

Reaktionsstrategien auf den Fachkräftemangel: was können Krankenhäuser vom Handwerk lernen?

Personal und Prozesse in der Krankenhaustechnik, 12. September 2018



Agenda

1

Fachkräftelücke in TGA-Berufen

2

Reaktionsstrategien des Handwerks

3

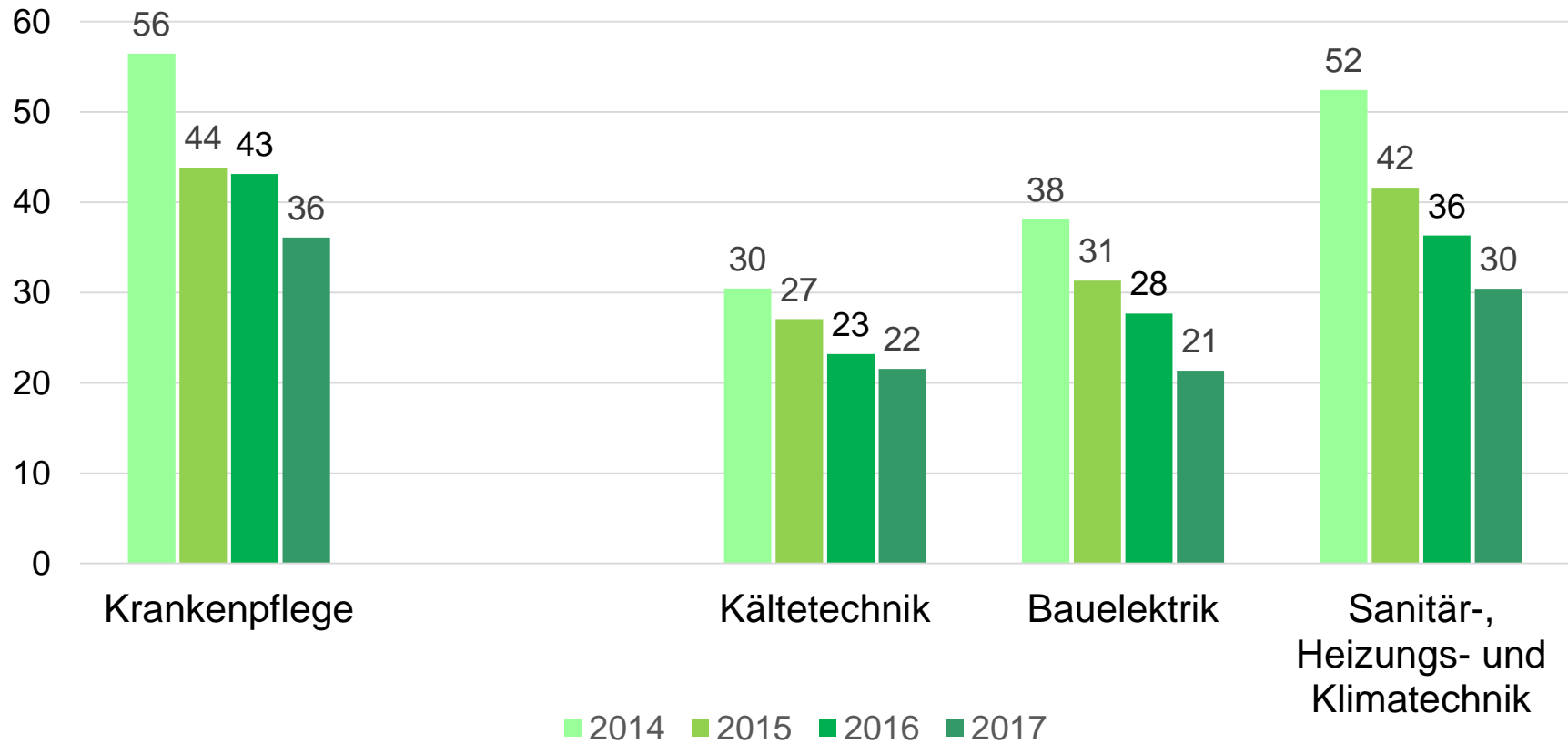
Situation der Krankenhäuser

4

Strategien zur Sicherung der Leistungsfähigkeit

Bewerbermangel

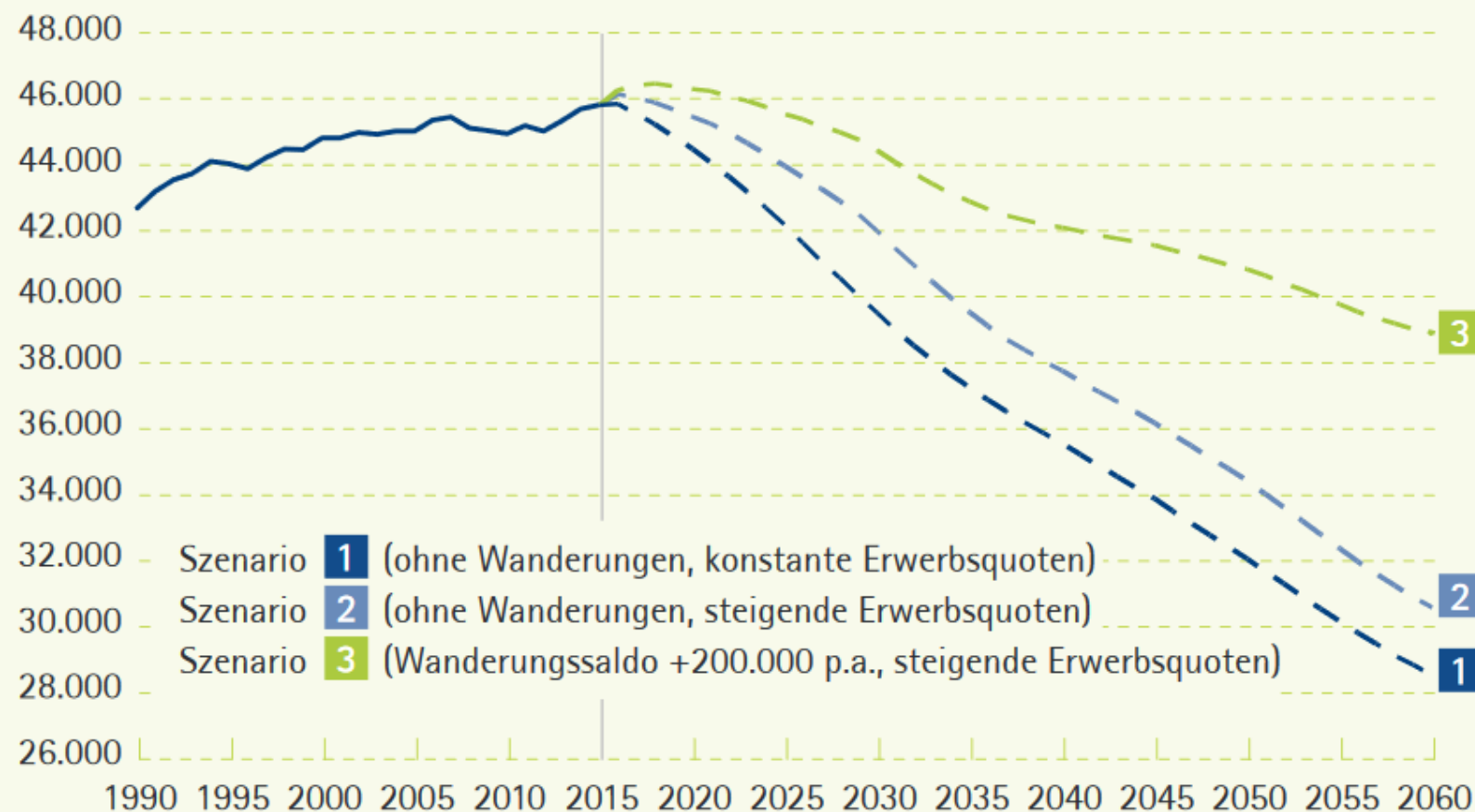
Arbeitslose je 100 gemeldeter offener Stellen



Quelle: Eigene Berechnung, Agentur für Arbeit

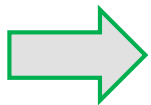
Weitere Verknappung

Szenarien mit unterschiedlichen Annahmen, jeweils Jahresdurchschnitte,
in 1.000 Personen (Basisjahr 2015)



Zwischenfazit

- ❖ Rückläufiges Erwerbskräftepotenzial verschärft den Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte
- ❖ Engpässe gibt es vor allem in wenig attraktiven Branchen und Betrieben
- ❖ Kleine und mittlere Unternehmen haben Nachteile



