



# Erfolgsformel in der Gesundheitswirtschaft = Innovation + Nachhaltigkeit

Prof. Dr. Jutta Rump  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67059 Ludwigshafen  
Deutschland  
0049 621 5203238  
[jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de](mailto:jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de)

Solothurn, den 01. Juni 2016



# Trends und Entwicklungen

Demografische Entwicklung	Technisch-ökonomische Entwicklungen	Gesellschaftliche Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften</li> <li>• Verknappung der Nachwuchskräfte</li> <li>• Verlängerung der Lebensarbeitszeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Globalisierung / Internationalisierung</li> <li>• Digitalisierung / Industrie 4.0</li> <li>• Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität</li> <li>• Qualitäts-/Innovationsdruck bei gleichzeitigem Kostendruck</li> <li>• Verknappung der Rohstoffsituation und Energieversorgung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für Nachhaltigkeit</li> <li>• Diversität / Vielfalt</li> <li>• Feminisierung</li> <li>• Individualisierung</li> <li>• Wertewandel</li> <li>• Polarisierung der Gesellschaft</li> </ul>

**Trend der Ökonomisierung**

## Bezug zur Gesundheitswirtschaft

### Spannungsfelder

Steigende Nachfrage resultierend aus der Alterung der Gesellschaft und der Veränderung von Familienstrukturen

Steigende Nachfrage nach individualisierter Gesundheitsleistung

Intrinsische Motivation, die Berufe zu ergreifen



Sinkendes Angebot an Arbeitskräften resultierend aus der Demografie, der Belastungssituation...

