



14. Gesundheitspflege - Kongress

04. und 05.11.2016

Arbeitszeitmodelle aus Skandinavien Was ist bei uns umsetzbar?

Erfahrungsbericht untermauert mit Statistik

Nach 15 Jahren Tätigkeit am Universitätsklinikum in Linköping/Schweden als:

- „Unterschwester“
- GuKP
- Teamleitung
- Study-Nurse
- Pflegedienstleitung
- OP-Managerin

Schweden das Schlaraffenland für Pflegekräfte?

- Berufsstolz – Anerkennung in der Gesellschaft
- Ausbildung – akademisiert
- Bessere Vergütung
- Arbeitsbelastung
- Flexibilität – Work-Life-Balance
- Karrieremöglichkeiten
- Teamarbeit auf Augenhöhe

Wo ist der kulturelle Unterschied?

- ALLE (Frauen) arbeiten - FAST ALLE arbeiten Vollzeit
- Lebensstandard ist sehr hoch
- Gleichberechtigung (Vorbild Schweden Feministinnen Bewegung in den 70ern)
 - Eltern nehmen fast immer gleichberechtigt Elternzeit
 - Teilzeitmodelle, Ehepaarmodelle
 - alle Schulen sind Ganztagschulen, 100%ige Gewährleistung von KITA-Plätzen
- Die Kapazitäten im Gesundheitswesen reichen aus weil:
 - Lange Wartezeiten normal sind und vom Einzelnen akzeptiert werden
 - Leistungen in der Gesundheitsversorgung als ein „Kann“ und nicht als ein „Muss“ gesehen wird (Deutschland 7 Kontakte/Jahr, Schweden 2 Kontakte/Jahr)

Aber auch in Schweden drohte der Pflegenotstand Ende der 90er

Das ursprünglich amerikanische Konzept des Magnetkrankenhauses wurde angestrebt mit einem der Kernelemente:

Arbeitszeitmodelle

- Toyotamodell (6-std. Dienste)
- Job-Sharing (1 Job 2 Leute, 2 Jobs 2 Leute, 3 Jobs 2 Leute)
- Top-Sharing (Leitungsjob gleichberechtigt geteilt) **UKSH-Pilotierung**
- Step by Step in den Ruhestand (5% AZR ab dem 59. Lebensjahr= 75% bei Arbeitsaustritt bei unveränderter Vergütung)
- 3-3 Modell **UKSH-Pilotierung in 2017**

Arbeitszeitberechnung 3-3 Modell

- Schichtfolge
3 Tage Dienst – 3 Tage Freizeitausgleich
= 0,85 VK bei 1,00 VK Vergütung
- Dienstzeit 8,5 Stunden/Tag
- 0,15 VK = Vertrauenszeit
- Zusätzlich 15 Dienste/VK verteilt über das Kalenderjahr zur Disposition durch den verantwortlichen Dienstplaner



Voraussetzungen zur Einführung 3-3 Model

Personalgröße mindestens 25 VK

Teilzeitquote (AZR) max. bei 25%

15 Extradienste pro Mitarbeiter (4 x Fortbildung, 11 x Ausfallkompensation)

Keine Nebentätigkeit zulässig

Dienstplan-Beispiel

Lisa Mustermann KW 2016									Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
1	7	13	14	25	31	37	43	49	X	X	X					X
2	8	14	20	26	32	38	44	50	X	X					X	X
3	9	15	21	27	33	39	45	51	X				X	X	X	
4	10	16	22	28	34	40	46	52				X	X	X		
5	11	17	23	29	35	41	47				X	X	X			
6	12	18	24	30	36	42	48				X	X	X			

Effekte von 72 Stunden zusammenhängendem Freizeitausgleich

Mitarbeiterperspektive

- Erholungseffekt physisch und psychisch
- Steigerung der Arbeitsfreude und Motivation
- Verminderter Lang- und Kurzausfall
- Erhöhte Fort- und Weiterbildungsbereitschaft

