

„Projektarbeit im Krankenhaus zur Verbesserung von Arbeitsqualität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Beispiele aus dem Projekt GenderMed-AC“



Claudia Bessin
MA&T Sell & Partner GmbH



Pflegeforum, am 06.07.2013 im Tivoli Aachen



Inhalt

- **Das Projekt Gender-Med-AC**
- **Arbeiten zur Personal- und Organisationsentwicklung in den beteiligten Einrichtungen**
- **Fazit und Ausblick**

- **Einführung Arbeitszeitmodelle**

MA&T Sell & Partner GmbH

- privates Forschungs-, Beratungs- und Qualifizierungsinstitut
- arbeitswissenschaftlicher und arbeitspsychologischer Hintergrund
- Fokus auf Konzipierung und Umsetzung von innovativen Lösungen im Bereich Personal-, Organisations- und Unternehmensentwicklung
- Fokus auf breite Beteiligung von Mitarbeiter/innen und Führungskräften der Kunden
- Beispielprojekte Pflege: INTEGRA, PIA, PflegeWert



Das Projekt Gender-Med-AC

Arbeitspaket	Projektpartner
1.1 Projektorganisation und Projektkoordination	Stadt AC & Katho AC
1.2 Datenanalyse und -projektion Personal in der Gesundheitsregion Aachen	dip e.V. Köln
2.1 Ausgangsanalyse, Begleit- und Abschlussevaluation in den Einrichtungen	Katho Aachen
2.2 Maßnahmen im Bereich PE und OE in den Einrichtungen zur besseren Vereinbarkeit	MA&T & Städteregion Aachen
2.3 Verbesserung Kontakt der Einrichtungen zu Berufsunterbrecherinnen	MA&T & SR AC
2.4 Verbesserung Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter	MA&T & SR AC
2.5 Gendersensible Personalentwicklungspläne in den Einrichtungen	MA&T & dip e.V. Köln
3.1 Familienservice	WiFoe Stadt Aachen
3.2 Einrichtungsübergreifendes Austausch- und Coachingforum für „Karrierefrauen“	Katho Aachen
4 Marketing, Ergebnistransfer, Projektkommunikation, Öffentlichkeitsarbeit	WiFoe & Katho & dip
5 Projektabschlussphase und Nachhaltigkeit, Ergebnisverwertung, Übertragbarkeit	WiFoe & Katho & dip

- **Erhöhung der Arbeitszufriedenheit**
- **Berufsunterbrechungszeiten reduzieren**
- **Berufsabbrecher verhindern**
- **Image der Berufe und Attraktivität der Einrichtungen als Arbeitgeber verbessern**
- **Nachwuchs fördern und gewinnen**
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern**
- **Unterstützung von älteren Arbeitnehmern und längere Verweildauer von erfahrenem Personal im Beruf**
- **Karrierechancen für Frauen erhöhen**

Laufzeit: 01.01.2012 - 31.12.2014

Beteiligte Einrichtungen:

Einrichtungsgruppe A (Beratung MA&T):

- Katholische Stiftung Marienhospital Aachen: Ralf Marleaux
- Medizinisches Zentrum Würselen: Dagmar Schirg
- Evangel. Alten- und Pflegeheim Gemünd: Arno Brauckmann
- St. Gereon Altenhilfe in Brachelen: Bernd Bogert
- Krankenhaus Düren GmbH: Heinz Lönneßen



Einrichtungsgruppe B (Beratung StädteRegion):

- Pflegedienst Hagen in Eschweiler: Thomas Hagen
- Alten- und Pflegeheim St. Josef in Heinsberg: Ursula Vollenbroich – Vogt



