



Com-P-Tense Germany GmbH



Deutscher Pflegeverband e.V.

# ÜBERLEGUNGEN ZUM HOME OFFICE IN DER PFLEGE

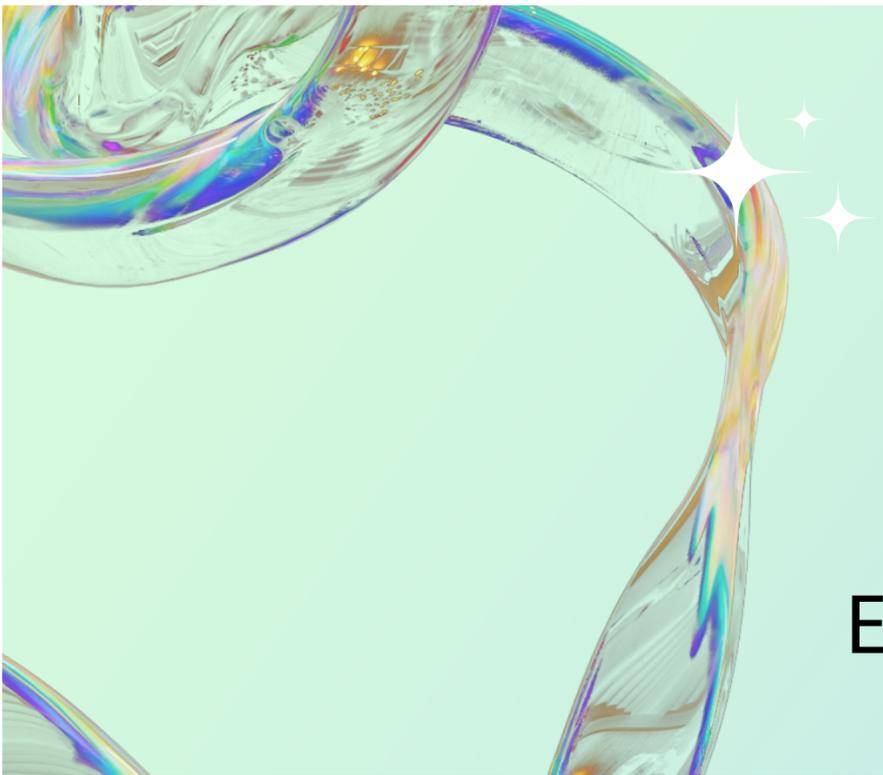
... da geht noch mehr

Iris Meyenburg-Altward

11. Interprofessioneller  
Gesundheitskongress  
Online | 10. bis 21.06.2024

 Springer Pflege





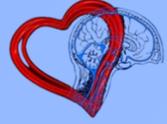
# FACHKRÄFTEMANGEL ERFORDERT FLEXIBLE ARBEITSMODELLE



- Ende 2021: Über 4,96 Mio. Pflegebedürftige in DE
- 2022: **24,2% Erwerbstätige** zeitweise im Homeoffice
- 2022: **6,6% im Gesundheitswesen** arbeiteten von Zuhause
- Über 1,2 Mio. Menschen in der Altenpflege tätig
- Prognose bis 2055: Anstieg der Pflegebedürftigen um ca. 37%

Quellen für statistische Daten:

- Statistisches Bundesamt: Anteil der Erwerbstätigen im Homeoffice, Pflegestatistik.
- Hans-Böckler-Stiftung: Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit.
- BMAS Studie: Mobile Arbeit und Homeoffice, Nutzung und rechtliche Aspekte.
- BIBB/BAuA - Erwerbstätigenbefragung: Homeoffice Zugang, Nutzung und Regelungen.
- Handreichung: Soziale Isolation im Homeoffice und Gesundheitseffekte .



Com-P-Tense Germany GmbH



Deutscher Pflegeverband e.V.

