



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

Solothurn, den 01. Juni 2016



Trends und Entwicklungen

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

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

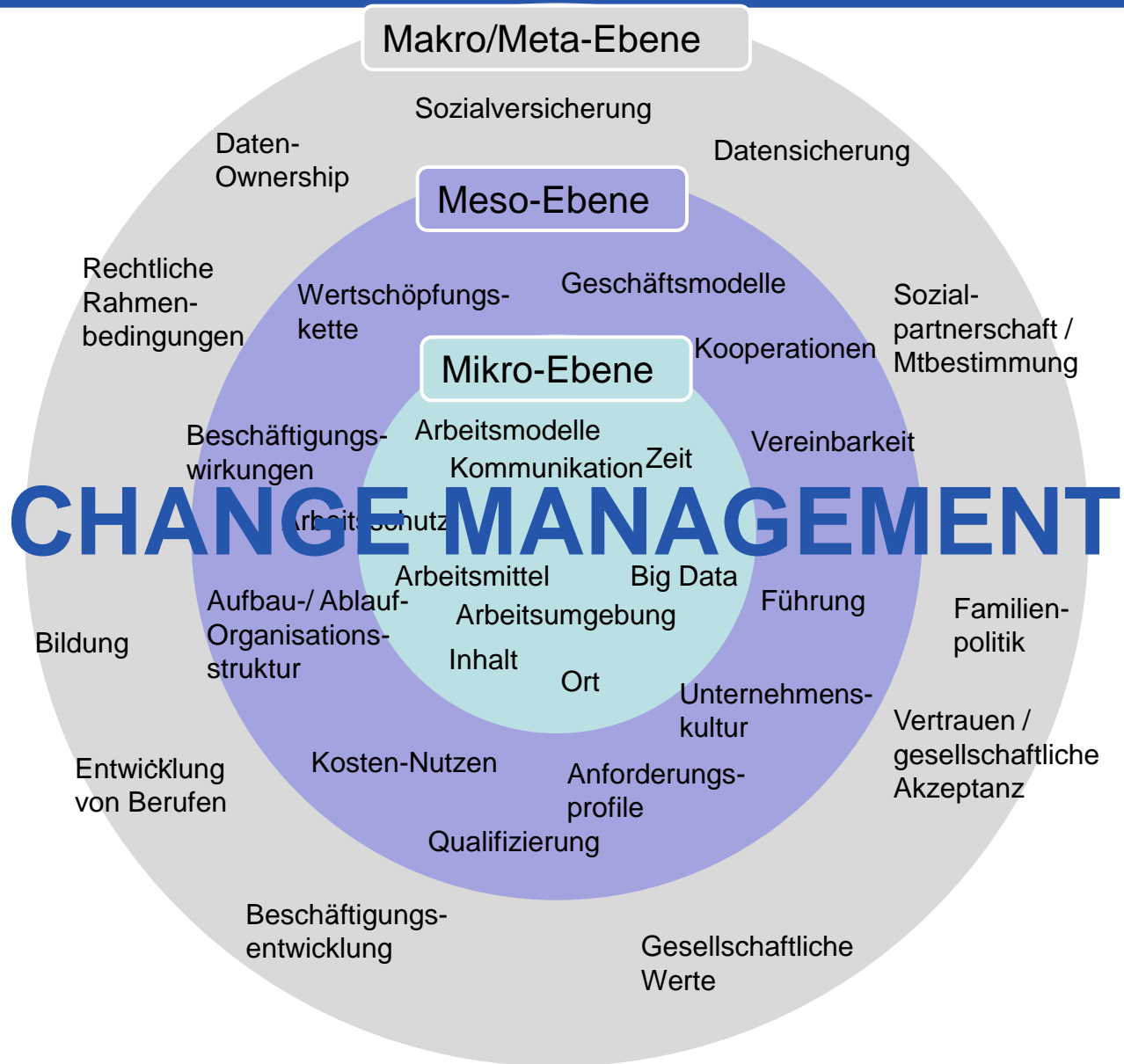
Faktische Arbeits- und Rahmenbedingungen





