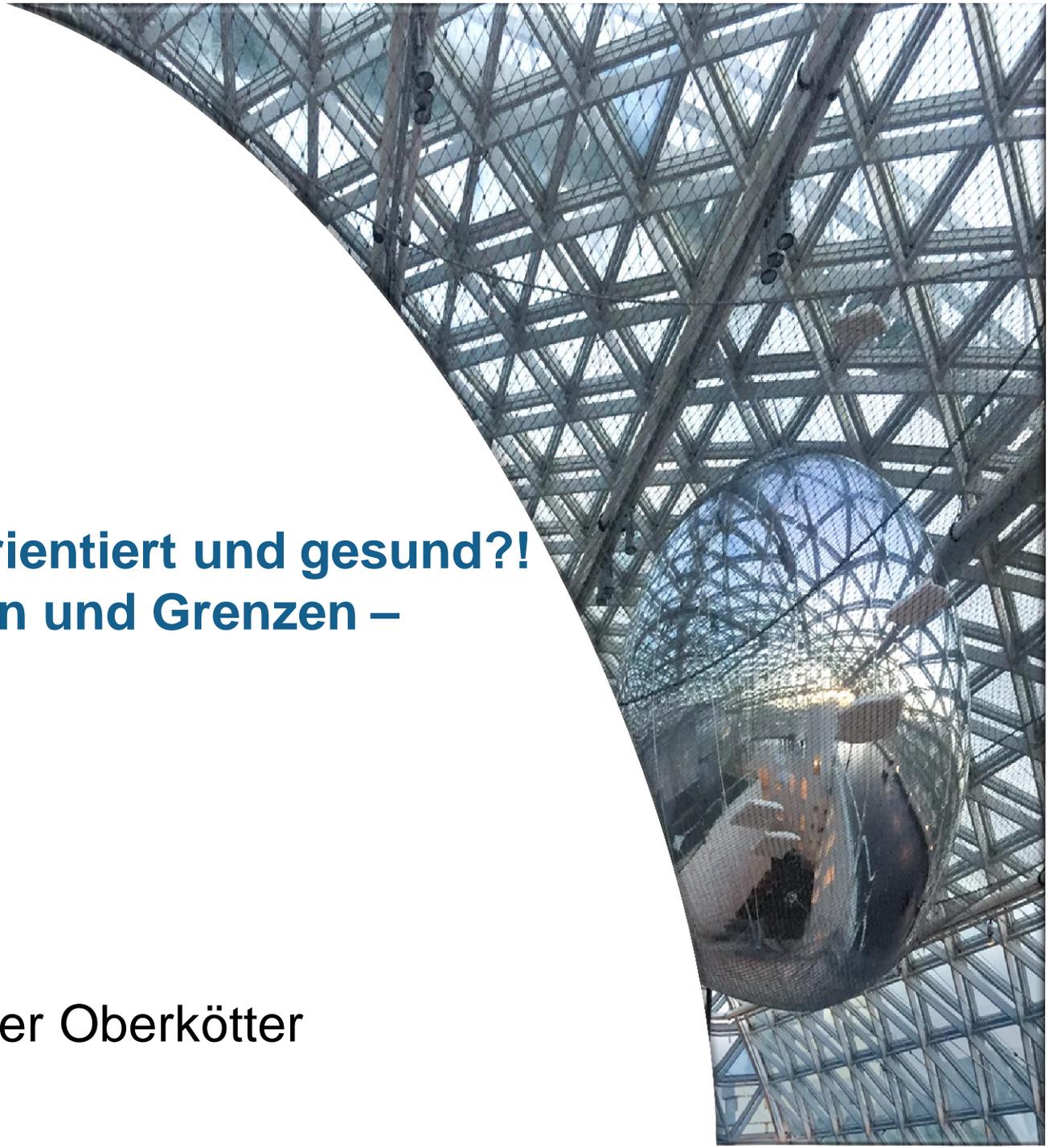


# Lebensphasenorientiert und gesund?! - Einflussfaktoren und Grenzen –

Dipl. Psych. Rainer Oberkötter



# Zentrale Herausforderungen an die Organisationen



# Pilotprojekt

## **Katholischer Hospitalverbund Hellweg (2400 MA)**

Auszeichnung: Great Place to work

Projekt von Juni 2013 bis Mai 2015

3 Krankenhäuser: Soest, Unna und Werl

2 Wohn- und Pflegeeinrichtungen: Körbecke und Unna

1 Medizinisches Versorgungszentrum: Balve



# Kernideen des Projektes

- Schaffung von lebensphasengerechten Arbeitsbedingungen  
„ein Arbeitsleben lang“
- Ganzheitliche Betrachtung besonders der Handlungsfelder:
  - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
  - Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Personalentwicklung
- Rückmeldung und intensive Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



# Ziele des Projektes

- Langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfes, um Dienstleistungen am Gesundheitsmarkt auf qualitativ hohem Niveau dauerhaft erbringen zu können.
- Überwindung potentieller Konfliktfelder zwischen Mitarbeiter - Generationen (Generationen - Vereinbarkeitskultur)
- Chancengleichheit herstellen:  
keine Nachteile aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Gesundheit sowie der Lebens- und Familienphasen
- Kultur des Verständnisses für die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Generationen fördern  