# AGENDA

**01. Einleitung**

**02. Definition Homeoffice / Workation**

**03. Möglichkeiten und Grenzen**

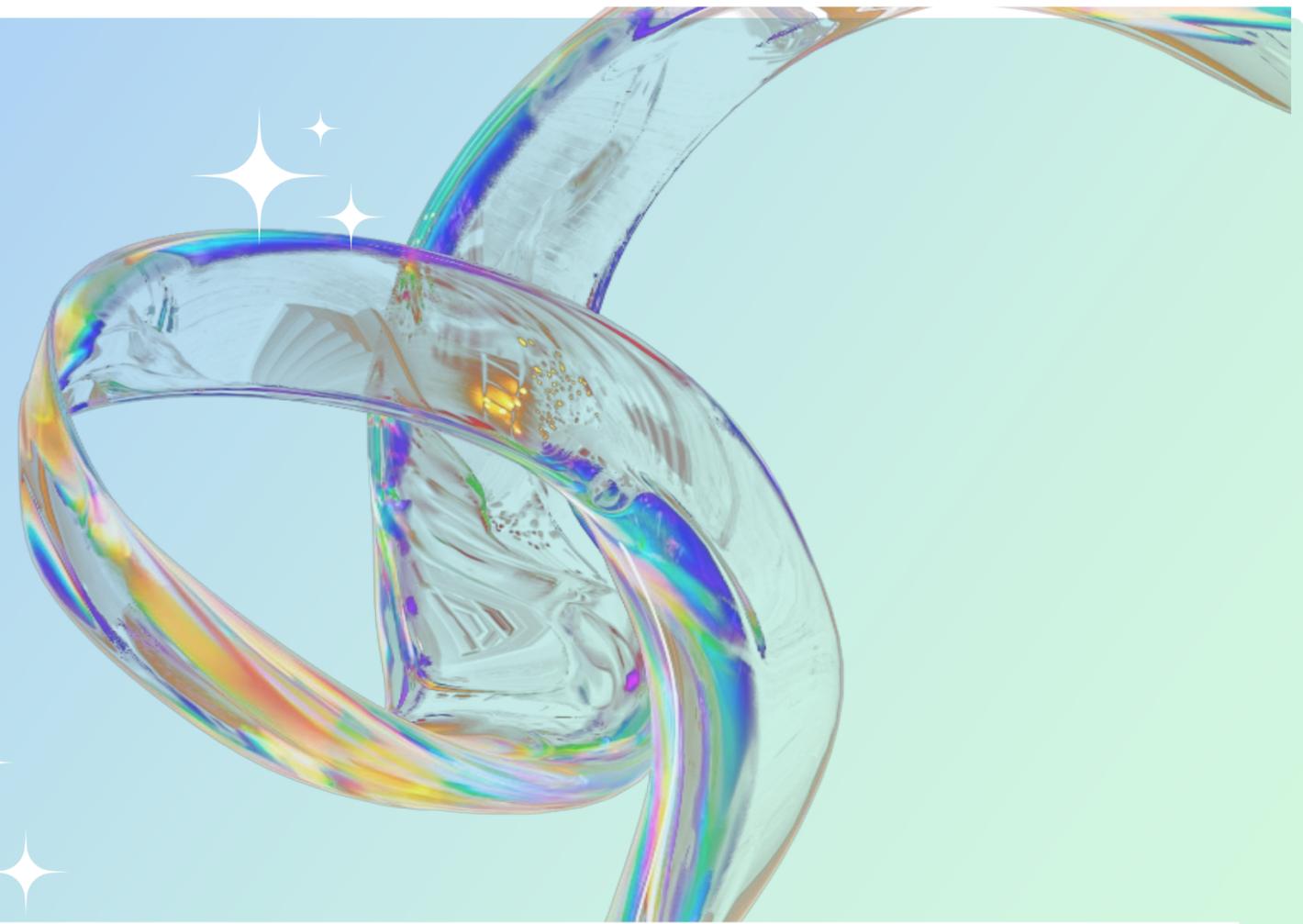
**04 Zuordnung**

**05. Beispiele für Homeoffice**

**06. Beispiele aus dem Ausland**

**07. Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen**

**08. Fazit**





# 1. EINLEITUNG

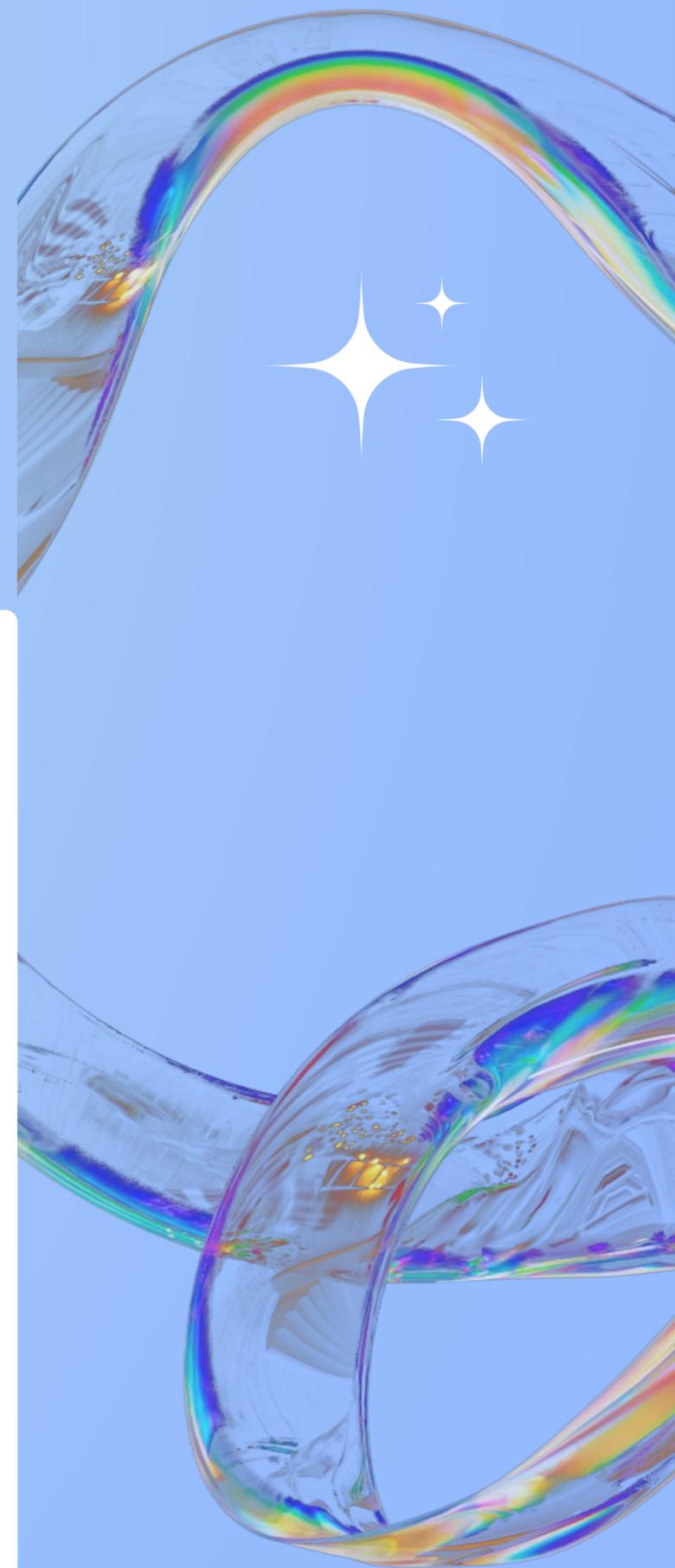
Homeoffice: Ein fester Bestandteil der modernen Arbeitswelt

- Unternehmenskultur: Homeoffice erhöht Attraktivität
- Wettbewerbsvorteil: Homeoffice als strategisches Asset
- IT-Infrastruktur: Basis für effektives Homeoffice
- Gesundheit/Organisation: Homeoffice-Effekte
- Leistungssicherung: Kriterien für Homeoffice
- Pflegebereich: Zunehmende Relevanz von Homeoffice
- Fachkräftemangel: Flexibilität und Zufriedenheit essenziell

## 2. DEFINITION HOME OFFICE (1)

Homeoffice in der Pflege: Eine Sonderform des mobilen Arbeitens mit zeitweiliger Ausübung der Tätigkeit im Privatbereich des Beschäftigten

- Vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber notwendig
- Umfasst mehr als nur Bildschirmtätigkeiten von zu Hause
- Homeoffice als übergreifender Organisationsansatz für Flexibilität
- Ermöglicht örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten außerhalb des Unternehmens
- Beinhaltet jegliche Arbeit, die nicht in den Räumlichkeiten der Betriebsstätte stattfindet



# 2. DEFINITION HOME OFFICE (2)

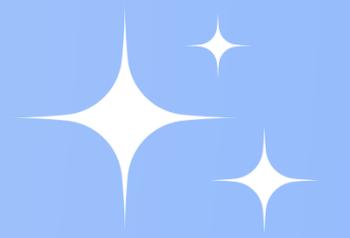
- Homeoffice als zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich
- Notwendigkeit der Abstimmung mit dem Arbeitgeber
- Nutzung tragbarer IT-Systeme
- Telearbeit: rechtlich definiert, klare Verantwortung des Arbeitgebers
- Telearbeit hat ähnliche Ansprüche an den Arbeitsplatz wie im Betrieb
- Weniger Vorgaben für Homeoffice und Mobiles Arbeiten im Vergleich zur Telearbeit
- Diskussion über die Definition eines Arbeitsplatzes beim Mobilen Arbeiten
- Berücksichtigung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) auch bei Homeoffice
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG
- Gestaltung der Arbeit nach § 4 Nr. 1 ArbSchG zur Vermeidung von Gefährdungen
- Durchführung und Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 ArbSchG
- Information der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz gemäß § 12 Abs. 1 ArbSchG



## Literaturhinweise

- BMAS Arbeitsrecht: Untersuchung der Homeoffice-Nutzung und deren rechtlichen Aspekten.
- Hans-Böckler-Stiftung: Analyse der Vor- und Nachteile von Homeoffice.
- RKW Kompetenzzentrum: Leitfaden für Homeoffice-Einführung mit Fokus auf Mitarbeiterzufriedenheit.
- Springer Link: Überblick über mobile Arbeitsmodelle und Homeoffice-Kriterien.

# 2. DEFINITION WORKATION



W orkation: Arbeit kombiniert mit Urlaub, oft im Ausland

W orkation: Arbeitsplatz wird zum Urlaubsort

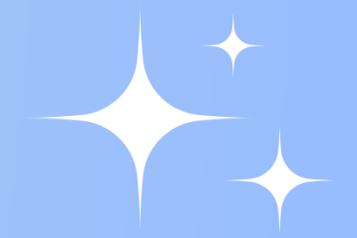
- Vertragliches: Klare Regelungen für W orkation notwendig
- Ziel: Anregung und Flexibilität für Mitarbeiter
- Aktivitäten: Teambuilding, internationales Networking
- Infrastruktur: Zuverlässige Kommunikationsmittel am Urlaubsort
  
- Dauer: Variiert von Tagen bis zu Monaten
- Geeignet für: Berufe mit ortsunabhängiger Arbeitsoption

## Beispiele

Beispiel: Arbeit von einem Strandhaus aus während des Urlaubs

Unternehmen: Firmen wie Adidas oder Bosch bieten W orkation an

# 3. MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN



Homeoffice ist eine innovative Möglichkeit, die Arbeit von Pflegefachpersonen zu gestalten

Es bietet Vorteile wie:

## Flexibilität

**01** Anpassung der Arbeitszeiten an persönliche Bedürfnisse

## Zufriedenheit

**02** Angenehmes Arbeitsumfeld erhöht Motivation und Bindung

## Digitalisierung

**03** Einsatz von Telemedizin unter Beachtung des Datenschutzes

## Effizienz

**04** Optimierung der Arbeitszeit und Reduzierung von Pendelzeiten / Umwelt

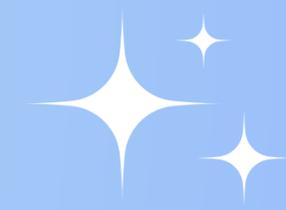
## Attraktivität

**05** Homeoffice-Option steigert Unternehmensattraktivität für Pflege

## Raumressourcen

**06** Knappe Räumlichkeiten des Arbeitgebers besser nutzen

# 3. MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN



Homeoffice nicht für alle Pflegeaspekte geeignet; physische Präsenz oft unerlässlich