Notwendigkeit von Innovation

Wirkungszusammenhänge im Kontext von technischen und prozessualen Innovationen und Arbeitswelt





Nachhaltigkeit als Voraussetzung



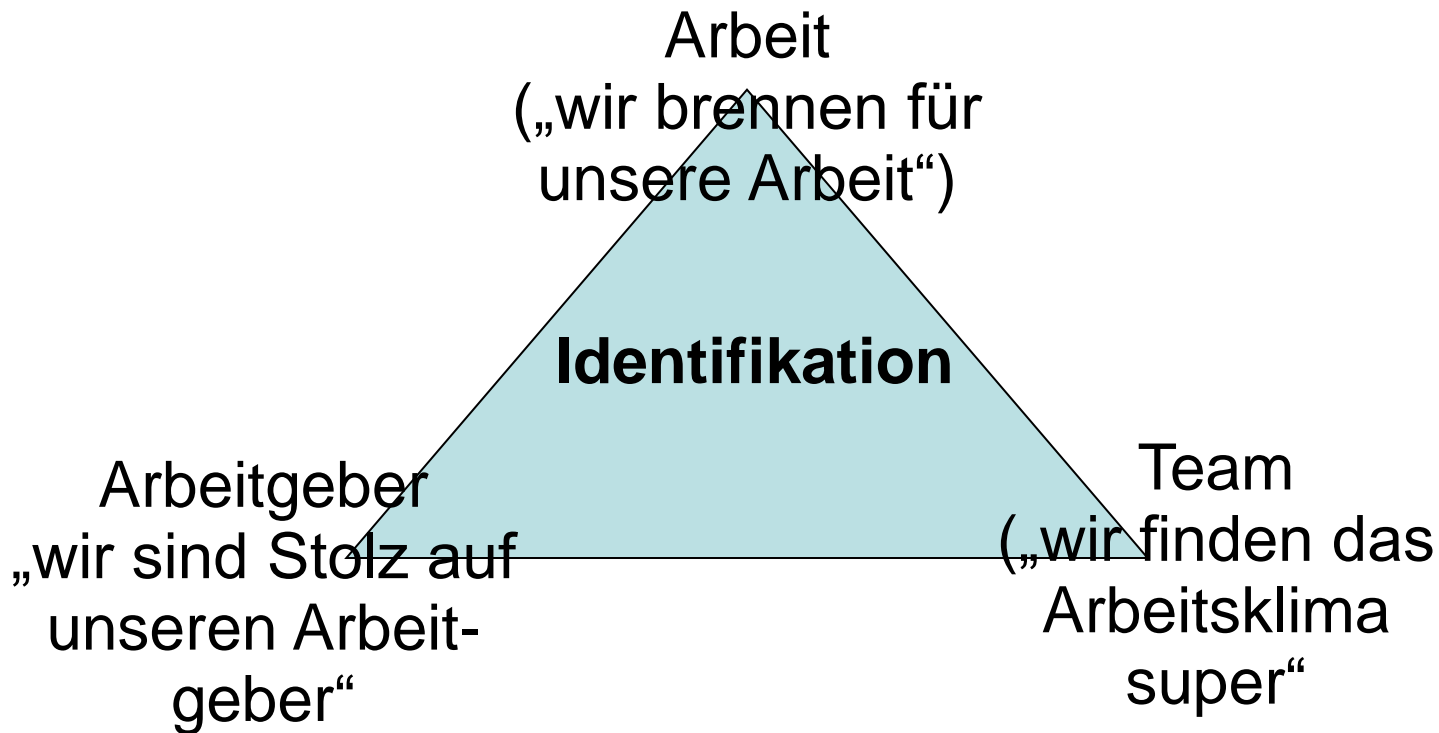
Das „magische“ Dreieck der Nachhaltigkeit im System Arbeit