QM – Perspektive

- Erhöhte Fort- und Weiterbildungsbereitschaft
- Erhöhte Pflegequalität
- Gesteigerte Patientenzufriedenheit
- Senkung der Fluktuationsrate
- Erhöhung des Anteils Vollzeitkräfte

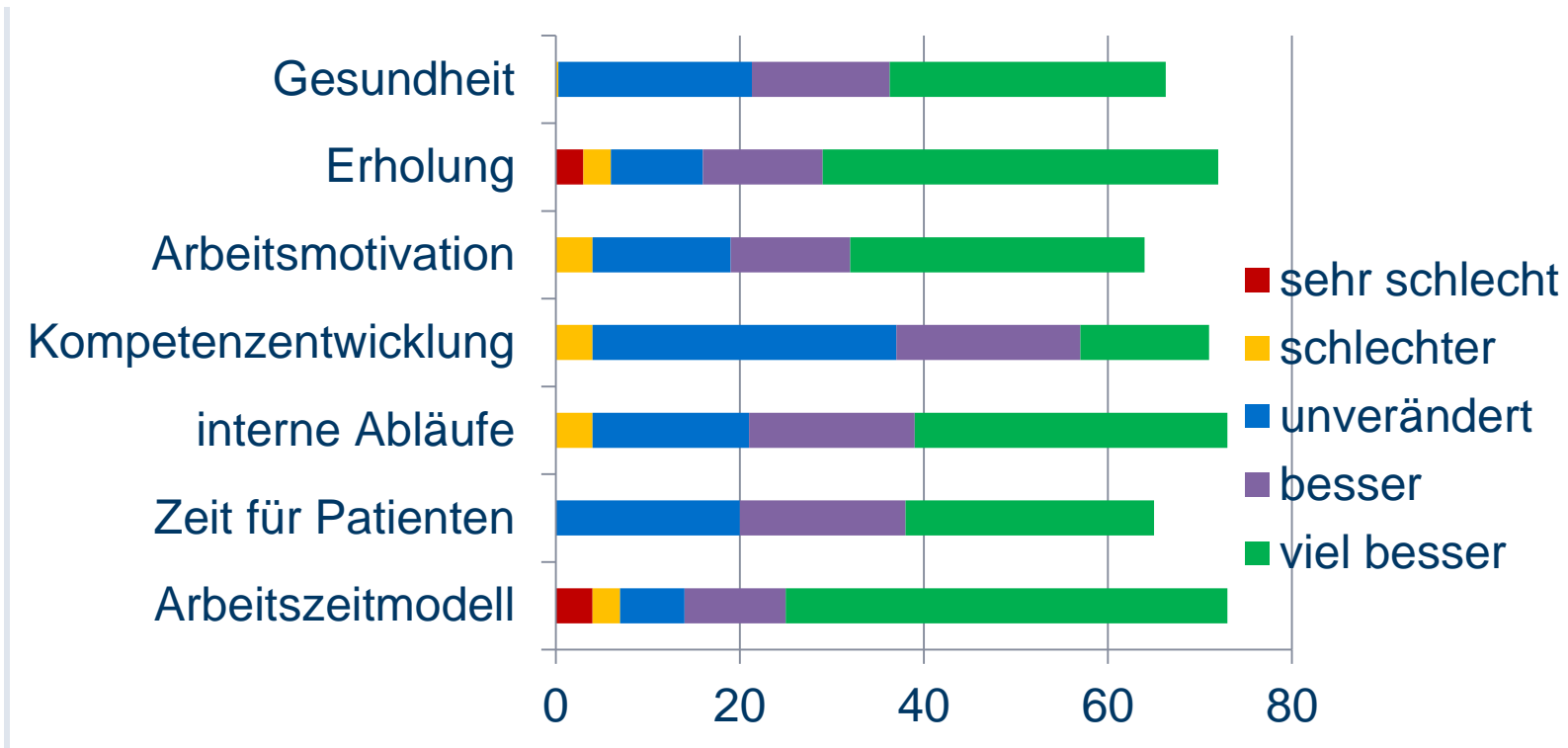
Ökonomische Perspektive

- Senkung der Zusatzvergütung
- Senkung der Fluktuationsrate
- Erhöhung des Anteils Vollzeitkräfte

