

Fachtagung

«Hier arbeite ich gerne.» – Wie Arbeitgebende ihre Attraktivität weiterentwickeln können

23. Juni 2023
Eventfabrik Bern

«Hier arbeite ich gerne.» – Wie Arbeitgebende ihre Attraktivität weiterentwickeln können

Erste zweisprachige (d/f) Fachtagung für Mitglieder der Branchenverbände CURAVIVA, INSOS, YOUVITA

23. Juni 2023, 9.15–16.30 Uhr, Eventfabrik Bern

In vielen Branchen ist die Fachkräftesituation virulent. Die diskutierten Lösungen sind längerfristige und übergeordnete Ansätze, die auf der Ebene von Verbandsarbeit und mit strategischen Partnerschaften verfolgt werden müssen. Sie übersteigen die Möglichkeiten der einzelnen Institution oder der Führungspersonen bei Weitem. Trotzdem kann jeder Betrieb, jede Führungskraft viel für die eigene Attraktivität tun, damit Mitarbeitende gerne «hier» arbeiten und sich neue Mitarbeitende angesprochen fühlen.

Spricht man über die Attraktivität von Arbeitgebenden, tauchen Begriffe wie Unternehmenskultur, Führungsverhalten, Arbeitsorganisation, Rahmenbedingungen oder Gesundheitsmanagement auf. Auch wenn Führungspersonen nicht alle diese Bereiche im gleichen Mass gestalten können, gibt es Chancen und Möglichkeiten, Verbesserungen anzustreben und Entwicklungen einzuleiten.

Durch vorurteilsfreies Neu-Sehen der bisherigen Praxis, durch neue Werte und Ziele können eindruckliche Ergebnisse erzielt werden: Verbesserungen sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Betrieb kommen auch den Menschen mit Unterstützungsbedarf zugute. Dies wiederum führt zu mehr Zufriedenheit bei den Arbeitnehmenden.

Solche Positiv-Spiralen entdecken wir in den drei Keynotes des Hauptprogramms, während wir uns der Frage der Attraktivität aus drei fachlichen Blickwinkeln widmen:

- Als Führungsperson alle Mitarbeitenden auf den Weg zum Erfolg mitnehmen
- Der interne und externe Prozess im «Employer Branding»
- Wie gut wissen wir, was Arbeitnehmende wollen?

Am Nachmittag bieten vier «Sessions» die Gelegenheit, sich in etwas kleineren Gruppen intensiv mit den Themen des Vormittags auseinanderzusetzen. Wir lernen Praxisbeispiele kennen, die erfolgreich umgesetzt wurden und darum motivierend für nächste Schritte sein können. Die Sessions bieten Anknüpfungspunkte für alle drei Branchen.

Zielgruppen

Institutionsleitungen, HR-Leitungen, Bereichsleitungen, Teamleitungen, Stiftungsrät:innen, Verwaltungsrät:innen, Kantonale Behördenmitglieder

Programm Fachtagung, 23. Juni 2023

Die Tagung wird simultanübersetzt in die Sprachen Deutsch und Französisch

-
- 8.30 Türöffnung und Empfang der Teilnehmer:innen mit warmen und kalten Getränken und kleiner Stärkung
-
- 9.15 **Grusswort**
Daniel Höchli, Geschäftsführer ARTISET
- Einführung**
Noémie Roten, Geschäftsführerin R2-Atelier, Moderation
- «Ein Rezept» zum Erfolg: Was ist zu tun, um wirklich erfolgreicher und attraktiver zu sein als andere?**
Urs Baumberger, ehemaliger Direktor Spital Nidwalden, Berater im Gesundheitswesen
- Im Gespräch: «Ein Rezept und die Reaktionen aus anderen Küchen»**
Andrea Hornung, CEO Domicil, Bern
José Barroso, Institutionsleitung Fondation les Eglantines Vevey
- Employer Branding: Die Stimme der Hochschulabsolvent:innen – Was sie erwarten und wie man sie gewinnen und binden kann**
Cármén de Oliveira Pinto, Bachelor FH in Betriebswirtschaftslehre
- «Employer Branding» – so gelingt's: Ein Beispiel aus der Praxis bei der Betagtenzentren AG Emmen**
Esther Chèvre-Dillier, HR Fachfrau Bildung & Entwicklung, Betagtenzentren Emmen AG
-
- 11.15 **Pause**
-
- 11.55 **Warum Fachkräfte im Unternehmen bleiben: Ein wissenschaftlicher Blick auf die «Soft Factors»**
Lorenz Affolter, Doktorand Universität Bern (Abt. Arbeits- und Organisationspsychologie), Wissenschaftlicher Mitarbeiter BFH Bern (Institut New Work)
- Die Stimme von Mitarbeitenden**
-
- 12.45 **Stehlunch**
-
- 14.00 **Im Gespräch: Geschäftsführer:innen der Branchenverbände**
Anna Jörgler (CURAVIVA), Peter Saxenhofer (INSOS), Cornelia Rumo (YOUVITA)
-
- 14.30 **Sessions für Vertiefung und Austausch**
Projekte, Instrumente, Ergebnisse, Modelle zur Steigerung der Attraktivität.
-
- 16.15 **Schlusspunkt**
-
- 16.30 Ende der Fachtagung
-