Eigenverantwortung und Arbeitgeberverantwortung



„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

Identifikation





Konsequenzen für Arbeitgeber der Gesundheitswirtschaft

Das Ziel-Bild

Personalplanung

**Mitarbeiter-
bindung**

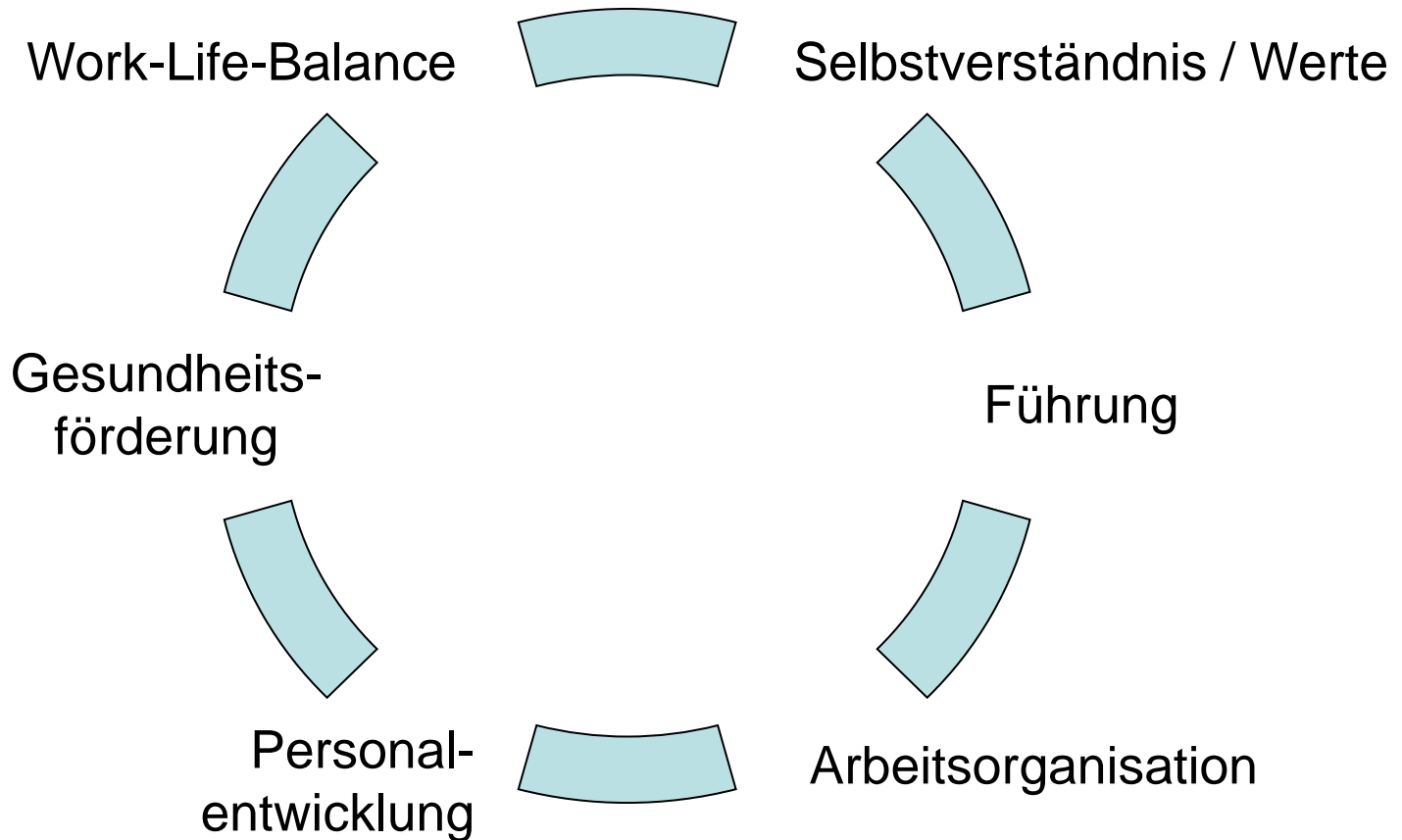
**Mitarbeiter-
gewinnung**

**Mitarbeiter-
entwicklung**

Lebensphasenorientierung



Ganzheitliches Konzept





Schlussbetrachtung

Arbeitsgeber-Attraktivität: Eine zentrale Frage

Warum kommen, bleiben und gehen Mitarbeitende?

	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
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 !**