Ökonomischer Effekt

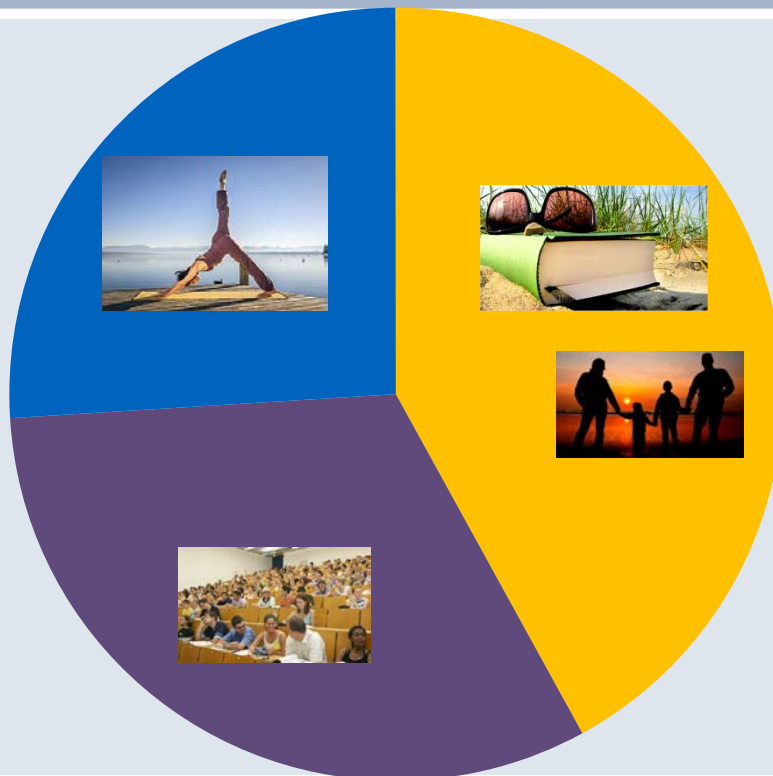
	Kosten für Lohn – und Krankenlohn	Kosten für Überstunden
September 2002- Januar 2003	2,6%	4,3%
September 2003- Januar 2004	1,5%	2,0%
	- 41%	- 53%

Auswertung der Mitarbeiterbefragung 6 Monate nach Einführung 3 – 3





Wie wird die „Vertrauenszeitzeit“ genutzt?



- Qualitätszeit 42%
- Kompetenzentwicklung 32%
- Gesundheitsmanagement 26%

Bedürfnisse der Generationen – wir müssen ihnen individuell begegnen

Veteranen 1922-1945

- Respekt für Autoritäten
- Solide, zuverlässige Arbeiter, die die Arbeit erledigen, ohne nachzufragen
- Diszipliniert, folgen den Regeln
- Wollen Respekt für ihr Alter und frühere Leistungen
- Loyal zu ihrer Organisation, stören nicht den Ablauf

Baby-Boomer 1946-1964

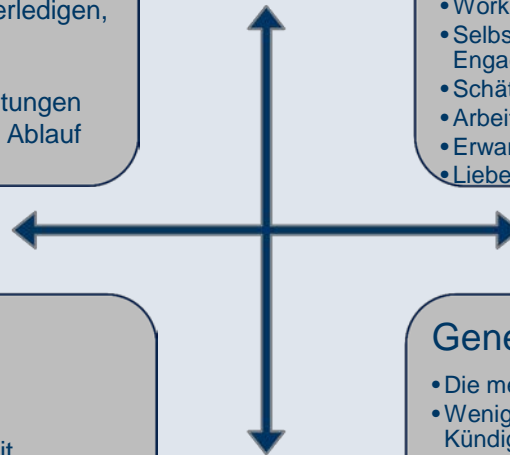
- Sehr optimistisch
- Workaholics
- Selbstbezogen, fordern Aufmerksamkeit für Ideen und Engagement
- Schätzen Gruppenzugehörigkeit und Teamarbeit
- Arbeiten hart und opfern sich für die Gruppe
- Erwarten Beteiligung an der Arbeit
- Lieben meetings

