

CIRRNET-Netzwerktreffen 2026

Kurzreferat Flexible Arbeitszeitmodelle und Onboarding

Monique Rotzer Leiterin Personalpool flex26 und Mitglied der Bereichsleitung PBS

Windisch, 25. Juni 2026

Agenda

- Kurzvorstellung Psychiatrische Dienste Aargau AG
- flexibles Poolmanagement und Arbeitszeitmodelle
- Herausforderungen
- Onboarding von flexibler Workforce
- Best Practice
- Abschluss und Fragen

Die Psychiatrischen Dienste Aargau AG

Kurzvorstellung



Mitarbeitende

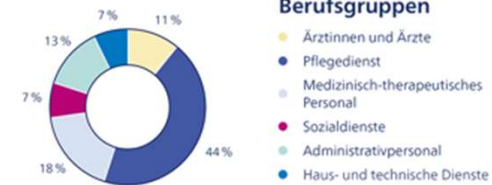


287
Mitarbeitende
in Weiterbildung

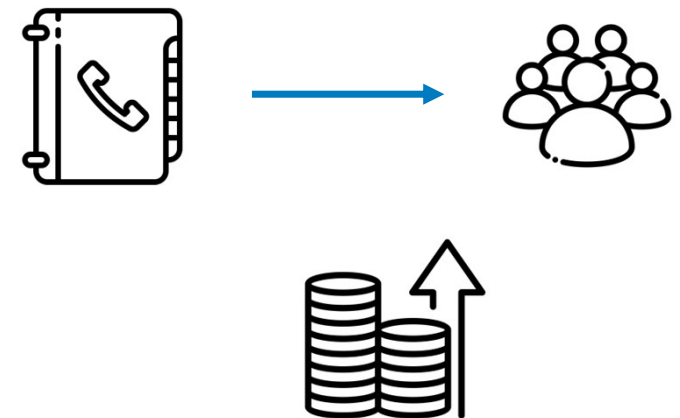
144
Mitarbeitende
in Ausbildung

252
Mitarbeitende
Personalpool flex26

58
Nationalitäten



flex26- flexibles Poolmanagement wie alles begann...



