



Mehr Teilzeitmitarbeitende im Heim: Wie sieht es mit Lizenzkosten aus?

Teilzeitmitarbeitende nehmen zu – die Kosten (meistens) auch

Heutzutage Mitarbeitende zu finden, die eine 100% Stelle besetzen möchten, gestaltet sich immer schwieriger. Gerade die Generation Z hat andere Erwartungen an eine Arbeitsstelle und der Mix aus Arbeitsleben und Freizeit wird immer wichtiger.

Dies hat für einen Betrieb einerseits viele Vorteile, bringt aber auch wesentliche Nachteile mit sich.

Mehr Arbeitsplätze für die gleiche Anzahl an Stellenprozente

Es erklärt sich von selbst, dass wenn man als Betrieb zwei oder sogar drei Mitarbeitende einstellen muss, um die Stellenprozente zu erreichen, auch die Räumlichkeiten dafür gegeben sein müssen. Klar, auch hierfür gibt es Lösungen. Sei es, dass die Mitarbeitenden vom Home-/Remote-Office arbeiten, ein Jobsharing Konzept, welches die Tage konsequent auf die Mitarbeitenden aufteilt oder auch ein Open-Space Büro mit flexiblen Arbeitsplätzen.

Doch dies ist gerade in der Langzeitpflege nicht immer möglich. Die Schicht- und Dienstpläne zu erstellen ist bereits heute eine grosse Herausforderung. Es gilt oft nebst der familiären Situation auch weitere Faktoren wie Ferien, Krankheit, Mutter- / Vaterschaftsurlaub und vor allem die Bedürfnisse unserer Senior:innen zu berücksichtigen.

Bedürfnisse der Mitarbeitenden

Als Arbeitgebende sieht man sich zudem aufgrund des Fachkräftemangels auch den neuen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gegenübergestellt. War es früher branchenüblich, dass eine Pflegefachkraft auch Nacht- und Wochenendschichten abdeckt, können Mitarbeitende es sich heute aufgrund des Fachkräftemangels erlauben, diese Dienste abzulehnen. Arbeitgebende, die dem heutzutage nicht zustimmen oder zustimmen können, werden in der Rekrutierung noch zusätzlich benachteiligt.

Diese Situation ist ein zweiseitiges Schwert. Einerseits ergibt sich daraus die Möglichkeit, jene Fachkräfte, die aus genau diesem Grund einen Branchenwechsel vorgenommen haben, zurückzuholen, andererseits birgt es natürlich das Risiko auf lange Frist nur noch Pflegefachkräfte im Einsatz zu haben, die einen klassischen «9 to 5» Job bevorzugen.

Die Leidtragenden sind dann schlussendlich unsere Senior:innen bzw. unsere Eltern, Grosseltern und Familien.

Vorteile der neuen Generation

Gerade bei Teilzeitmitarbeitenden ist sehr oft festzustellen, dass diese zwar weniger im Betrieb sind, aber wenn die Mitarbeitenden da sind, oft eine höhere Motivation vorweisen. Kommt hinzu, dass durch die sehr gute Work-Life-Balance die Mitarbeitenden ausgeruhter und dadurch fokussierter bei der Arbeit sind.

Für die neue Generation an Mitarbeitenden steht auch nicht mehr zwingend die Höhe des Gehaltes im Vordergrund. Werte wie Selbstverwirklichung, sinnstiftende Arbeit, Arbeitsklima und eine faire leistungsorientierte Vergütung stehen wieder mehr im Fokus.

Ein Unternehmen, welches es heute schafft, diese geforderten Werte vorzugeben, aber vor allem auch aktiv vorzuleben, wird sich einen wesentlichen Vorteil bei der Rekrutierung gegenüber den Mitbewerbern erarbeiten.

Kosten für die IT-Infrastruktur in den Heimen

Auch die IT-Infrastruktur muss entsprechend hochgefahren werden. Vieles wird heute digitaler, auch in der Pflege. Es benötigt also oft ein persönliches Login, eine E-Mail-Adresse, ein mobiles Gerät (Smartphone, Tablet, etc.) damit sich die Mitarbeitenden informieren können oder eben auch die Leistungserfassung direkt auf den mobilen Geräten erfolgen kann.

Um mich als Betrieb rechtlich abzusichern, ist es dann auch von grossem Vorteil, wenn ich feststellen kann, wer meiner Mitarbeitenden die Leistung zu welchem Zeitpunkt erfasst hat. Dies bedingt wiederum, dass man für sämtliche (Teilzeit-) Mitarbeitende eine Lizenz beim jeweiligen Anbieter lösen muss. All dies ist mit hohen Kosten für den Arbeitgeber verbunden und darf nicht unterschätzt werden.

