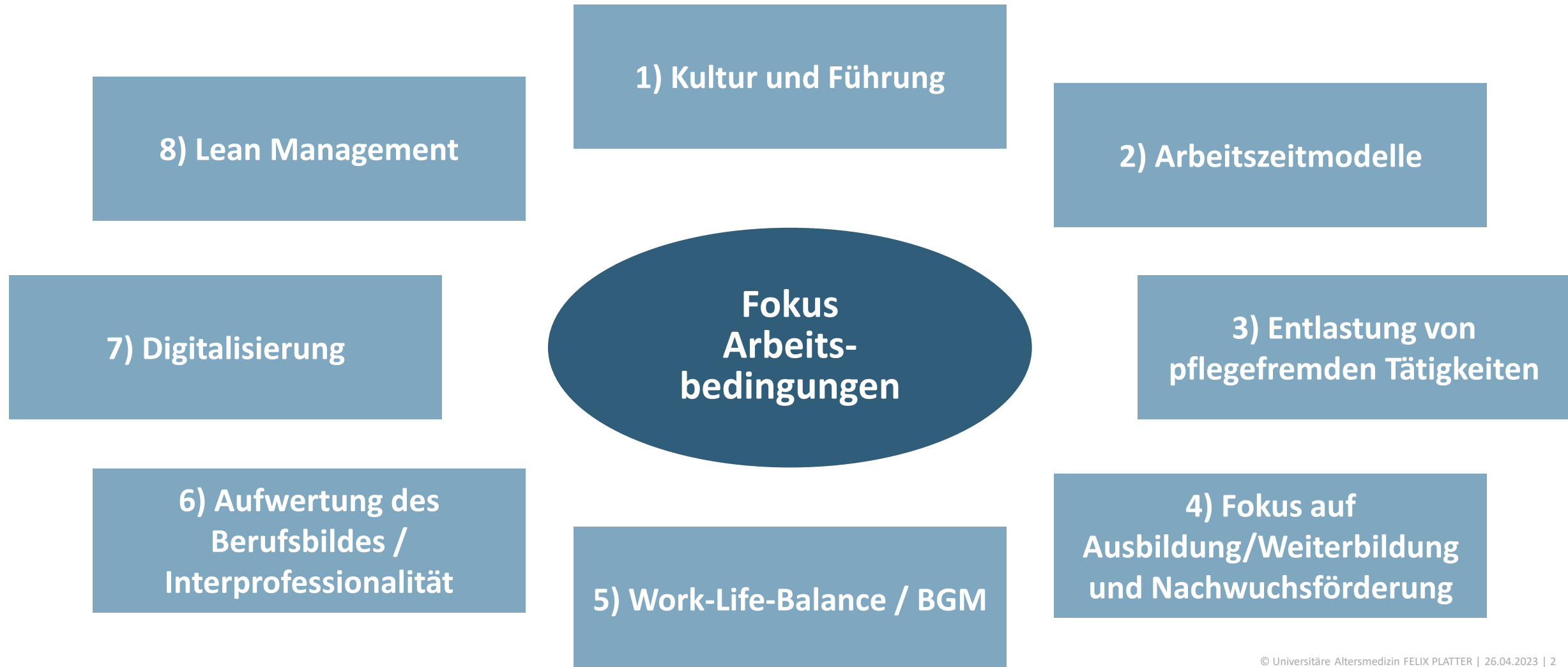


DR. JÜRIG NYFELER, CEO UNIVERSITÄRE ALTERSMEDIZIN FELIX PLATTER
45. ORDENTLICHE HAUPTVERSAMMLUNG VOM 30. MÄRZ 2023

UMSETZUNG PFLEGEINITIATIVE – BETRIEBLICHE IMPLIKATIONEN

HANDLUNGSFELDER AUS BETRIEBLICHER SICHT



1) KULTUR UND FÜHRUNG

Wir leben eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und Respekts und kommunizieren auf Augenhöhe miteinander.

- Interne Führungsweiterbildungen und Führungsunterstützung
- Kulturentwicklung durch „Spirit-Anlässe“
- Regelmässige Puls-Check-Zufriedenheitsmessungen für alle Mitarbeitende sowie tägliche Mitarbeiterzufriedenheitsmessung („Mood-Box“) auf allen Stationen
- Zeitgemässe MAG's
- Talententwicklung und Förderung Nachwuchs Führungspersonen
- Gelebte Interprofessionalität

2) ARBEITSZEITMODELLE

- Neues Arbeitszeitmodell für Pflegende im Schichtbetrieb ab September 2022 (kostenneutrale Umsetzung)
- Weiterentwicklung flexible Arbeitszeitmodelle
- Externer und interner Mitarbeiterpool
- Erweiterung Pool- & Portfolio freiwillige Mitarbeitende
- Peakmanagement
- Konkrete Anerkennung bei besonderem Einsatz („Covid-Zulage“ / Anerkennungsprämien / Belohnung für innovativen Massnahmen etc.)
- Lohn / Teuerungsausgleich

NEUE ARBEITSZEITMODELLE: PFLEGE

NEU EINGEFÜHRTES ARBEITSZEITMODELL AB 1. SEPTEMBER 2022

Felix-Platter-Spital kürzt Arbeitszeiten für Mitarbeitende

Felix Platter Spital, Pflege, Personalmanagement, Lohn
Publiziert am 14. Juli 2022 10:00 Uhr von: Personalmanagement | 14. Juli 2022 10:00



FÜHRUNGSWIRKSAMKEIT IN GESUNDHEITSORGANISATIONEN:
CAS/Lean Healthcare Management MiG
FÜR GESUNDHEITSCHEIT UND WIRTSCHAFT AM GESUNDHEITSWERK STAT BERN.