Fremdpersonalkosten gehen durch die Decke

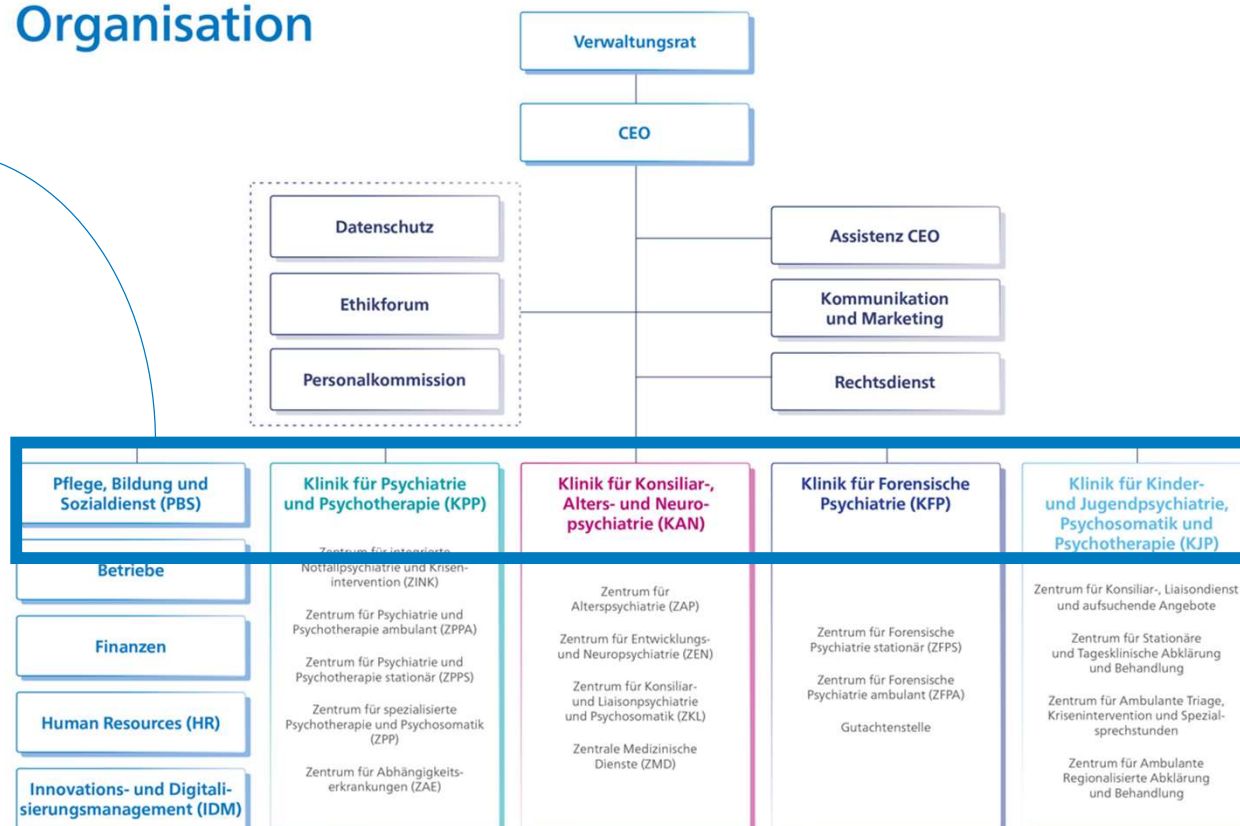
flex26- flexibles Poolmanagement

Übersicht Organigramm

Organisation



**Zuständig für
4 Kliniken und Aussenstandorte**



flex26- flexibles Poolmanagement Meilensteine



flex26 - flexibles Poolmanagement

2025: Neues Modell mit Einspringpauschale



flex26 - flexibles Poolmanagement

Aktuelle Kennzahlen

2026

Führung auf Distanz von 270 MA

77 FTE pro Monat
100 Rekrutierungen pro Jahr

1'700 Dienste pro Monat
intern 88 %
extern 12 %

flex26 - flexibles Poolmanagement

Qualität: gut funktionierende Prozesse

Personelle Führung

- Teamkultur -> Moodtalk
- Führung auf Distanz -> Stationsbesuche
- Führungsgespräche -> „Kompass“
- Offene Türen -> regelmässige Kurzgespräche/Erreichbarkeit
- Kommunikation -> Beekeeper und „Biberpost“
- Teamanlässe (freiwillig)

Fachliche Führung

- Hygienestandard -> LinkNurse
- Fachaustausch -> 4x pro Jahr
- Weiterbildungen „individuell“ sowie auch Pflichtschulungen:
Instruktion Notfallkoffer/BLS,
Deeskalationsmanagement
sicherstellen

flex26 - flexibles Poolmanagement

Herausforderungen

- Kostenmanagement optimieren
- Weniger externe Mitarbeitende via Agenturen
- Spezialisierung der Kliniken erfordert spezifische Fachkenntnisse

- Mitarbeiterzuwachs in immer kürzerer Zeit sicherstellen
-> **jeden Monat 10 neue Mitarbeitende onboarden**

- Flexibilität für alle erhöhen
-> **täglich 60-70 Flexworker auf den Stationen anleiten, begleiten und fördern**

flex26 - flexibles Poolmanagement

Herausforderungen

Sicherheit für alle erarbeiten - Fokus bei Massnahmen:

Externe Mitarbeitende

Standard mit Agenturen vereinbaren

- Grade (Anerkennung)
- Deutschkenntnisse (C1)
- BLS (Basic Life Support-Auffrischung)
alle zwei Jahre
- Feedback-Schlaufe

Interne Mitarbeitende

=> **Interne Akzeptanz weiter erhöhen**

- Onboarding sicherstellen

Onboarding von flexibler Workforce (intern)

Praxisbeispiel

Onboarding von flexibler Workforce

Lösungsansätze

[Fachhochschule Nordwestschweiz](#)
[Innosuisse Projekt «Flexible Workforce» | FHNW](#)

Handlungsempfehlungen

Führung von Flexworker:Innen und Blended Teams

Fazit:

Flexible Workforce muss ein fester Bestandteil bereits in der Strategie sein!