Interdisziplinäre und interprofessionelle Teamarbeit in der Pflege notwendig	Hohe Disziplin und Organisation im Homeoffice für Pflegefachkräfte erforderlich	Unterschiedliche Belastungsfaktoren im Homeoffice; professionelle Prävention und Gesundheitsförderung wichtig	Arbeitsmaterialien und -umfeld müssen Homeoffice-tauglich sein
Gegenseitiges Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für Homeoffice entscheidend	Klare Beschreibungen der Arbeitsergebnisse von Arbeitgeberseite verhindern Missverständnisse	Definition der im Homeoffice zu erbringenden (Teil-) Aufgaben und Dienstleistungen sowie deren zeitlicher Umfang wichtig	Empfehlung: Kontakt mit relevanten Bereichen zur Entwicklung konkreter Umsetzungsmöglichkeiten

# 4. ZUORDNUNGEN HIERARCHIEN (1)



Eine Möglichkeit zur ersten Einschätzung ist die Unterscheidung nach den verschiedenen hierarchischen Ebenen

Die Mitarbeiter in den Hierarchieebenen 1 bis 4 können bereits oft für bestimmte administrative und konzeptionelle Aufgaben in einem begrenzten Zeitkontingent im Homeoffice arbeiten

Diejenigen, die unter 5 und 6 fallen, haben jedoch meist noch keine regelmäßigen Möglichkeiten und Angebote

0 1

Führungspersonal der unteren, mittleren und oberen Führungsebenen im Management

0 2

Personal im Bereich Pflegepädagogik

0 3

Personal im Bereich Wissenschaft und Forschung

0 4

Mitarbeiter mit Spezialaufgaben und -funktionen z.B. Praxisanleiter, Mentoren, APN, Stillberatung, Integrationsbeauftragte, Projektteilnehmer, QM-beauftragte

0 5

Mitarbeiter mit direktem Patientenbezug

0 6

Mitarbeiter in nicht aktiven Diensten z.B. Elternzeit, Pre-Onboarding

## 4. ZUORDNUNG FACHBEREICHE UND SEKTOREN (2)

- Unterschiedliche Fachbereiche weisen spezifische Aufgabenfelder und Autonomiegrade auf
- Die Notwendigkeit der Präsenz in der Patientenversorgung variiert je nach Fachbereich
- Für die Implementierung von Homeoffice -Tätigkeiten sollten die Besonderheiten der jeweiligen Fachbereiche berücksichtigt werden
- Eine genaue Prüfung der spezifischen Anforderungen und Organisationsabläufe ist für die Einführung von Homeoffice essentiell
- Trotz signifikanter Unterschiede in den Möglichkeiten des Homeoffice, sind grundsätzlich alle Fachbereiche dafür geeignet

Langzeitpflege

Ambulante Pflege

Reha- Einrichtungen

Akutpflege

# 5. BEISPIELE

Es gibt bereits Erfahrungen mit Homeoffice in der Pflege.

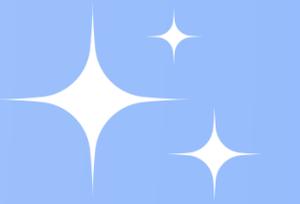
Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat berichten überdurchschnittlich häufig über positive Erfahrungen mit dem Homeoffice. Fast die Hälfte der Befragten im Homeoffice möchte auch in Zukunft gern von zu Hause arbeiten

- Konzepten,
- Zertifizierungen, Statistiken
- Praktische Anleitungen für Schüler, neue Mitarbeiter
- Beurteilungen
- Wiederkehrende Besprechungen

- Fachinterne Fortbildungen
- Einarbeitungskonzepte
- Dienstplanung  
Urlaubsplanung,  
Mitarbeitervorgesetzten  
gespräche
- Tele - Patienten-  
beratung/Patienten-  
edukation
- Online-Besprechungen

- Online-Vorstellungsgespräche
- Online-Fortbildungen
- Online-Pflichtfortbildungen
- Online-Onboarding
- Online-Kontaktpflege mit Mitarbeitern ohne aktiven Dienst