Generation X 1965-1980

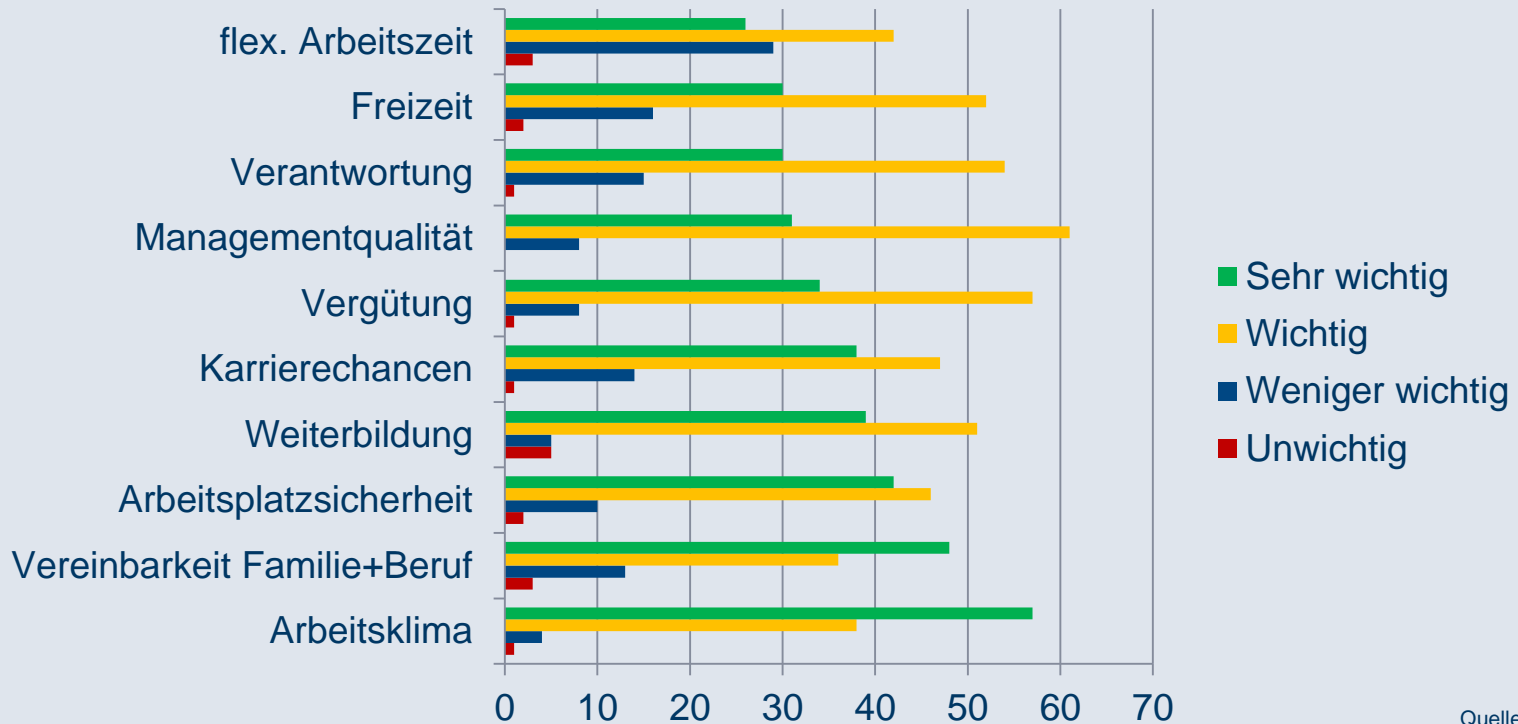
- Selbstbewusst
- Skeptisch gegenüber Älteren
- Fordern Balance zwischen Arbeit und Freizeit
- Zufrieden mit Technologie
- Wünschen sich Spaß bei der Arbeit
- Schätzen informelle Arbeitsbeziehungen