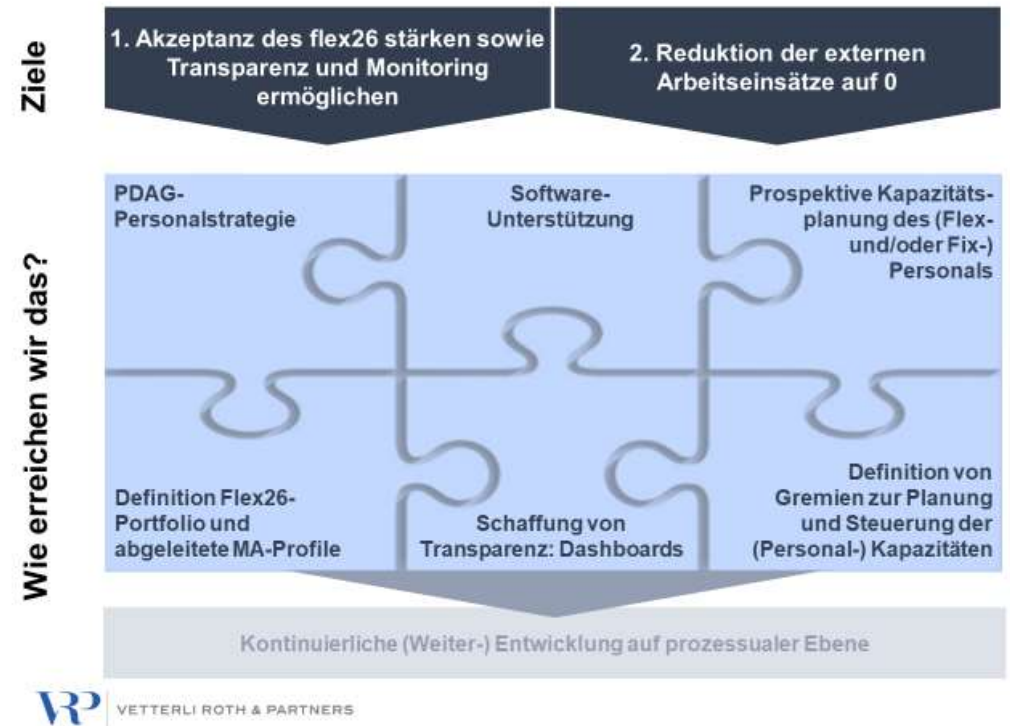
Onboarding von flexibler Workforce

Lösungsansätze

Re-Design des Personalpools

Workshops
mit Stationsverantwortlichen und
Bereichsleitungen

Fazit:
Bedarf und Bedürfnisse im Bereich abholen!
Externe Begleitung hilft als „Eisbrecher“



Onboarding von flexibler Workforce

Best Practice

- Einblickstage ermöglichen (vor oder während Anstellung)
- LINK NURSE -> Qualitätskontrollen und Thementrägerin
- Tandem von und für flex26-MA nach Bedarf
- Onboarding- Infos auf jeder Station (“Kistli“)
- **Ablösung vom offiziellen Begrüßungsmorgen:**
 - > **zwei Stunden mit spezieller Onboarding-Time gezielt für Flexworker**