# 5. MATRIX GECLUSTERT



Bereiche	Beispiele Homeoffice	Hierarchien	Fachbereiche/Sektoren
Administrativ	Zertifizierungen, Statistiken	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Dienst-/Urlaubsplanung MVG	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Beurteilungen	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
Konzeptionell	Praktische Anleitung	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Schüler/neue Mitarbeiter	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Einarbeitungskonzepte	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
Teamkommunikation	Wiederkehrende Besprechungen	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
Eigene Personalentwicklung	Fachinterne Fortbildungen	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Online-Fortbildungen	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5,	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Online-Pflichtfortbildungen	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Online-Onboarding	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
Patientenbezug/ Zugehörigenbezug	Tele Patienten/Zugehörigen beratung/-education	4.1.1, 4.1.2, 4.1.4, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
Rekrutierung	Online-Vorstellungsgespräche	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Online-Onboarding	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4
	Online-Kontaktpflege	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4

# 6. BEISPIELE AUSLAND

Telefonischer Dialog durch Pflegefachkräfte zur Beratung, Beurteilung und Anleitung von Patienten\*

Schweden

Elternsprechstunde und Monitoring von Neugeborenen zuhause. Die Hebamme führt regelmäßig über eine Video - Konferenz eine Beratung der Eltern durch und beurteilt den akuten Entwicklungs - status des Neugeborenen. Bei diesem Projekt in Odense konnten die Eltern ihr Neugeborenes deutlich früher nach Hause nehmen und sicher versorgen

Dänemark

Betreuung, Begleitung und Beratung von chronisch erkrankten Patienten

UK

\*Gustafsson 2023 The telephone nursing dialog

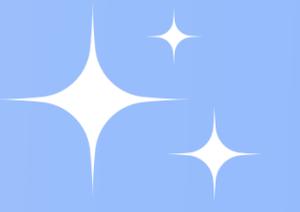


# 7. ERFOLGSFAKTOREN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN (1)

Die Umsetzung von Homeoffice in der Pflege erfordert eine sorgfältige Planung und Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen dieses Berufsfelds

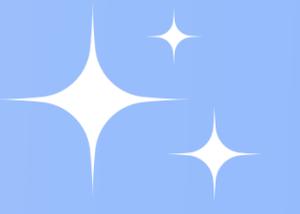
Hier sind einige Schritte und Überlegungen, um Homeoffice in der Pflege erfolgreich umzusetzen:

- Technische Voraussetzungen schaffen: Sicherstellung der notwendigen technischen Ausstattung für Pflegekräfte, inklusive Computer, Internetzugang und sicherer TI-Verbindungen
- Datenschutz und Sicherheit gewährleisten: Einhaltung aller Datenschutz- und Sicherheitsrichtlinien zum Schutz von Patientendaten und sicheren Informationszugriff
- Mitbestimmungsrechte beachten: Frühzeitige Einbindung Betroffener und Beteiligter, Einsatz von Freiwilligkeit in Pilotphasen
- Kommunikation und Koordination: Etablierung klarer Kommunikationswege und regelmäßiger Austausch zwischen Pflegekräften und Vorgesetzten



# 7. ERFOLGSFAKTOREN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN (2)

- Flexible Arbeitszeiten ermöglichen: Anpassung der Arbeitszeiten für eine flexible Gestaltung des Homeoffice, unter Berücksichtigung familiärer und pflegerischer Verpflichtungen und des qualitativen Outcomes
- Aufgaben anpassen: Identifikation von Tätigkeiten, die für Homeoffice geeignet sind, wie Dokumentation und Telefongespräche
- Vertrauen und Eigenverantwortung fördern: Aufbau von Vertrauen und Förderung eigenverantwortlichen Handelns durch klare Zielvereinbarungen und regelmäßiges Feedback
- Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung: Bereitstellung eines geeigneten, ergonomisch eingerichteten Heimarbeitsplatzes und Anpassung des Arbeitsplatzes an die spezifischen Anforderungen der Pfl egetätigkeit
- Schulungen und Unterstützung für Homeoffice: Durchführung von Schulungen zum effektiven Einsatz von Homeoffice-Tools und -Technologien sowie Angebote von technischer und organisatorischer Unterstützung bei Problemen

