



GESUNDHEITS-CAMPUS

Klinikum
FRANKFURT (ODER)



21. Gesundheitspflege-
Kongress
Hamburg | 3. und 4.11.2023

 Springer Pflege

Lebensphasenorientiertes Arbeiten **- Bei uns steht die Individualität der Mitarbeitenden im Fokus -**

Jenny Wortha, MBA

Pflegedirektorin Klinikum Frankfurt (Oder) GmbH



Die Standorte der RHÖN-Klinikum AG



(UKGM) Universitätsklinikum
Gießen und Marburg

- Die RHÖN-Klinikum AG ist ein privater Klinikbetreiber
- Hauptsitz ist in Bad Neustadt an der Saale
- 5 Standorte
- 5.300 Betten
- 15.000 Mitarbeiter
- Umsatzvolumen von ca. 1,5 Mrd. €/ Jahr



- 863 Betten im Krankenhausplan BB
- 770 vollstationäre Betten + 93 teilstationäre Betten
- ca. 30T stationäre und 40T ambulante Patienten p.a.

Klinikum
Frankfurt (Oder)



Zentralklinik
Bad Berka

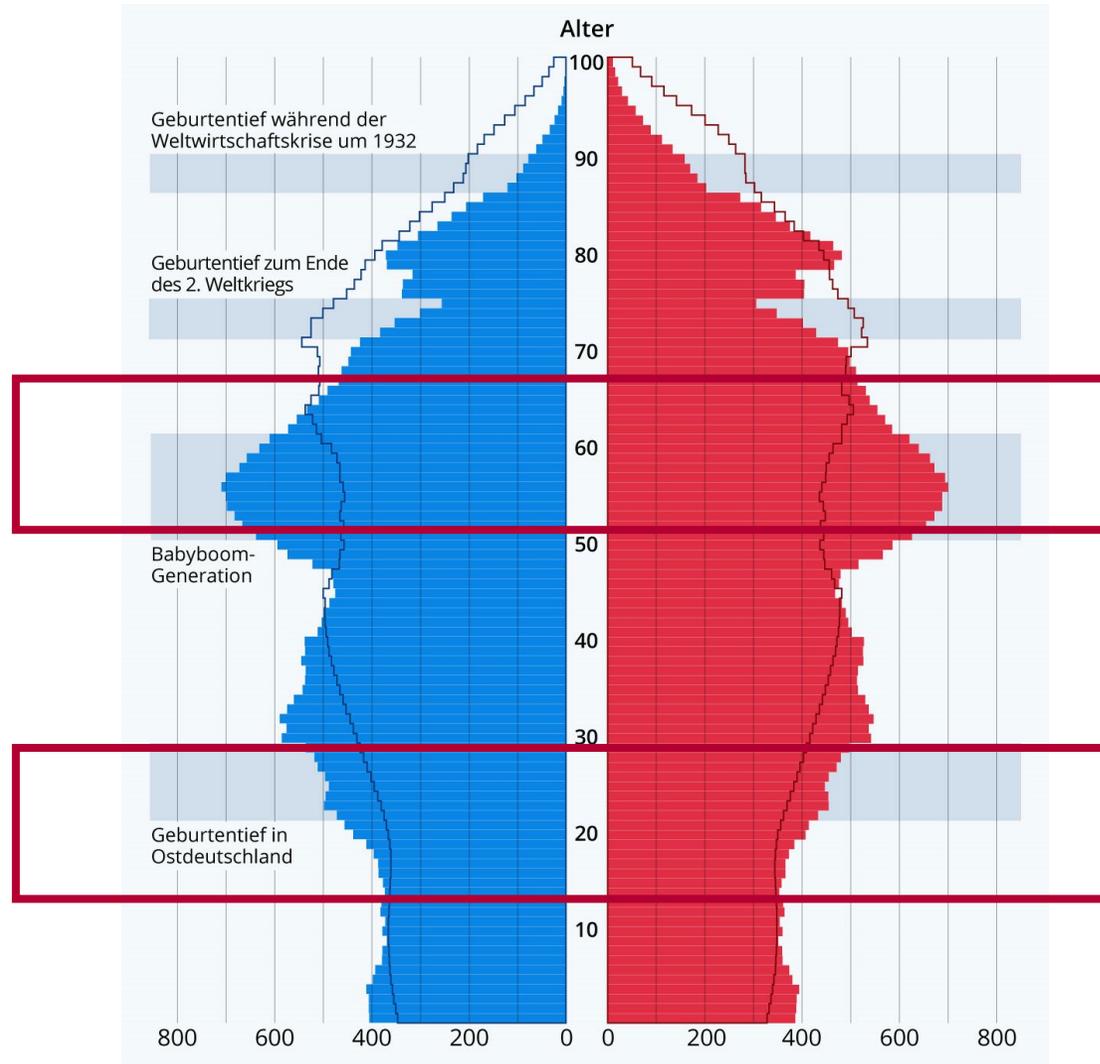


RHÖN-KLINIKUM
Campus
Bad Neustadt



Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Warum ist dieser Ansatz so wichtig?

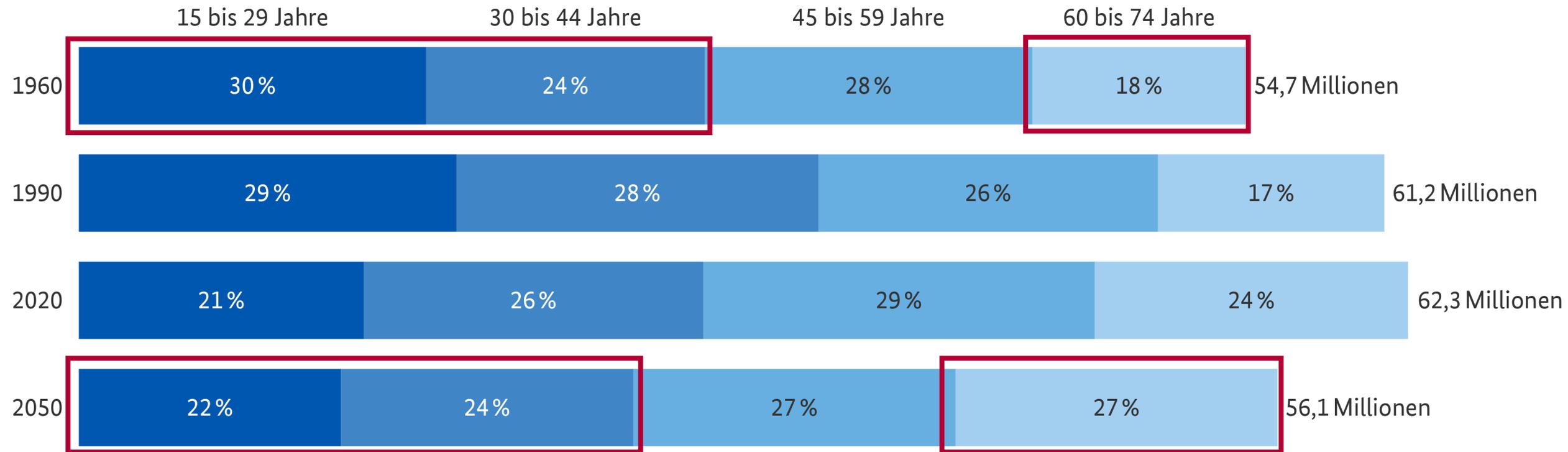


2019 vs. 2060



Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen, 1960–2050



2050: 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2
Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021)