Quick-Wins



Onboarding von flexibler Workforce

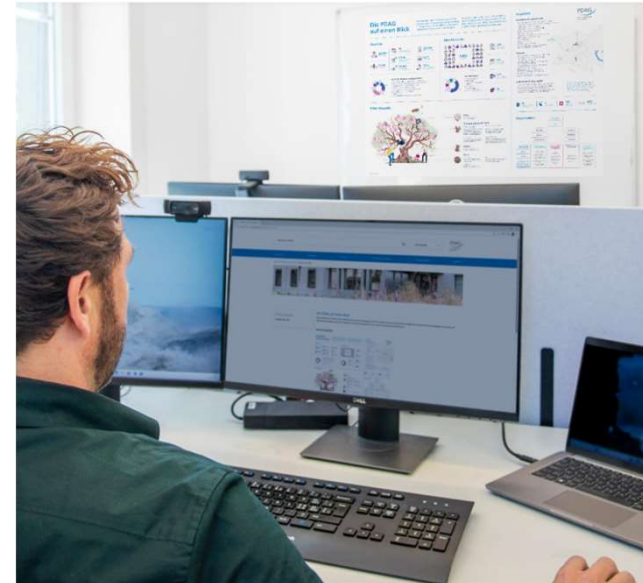
Best Practice: Schulung am Eintrittstag

Allgemeine Informationen

- Badge/ Schlüssel/ Parkkarte
- Dienstabsagen- Regelung/ Buchung hospital-pool
- Pünktlichkeit / Umkleidezeit / Lageplan
- Erwartungen bei 1:1 Betreuung

Rechtliches

- Datenschutz/ Hygiene & Arbeitskleidung / Handygebrauch
- Notfallordner/ Strafregisterauszüge
- PEKO / Fachstelle für Angehörige
- Meldeportal: CIRS und Besondere Vorkommnisse
- Differenziert je Klinik: Signatur von Merkblättern und Sicherheitsstandards



Technisches

- PC-Login in sämtliche Anwendungen
- Kurzschulung von Anwendungen

Onboarding von flexibler Workforce

Best Practice: Schulung am Eintrittstag

Nutzen des gruppenweisen Onboardings

Effizienz

Informationen werden gebündelt vermittelt

Entlastung

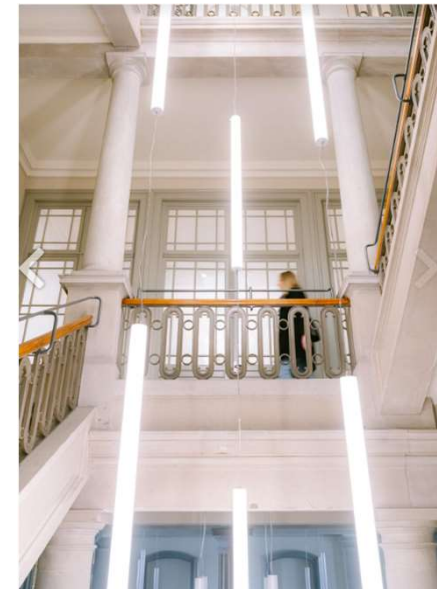
Stammteams werden geschont

Sofort startklar

PC und Zugänge sind eingerichtet

Patientenfokus

Mehr Zeit für die Versorgung



Feedback / März 2026

«Ich sehe in dieser Schulung einen sehr grossen Mehrwert, und die Informationsdichte ist wirklich bemerkenswert.» Jonas Herzog, Leiter Qualitätsmanagement PDAG

Onboarding von flexibler Workforce

Weiterentwicklung

Durch kontinuierlichen Verbesserungsprozess, weil:

- Geringe Standardisierung
(über 250 unterschiedliche Dienstzeiten sowie verschiedene Abläufe, Formulare und Standards auf den einzelnen Stationen)
- Identifikation der Patientinnen und Patienten
(z.B. für Medikamentenabgabe)
- Ganze Schichten, die mit flexibler Workforce besetzt sind
(insbesondere an Wochenenden)
- Sicherheitslücke bei IT-Zugängen durch Gruppenaccounts ohne Rückverfolgbarkeit
(Externe Mitarbeitende über Agenturen)

Onboarding von flexibler Workforce

Abschluss

2022

Hoher Anteil externer Temporärkräfte
Höhere Abhängigkeit von Anbietern
Mehr Personalwechsel

Heute

88 % interne Besetzung
Starke Eigenständigkeit
Höhere Teamkontinuität

**Sicherheit durch interne flexible Modelle & Onboarding - Fördermassnahmen
wirken positiv**

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Fragen?