➡ Aufgabe der Führungskräfte





# Lebensphasen

Alter	Lebensphase
17. – 25. LJ	Arbeitsphase (Ausbildung und Berufseinstieg)
25. - 35. LJ	Arbeitsphase (berufliche Entwicklung & Etablierung)
35. – 40. LJ	Familienphase (mögl. Kindererziehung)
40. – 50. LJ	Arbeitsphase (berufliche Weiterentwicklung & Karriere)
50. – 60. LJ	Familienphase (mögl. Pflege von Angehörigen)
60. – 67. LJ	Ausstiegsphase



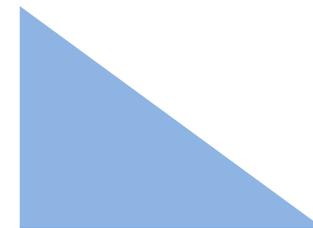


# Workshops

Jan. 2014

**sechs Workshops  
MA Pflege**

**vier Workshops  
Ärztlicher Dienst**  
(nicht bei Einstieg und Pflege  
von Angehörigen)



März 2014

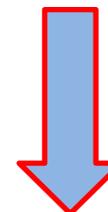
**Lebensphasen-  
übergreifender  
Workshop**

Delegierte aus den zehn WS



**Zwei Führungskräfte-  
Workshop**

35 FK aus allen Bereichen



Mai 2014

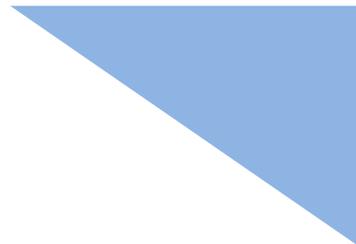
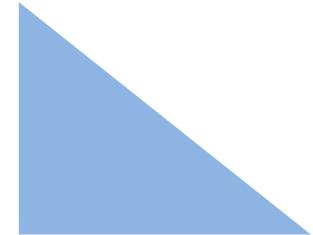
**Zwei Ergebnis-  
workshops:  
Handlungsplan**





# Inhalte der zehn MA- Workshops

1.	Kennenlernen der Mitwirkenden
2.	Zusammentragen privater und beruflicher Belastungen und Ressourcen
3.	Bewerten der erlebten Vereinbarkeit, interdisziplinären und generationsübergreifenden Zusammenarbeit
4.	Bedürfnisse der Lebensphase formulieren
5.	Unterstützungsangebote des Hospitalverbundes
6.	Sammlung der drängendsten Themen / Probleme
7.	Erarbeitung von Ideen und Lösungen