Nicht mehr die Arbeitskräfte sind die Bewerber, sondern die Unternehmen

Agenda

1

Problemstellung: Fachkräftelücke

2

Reaktionsstrategien des Handwerks

3

Situation der Krankenhäuser

4

Strategien zur Sicherung der Leistungsfähigkeit

Ausbildung eigener Nachwuchskräfte

- ❖ Frühzeitiger Kontakt (Schulen, Messen, Praktika)
- ❖ Neue Wege bei der Akquise (Social Media)
- ❖ Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
- ❖ Langfristige Bindung



Aktivierung vorhandener Potenziale

❖ Generation 50plus

❖ Frauen



❖ Migranten und Flüchtlinge



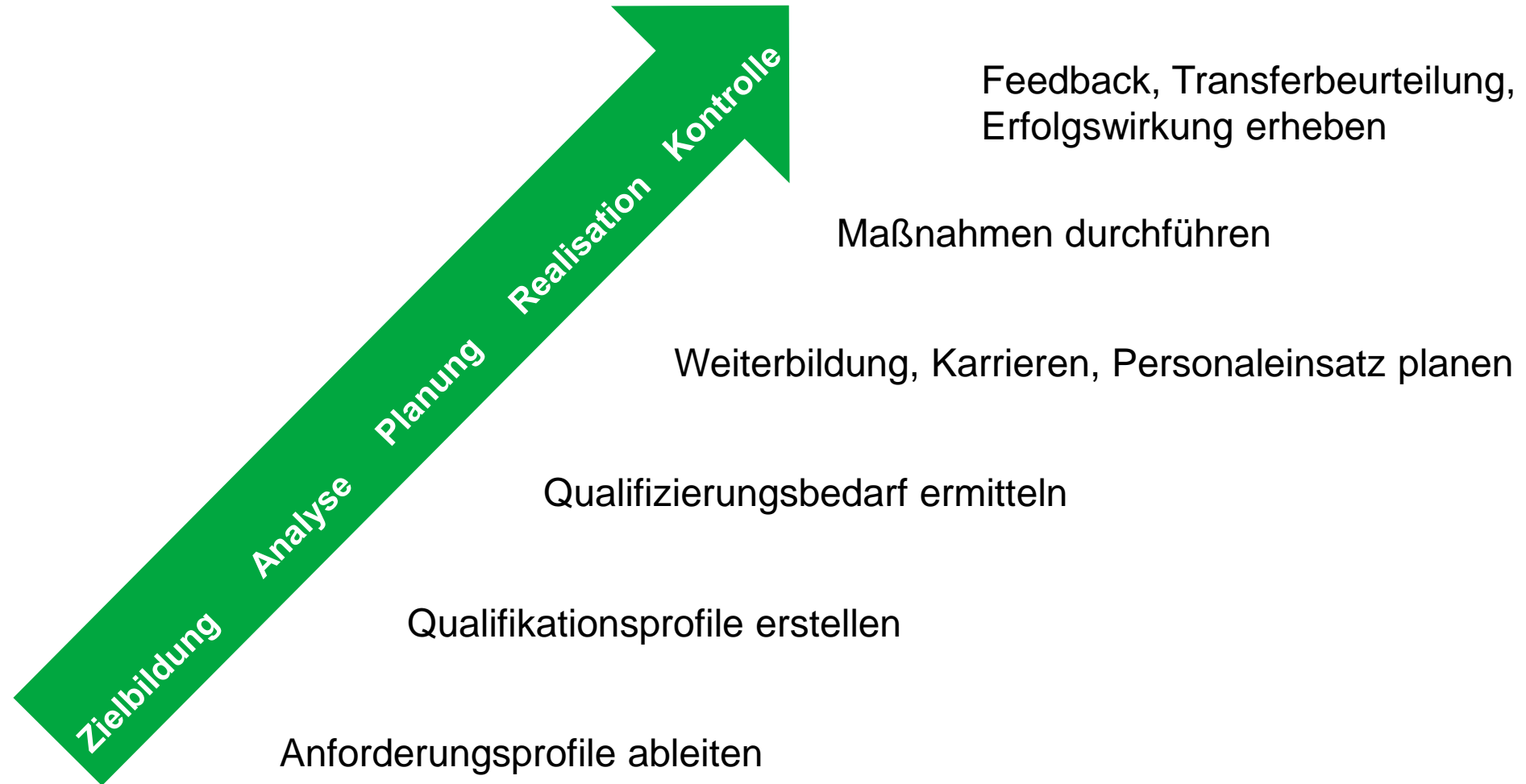
Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

