



LEITFADEN

Fünf Möglichkeiten, wie Sie Ihre Mitarbeiter während einer Pandemie unterstützen können

Gesundheitswesen

In den vergangenen Monaten waren HR-Teams in Krankenhäusern und Gesundheitssystemen im ganzen Land mit völlig neuen Herausforderungen konfrontiert: Management einer hybriden Belegschaft aus Mitarbeitern im Homeoffice und vor Ort, Überwachung von KPIs, Besetzung von Positionen mit einem breiten Spektrum von Kandidaten, Entschärfung der Sicherheitsbedenken des Personals und Verteilung der Arbeitsbelastung der Pflegekräfte.

Noch nie zuvor war eine gute Kultur im Gesundheitswesen so wichtig – Einrichtungen legen daher den Fokus auf die Zufriedenheit klinischer und nicht-klinischer Mitarbeiter, was wiederum zu einem positiven Patientenerlebnis führt. Einrichtungen müssen ihre Mitarbeiter vom ersten bis zum letzten Arbeitstag unterstützen, um ein solides Fundament für eine konsequente positive Ereigniskette zu legen. Eine kürzlich von Future Workplace bei 350 HR-Experten durchgeführte Umfrage zeigt, dass sie die COVID-19-Pandemie als Anlass betrachten, unsere Arbeitsweisen neu zu definieren. Knapp **35 % der Befragten**¹ gaben an, dass dies eine Chance sei, die gegenwärtigen Geschäftspraktiken neu zu überdenken.

Wir stellen fünf Möglichkeiten vor, wie Sie Ihr Personal so unterstützen können, dass sich dies unmittelbar positiv auf die Kultur sowie das Personal- und Patientenerlebnis auswirkt.

1. Entwicklung eines Plans für hybride und im Homeoffice tätige Belegschaften

Durch die COVID-19-Pandemie wurde ein großer Teil der Arbeit ins Homeoffice verlegt. **66 % aller Arbeitnehmer in den USA**² geben an, dass sie in der Woche derzeit mindestens teilweise von zuhause aus arbeiten. Dieser Trend dürfte sich nicht so schnell umkehren, daher ist es entscheidend, dass Gesundheitseinrichtungen eine Teamkultur schaffen, die den Zusammenhalt stärkt und dafür sorgt, dass die Mitarbeiter motiviert bleiben. Aus der Notwendigkeit heraus mussten sich Führungskräfte auch neue Fähigkeiten aneignen und sich zu Themen wie dem Management von Mitarbeitern im Homeoffice und der Überwachung ihrer Produktivität weiterbilden. Wenn Sie Ihren Managern Tools für Krisenmanagement und **Management von Homeoffice-Mitarbeitern** und ihren Beschäftigten Lern- und Entwicklungstools für die Umschulung und Einarbeitung in kritische Rollen zur Verfügung stellen, tragen Sie dazu bei, dass die Abläufe in Ihrem Unternehmen während und nach der Krise reibungslos funktionieren.

2. Dashboards für schnelle Einschätzungen bereitstellen

Viele Gesundheitseinrichtungen haben ihre Leistungskennzahlen (KPIs) während der Pandemie neu konfiguriert, da Manager und ihre Mitarbeiter jederzeit schnell beurteilen müssen, wie das Unternehmen zu einem gegebenen Zeitpunkt dasteht. Indem Sie Dashboards zur Überwachung von Bereichen wie Talentpools, Abwanderungsrisiken usw. bereitstellen, können Sie ganz schnell sehen, wie gut Ihr Unternehmen abschneidet, und Anpassungen vorzunehmen, bevor ein Problem eskaliert. Wie zum Beispiel überwacht und fördert die HR-Abteilung das Betriebsklima und wie entwickelt sie KPIs zu dieser Kennzahl?