Sessions

14.30 – 16.10 Uhr

Die Anmeldung/Einteilung für die Sessions erfolgt vor Ort.

Sprachen

Session 1 + 2: simultanübersetzt in d/f

Session 3: nur französisch

Session 4: nur deutsch

Session 1 (simultanübersetzt d/f)

Eine Leadership, die das eigene Potenzial kennt, sich steigern kann und die angestrebte Leistung erbringt, ist gewinnbringend für alle Beteiligten!

Es gibt nichts Besseres, um das Vertrauen der Mitarbeitenden zu gewinnen, sie zu inspirieren, ihnen Raum zu geben – und ihnen Verantwortung zu übertragen. Es geht darum, ihrer Arbeit einen Sinn zu geben, was wiederum die Loyalität der Mitarbeitenden fördert.

José Barroso, f
Institutionsleitung
Fondation Les Eglantines,
Vevey

Attraktivität durch Expertise stärken

Pflegende fühlen sich in herausfordernden Situationen oft allein. Mit grossen eigenen Erwartungen und einem hohen Berufsethos entstehen Belastungs- und Drucksituationen. In diesen unterstützen wir unsere Pflegenden mit unseren Pflegeexpertinnen. Ein niederschwelliger und rascher Zugang ist ebenso wichtig wie ein grosses Know-how seitens der Expertinnen.

Walter Wyrsh, d
Geschäftsführer Spitex
Nidwalden, und Mitarbeitende

Mit Embodiment, der Kraft der Körperintelligenz, Potentiale und Benefits entwickeln

Die bewusste Veränderung von Körperhaltung, Gestik und Mimik stärkt das psychische System und ist damit hervorragend für das Selbstmanagement geeignet. Ziele werden einfach, wirkungsvoll und nachhaltig erreicht.

Manuela Henseler, d
Expertin Körperintelligenz

Vertretung aus einer Institution

Session 2 (simultanübersetzt d/f)

Empfang und Integration von neuen Mitarbeitenden: Ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Mitarbeiter:innen-Treue	Manuela Gaillard, HR-Verantwortliche, Foyer Haut-de-Cry, Vétroz	f
Der Empfang am Arbeitsplatz ist mehr als nur der erste Tag in einer neuen Position. Er ist auch ein Teil eines strukturierten Integrationsplans und der projekthaften Zusammenarbeit aller Beteiligten. Dies baut ein wirkliches Gefühl der Zugehörigkeit auf.		
Nachhaltigkeit in der Mitarbeiter:innenführung mit Positive Leadership	Liliane Blurtschi, Fachexpertin Positive Leadership	d
Eine positive Mitarbeitendenführung steigert die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden, verbessert das Betriebsklima und steigert die Produktivität eines Unternehmens. Positive Leadership schafft Wettbewerbsvorteile für Unternehmen und Organisationen, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. Der Ansatz schafft Voraussetzungen, dass Mitarbeitende nicht nur funktionieren, sondern aufblühen können.		
Zukünftige Ansätze zur Personalrekrutierung am Beispiel Finnland	Sabrina Gröbli, stv. Geschäftsführerin ARTISET Zürich	d
Die Gewinnung von Fachpersonal wird immer schwieriger. Ein praktizierter Ansatz aus Finnland trägt den individuellen Bedürfnissen der Bewerbenden Rechnung und skizziert ein modernes Vorgehen. Die Session zeigt den Transfer in den schweizerischen Kontext und die Anwendung auf die Bedürfnisse der verschiedenen Generationen auf.	Vertretung aus einer Institution	

Session 3 (nur französisch)

Prendre soin de ceux et celles qui prennent soin: une clé pour gagner en attractivité dans un EMS

Prendre soin de son personnel pour être doublement gagnant! Pour offrir un accompagnement de qualité de nos résidentes, il est essentiel de prendre soin de celles et ceux qui s'en occupent au quotidien. Et pour conserver et attirer du personnel sur le long terme, il faut aussi le vivre et le faire savoir, par exemple à travers un label.