Die Universitäre Altersmedizin Felix Platter (UAFP) in Basel passt die Arbeitszeiten für Pflegepersonen im Schichtdienst ab 1. September an: Bei gleichbleibendem Lohn wird die wöchentliche Arbeitszeit von 42 auf 39,5 Stunden gesenkt, hält die UAFP in einer Mitteilung fest.

Der Grund für diese Massnahme ist der Fachkräftemangel: Wie viele andere Gesundheitseinrichtungen kämpft die UAFP ebenso damit. Mit der Senkung der Arbeitszeit will man den Pflegeberuf attraktiver gestalten. Gerade in der Altersmedizin komme der Pflege eine Schlüsselrolle zu, so die UAFP.

Über Stocken im Norden des Felix Platter Spitals | 1 mg

Pflegekräfte im Schichtdienst arbeiten ab September 2,5 Stunden weniger pro Woche als bisher. Der Lohn bleibt sich gleich.

© Schweizer Anzeiger BSR, BSR FM | 14.07.2022 | 17

3) ENTLASTUNG VON PFLEGEFREMDEN TÄTIGKEITEN

- Fokus Optimierung Skill- & Grade-Mix
- Einführung Transportdienst +
- Implementieren und Entwickeln der Patientenhotellerie (light)
- Schärfung des Profils interprofessioneller „Stationsmanager“ (Koordinationsaufgaben / Ansprechperson für die Abteilung während Visiten, Erstansprechperson für Angehörige, Telefonanlaufstelle)
- Erweiterung Berufsgruppen auf Stationen mit Fokus auf Betreuung: Konzept Einsatz FABe's (Fachangestellte Betreuung)
- Entlastung der Pflegenden durch die Entwicklung der Digitalisierung: z.B. Verschlankung der Dokumentation / Entwicklung Spracherkennungsprogramme für Verlaufseinträge (in Planung), Wearables (in Umsetzung)
- Definition der Aufgaben und Kompetenzen in den Schnittstellen und Etablieren von klaren interprofessionelle Arbeitsstrukturen
- Nutzung der Digitalisierung

4) FOKUS AUF AUS-/WEITERBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG

...ausbilden...ausbilden...ausbilden...

- Innovative auf die junge Generation abgestimmte Ausbildungsprogramme umzusetzen (Bedarf nach engmaschiger Betreuung steigt), Möglichkeit, Zahl der Auszubildenden erhöhen.
- Professionelle Begleitung der Auszubildenden im Betrieb / Berufsbildner-Team / Gruppenunterrichte / Lernwerkstatt (Stellenerhöhung der BerufsbildnerInnen, 1 pro Station)
- Unterstützung der Mitarbeitenden in fachlich schwierigen und belastenden Situationen durch PEX, konstantes Coaching bei Onboarding und KnowHow-Transfer von weniger qualifiziertem Pflegepersonal.
- Fachbezogene Weiterbildung erhöht: z.B. CAS Demenz, Seminartage, Erhöhung Führungsausbildung für alle und zusätzlich spezifisch für Pflegekader (Umgang mit Führungsthemen im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel, z.B. hohe Fluktuation etc.
- Fördern Quereinstieg/Wiedereinstieg/Nachholbildung

5) WORK-LIFE-BALANCE / BGM

- Passender Pflegeschlüssel und Stellenplan bzw. Budget
- Absenzenmanagement
- Implementiertes und attraktives BGM / Angebote im Präventionsbereich
- Systematische agile Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit und umsetzen von Massnahmen
- Attraktive Gestaltung Arbeitsorte : Rückzugsmöglichkeiten, Parkplätze Velos/Autos, Verpflegung,
- Angepasste Möglichkeiten Kinderbetreuung

6) AUFWERTUNG DES BERUFSBILDES INTERPROFESSIONALITÄT

- Arbeitgebermarketing
- Neue Berufsbilder z.B. APN
- Shared Leadership
- Projekt AdvantAGE / innovative Versorgungsmodelle
- Gezielte und attraktive Weiterbildungsangebote
- Präsenz auf Sozialmedia
- Interprofessionalität

7) DIGITALISIERUNG

- Investition in Innovation und neue Technologien
- Entwicklung digitale Huddleboards
- Entwicklung Technologie gestützte Assessmentinstrumente und Geräte
- Weiterentwicklung / Vereinfachung Patientendokumentation
- Wearables – Erfassung der Vitalparameter
- Unterstützung und Schulung bei der Nutzung von bestehenden Systemen

8) LEAN MANAGEMENT

Partizipative Umsetzung von Lean-Massnahmen

- Definieren von schlanken Strukturen / Orientierung geben
- Arbeiten in Zonen / Wege und Wartezeiten verkürzen
- Einsatz mobile Arbeitsinstrumente (Multifunktionswagen mit integrierter EDV-Ausrüstung)
- Umsetzung Delegationsprinzip (Skill & Grademix auf der Abteilung / in der Leanzone)
- Interprofessionelle Huddles: Kurze Koordinationstreffen um Infos- und Schnittstellen zu sichern
- KVP Massnahmen (Ideenmanagement/ Kaizenboard und -Meetings)
- Digitale Huddleboards