Digitalisierung als Vorteil in der Rekrutierung

Um es vorwegzunehmen, den goldenen Schlüssel haben wir in den zahlreichen Gesprächen mit unseren Kunden auch nicht gefunden. Wir konnten jedoch in Erfahrung bringen, dass unter anderem eine moderne und digitale Arbeitsumgebung die «Digital Natives» dazu bringen kann, Arbeitgebende einem anderen vorzuziehen. Modernste Technologie, die einfach in der Anwendung ist und erst noch Zeit für die Pflege spart, sind gute Argumente dafür, die Generation Z auf Ihre Seite zu bringen.

Zusätzliche Benefits wie flexiblere Arbeitseinsätze, Jobsharing-Angebote, Temporär-Einsätze oder auch «on-call» Pools für Pflegefachkräfte, die einspringen können, sind weitere wichtige Kriterien, die für Sie als Arbeitgebende sprechen.



Was SmartLiberty zur Unterstützung beiträgt

Unser SmartLiberty Lösung und die dazugehörige App (motica care) ist speziell auf die Langzeitpflege ausgerichtet und mehr als nur ein normales Ruf- und Ortungssystem. Es ist eine digitale Plattform, welche den Ruf, die Telefonie, die mobile Pflegedokumentation, die Nachrichtenfunktion und viele weitere Werkzeuge auf einem Endgerät vereint. Eine in der Handhabung klare und leicht verständliche Oberfläche ermöglicht sowohl den «Digital-Natives» als auch den etwas weniger digital versierten Pflegefachkräften ein einfaches und zeitsparendes Navigieren.

Mehr Teilzeitmitarbeitende = höhere Kosten? → Nicht mit dem neuen FLEX+ Modell von SmartLiberty

Um auch den Bedürfnissen des Marktes gerecht zu werden und der Zunahme von teilzeitmitarbeitenden Arbeitskräften gerecht zu werden, hat SmartLiberty per Anfang des Jahres ein neues Abo-Modell auf den Markt gebracht.

Das Flex+ Modell bietet Ihnen die maximale Flexibilität anhand der tatsächlich genutzten Leistungen im System. Die SmartLiberty erstellt eine monatliche Rechnung auf Basis der tatsächlichen, täglichen Nutzung durch aktive Personen. Als aktive Personen zählen in der Datenbank erfasste Bewohnende, Besuchende oder virtuelle Benutzer sowie Mitarbeitende, die mittels Smartphone eingeloggt sind und/oder einen Personalbadge in Gebrauch oder Bewegung haben. Das SmartAbo ist in der Anzahl Personen nicht begrenzt und passt sich täglich an Ihre tatsächlichen Bedürfnisse und Auslastungen an.

Es beinhaltet sämtliche für den Normalbetrieb benötigten Lizenzen (Bewohnerruf, Weglaufschutz, Assistenzruf, Technische Alarmierung, ESPA 4.4.4) und Leistungen, welche für den ordentlichen Betrieb des Systems (motica care) notwendig sind.

Beispiel: Warum sollten Sie für eine Person (Mitarbeitende) 365 Tage im Jahr bezahlen, wenn das System nur beispielsweise zu einem Pensum von 60% (drei Arbeitstage pro Woche) genutzt wird?

Unser System prüft jeweils, ob sich eine Person am Tag X eingeloggt hat oder der Personalbadge für Quittierungen etc. im System verwendet wurde. Ist dies nicht der Fall, wird diese Person für den entsprechenden Tag auch nicht als User gezählt und nicht verrechnet.

Berechnungsbeispiel

Abo-Modell	Kosten pro User / Jahr	Kosten / Jahr bei Beschäftigungsgrad von 60%
MAX+	140 CHF / Jahr	140 CHF / Jahr
FLEX+	0.40 CHF / User / Tag	62.40 CHF (52 Wochen à 3 Tage à 0.40 CHF)
	Effektive Ersparnis bei pay-per-use	77.60 CHF / Jahr

Dies hat für Sie als Betrieb nur Vorteile. Um nur einige davon zu nennen:

- Kostenoptimierter, progressiver Ausbau der Bettenbelegung
- Optimierte Kosten am Wochenende (i.d.R. weniger Administrationspersonal eingeloggt)
- Belegungsfluktuationen werden ausgeglichen (Pandemie, Grippewelle, etc.)
- Automatische Anpassung bei Erweiterung oder Reduktion der Bettenanzahl in Ihrem Betrieb
- Unabhängig von der Anzahl der Teilzeitmitarbeitenden

Dieses SmartAbo FLEX+ Modell hilft Ihnen auch in diesen Zeiten, die Kosten jederzeit im Griff zu haben, ohne dass Sie für jeden Mitarbeitenden eine separate Lizenz lösen müssen. Sie bezahlen nur, was Sie auch tatsächlich nutzen. (Siehe auch: [Das Ende des klassischen Wartungsvertrags: Die neuen «pay-per-use» Abonnemente von SmartLiberty | SmartLiberty](#))