

Pflege Zeit

Organisationale Resilienz durch flexible Arbeitszeitgestaltung in der Pflege

Praxisdialog 26.11.2024

Dr. Lena Marie Wirth
Helmut Wallrafen



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Agenda

- **Eckpunkte des Projekts Pflege:Zeit**
- **Einblicke in die Experimentierräume**
- **Impulse zur Arbeits(zeit)gestaltung**



Zeit für Austausch und Fragen

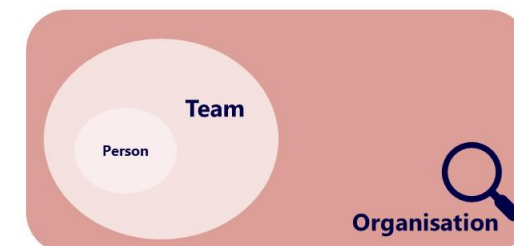
Pflege:Zeit



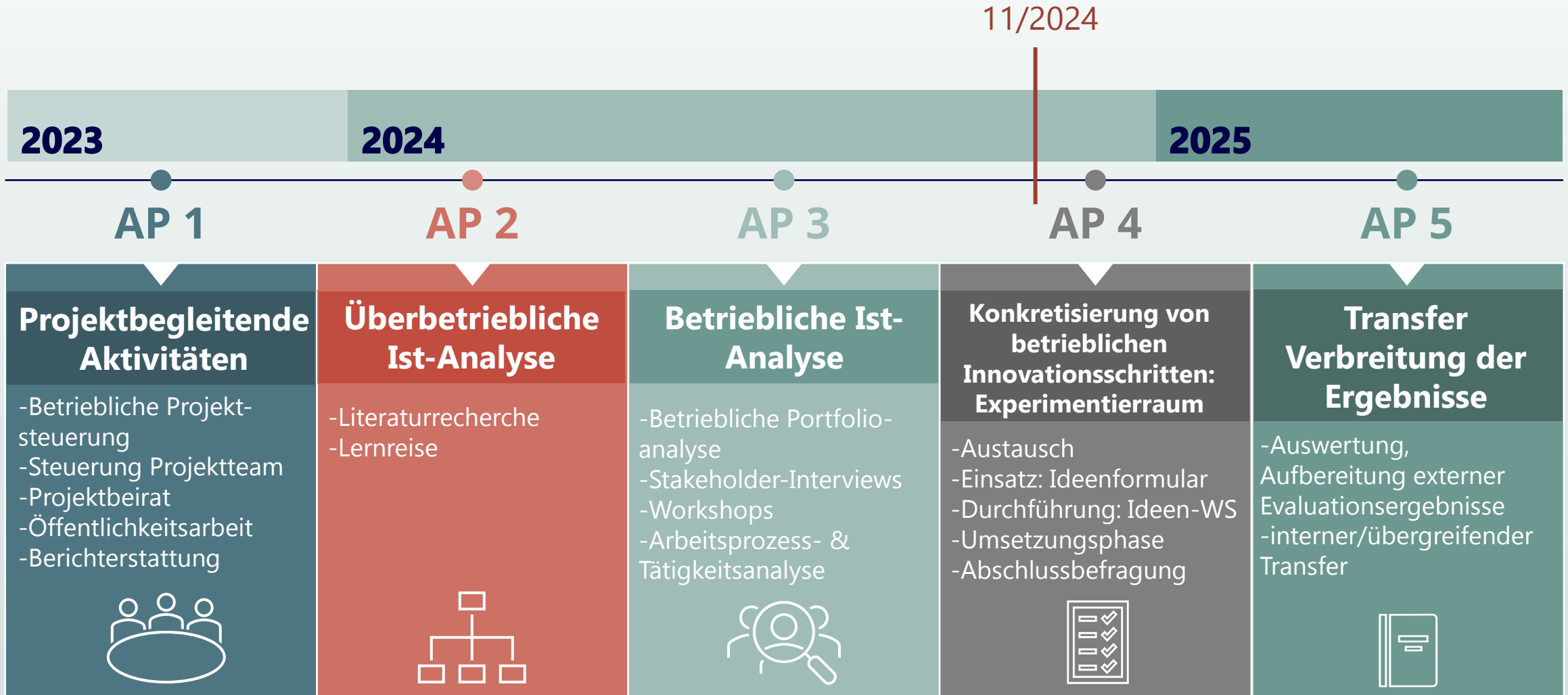
Bei mind. Gleichbleibender
Wirtschaftlichkeit und Versorgungsqualität

„Organisationale Resilienz ist die Fähigkeit einer Organisation, etwas abzufedern und sich in einer veränderten Umgebung anzupassen, um so ihre Ziele zu erreichen.“

(Stork et al. 2022, S. 43)