- ❖ Etablierung einer Arbeitgebermarke (Bekanntheit, Image)
- ❖ Arbeitgeberereigenschaften (Gehalt, Unternehmenskultur, ...)
- ❖ Jobcharakteristika (Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, ...)
- ❖ Emotionale Bindung (Normen, Werte, Symbole und Rituale)
- ❖ Bekanntmachen der Stärken (storytelling)

Vertragliche Bindung

- ❖ Verlängerung von Kündigungsfristen
- ❖ Verschwiegenheitspflicht und Wettbewerbsverbot
- ❖ Widerrufs klauseln für Zusatzleistungen
- ❖ Rückzahlungsklauseln

Systematische Personalentwicklung



Agenda

1

Problemstellung: Fachkräftelücke

2

Reaktionsstrategien des Handwerks

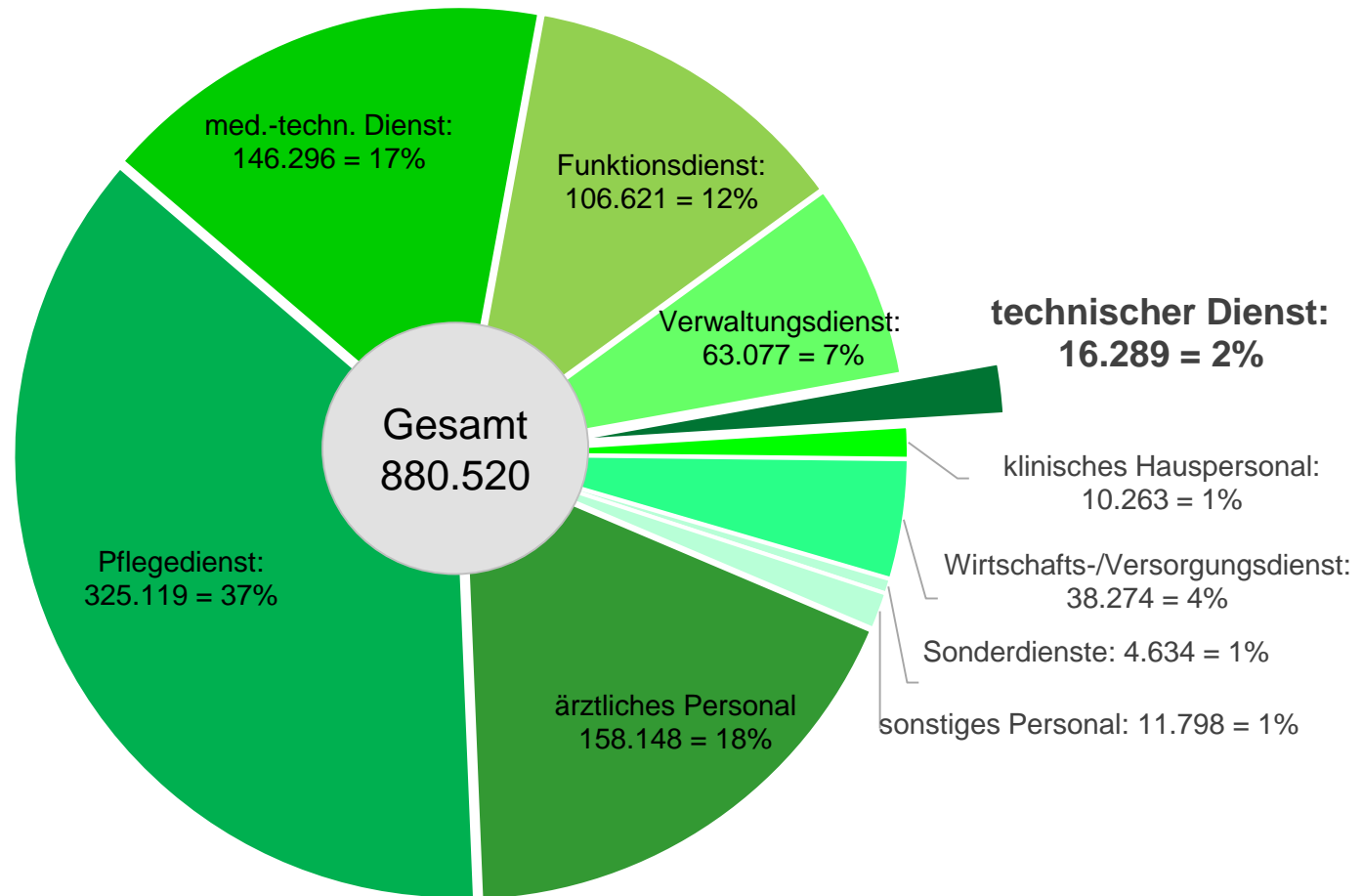
3

Situation der Krankenhäuser

4

Strategien zur Sicherung der Leistungsfähigkeit

Personal in Krankenhäusern



Quelle: Eigene Grafik, Statistisches Bundesamt, Fachserie 12, Reihe 6.1.1, Grunddaten der Krankenhäuser 2016

Technischer Dienst in Krankenhäusern

Größenklasse	Ø Mitarbeiterzahl	je 100 Betten	Anteil am Personal
1 bis 49 Betten	0,5	1,1	1,9%
50 bis 99 Betten	1,9	2,1	1,9%
100 bis 149 Betten	3,1	2,4	1,8%
150 bis 199 Betten	4,2	2,4	1,7%
200 bis 299 Betten	6,2	2,5	1,7%
300 bis 399 Betten	9,1	2,7	1,8%
400 bis 499 Betten	11,1	2,5	1,6%
500 bis 599 Betten	15,7	2,9	1,7%
600 bis 799 Betten	20,5	3,0	1,7%
800 und mehr Betten	63,6	5,3	2,2%

Quelle: Eigene Berechnung, Statistisches Bundesamt, Fachserie 12, Reihe 6.1.1, Grunddaten der Krankenhäuser 2016