- 2.1 Ausgangsanalyse, Begleit- und Abschlussevaluation in den Einrichtungen**
- 2.2 Maßnahmen im Bereich PE und OE in den Einrichtungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 2.3 Verbesserung Kontakt der Einrichtungen zu Berufsunterbrecherinnen
- 2.4 Verbesserung Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter
- 2.5 Gendersensible Personalentwicklungspläne in den Einrichtungen
- 3.1 Familienservice, verbesserte Angebote der Kinderbetreuung
- 3.2 Einrichtungsübergreifendes Austausch- und Coachingforum für „Karrierefrauen“

2.1 Ausgangsanalyse in den Einrichtungen, verantwortlich: KatHo Aachen

Gliederung des Fragebogens:

1. Angaben zur Person
2. Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Fragen zur Berufsunterbrechung
4. Fragen zur Fort- und Weiterbildung / individueller Karriereförderung
5. Fragen zur Dienstplangestaltung und Arbeitszeitmodellen
6. Fragen zur allgemeinen Zufriedenheit in der Einrichtung
7. Fragen zur Gesundheitsförderung
8. Fragen zum Coaching/Unterstützungsmöglichkeiten
9. Abschließende Bemerkungen

Überblick einrichtungsbezogene Arbeitspakete Gender-Med-AC

- 2.1 Ausgangsanalyse, Begleit- und Abschlussevaluation in den Einrichtungen
- 2.2 Maßnahmen im Bereich PE und OE in den Einrichtungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- 2.3 Verbesserung Kontakt der Einrichtungen zu Berufsunterbrecherinnen**
- 2.4 Verbesserung Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter**
- 2.5 Gendersensible Personalentwicklungspläne in den Einrichtungen**
- 3.1 Familienservice, verbesserte Angebote der Kinderbetreuung
- 3.2 Einrichtungsübergreifendes Austausch- und Coachingforum für „Karrierefrauen“

Ablauf in den Praxiseinrichtungen

- **Vorbesprechung, Auftaktveranstaltung/ Kick-off**
- **Bildung eines Projektleitungskreises pro Einrichtung**
- **Bestimmung der Projektschwerpunkte und der entsprechenden Grobziele**
- **Ist-Analyse auf Basis der Befragung der KatHO (+ bei Bedarf ergänzende Interviews)**
- **Detailplanung der (Unter-)projekte und eventuell Bildung von Projektteams**
- **Umsetzung von Maßnahmen**
- **Zwischen und Endauswertung**
- **Iteratives Vorgehen**



Einrichtungsübergreifende Veranstaltungen

- **Transferveranstaltungen**
- **Arbeitskreise**
- **Weiterbildungsmaßnahmen (Workshops, Seminare)**



Fazit und Ausblick

Fazit und Ausblick

- **Erste Maßnahmen sind in den Einrichtungen angestoßen/ werden umgesetzt.**
- **Bisher sind vielfach sehr individuelle Lösungen gefragt.**
- **Die Beteiligung der Mitarbeitenden verläuft in den meisten Einrichtungen sehr gut.**

- **In Quartal 2 bis 4, 2013, werden Interviews mit Mitarbeitenden geführt (Zielgruppe: Ältere, Berufsunterbrecher, (junge) Führungskräfte, Personalabteilungen)**
- **Maßnahmen werden weiter umgesetzt, evaluiert, angepasst, erneut erprobt ...**

Einführung Arbeitszeitmodelle

Allgemeine Ziele einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung

1. **Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch optimale Nutzung der Ressourcen**
2. **Anpassung an Schwankungen (Anzahl Bewohner, personelle Ressourcen)**
3. **Erhöhung der Zeitsouveränität der Beschäftigten zwecks besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**
4. **Steigerung der Arbeitszufriedenheit**
5. **Abbau von Überstunden zur Sicherung oder sogar Förderung der Beschäftigten**

Beispiele pflegespezifischer Ziele einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung

1. **Einführung der 5-Tage-Woche**
2. **Abschaffung geteilter Dienste**
3. **Veränderung von Dienstzeiten - Anpassung an oder Entzerrung von Arbeitsspitzen**
4. **Verkürzung von Nachtwachenblöcken**
5. **...**