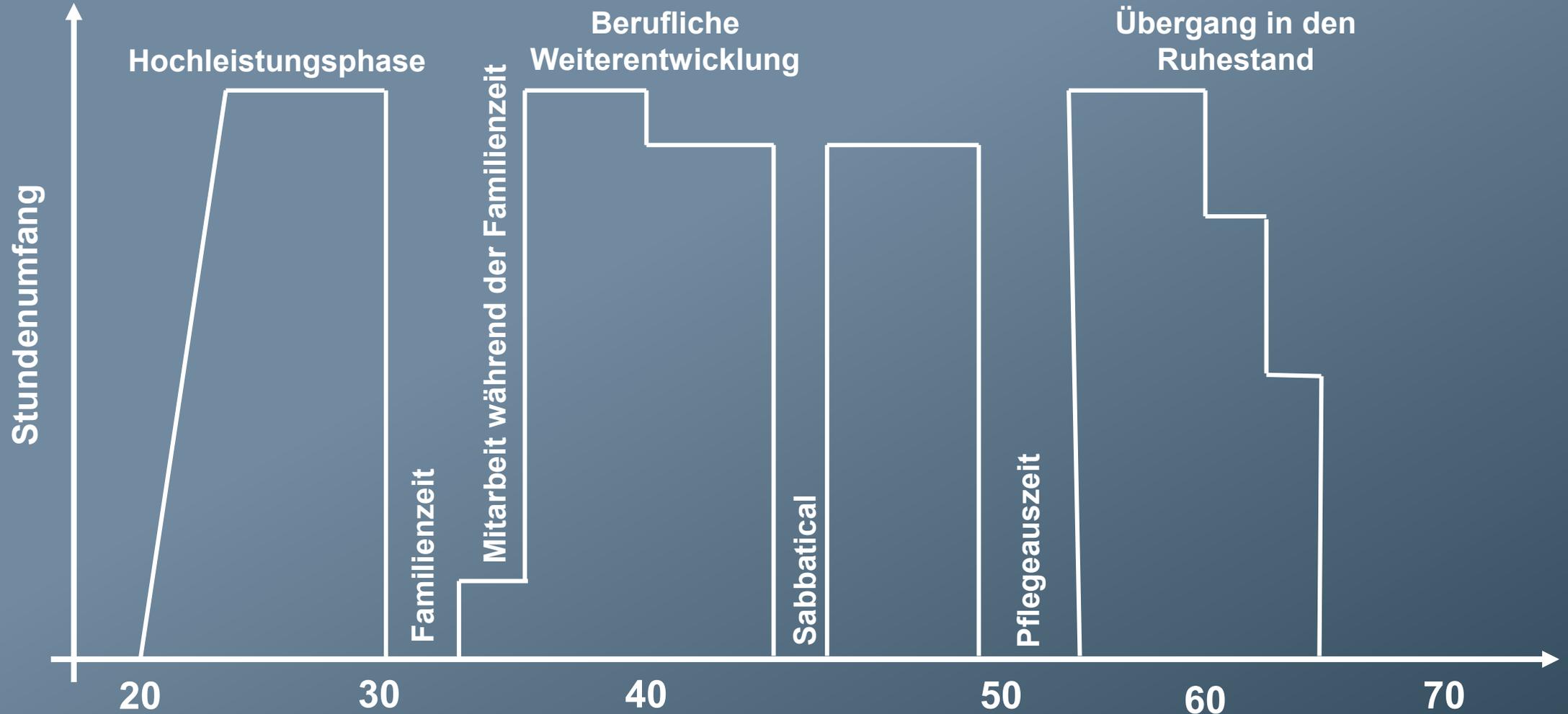
Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Ziele

- Berücksichtigung der unterschiedlichen Berufs- und Lebensphasen
- Leistungsbereitschaft und Leistungsvermögen fördern
- **Belastung durch Erwerbsarbeit mit den subjektiven Erfordernissen der Beschäftigten an den Arbeitsplatz in Einklang bringen und die hierfür notwendigen betrieblichen Strukturen schaffen**
- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung
- Berücksichtigung von Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden
- Fehlzeitenquote sowie die ungewollte Fluktuation senken



Variable Leistungsphasen





Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Umsetzung

- Flexible Arbeitszeitmodelle
 - z.B. Poolkonzepte, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit
- Flexible Arbeitsformen
 - z.B. mobiles Arbeiten, Job Rotation, Neugestaltung von Arbeitsplätzen
- Lebensarbeitszeitmodelle
 - z.B. Sabbatical, Lebensarbeitszeitkonten

Wie kann eine praktische Umsetzung für die Pflege aussehen?



Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Mitarbeitergespräche in den Fokus setzen und nehmen Sie Ihre Führungskräfte mit!





Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

- altersspezifische Rekrutierungsstrategien bzw.
- biographieorientierte Personalgewinnung



Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

**EXPERTEN
WERDEN NICHT
GEBOREN.**

Sie werden ausgebildet.

Folgt uns auf

NEUEPFLEGE.bayern
Eine Ausbildung. Mehr Möglichkeiten.