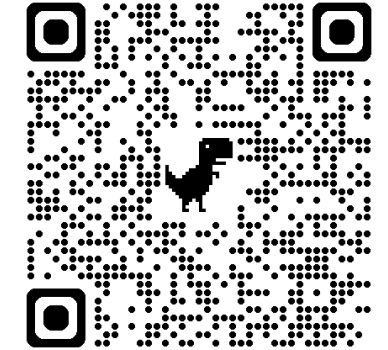


Eckpunkte des Projekts



Überbetriebliche IST-Analyse

von Arbeits(zeit)gestaltungsoptionen in der beruflichen Pflege



Inhalt

Impressum	Seite 2
1. Einleitung und Projektrahmen „PflegeZeit“	Seite 4
Paul Fuchs-Frohnhofen & Theresa Thoma-Lürken	Seite 4
1.1 Einführung und Überblick	Seite 4
1.2 Projektrahmen PflegeZeit	Seite 5
2. Methodisches Vorgehen: Recherche, Analyse und Kategorienbildung zu Ansätzen der Arbeitszeitgestaltung in der Pflege	Seite 7
Silke Völz, Laura Schröer, Heidrun Großmann, Lena Marie Wirth	Seite 7
2.1 Recherche und Analyse	Seite 7
2.2 Entwicklung des Kategoriensystem	Seite 9
3. Ein pflegespezifisches Kategoriensystem zur Arbeitszeitgestaltung	Seite 11
Heidrun Großmann, Laura Schröer, Lena Hintzen	Seite 11
3.1 Beschreibung des Kategoriensystems	Seite 11
3.2 Exemplarische Ansätze der Arbeitszeitgestaltung	Seite 16
4. Blick in die Praxis: Rahmenbedingungen und Umsetzungsschritte innovativer Arbeitszeitgestaltungskonzepte in der Pflege	Seite 42
Laura Schröer, Heidrun Großmann, Daniela Drost	Seite 42
4.1 Praxisbeispiel zur Kategorie „Arbeits- und Zeitvolumen“, Beispiel: 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich	Seite 42
4.2 Praxisbeispiel Zeithorizont: Vier-Tage-Arbeitswoche in der Pflege – ein neues Schichtmodell im Klinikum Bielefeld für mehr freie Tage am Stück	Seite 44
4.3 Praxisbeispiel zu Regenerations- und Erholungszeiten: Modelle des Klinikums Westfalen in Dortmund für eine bessere Work-Life-Balance	Seite 46
4.4 Praxisbeispiel Arbeitsort: „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ – Ansätze der St. Gereon Seniorendienste für eine bessere Work-Life-Balance	Seite 48
4.5 Praxisbeispiel Gratifikation: Einrichtung von Springerpool-Modellen	Seite 51
4.6 Partizipation und Mitbestimmung: Einrichtung eines Flex-Pools	Seite 53
5. Gelingensbedingungen und Impulse für eine flexible Arbeitszeitgestaltung in der langzeitstationären Pflege	Seite 56
Lena Marie Wirth, Laura Schröer, Paul Fuchs-Frohnhofen, Helmut Wallrafen, Beneditte Macana, Linda Winck	Seite 56
5.1 Ausgewählte Gelingensbedingungen von Arbeitszeitgestaltungsmaßnahmen	Seite 56
5.2 Allgemeine Impulse und Ausblick zum Thema Arbeitszeitgestaltung	Seite 58
6. Gastbeitrag: Flexible Arbeitszeitgestaltung – Aspekte für eine gesundheitsgerechte Gestaltung	Seite 61
Frank Brenscheidt	Seite 61
7. Literatur	Seite 63

Fokus



Experimentierräume

exemplarische Gestaltung



Überbetriebliche Analyse

Betriebliche Analyse

Dienstplanung
im Team

1

Mobiles
Arbeiten

2

Ausfall-
Management

3

Modellprojekte in
Wohnbereichen

Multiplikatoren &
Wettbewerb

Datenanalysen &
Ideenworkshops



Transfer

Merkmale von Experimentierräumen

- **Sie sind lösungsorientiert und visionär zugleich.** Lösungen lassen sich am besten ergebnisoffen entwickeln!
- Sie sind **praxisorientiert und authentisch:** Die realen Veränderungsprozesse mit den auch unterschiedlichen Perspektiven und Erwartungen der Beteiligten sind ihr Gegenstand.
- Sie zielen auf **Beteiligung:** Die Expertise der Mitarbeitenden, Führungskräfte und betrieblichen Interessenvertretungen ist gefragt – **Veränderung kann nicht »von oben« verordnet werden**, sondern sollte von allen, die es angeht, mitgestaltet werden!
- Sie setzen auf agile Methoden: Schrittweises Vorgehen ermöglicht **gemeinsames Lernen** – die Veränderung kann nicht in »einem Rutsch« und nach einem Masterplan vollzogen werden!
- Sie **adressieren Gestaltungskapazitäten:** Betriebliche Change-Prozesse sind ressourcenintensiv.