Jacques Macabrey,
directeur, établissement
médico-social Clos
Brochet, Neuchâtel

f

Processus RH et Dynamique participative: stratégie du sens, facteur d'attractivité

Élaborer et implémenter les nouveaux processus RH en intégrant les utilisateurs-trices dans la démarche par le principe de dynamique participative, le tout en interdisciplinarité. Démonstration d'un petit exercice pratique «Si j'étais à ta place»

Séverine Peccatus,
directrice et
Elisabeth Gafsou,
directrice RH et Admini-
stration, Fondation
Jeunesse & Familles,
Lausanne

f

Remplacer les entretiens individuels d'appréciation par la mobilisation de l'intelligence collective: un bénéfice partagé pour le personnel et l'institution!

Évaluer et reconnaître les prestations du personnel par des entretiens individuels occulte la dimension collective du travail. En collant à la réalité du travail, la méthode de gestion et d'évaluation des prestations professionnelles collectives permet de développer des conditions favorables à la coopération au sein et entre les équipes et de mobiliser l'intelligence collective, source de sens et de motivation pour le personnel. Explications et témoignage.

François Gonin,
consultant en développe-
ment humain et organisa-
tionnel, professeur HES
honoraire

f

Nathalie Chollet,
directrice, Home Vallée de
la Jogne, Charmey

Session 4 (nur deutsch)

Generationenwechsel in sozialen Organisationen – Was junge Arbeitnehmende wollen und brauchen

Die Bedürfnisse und Erwartungen der kommenden Generationen zu kennen und zu verstehen, ist eine wesentliche Voraussetzung, um attraktive Arbeitsbedingungen entwickeln zu können. Eine Befragung von 500 angehenden Fachpersonen der Sozialen Arbeit gibt Auskunft über wandelnde Wertorientierungen, Einstellungen zur Arbeitswelt und das Stresserleben junger Arbeitnehmender der Generation Z. Der Beitrag sensibilisiert für die Bedeutung des Personalmanagements im Sozialwesen und bietet drei Ansatzpunkte, wie soziale Organisationen die Bindung von jungen Mitarbeitenden stärken können.

Anita Weber,
MSc Soziale Arbeit,
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin
Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik,
Zürich

d

Mitarbeiter:innengespräche als Highlight in der Arbeitsbeziehung

Mit den Mitarbeitenden aus den unterschiedlichen Bereichen der Institution auf Augenhöhe und in einer gemeinsamen Sprache in den Dialog treten. Es soll über alle Themen wertschätzend ausgetauscht werden können, ohne gegenseitig Herausforderndes auszusparen. Eingesetzt wird zu diesem Zweck ein Tool mit Themenkarten zu Selbst-, Sozial-, Fach- oder Führungskompetenzen.

Lukas Roth,
li. oec., Leiter Personal
Stiftung Wendepunkt,
Muhen
und Mitarbeitende

d

Auf dem Weg zu selbstorganisierten Teams

Das Ziel ist eine flachere Organisation, eine höhere Motivation und den stärkeren Einbezug der Mitarbeitenden bei operativen Entscheidungen. Durch die Anpassung der Organisation sollen Mitarbeitende der Teams ihre Arbeit weitgehend unabhängig planen, organisieren und ausführen können.

Andrea Hornung,
CEO Domicil, Bern

d

Organisation

Kosten

Mitglieder ARTISET CHF 340 / Nicht-Mitglieder CHF 440

Administration

livia.buehler@artisetbildung.ch, T +41 41 419 01 97

Ort

Eventfabrik Bern, Fabrikstrasse 12, 3012 Bern

Anreise mit den öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Eventfabrik erreicht man innerhalb von sechs Minuten bequem mit der Postauto-Linie 101. Ab Bahnhof Bern: Haltestelle «Schanzenstrasse» (Westlicher Ausgang bei der «Welle»). Aussteigen beim Güterbahnhof. Das Gebäude befindet sich 200 Meter in Richtung Nord-Ost.

Anreise mit dem Privatfahrzeug

- Parkhaus Insel (Ausfahrt Forsthaus, danach den Wegweisern «Inselspital» und «Insel-Parking» folgen.) 700m Fussweg bis zur Fabrikhalle.
- Parkhaus Neufeld (Ausfahrt Neufeld, danach den Wegweisern «P+R» folgen) 1.5km Fussweg bis zur Fabrikhalle.

Anmeldung

Anmeldung unter agenda.artiset.ch

Die Anzahl Teilnehmer:innen ist begrenzt. Die Anmeldungen werden nach Eingang berücksichtigt.

ARTISET Bildung

Abendweg 1, Postfach, 6000 Luzern 6

T +41 41 419 01 72

wb@artisetbildung.ch, artisetbildung.ch