision/Mission/Werte > Unternehmenskultur



Vielen Dank! Und - falls Sie bei uns die Zukunft mitentwickeln wollen...

---



Kontakt Niklas Hirt



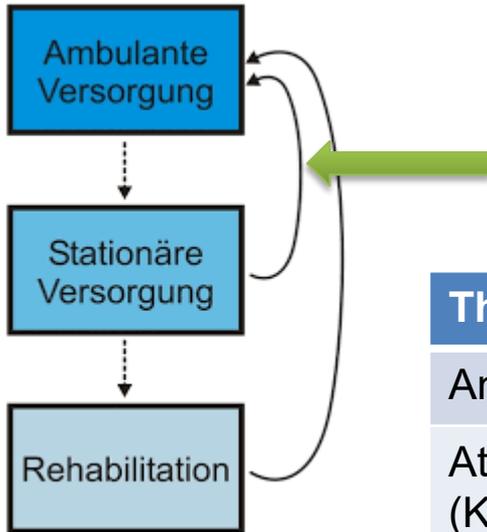
Homepage tilia Stiftung



## Jede Generation mit unterschiedlichen Eigenschaften

	<b>Hochaltrige (80+)</b>	<b>Junge Alte (1930-45)</b>	<b>Babyboomer (1946-56)</b>
<b>Weltge-schehen</b>	Wirtschaftskrise Weltkrieg AHV	Rock-and-Roll, Chewing-Gum, Jeans und Nylonstrümpfe Zeit andauernder Wohlstands- und Wohlfahrtsgewinne	Friedens- und Wohlstandsperiode Globalisierte Jugendkultur
<b>Bil-dung/Beruf</b>	Schlechte Bildung, vor allem der Frauen	Sichere Arbeitsplätze, kultureller Wandel Generation profitiert im Renten- alter von einem hohen wirt- schaftlichen Lebensstandard	Enorme Expansion des Bildungssys- tems = besser geschult als ihre El- tern und Grosseltern. Gut bezahlte Berufspositionen, weniger körper- lich harte Arbeit = bessere Ge- sundheit im Alter
<b>Kultur / Politik</b>	Keine politischen Rechte der Frauen	Frauenstimmrecht wird einge- führt. Starke Betonung des Privatle- bens.	Konfrontiert mit einer raschen Auf- lösung traditioneller kultureller Werte (z.Bsp. Sexualität, Heirat, Familiengründung und Geburten- regelung)
<b>Auswirkungen auf den Le- bensstil und auf das Alter</b>	Sparsamkeit, Genügsamkeit, Disziplin, Autorität. Schicksals- ergebenheit und Gemein- schafts- und Familiensinn	Umzug ins Alters- und Pflege- heim wird meist sehr negativ bewertet. Erste Generation, welche be- wusst realisiert, was es bede- uten kann, lange zu leben.	Viele optimierte Möglichkeiten Viele Ansprüche Ein neues Bild des Alters: ▪ge- sünder ▪fitter ▪gepflegter ▪besser ausgebildet ▪finanziell besser ge- stellt ▪ politisch aktiver ▪mobiler ▪selbstbewusster ▪individualisti- scher Vielfältige Formen des Zusammen- lebens, der Partnerschaften Neue Vulnerabilitäten

## Ambulant vor / und stationär > Angebote



Thema	tilia
Ambulante Angebote	Physio ✓ > Zukunft?
Attraktivität amb. grösser (Kosten, Individualität)	Heimex, Tagestreff Mahlzeitendienst
Neue Wohnformen mit Pflege & Betreuung (Infra-Strategie)	zu entwickeln (aktuell Sanierungen und Neubau 2024)
Fokussierung Angebote	auf Kerngeschäft konzentrieren
Finanzierungsmodelle / vorher: Angebotsentwicklung definieren	Ab 2022 - mit GSI erarbeiten

## Personal



Entwicklung durch Qualifikation & Rekrutierung  
(Verbindung Ausbildungsinstitutionen)

Thema	tilia
Fachkräftemangel	- Tertiärstufe entscheidend - Carearbeit (Rentner, FWD, etc.) immer wichtiger
Eigene Ausbildung	Lernbereich Training & Transfer
Prof. psych. Unterstützung	Kooperation mit Psychologen
Neue Generationen (u.a. „Arbeitszeit 8-17 Uhr)	zu entwickeln: Medien, Arbeitsmodelle, etc.

## Integrierte Versorgung / Vernetzung



Entwicklung eines regionalen Patienten > Bewohnerpfads  
(integrierte Versorgung)

Thema	tilia
Patientenpfad mit Spital	2022/23
Ärzte-Versorgung gesichert	Heimärzte ✓ > Zukunft ⚡
Kooperation Reha, Psychiatrie	zu entwickeln
Zuweiser-Management	Aufbau, Analyse, Umsetzung
Nähe zur Bevölkerung	Kommunikation, Präsenz

## Digitalisierung



Thema	tilia
Digitalisierungsstrategie	Start 2021, Umsetzung ab 2022
Bewohner- & MA-Sicherheit + Einsparung NW	Pilotprojekte (Bewegungssensoren, CO2, Akustik)
Robotik (unterstützend, ethisch berechtigt)	zu entwickeln > mit Forschung als Partner
Prozesse intern / Analyse	zu entwickeln: schrittweiser Umbau

## Kommunikation / Positionierung



Thema	tilia
Visibel machen	Radio, Zeitung, Bus, lokale Präsenz
Kommunikationsplan	Was, wann, wie, wo, für wen?
Prof. Veranstaltungen	Info-Abende (Demenz, etc.)
Cross-Media-Marketing	Ein Inhalt, div. Plattformen
Kommunikation in Zukunft	TikTok, Whatsapp-Gruppe, ...

## Qualität



AUDIT



STANDARDS



ISO



OPTIMIERUNG



PROZESSE



KONTROLLE



LÖSUNGEN

Thema	tilia
QM als <u>aktives</u> Element entwickeln	Implementierung auf allen Ebenen im Unternehmen
Klarer Wettbewerbsfaktor (Blick Spital)	Kennzahlen nutzen (z.B. Schmerzindikator)
Höhere Komplexität bei Eintritt	Geschwindigkeit + DL-Qualität
Basis für Vertrauen/Sicherheit an Umfeld/Umwelt	2022 > Transparenz bieten