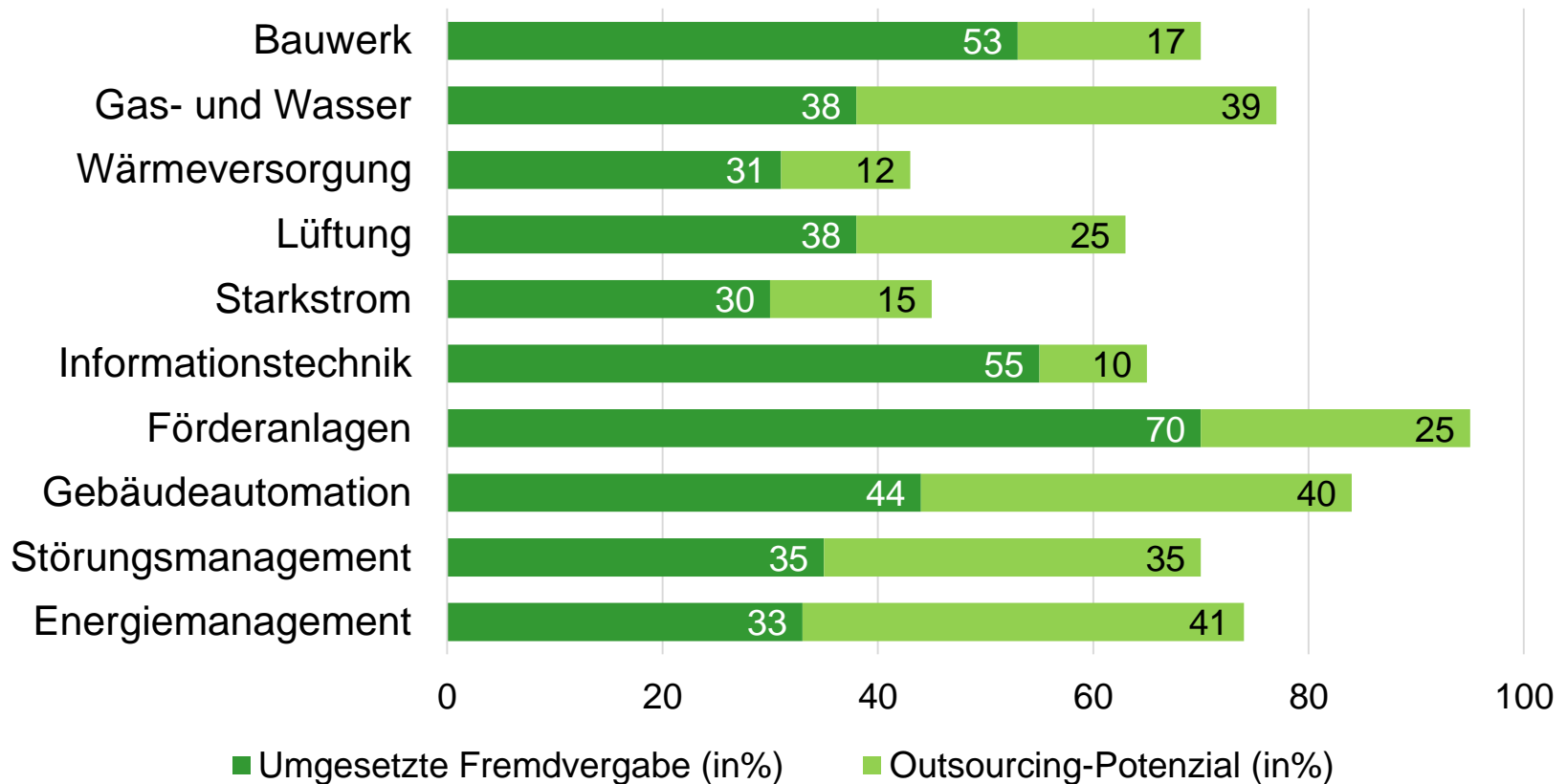
Technischer Dienst in Krankenhäusern

Trägerschaft	Ø Mitarbeiterzahl	je 100 Betten	Anteil am Personal
Öffentliche KH	17,0	3,8	2,0%
Freigemeinnützige KH	7,0	2,7	1,8%
Private KH	2,5	1,6	1,3%

Quelle: Eigene Berechnung, Statistisches Bundesamt, Fachserie 12, Reihe 6.1.1, Grunddaten der Krankenhäuser 2016

Outsourcing von TGA-Leistungen

Fremdvergaben im technischen Facilitymanagement



Quelle: Eigene Grafik, https://www.dreso.com/fileadmin/Presse/Mediathek/Berichte_und_Studien/360Grad_FM_Studie.pdf

Rahmenbedingungen für die Beschäftigung

- ❖ Viele Krankenhäuser unter öffentlicher Trägerschaft
- ❖ Hohe Arbeitsplatzsicherheit
- ❖ Klare, aber oftmals starre Regelungen (Prämien, Arbeitszeit, ...)
- ❖ Arbeitsbedingungen gekennzeichnet durch Bürokratie und Hierarchie
- ❖ Kaum eigene Ausbildung
- ❖ Kaum Weiterbildung
- ❖ Begrenzte Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten

Gehaltsvergleich

Datenbasis: Bayern, 40-Stundenwoche

Meister	Tv – L (EG 9/3)	Handwerkstarif (EG H, EG G7)	Markt
Elektrotechnik	3.099 €	3.448 €	4.476 €
SHK-technik	3.099 €	3.335 €	4.903 €