**Aktuelle ^{m/w/d}
Stellenangebote!**

+ Exam. Pflegefachkraft + Pflegehelfer + Hausmeister

Alle Details im Web: PWG-Haus-Stefanie.de/Jobs

HAUS STEFANIE
LÖWENSTEIN

PWG Haus Stefanie GmbH Rudolf-Haußer-Str. 1 Tel. 07130-154575
Pflege – Wohnen – Gesundheit 74245 Löwenstein info@pwg-haus-stefanie.de

Silver Worker

Karriere und
Expertise kennen
kein Alter

randstad



Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

- altersspezifische Rekrutierungsstrategien bzw.
- biographieorientierte Personalgewinnung
- Wissensmanagement – Qualifizierungen fördern/ermöglichen
- Weg von einer senioritätsorientierten Vergütung hin zu einer leistungsorientierten Bezahlung



Klinikum Frankfurt (Oder)

- Firmenticket
- Jobrad
- Parkplätze
- Willkommensgeschenk zur Geburt
- Familienfreundlicher Pool
- verbindliche Dienstpläne
- Elterncafé
- Papamonat
- Kitaplätze
- VPN-Zugang
- Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitangebote
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Teamevents
- Corporate Benefits
- Fitnessangebote/Präventionskurse
- Gesundheitstage und Vorsorgeuntersuchungen
- Rückkehrergespräche
- Beratungsangebote
- Unterstützung durch Sozialdienst
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Pflegekarenzzeit
- 1:1 Betreuungspool
- Beratungsgespräche
- Personalentwicklungsangebote

Mobilität

Gesundheitsförderung

größere Anschaffung (Haus, Auto, etc.)

Geburt des Kindes
Kinderzeitalter

Hobby

Schicksalsschläge (z.B. Tod von Angehörigen, Scheidung)