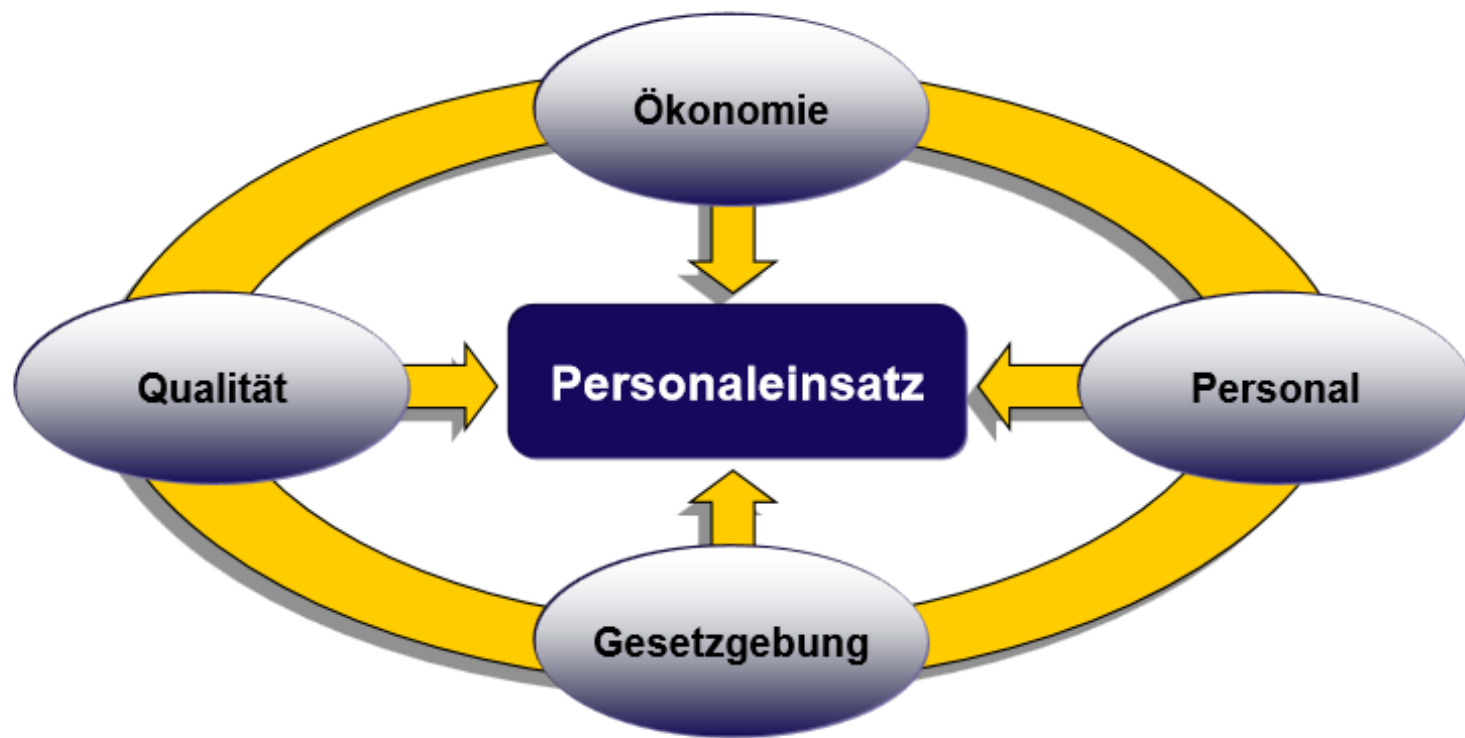
Welche Modelle gibt es?

- **Teilzeit**
 - **KAPOVAZ** (Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit)
 - **Wochen- und Tagesarbeitszeitkorridore**
 - **flexible Jahres- und Lebensarbeitszeiten**
 - ...
- **Job-Sharing**
- **Gleitzeit**
- **(Altersteilzeit)**
- ...