Geselle	Tv – L (EG 7/3)	Handwerkstarif (EG E, EG G5)	Markt
Elektrotechniker	2.768 €	2.650 €	2.771 €
SHK-techniker	2.768 €	2.678 €	2.788 €

Quelle: Eigene Grafik, gehalt.de, igmetall.de, oeffentlicher-dienst.info

Agenda

1

Problemstellung: Fachkräftelücke

2

Reaktionsstrategien des Handwerks

3

Situation der Krankenhäuser

4

Strategien zur Sicherung der Leistungsfähigkeit

Mögliche Handlungsfelder

- ❖ Eigene Ausbildung
- ❖ Abwerbung von Handwerksbetrieben
- ❖ Integration von Un- und Angelernte
- ❖ Digitalisierung
- ❖ Konsequente Weiterbildung
- ❖ Outsourcing

Fazit: Der Kampf um Fachkräfte hat begonnen

- ❖ Suchen Sie das Gespräch!
- ❖ Erkennen Sie die konkreten Bedürfnisse!
- ❖ Suche nach individuellen Lösungen!
- ❖ Zeigen Sie Offenheit für Neues!
- ❖ Nutzen Sie Unterstützungs- und Beratungsangebote!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Ludwig-Fröhler-Gesellschaft zur
Förderung der Handwerkswissenschaften e.V.**

Dr. Markus Glasl

Max-Joseph-Str. 4
80333 München

089/515560- 82
glasl@lfi-muenchen.de

www.lfi-muenchen.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.