Generation Y 1981-2000

- Die meist übersehene Generation
- Weniger motiviert durch Reich-werden oder der Angst vor Kündigung
- Erwarten Multitasking
- Erwarten technologielastrige Arbeitsumgebung
- Erwarten Work-life-balance
- Arbeiten gut in Teams, erwarten aber Input vom Team

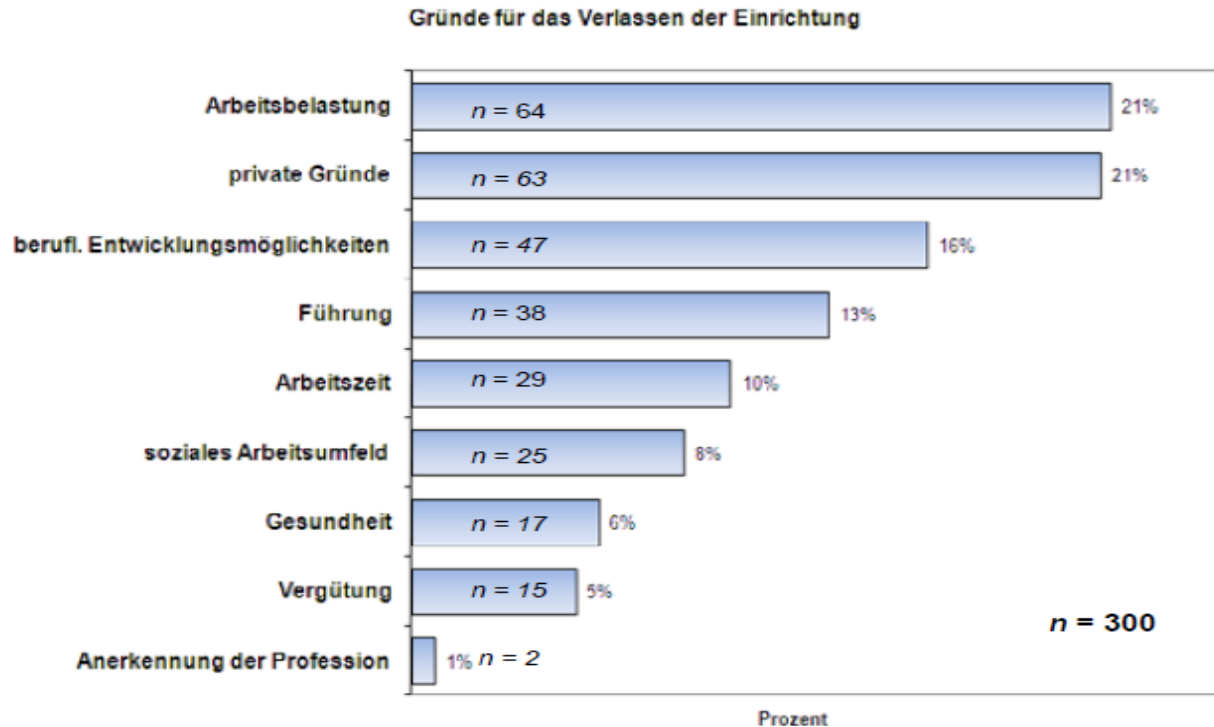


Kriterien für die Wahl des zukünftigen Arbeitgebers



Quelle: Statista

Warum verlassen Pflegende ihre Einrichtung



Quelle: NEXT-Studie 2002

Warum verlassen Pflegende ihre Einrichtung



Gründe von Pflegenden ihre Einrichtung zu verlassen - Ergebnisse der Europäischen NEXT-Studie

Zusammenfassung:

