

ARTISET

Kaderselektion



Elise Tel

Leiterin ARTISET Kaderselektion

Jona Herrmann

STV Leiter ARTISET Kaderselektion

Strategien für Führungsorgane und notwendige Führungskompetenzen

ARTISET Kaderselektion

ARTISET Kaderselektion – wer sind wir und was tun wir?

- Beratung/Begleitung von Institutionsleitungen und Trägerschaften im Alters- und Sozialbereich bei der Wahl von Kadermitarbeitenden
- Bereitstellung von Expert:innen/Fachleuten zur Überbrückung bei freigewordenen und nicht besetzten Stellen

Fakten und Zahlen

(Daten 2018 – 2021)



Elise Tel

Leiterin
ARTISET
Kaderselektion



Jona Herrmann

STV Leiter
ARTISET
Kaderselektion



Nathalie Linder

Mitarbeiterin
ARTISET
Kaderselektion

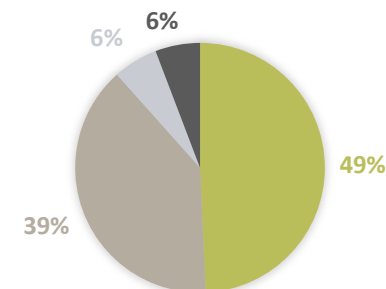


Arlette Frey

Assistentin
ARTISET
Kaderselektion

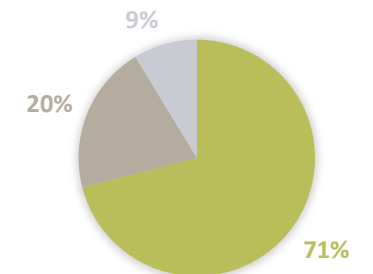
VERTEILUNG NACH HIERARCHIESTUFE

■ Institutionsleitung ■ Bereichsleitung
■ übrige Führungskräfte ■ Fachkräfte



VERTEILUNG NACH BEREICHEN

■ Altersbereich ■ Sozialbereich ■ Andere



ARTISET

Kaderselektion

Herausforderungen der letzten Jahre für Institutionen

CORONA

- Sterbezahlen im Altersbereich bei Bewohner:innen
- Krankheitsabwesenheiten beim Personal
- Freistellungen von Kaderpersonen während Corona hat zugenommen
- Zunehmend Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal «austrocknender Markt»
- Guter Ruf einer Institution reicht nicht mehr
- Bettenbelegung vs. Personalknappheit
- Neue Strategien im Altersbereich -> vielseitige Wohnformen sind gefragt, z.B. Demenzwohngruppen, Alterswohnungen mit Dienstleistungen, Pflegestationen usw.
- Zunehmende Pflege im Sozialbereich (älteres Klientel)

Betriebswirtschaftliches und unternehmerisches Denken ist heute für Kaderstellen eine Voraussetzung – sowohl auf strategischer wie operationeller Ebene

ARTISET

Kaderselektion

Lösungsansätze

Grössere Agilität, Kreativität und Flexibilität von Institutionsleitungen und Trägerschaften bei der Auswahl von Kaderpersonen sind gefordert

Besinnen auf Kernkompetenzen (was sind wirklich notwendige Attribute)?

- Fachwissen (Aus- und Weiterbildungen)?
- Verantwortung delegieren?
- Loyalität und Zusammenarbeit gegenüber strategischer Ebene?
- Expertentum vs. Generalist?
- Führungsausbildung und praktische Erfahrung im Fachbereich?
- z.B. Alter?

Das heisst:

Leute ab 50+/55+ sind gesucht – ja?

Eine letzte Stelle vor der Pensionierung?

Ist das so?

ARTISET

Kaderselektion

**Alternativen –
gibt es diese?**

**Moderne
Führungskompetenzen
– was sind diese?**

- Z.B. auf moderne Führungskräfte setzen? – Hierarchie spielt eine untergeordnete Rolle, Brückenbauer sind gefragt
- Agiles Mindset (innovativ, kreativ, effizient und produktive) -> Dezentralisierung von Entscheidungen
- Wissen ist nicht mehr Macht. Alle an Austausch teilhaben lassen. Meinungen einholen – Digitalisierung vorwärts bringen, Netzwerk bauen und pflegen.
- Work Life Balance Beachtung schenken. Nicht arbeiten bis zum „Burnout“ – Selbstführung und Reflexion sind gefragt

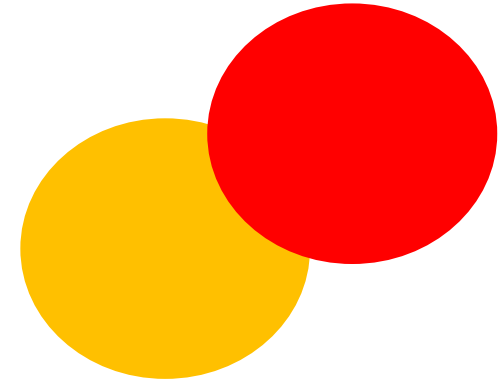
Warum nicht jemanden 35+ anstellen?