Pflege von Angehörige

Empty nest



Ausbildung/Studium

Berufseinstieg

berufliche Entwicklung

langjährige Unternehmenszugehörigkeit

berufliche Krise/Umorientierung

Übergang in die Rente

Übernahmeangebote

Azubicamp

individuelle Einarbeitung
Traineeprogramme

Fort- und Weiterbildungsangebote

inkl. berufsbegleitender Studiengänge mit Stipendium

Flexibilisierung des Ausstiegs

Ausbildungsstation

Paten- und Mentorenmodelle

Führen mit Zielen

Personalentwicklungsgespräche

unbefristete Arbeitsverträge

Potenzialförderung
Talentmanagement

ERASMUS
Staff Training

Job Rotation

Sabbatical

Übernahme von Verantwortung

Nachfolgeplanung

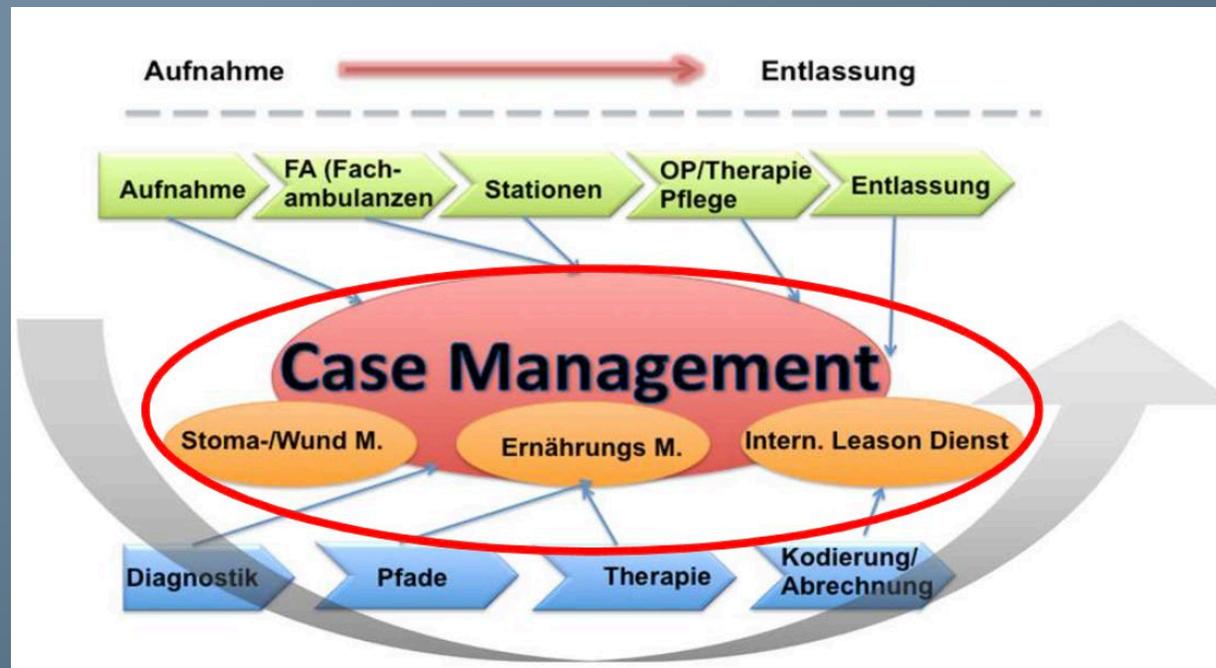
Dienstjubiläum

Weiterbeschäftigungsangebote nach Austritt

Flexible Arbeitsformen

z.B. mobiles Arbeiten, Job Rotation, Neugestaltung von Arbeitsplätzen

am Beispiel Case Management





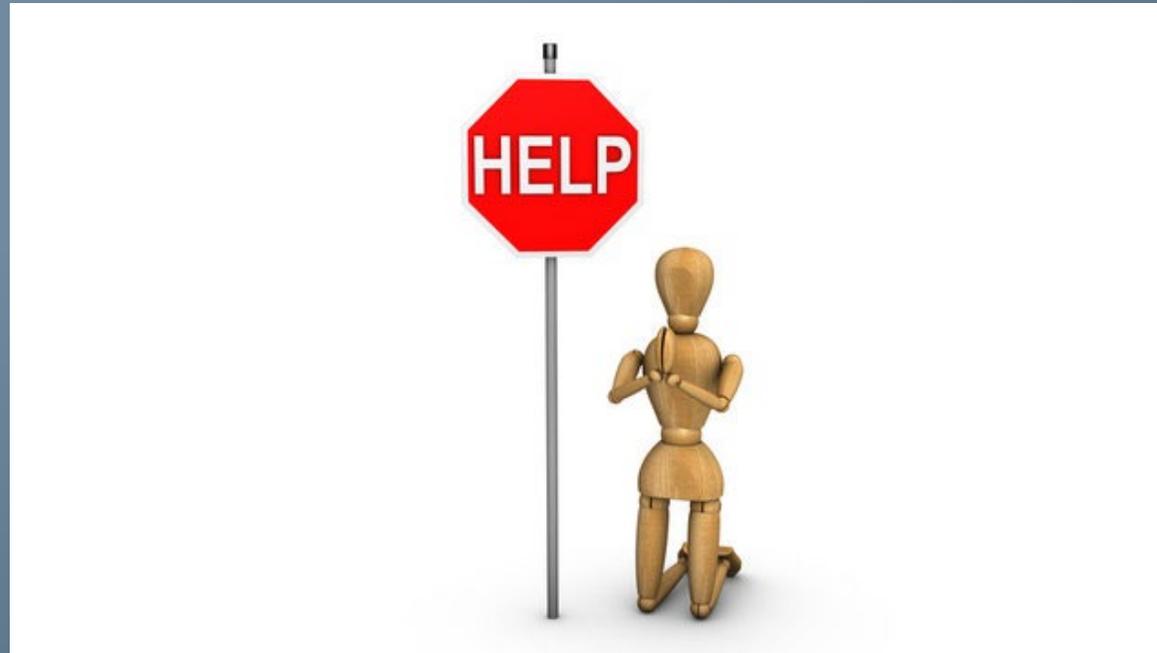
Flexible Arbeitszeitmodelle

Poolkonzepte

- ✓ **Flexpool**
- ✓ **Familienfreundlicher Pool**
- ✓ **1:1 Betreuungspool (Demografiemanagement)**