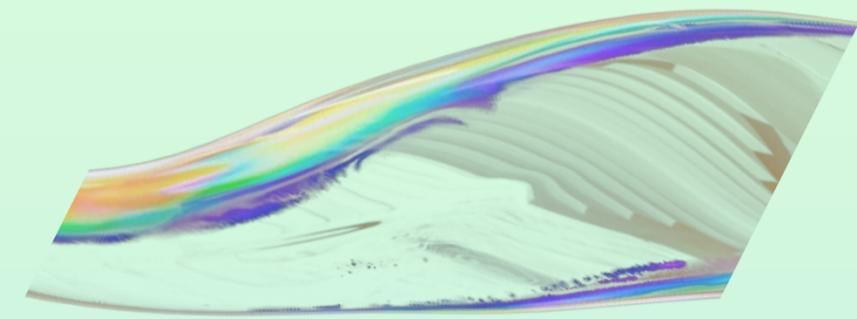


# 7. ERFOLGSFAKTOREN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN (3)

- Pilotprojekte starten: Beginnen Sie mit kleinen Pilotprojekten, um Erfahrungen zu sammeln und die Umsetzung zu optimieren
- Evaluieren Sie regelmäßig die Effektivität des Homeoffice und passen Sie die Prozesse gegebenenfalls an
- Rechtliche Aspekte berücksichtigen: Klären Sie arbeitsrechtliche Fragen, Versicherungsfragen und Haftungsfragen im Zusammenhang mit dem Homeoffice

Insgesamt ist die Einführung von Homeoffice in der Pflege eine Chance, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität des Pflegeberufs zu steigern. Es erfordert jedoch eine umfassende Planung und die Bereitschaft, sich auf neue Arbeitsweisen einzulassen

# 8. FAZIT



- Die Pandemie hat als Beschleuniger für flexible Arbeitsmodelle gedient, insbesondere im Gesundheitswesen
- Die Erfahrungen aus dieser Zeit sollten genutzt werden, um die Konzepte von New Work nachhaltig in der Pflegebranche zu etablieren
- Die Einführung von Homeoffice bietet die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Berufszufriedenheit zu erhöhen
- Eine sorgfältige Planung und Offenheit für neue Arbeitsmethoden sind entscheidend für den Erfolg von Homeoffice in der Pflege
- Qualitätssicherung und Patientenzufriedenheit müssen auch bei der Arbeit von zu Hause aus gewährleistet bleiben
- Homeoffice-Lösungen sollten stets auf eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten abzielen und dürfen nicht zur einseitigen Erfüllung individueller Wünsche führen

# 9. LITERATURHINWEISE

- Hans Böckler Stiftung. Aktualisiert 2023 Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit - Hans-Böckler -  
Stiftung (boeckler.de)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Homeoffice - BMAS
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Ein Leitfaden für Arbeitgeber und  
Arbeitnehmer: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Broschueren/A96.pdf>
- O. Dotou: Workation - Arbeiten, wo andere Urlaub machen. Haufe -Verlag 2024 ISBN -13978-  
3648176634
- Gustafsson SR, Wahlberg AC (2023) The telephone nursing dialogue process: an integrative dialogue  
process. BMC Nursing Hsa
- M. Mohokum. Prävention und Gesundheitsförderung. Springer Reference Pflege/Therapie/Gesundheit .  
Springer, Berlin, Heidelberg. 2023 [https://doi.org/10.1007/978-3-662-55793-8\\_131-1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-55793-8_131-1)
- A. Schmitz/M. Evans: Homeoffice in der ambulanten Pflege: <https://www.zeitschrift-pflegewissenschaft.de/zeitschrift-pflegewissenschaft/heftarchiv/2021/ausgabe-1-2021/homeoffice-in-der-ambulanten-pflege-chancen-und-herausforderungen>



# F R A G E N ?

## KONTAKTINFO

### EMAIL

[meyenburg.altwarg@gmail.com](mailto:meyenburg.altwarg@gmail.com)

### WEBSITE

[www.com-p-tense.de](http://www.com-p-tense.de)

### CALL US

0152 04 70 41 95

### SOCIAL MEDIA

[www.linkedin.com/in/](http://www.linkedin.com/in/)