ARTISET

Kaderselektion

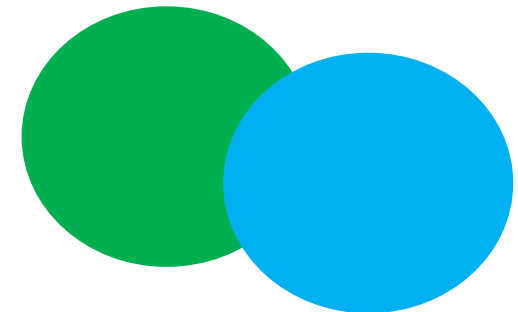
Generationen

Baby Boomer:	1946 – 1964	Alter: 58 – 76
Generation X:	1965 – 1979	Alter: 43 - 57



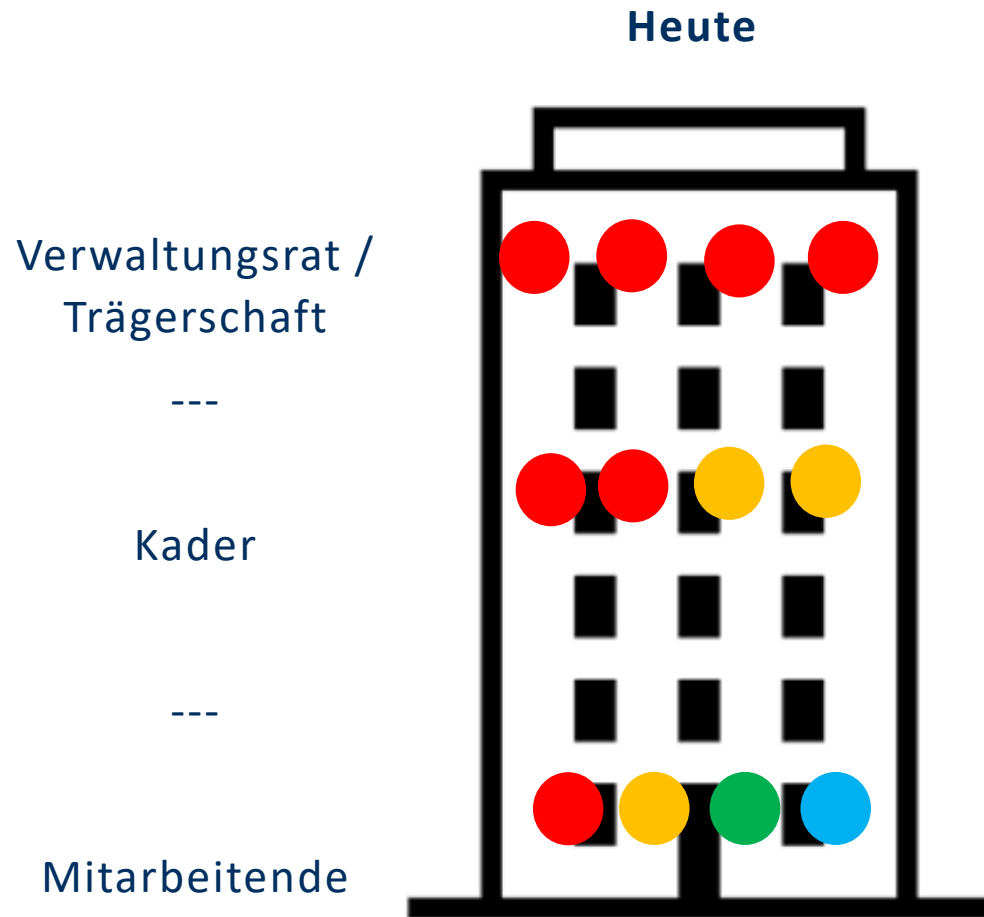
---Digitalisierung---

Generation Y:	1980 – 1994	Alter: 28 – 42
Generation Z:	1995 – 2010	Alter: 12 – 27