3. Die richtigen Rollen den richtigen Mitarbeitern zuweisen und Diversität fördern

Ein wissenschaftsbasiertes Tool, mit dem Sie die richtigen Mitarbeiter für offene Stellen finden, kann Ihnen helfen, Rollen mit Personen zu besetzen, die langfristig im Unternehmen bleiben. Ein solches Tool hilft Ihnen nicht nur, die richtige Person einzustellen, sondern unterstützt auch die Entwicklung eines Unternehmens, das für echte Inklusion und Diversität steht und Menschen jeder Couleur mit unterschiedlichem Bildungs- und kulturellem Hintergrund, beruflicher Laufbahn, Persönlichkeit und mehr Willkommen heißt. Eine objektive, datenbasierte Lösung für die Personalbeschaffung kann sich positiv auf die von Ihrem Unternehmen festgelegten Diversitätsziele auswirken, was wiederum den Personalmanagern hilft, Mitarbeiter einzustellen, die vom ihrem Verhalten und ihrer Leistung in das Team passen. Auf diese Weise kommen Sie den Inklusions- und Diversitätszielen im Unternehmen ein großes Stück näher.

4. Effizienz der Workflows und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleisten

Die Sicherheit Ihrer Mitarbeiter war sicherlich noch nie so wichtig wie jetzt. Die Verwendung eines Tools, das die Standorte von Personal, Patienten und Geräten in Echtzeit verfolgt, unterstützt Sie bei der COVID-19-Kontaktverfolgung und begrenzt das Risiko einer Ausbreitung der Infektion in einer Einrichtung. Das trägt nicht nur dazu bei, die Sicherheit der Mitarbeiter mit direktem Patientenkontakt zu gewährleisten, sondern verbessert auch die Kommunikation – und damit auch den Patientenfluss und die Fähigkeit, Einblicke in bestehende Protokolle zu gewinnen, die einen dauerhaften Wandel bei Patienten- und Personalsicherheit bewirken.

5. Arbeitsbelastung des klinischen Personals gleichmäßig verteilen

Eine hervorragende Möglichkeit, die Arbeitsbelastung des klinischen Personals zu stabilisieren, besteht in der Personalbesetzung nach Fallschwere („acuity-based“). Dadurch variieren Arbeitsaufgaben und die Versorgung nicht so stark, sodass sich die Arbeitsbelastung durch gerechte Zuordnung zu Patienten gleichmäßig verteilen lässt. Die Personalbesetzung nach Fallschwere wirkt sich nicht unbedingt auf die Anzahl der erforderlichen Pflegekräfte aus, aber sie ermöglicht eine gerechte und gleichmäßige Verteilung der Patienten auf die Mitarbeiter. Fairness ist ein entscheidender Faktor für Zufriedenheit – Pflegekräfte, die überlastet sind, können einen Burnout bekommen oder kündigen einfach. Pflegekräften mehr Zeit für eine hochwertige Patientenversorgung zu geben, kann negativen Ereignissen entgegenwirken und führt zu besseren Ergebnissen für den Patienten. Eine Personalbesetzung, die sich nach dem mit den Patienten verbundenen Arbeitsaufwand richtet, ermöglicht es Ihnen, die Fähigkeiten der Pflegekräfte auf die individuellen und spezifischen Bedürfnisse jedes Patienten abzustimmen.

Diese fünf Maßnahmen, mit denen Sie Ihre klinischen und nicht-klinischen Mitarbeiter unterstützen können, wirken sich auch positiv auf die Heilung und das Pflegeerlebnis der Patienten aus. Laden Sie dieses E-Book herunter und erfahren Sie mehr darüber, wie Sie Ihre Mitarbeiter im Gesundheitswesen unterstützen können: [Fünf Schritte zur Bewältigung einer Krise](#).

¹ "The Impact Of The Coronavirus On HR And The New Normal Of Work," Jeanne Meister, Forbes ([Forbes.com](#)) 31. März 2020

² "66% of U.S. Employees Are Working Remotely at Least Part-Time During the COVID-19 Pandemic" Cision PR Newswire ([Clutch](#)) 16. April 2020

MEHR ERFAHREN 

Folgen Sie uns:



Infor bietet Cloud-Applikationen für ausgewählte Branchen an. Das Unternehmen zählt 17.000 Angestellte und mehr als 67.000 Kunden in mehr als 170 Ländern. Mit Infor-Software können Anwender ihre Geschäftsprozesse optimieren. Weitere Informationen finden Sie auf [www.infor.de](#).