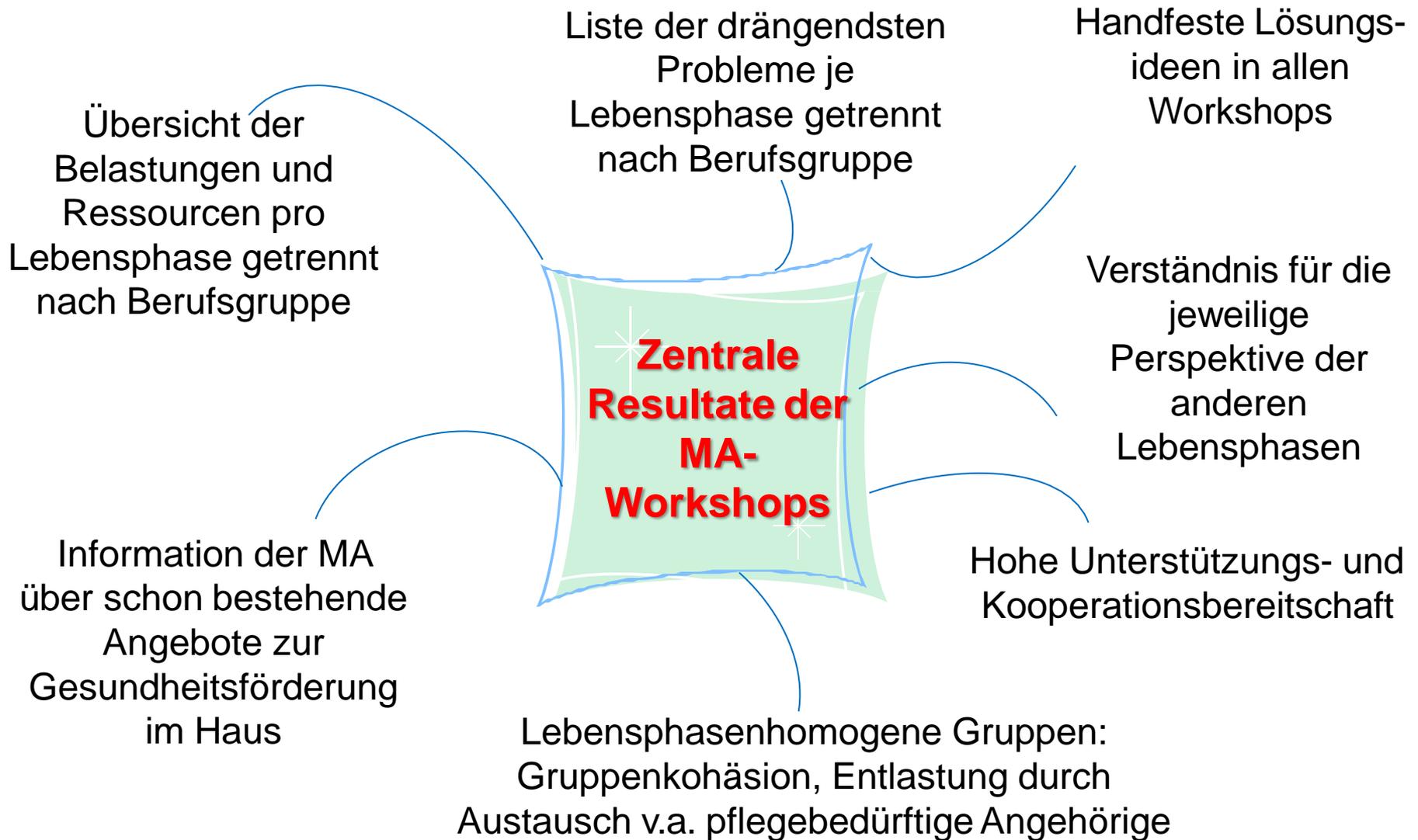


# Ergebnisse aus den Workshops: Belastungen und Ressourcen

- Als die zentralen Belastungsfaktoren über alle Lebensphasen und beide Berufsgruppen hinweg wurden der Personalmangel und der Zeitdruck benannt.
- Hingegen wurden als zentrale Ressourcen benannt: das Team, die Kollegen und das Arbeitsklima