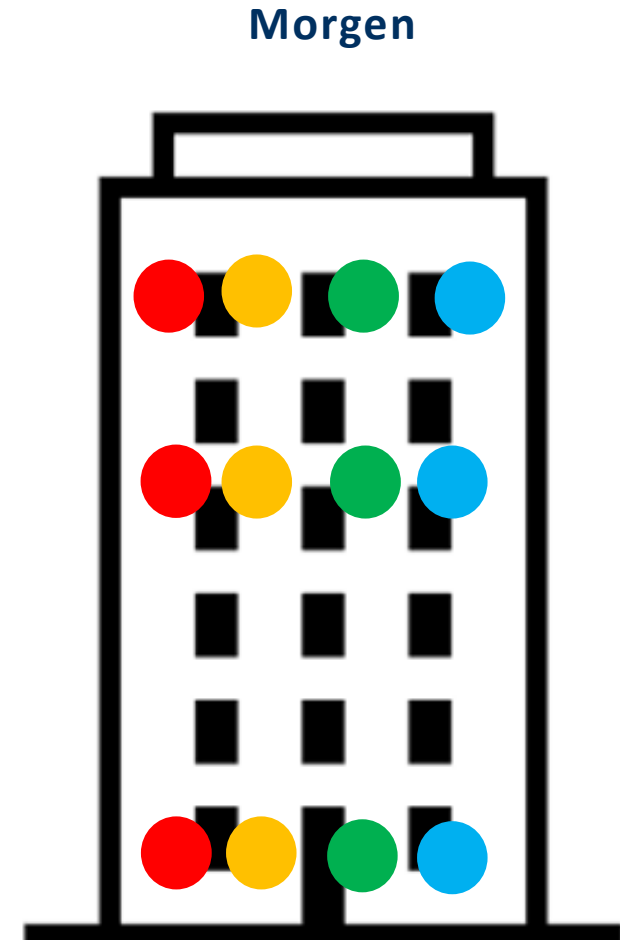


ARTISET

Kaderselektion



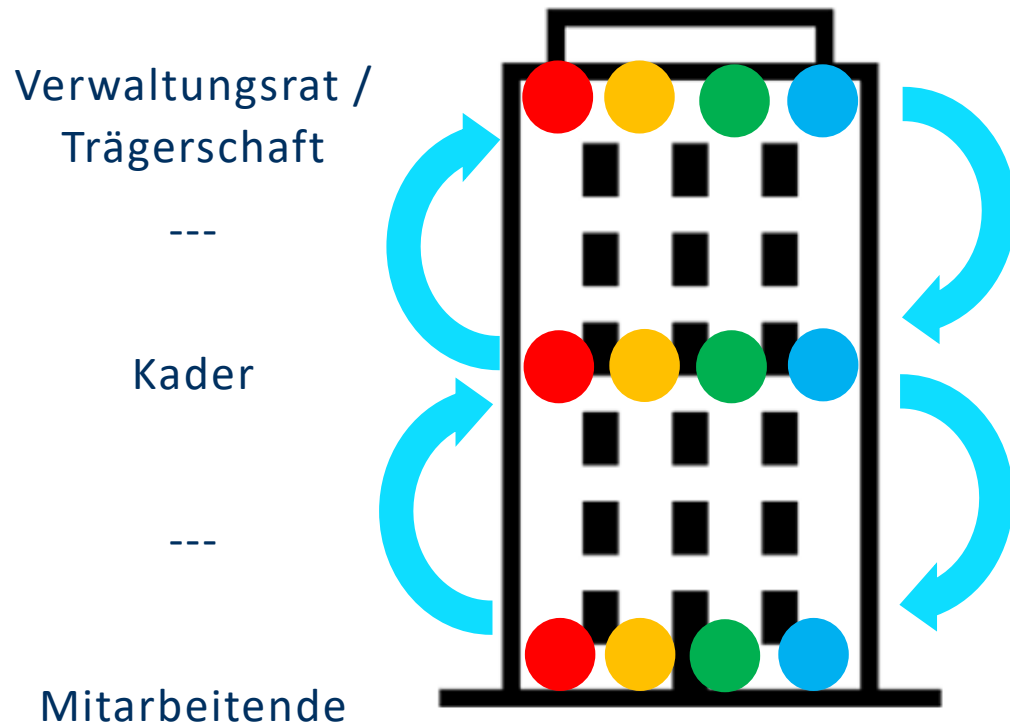
Was wäre
wenn...?



ARTISET

Kaderselektion

Was wäre wenn...?



Synergien auf allen Ebenen nutzen

Methode

proaktive Kommunikation, stetiger Informationsaustausch und gezielter Wissenstransfer der Generationen

Vorteile

Studienergebnisse

- bessere Leistung (Easely, 2001)
- bessere Problemfähigkeiten (Keck, 1997)
- kreative Lösungen (Richard, McMillan, Chadwick und Duyer, 2003)

ARTISET

Kaderselektion

Was bedeutet das für die Rekrutierung?

Baby Boomer können im Rekrutierungsprozess die **Generation Z** nicht mehr abholen!

Ausser....

- Mobile Recruiting
- One-Click-Bewerbung
- XING und LinkedIn
- Facebook, Instagram, TikTok etc.

Employer Branding Strategie

ARTISET

Kaderselektion

Take-Home-Messages

- Agiles Mindset sowie Dezentralisierung von Entscheidungen und Führungskräfte in der Funktion als Brückenbauer sind gefragt
- Synergien der einzelnen Generationen auf allen Ebenen nutzen, um gemeinsam kreative Lösungen erarbeiten zu können