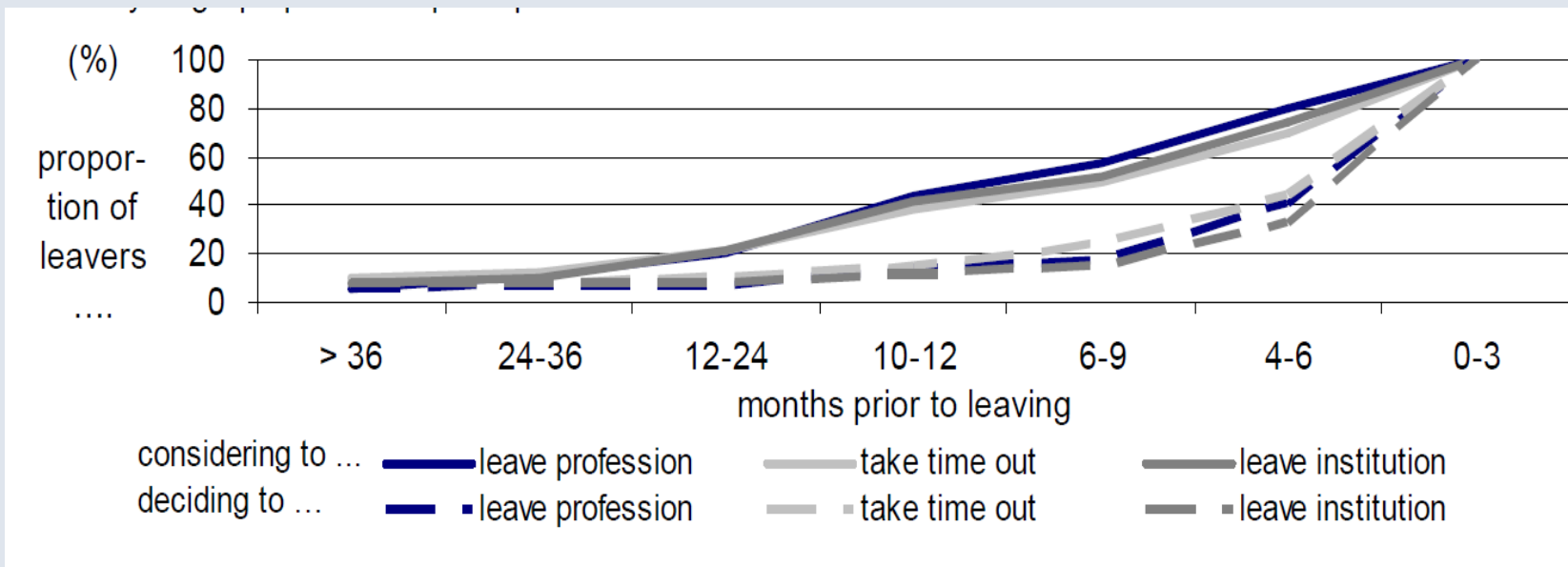
- Als Beweggründe für das Verlassen ihrer Einrichtung gaben beruflich Pflegende vorwiegend „Arbeitsbelastungen“ ($n = 64, 21,3\%$), „private Gründe“ ($n = 63, 21\%$), „berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ ($n = 47, 15,7\%$) sowie „Führung“ ($n = 38, 12,7\%$) an.
- „Gesundheit“, „Vergütung“ und die „Anerkennung der Profession“ spielten als Gründe für das Verlassen der Institutionen lediglich eine untergeordnete Rolle.

Schlussfolgerung: Die Pflegenden nannten überwiegend die direkte Arbeit, bzw. deren Umfeld betreffende Gründe für das Verlassen ihrer Tätigkeit. Dies bietet für das Pflegemanagement mögliche Ansatzpunkte dem Arbeitsplatzwechsel von Pflegenden aktiv entgegenzuwirken.