Streben nach Standardisierung und Rationalisierung

Faktische Arbeits- und Rahmenbedingungen

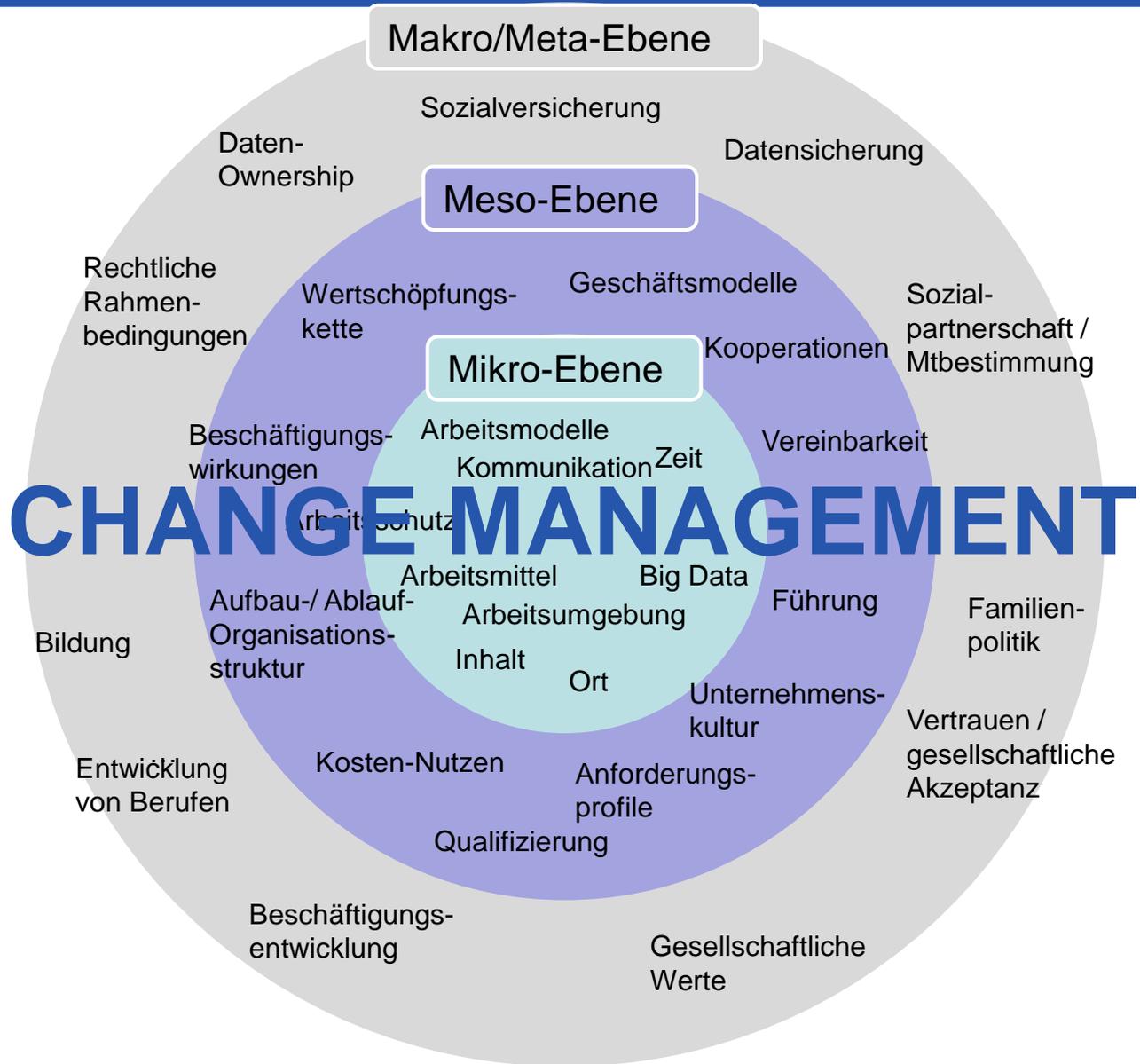




# Notwendigkeit von Innovation



Wirkungszusammenhänge im Kontext von technischen und prozessualen Innovationen und Arbeitswelt





# Nachhaltigkeit als Voraussetzung



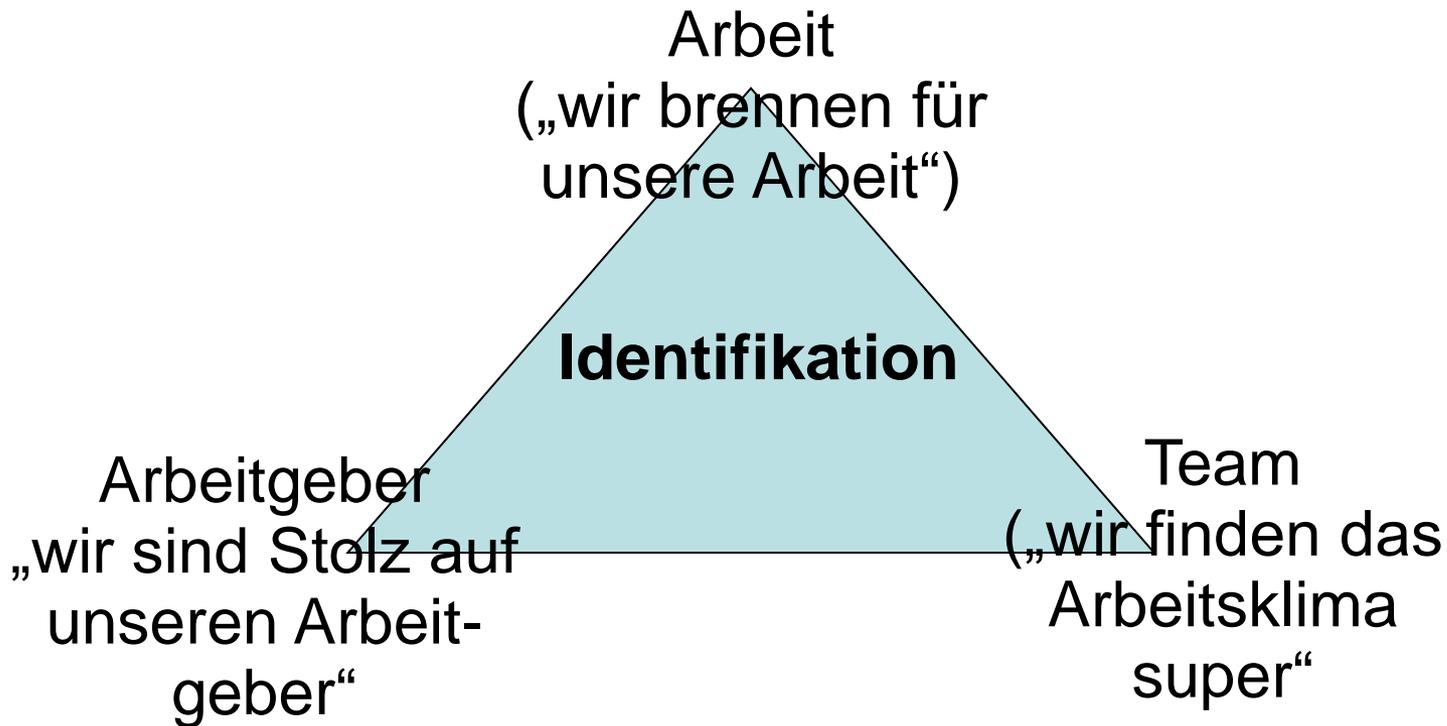
## Das „magische“ Dreieck der Nachhaltigkeit im System Arbeit