Elemente der Arbeitszeitgestaltung

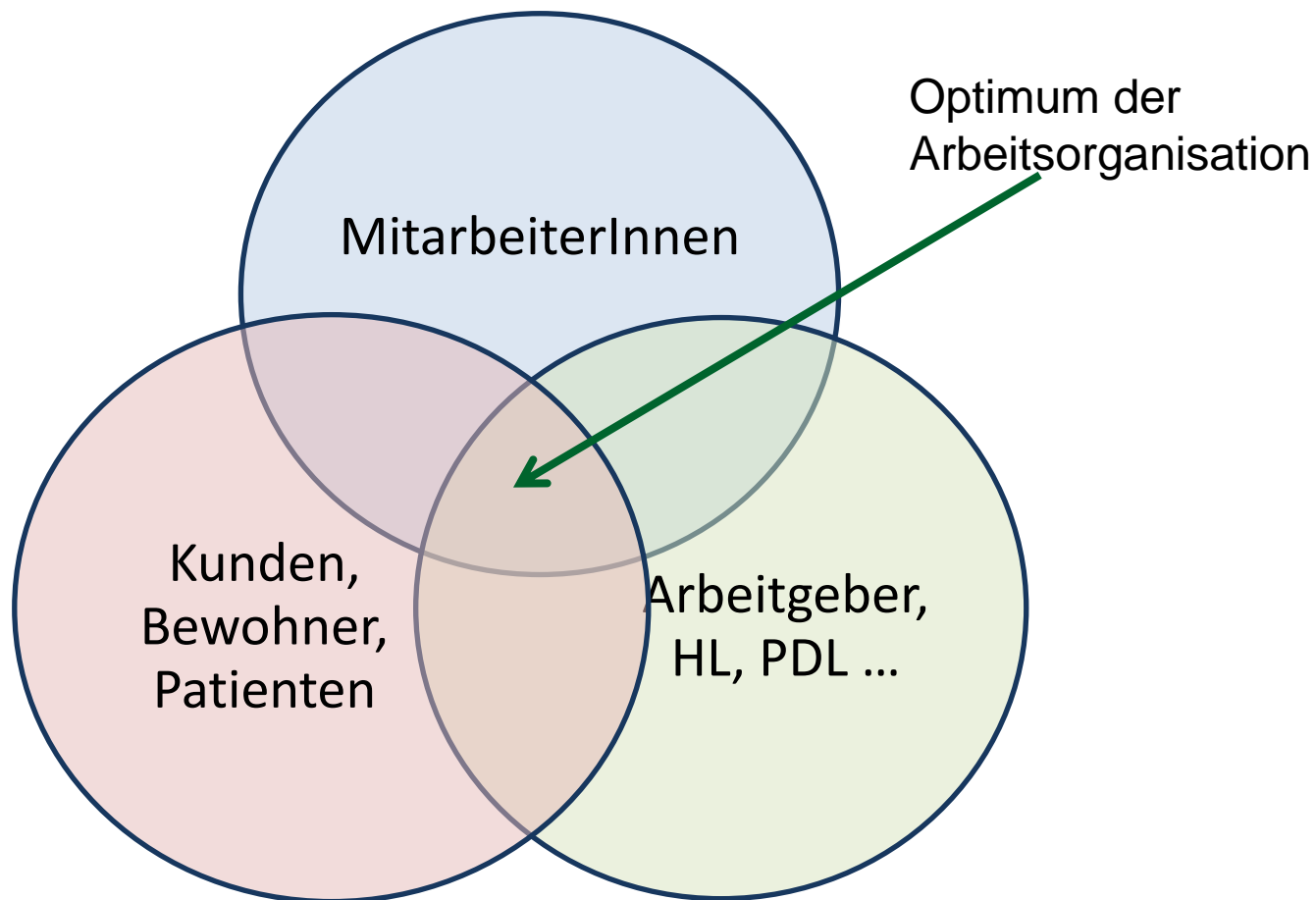
- **Umfang/ Volumen:** Dauer (Arbeitszeitmenge)
- **Länge:** pro Tag/ pro Woche
- **Lage:** am Tag/ in der Woche - starr oder beweglich
- **Verteilung:** im engeren Sinne auf die Tage, Wochen, Monate - gleichmäßig oder ungleichmäßig

