

Die Top 10 zentrale Handlungsfelder der Personalpolitik Checkliste für Betriebe zur Sensibilisierung + Standortbestimmung		Thema bekannt, sensibilisiert	Thema in Massnahmen vorhanden (RL, Standards, WB, Fachperson, etc.)	Thema hat hohe Priorität Bearbeiten	Thema interessiert 2. Priorität
<i>zentrales Handlungsfeld</i>	<i>relevante Stichworte aus Studien, Analysen und Publikationen</i>				
Führung / Führungsverhalten	Allgemeine Merkmale, die eine gute Führung ausmachen sind				
	Soziale Verantwortung wahrnehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fairness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Transparenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Kenntnisse und Transparenz in Lohnpolitik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Angemessene Lohnskala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gerechtigkeit, Vertrauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Unterstützung (Laufbahnen, schwierige Situationen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Visionäres Denken und Handeln der Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Inspirationskraft der Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fachkompetenz in Führung und Leadership	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Informationspolitik/Informationsfluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attraktivitäts- und Magnetfaktoren	Folgende Faktoren werden als anziehend bezeichnet				
	Hohes Commitment Beruf und Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hohe Pflegequalität und Optimierungsmassnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hohe pflegerische Autonomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hohe Zufriedenheit mit Arbeitsplatz der Befragten ausgesagt (83% SHURP, 88% Nurses at work)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hohe Wertschätzung und Anerkennung durch Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gute Personalbesetzung und Ressourcen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vielfältige Laufbahnmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Image besser als ihr Ruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sichere Arbeitsplätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Zusammenarbeit / gutes Teamklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Verbundenheit mit Betrieb + Beruf	Folgende Faktoren erhöhen das Commitment und die Zufriedenheit				
	Guter Umgang mit emotionaler und körperlicher Belastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Entwicklungsunterstützung zentraler Aspekt des Retention Management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Partizipation, Mitsprache und Mitgestaltung, Autonomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hohe Pflegequalität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rollenklarheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gute Führungsqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Lohngerechtigkeit, Zufriedenheit mit Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Freude an der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vereinbarkeit Familie + Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Flexibilität Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aus- und Weiterbildung	Folgende Themen sind genannt				
	Quereinstieg: Chancen und Möglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Kompetenzen bedarfsgerecht auf allen Stufen: ausbilden und einsetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Genügend Ausbildungs- und Praktikumsplätze sind vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Genügend und qualifizierte Bildungsverantwortliche sind vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausbildungsfinanzierung v.a. Tertiärstufe sollte gefördert werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Unterstützung und Förderung durch Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gute + vielfältige Laufbahnen / Möglichkeiten anbieten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gute organisatorische und strategische Kompetenzen der Ausbilder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pflege- und Betreuungsqualität	Aktuelle Qualitätsthemen sind				
	Umgang mit herausfordernden Situationen und Demenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Freiheitsbeschränkende Massnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wichtig zu wissen				
	Erbrachte Pflegequalität wird als hoch eingestuft (SHURP 93%, Nurses at work 84%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Verfügbarkeit Bewohner/Patientendaten + Informationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hohe Belastungen und gesundheitliche Folgen	Als hohe Belastungen werden genannt				
	Hohes Arbeitspensum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Unklare und falsche Rollen- und Aufgabenzuteilung (Auswirkungen Team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Stressfaktoren: Komplexität, Herausforderndes Verhalten, Admin. Aufwand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mangel an Erholungszeit und Regeneration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Beeinträchtigung des Privatlebens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Folgen der hohen Belastung sind				
	Beeinträchtigungen des Gesundheitszustandes von Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Emotionale Erschöpfung (38% am Ende des Arbeitstages ausgelaugt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Emotionale Erschöpfung (24% fühlen sich durch die Arbeit emotional erschöpft)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	71% der Pflegenden klagen über Rücken- und Nackenschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	66% äussern Allgemeine Schwäche, Energielosigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steigender Pflege- und Betreuungsaufwand (Komplexität, Diversität)	Allgemeine Feststellungen und Themen sind				
	Pflegeaufwand/Belastung und Pflegestufen steigen stetig an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Immer ältere und multimorbide Bewohnende, späterer Heim-Eintritt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Komplexität der Pflege nimmt zu (1/2 bis 3/4 aller Bewohnenden haben eine Demenz)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Diversität steigt beim Personal, bei Bewohnenden, in der Gesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rationierung Pflege	Aus Zeitmangel werden folgende Pflegehandlungen oft unterlassen				
	Pflegedokumentation und Informationen lesen, Doku führen und aktualisieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Pflegeplanung erstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Aktivierung und Selbständigkeit der Bewohnenden fördern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Den Bewohnenden emotionalen Beistand leisten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kritische Laufbahnmomente, zentrale Ansatzpunkte Personalretention	Ein besonderes Augenmerk gilt folgenden Lebens-Laufbahnmomenten				
	Erste Berufsphase (22-26 Jahre alt) nach Ausbildungsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	FAGE nach Lehrabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Familienphase, Mutterschaftsurlaub, Babypause und Wiedereinstieg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Reife Berufsphase 47-65 (2/3 > als 40 Jahre, 1/3 > als 50 Jahre der Mitarbeitenden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mitarbeitende mit Kündigungsabsichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrutierungsengpässe	Wichtig zu wissen				
	v.a. auf Tertiärstufe, bei 90% aller Institutionen APH erwähnt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ca. 1/3 des Diplomierten Personals mit ausländischem Abschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(94% Sek II, 62,5% Diplomabschlüsse des Fachpersonals in der Schweiz)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stand Juli 2016