# Eigenverantwortung und Arbeitgeberverantwortung



**„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“**

# Identifikation





# Konsequenzen für Arbeitgeber der Gesundheitswirtschaft

## Das Ziel-Bild

**Personalplanung**

**Mitarbeiter-  
bindung**

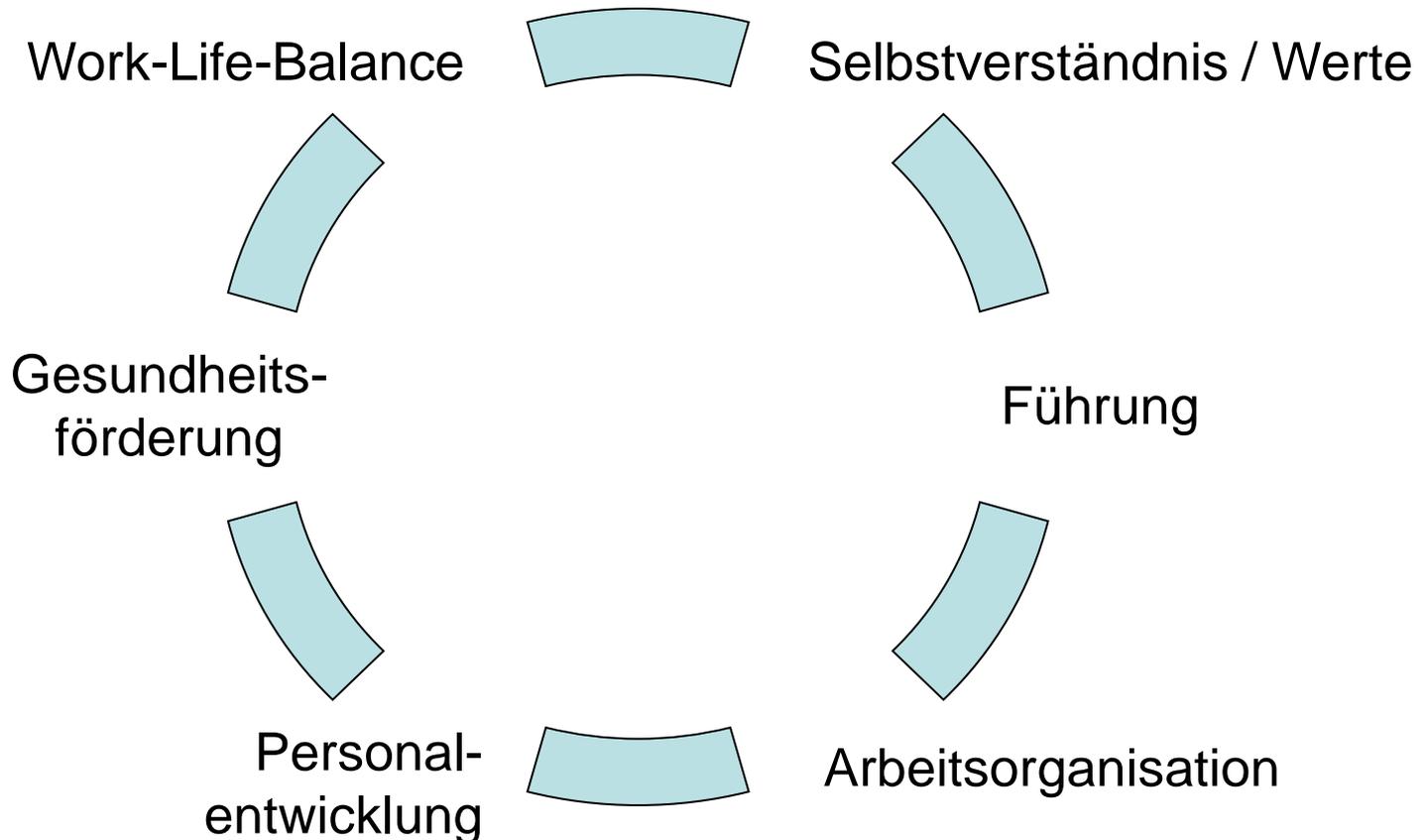
**Mitarbeiter-  
gewinnung**

**Mitarbeiter-  
entwicklung**

**Lebensphasenorientierung**



# Ganzheitliches Konzept





# Schlussbetrachtung

# Arbeitsgeber-Attraktivität: Eine zentrale Frage

Warum kommen, bleiben und gehen Mitarbeitende?

	<b>KOMMEN</b>	<b>BLEIBEN</b>	<b>GEHEN</b>
Image des Unternehmen			
Interessante Aufgabe			
Entwicklungsmöglichkeit			
Vergütung			
Selbständiges Arbeiten			
Arbeitsumfeld			
Vorgesetzter			

Quelle: IBE: HR Report 2011; IBE: HR Report 2012; 2012; Hirschfeld, K.: Retention und Fluktuation, 2006; Great Place to Work Institut, 2008.

## Die Antwort:

Sie kommen wegen der Reputation, sie bleiben wegen der Aufgabe und sie gehen wegen Führung

	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
Image des Unternehmen	Dark Grey	Light Blue	Light Blue
Interessante Aufgabe	Medium Grey	Dark Grey	Light Blue
Entwicklungsmöglichkeit	Light Grey	Light Blue	Medium Grey
Vergütung	Light Blue	Light Blue	Light Blue
Selbständiges Arbeiten	Light Blue	Medium Grey	Light Blue
Arbeitsumfeld	Light Blue	Light Grey	Light Grey
Vorgesetzter	Light Blue	Light Blue	Dark Grey



**Vielen Dank  
für die Zusammenarbeit !**