Rahmenbedingungen



Quelle: Inkam, 2006

Verbindung unterschiedlicher Interessen

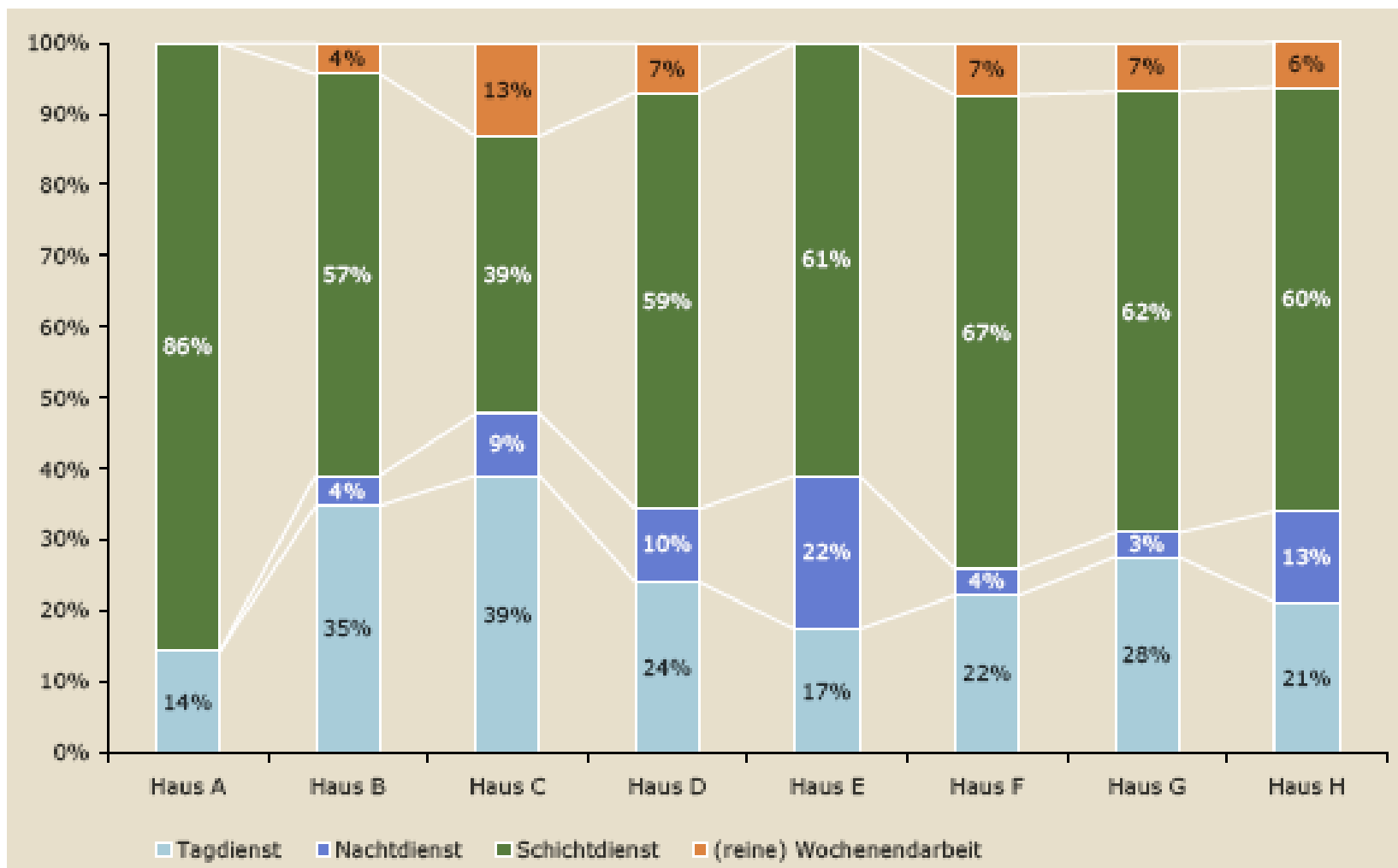


Schnittstellen



Beispiel für Dienstformen aus dem INAP-Projekt, Bremen, 2008, 8 stat. Pflegeeinrichtungen

Dienstform



Arno Brauckmann
Pflegedienstleiter
Stiftung Evangelisches
Alten- und Pflegeheim Gemünd

**GenderMedAC:
Arbeitszeitmodelle in der Pflege – flexible
Arbeitszeiten zwischen Individualität,
Teamgeist und Gesundheitsförderung**

Pflegeforum, am 06.07.2013 im Tivoli Aachen 2013

- Insgesamt **220 Mitarbeitende** und 30 **Ehrenamtliche**
- **Stationäre Altenpflege** und **Kurzzeitpflege** in Gemünd mit insgesamt 93 Plätzen,
- darin ein Fachbereich **Gerontopsychiatrie**
- **Pflegewohnhaus** in Kall mit 20 Plätzen
- **Mobile Pflege** mit ca. 180 Kunden
- Büros für **Pflegeberatung** in Kall und Hellenthal
- **Essen auf Rädern** mit tgl. ca. 250 Mahlzeiten
- **Betreutes Wohnen** in Gemünd und Kall mit 65 Einheiten
- **Tagesbetreuung** ambulant und teilstationär
- **Haushaltshilfe, Wohnungsreinigung** und **Gartenpflege**
- **Gebäudemanagement** und **Verwaltungsarbeiten**



Wie kommen wir zu GenderMed?

Bisherige Projekte zur Wertschätzung und Mitarbeiterzufriedenheit

- **Pia** (Pflege-Innovationen in der Gesundheitsregion Aachen)
- **PflegeWert** (Wertschätzung erkennen – fördern – erleben)
 - Wertschätzendes Rückmeldemanagement
 - Pflege-Erfolgsbesprechung