Dienstausfälle kompensieren „Einspringen aus dem Frei“





Einspringen im eigenen Bereich

- Bonus pro geleisteten Dienst + bisherige tarifliche Regelung bleibt bestehen
- Gilt **nur für das Holen aus dem Frei** aus dienstlichem Interesse nach Sollplansicherung ab 48 Stunden vor Dienstbeginn
- Gilt nicht bei Dienstofftausch (z.B. SD statt FD) und Aushelfen im anderen Fachbereich

Qualifizierung	Vergütung pro Dienst
Gesundheitsfachpersonen 3jährig qualifiziert	50€
GKPH	40€



Ergänzung zum Pool





Jokerdienste

Hintergrund und Ziele

- Reduzierung des Belastungsfaktors „Einspringen müssen“ bzw. „Anruf im Frei“, wenn Dienste kurzfristig nachbesetzt werden müssen
- Bindung von Pflegepersonal und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, indem durch gut dimensionierte Zulagen sehr kritisch zu besetzende Schichten (z.B. Feiertagsnacht) attraktiv gehalten werden.

Vorteile

- Schaffung von zusätzlichen kurzfristigen personellen Ressourcen
- Überwiegend volle Refinanzierung der Personalkosten über Pflegebudget



Jokerdienste

Durchführungsgrundsätze

- ausschließlich freiwillige Nutzung
- übertarifliche Stundenvergütung
- mit Stundenvergütung ist der Jokerdienst vollständig abgegolten, kein Anspruch auf Zeitzuschläge
- für Berechnung von Schicht- und Wechselschichtzulagen werden Jokerdienste nicht berücksichtigt
- an Urlaubstagen dürfen keine Jokerdienste geleistet werden
- können Jokerdienste wegen Krankheit nicht geleistet werden, entfällt der Anspruch auf Vergütung
- es bedarf grundsätzlich vorab der Zustimmung des direkten Fachvorgesetzten (Antrag)



Jokerdienste

Anzahl der leistbaren Jokerdienste

- 100% Arbeitszeit = 4 Dienste
- ab 75 % Arbeitszeit = 3 Dienste
- ab 50% Arbeitszeit = 2 Dienste
- ab 25% Arbeitszeit = 1 Dienst

- Für die Planung von Jokerdiensten stehen spezielle Dienstplansymbole zur Verfügung



Jokerdienste

Vergütung je nach Dienstart und Qualifikation

3-jährig examiniert

Zeitraum	Vergütung/Std
Montag – Freitag FD und SD	50€
Wochenend- und Feiertagsdienst	55€
Nachtdienst	60€

GKPH

Zeitraum	Vergütung/Std
Montag – Freitag FD und SD	35€
Wochenend- und Feiertagsdienst	40€
Nachtdienst	45€