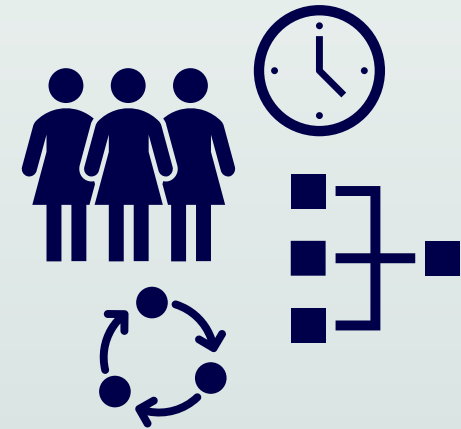
Einblicke in die Experimentierräume



Dienstplanung im Team



Mobiles Arbeiten



Ausfallmanagement

Experimentierraum Dienstplanung im Team

- **Erprobung durch:** 3 Gruppen mit digitalen Dienstplantool (2 Wohnbereiche Tagdienst und Nachtdienst)
- **Vorher:** digitale Dienstplanung durch Führungskräfte, per Papier
Wunschrechte nach BV 3 freie Tage, 3 Dienste pro Monat
- **Herausforderungen & Dinge, die uns beschäftigen:**
 - auf Basis gesetzlicher, tarifvertraglicher Regelungen und Betriebsvereinbarung sowie Personalstand und -struktur sowohl 24/7 Versorgung als auch in höherem Maße als bisher Bedarfe/Bedürfnisse der Mitarbeitenden erfüllen
 - Bereitschaft/Können der Nutzung digitaler Tools
 - Bereitschaft/Erfahrung mit Aushandlungen im Team und Moderation partizipativer Prozesse
 - Zeitaufwand
 - Gerechtigkeit



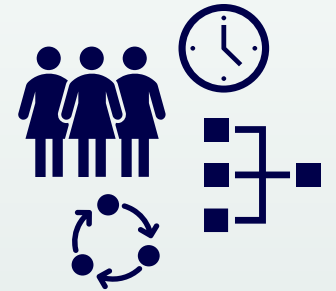
Experimentierraum Mobiles Arbeiten

- **Erprobung durch:** 1 Teamleitung, 1 koordinierende Pflegefachkraft im Nachtdienst, 1 Praxisanleitung, 1 Pflegefachkraft, 1 MA im Sozialen Dienst
- **Vorher:** alle Aufgaben werden in den Räumlichkeiten der SHMG erledigt
- **Idee:** Erledigung einzelner, definierter Aufgaben zu Hause (=außerhalb der SHMG) nach Rücksprache
- **Herausforderungen & Dinge, die uns beschäftigen:**
 - Gefühl von Aufwertung → Sorge vor Neid (Gerechtigkeit)
 - Aushandlung / Balance zwischen Spielräumen und Regelungen



Experimentierraum Ausfallmanagement

- **Erprobung durch:** drei Häuser der Sozialholding (Aktuell: Planung und Konzeption)
- **Vorher:** Ausfallmanagement ohne digitale Unterstützung, Einführung einer Prämie für kurzfristiges Einspringen, Ampelkonto
- **Idee:** Ausfallmanagement mit heimbas.myneva unterstützen.
 - Konkret: Nutzung der Funktion „Ausschreibung“
- **Herausforderungen & Dinge, die uns beschäftigen:**
 - Belastungen von Führungskräften, die aktuell für das Ausfallmanagement verantwortlich sind.
 - Schulung der Beschäftigten, damit sie mit der digitalen App gut umgehen können.
 - Gespräche mit dem Technikanbieter, damit die App den Bedarfen der Sozial-Holding gerecht wird.



MESSAGE TO GO



Impulse zur Arbeits(zeit)gestaltung

Impulse für den Transfer ...

Gelingensbedingungen

- Tätigkeitsanalyse
- Einrichtungs- und Betriebstyp
- Ressourcen, Verteilung und Wechselwirkungen
- Abwägungs- und Aushandlungsprozesse (Flexibilität & Zuverlässigkeit) und deren Ebenen
- Teamprozesse und Gerechtigkeit
- Spannungsfeld: Organisationale Resilienz und individuelle Resilienz

Mehr Experimente ermöglichen



Coming soon...

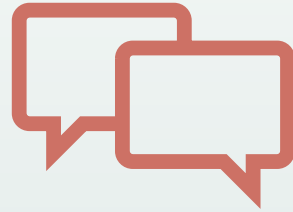
Pflege:Zeit
Transferprodukte



**Bausteine für
Betriebsvereinbarungen**



**Experimentierräume
als Methode**



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.
Zeit für Austausch und Fragen.**



Das INQA-Experimentierraum-Projekt Pflege:Zeit wird über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sowie der Richtlinie „Zukunftsfähige Unternehmen und Verwaltungen im digitalen Wandel“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Das Projekt wird durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet.

Kontakte am IAT:

Dr. Lena Marie Wirth: wirth@iat.eu

Laura Schröer: schroeer@iat.eu

Silke Völz: voelz@iat.eu

Kontakte bei MA&T:

Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen: fuchs@mat-gmbh.de

Lena Hintzen: lena.hintzen@mat-gmbh.de



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