 - Wertschätzende Mitarbeiter-Entwicklungsgespräche
 - Wertschätzendes Führen
 - Wertschätzendes Gesundheitsmanagement

Wie war die bisherige Vorgehensweise?

- Projektvorstellung
- Bildung Lenkungsreis
- Fragebogenaktion (100% Beteiligung)
- Auswertung der Fragebögen
- Vorstellung der Ergebnisse

Aus der Analyse ergaben sich **weitere Wünsche** zur Arbeitszeit.



Weshalb eine **genauere Auswertung** der Arbeitszeit **notwendig** wurde.

Hierbei wurden folgende Punkte besonders beachtet:

- Mitarbeiterschutz &
- Ängste der Mitarbeitenden

Entwicklung von Arbeitszeitmodellen:

Berücksichtigung von:

- Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung
- Arbeitszeitanalyse
- Strukturelle Rahmenbedingungen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen

Iteratives Vorgehen (Testen – Besprechen – bei Bedarf ändern) & **Sammeln** weiterer **Ideen**

Was fiel schon auf:

- 5 Tage/Woche bei Vollzeit = mehr Tage bei Teilzeit
- Grenzen durch strukturelle und gesetzliche Rahmenbedingungen
- Lernen und Ausprobieren beim überschreiten und verändern von bekannten Grenzen und Strukturen (Das war schon immer so)
- Ein verändern der Schichten, heißt nicht schneller arbeiten, sondern nur anders strukturiert arbeiten



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Claudia Bessin

MA&T Sell & Partner GmbH

claudia.bessin@mat-gmbh.de

Arno Brauckmann

Stiftung EvA

pdl@eva-gepflegt.de