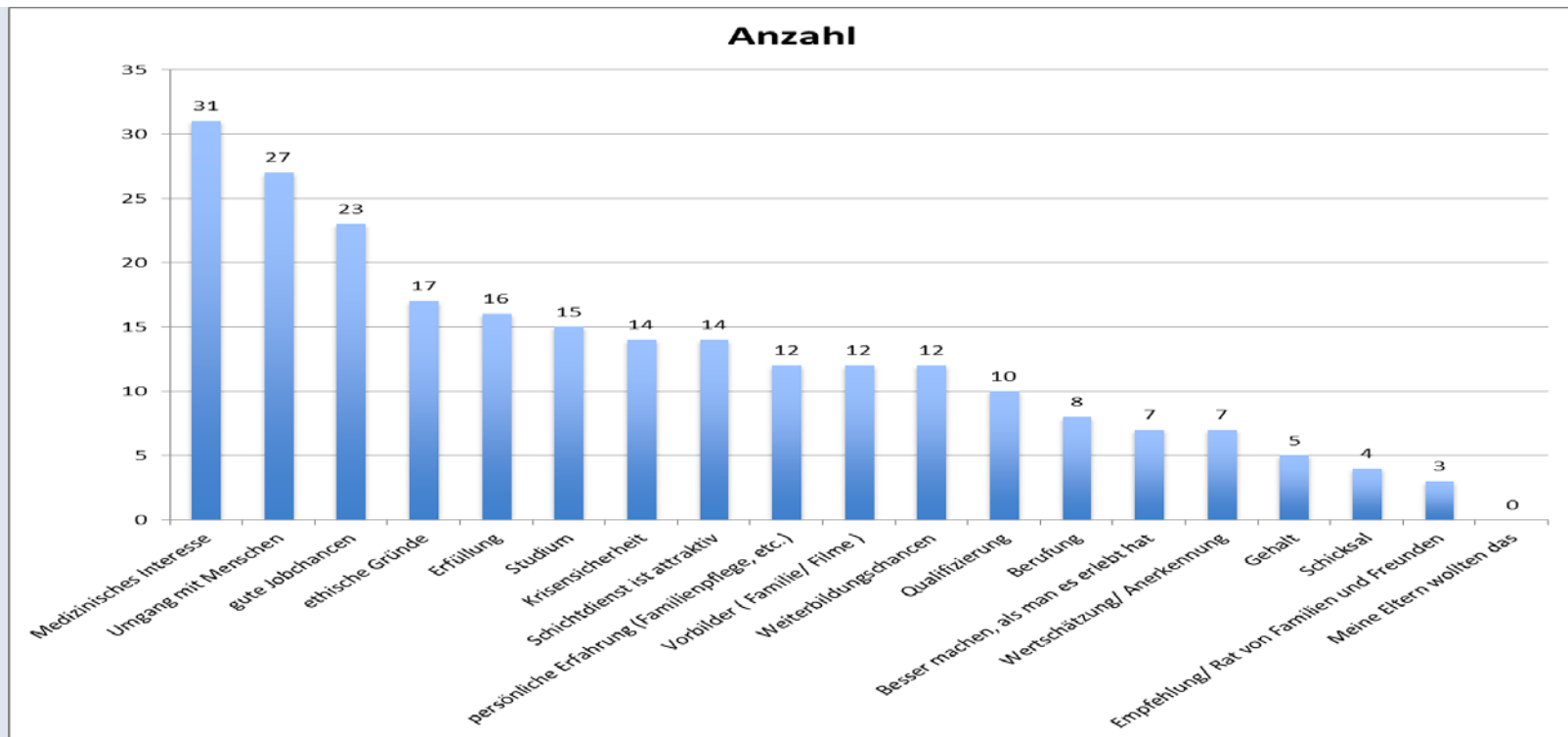
Hintergrund: Der Bedarf an beruflich Pflegenden wird aufgrund der steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Neben der Rekrutierung von qualifizierten Nachwuchs stellt daher vor allem die Bindung von Pflegenden eine zentrale Herausforderung der Einrichtungen im Gesundheitswesen zur Gewährleistung einer bedürfnisorientierten und qualitativ hochwertigen Pflege dar. Um das Personal durch gezielte Maßnahmen an die Einrichtung zu binden, ist es wichtig zu wissen, was Pflegende dazu bewegt, ihren Arbeitsplatz zu verlassen.

Quelle: NEXT-Studie 2002

Next-Studie: Zeitstrahl der Entscheidungsfindung und Durchführung



Warum Pflege? Befragung der Erstkurs-Schüler der UKSH-Akademie/Kiel Oktober 2016



Attraktive Arbeitsbedingungen für Pflege

Chance und Herausforderung auf allen Führungsebenen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit – bitte gerne Fragen und Anregungen