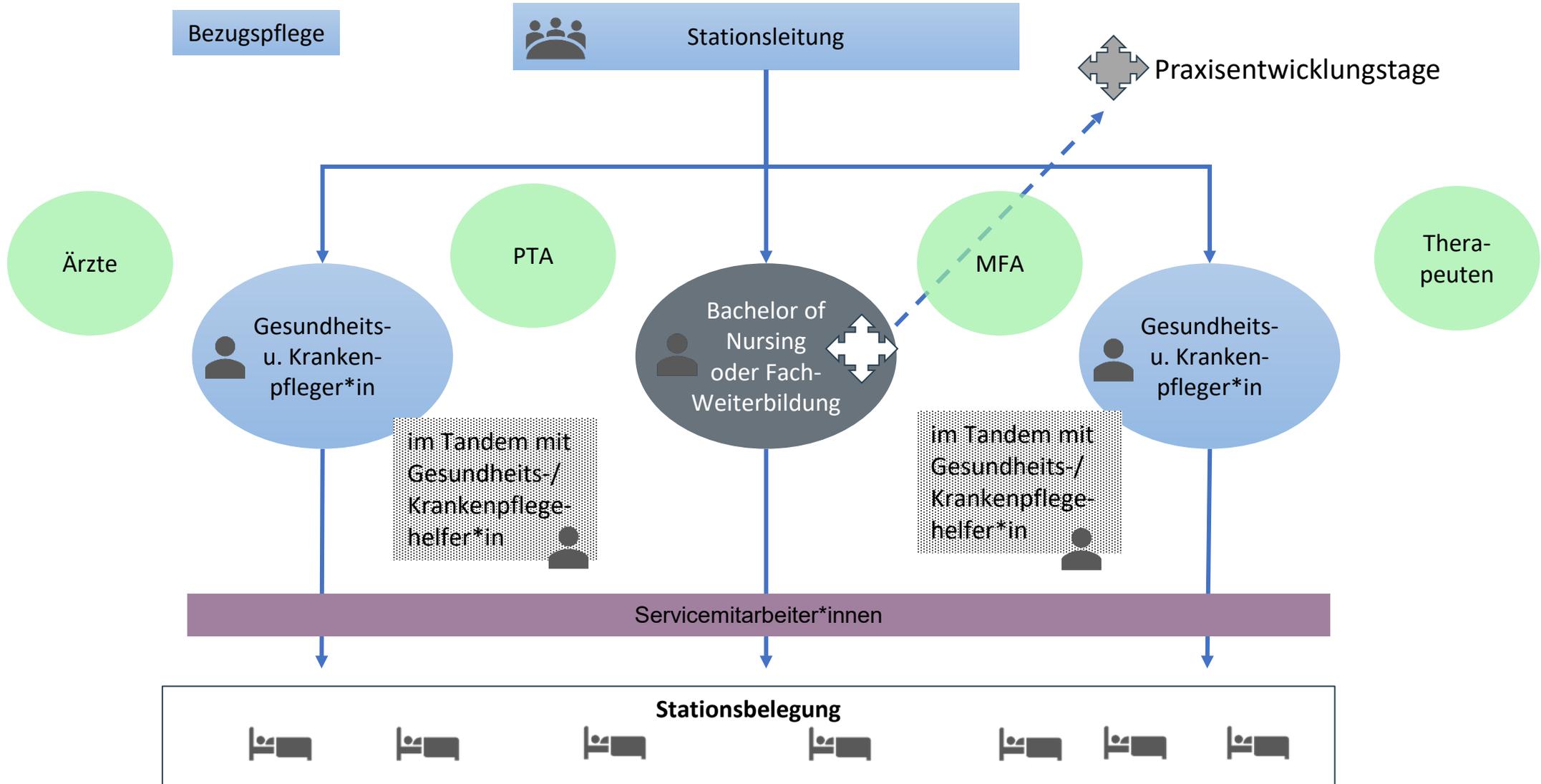
Arbeits- und Versorgungsprozesse überdenken

- ✓ **Primary Nursing**
- ✓ **Community Health Nursing**
- ✓ **Telehealth Nursing**
- ✓ **Arbeitsplatzgestaltung**
- ✓ **Interprofessionelle Behandlungsteams**





Interprofessionelle Behandlungsteams (Beispiel)





Arbeits- und Versorgungsprozesse überdenken

- ✓ **Hybride Teamsitzungen**
- ✓ **KI-unterstützende Schichtplanung**
- ✓ **Nachtdienste attraktiver gestalten**
 - ✓ schnelle und vorwärtsrollierende Dienstpläne (FFSSNN---)
 - ✓ helle Arbeitsplätze
 - ✓ Unterstützung durch Teamkolleg:innen, Verlagerung von Tätigkeiten in die Tagdienste und Automatisierung (z.B. Unit-Dose-Versorgung)
 - ✓ keine Dauernachtarbeitsplätze
 - ✓ Zeitzuschläge statt Vergütungszulage?

Jeder Schreibtisch bei uns ist mit individuellen Sehhilfen, Hörapparaten und prostata-schonenden Rollstühlen ausgestattet! Kostenlose Senioren-Handys mit extra großen Tasten sind selbstverständlich. Und wir gewähren jedem Mitarbeiter einmalige Beihilfen für Hüftoperationen, Herzschrittmacher, Bypässe und künstliche Zähne!! Sagen Sie Ja, bitte, nehmen Sie den Job!!!



Demografischer Wandel auf dem Arbeitsmarkt: Der Kampf um die Alten beginnt!!



GESUNDHEITS-CAMPUS

Klinikum
FRANKFURT (ODER)



Vielen Dank
für ihre Aufmerksamkeit