	Berufliche Belastungen									
	Lebensphasen (alle Berufsgruppen)									
	Sub- bildung	Entwicklung		Familien- phase & Kinder- erziehung		berufliche Weiterent- wicklung		frügende Angebote	Ausstiegsph- asen	
Belastungen	I alle	II alle	II A	III alle	III A	IV alle	IV A	V alle	VI alle	VI A
Zeitdruck/ Stress/ Zeitmanagement										
am Wochenende arbeiten										
Überstunden										
2. Job										
TZ- Einspringen										
Leistungsdruck										
Überforderung (u.A. mit Doku- Pflicht)										
Steigende Anfroderungen (neue Technologien)										
Erwartungshaltung										
Personalmangel										
wenig Freizeit/ mehr Arbeit										

# Zentrale Resultate der MA- Workshops



# Lebensphasenübergreifender Workshop

Workshop-Ziel  
Erarbeiten von Leitlinien/  
einer Charta für  
ein gesundes  
Lebensphasenübergreifendes  
Miteinander

Unsere  
Charta.



# Charta

## *Wir Mitarbeitende, vom Hospitalverbund Hellweg...*

Ausbildungsphase & Ausstiegsphase:	Phase der Entwicklung & der beruflichen Weiterentwicklung:	Familienphase & Phase der Pflege von Angehörigen:
<ul style="list-style-type: none"> <li>... brauchen Vorbilder und wollen Vorbild sein.</li> <li>... wollen Erfahrungen machen und weitergeben.</li> <li>... wollen lernen und lehren.</li> <li>... wollen sprechen und zuhören.</li> <li>... wollen uns beruflich und menschlich weiterentwickeln.</li> <li>... wollen Kontinuität, Tradition und Innovation fördern und praktizieren.</li> <li>... wollen respektvoll miteinander umgehen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>... stehen für einen wertschätzenden Umgang miteinander.</li> <li>... wollen Vorbild sein und respektieren „Jeden“ in seiner „Funktion“ und „Person“.</li> <li>... sind offen und flexibel für jede/ in jeder Lebensphase und akzeptieren Jeden in seiner individuellen Situation.</li> <li>... verstehen konstruktive Kritik als Herausforderung.</li> <li>... stehen für eine offene und respektvolle Kommunikationskultur.</li> <li>... verstehen Weiterbildung als eine Voraussetzung für berufliche Etablierung/ Entwicklung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>... haben Verständnis im Team für z.B. familiäre Notsituationen.</li> <li>... fördern, unterstützen und schätzen die Teilzeitbeschäftigung (Work-Life- Balance).</li> <li>... bilden Netzwerke zur Unterstützung bei Betreuung und damit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</li> <li>... sind bereit, die jeweilige andere Lebenssituation zu respektieren.</li> <li>... halten Kontakt zu freigestellten Kollegen.</li> </ul>



# Ziele und Inhalte der Führungskräfte- Workshops

## Ziele der Workshops:

1. Die Handlungsaufforderungen aus den MA-Workshops aufnehmen und verstehen sowie analysieren.
2. Aus den Ideen und eigenen Machbarkeits- und Umsetzungsideen Handlungsempfehlungen an die GF formulieren und übergeben.



	<b>Workshop- Inhalte</b>
1.	die MA-Workshops: Überblick und Inhalt
2.	Ergebnisse des lebensphasenübergreifenden Workshops
3.	Analyse der drängendsten Themen / Probleme
4.	Bearbeitung der Themen / Probleme nach Handlungsfeldern
5.	Formulierung von Handlungsempfehlungen / Abstimmung
6.	Übergabe der Handlungsempfehlungen an die GF



# Handlungsempfehlungen

Aus den Ideen der MA wurden im Führungskräfte-Workshop konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt:

➔ insgesamt 42 Maßnahmen



<b>Themenfelder</b>	<b>Kurzfristig max. 3 Monate</b>	<b>mittelfristig</b>	<b>langfristig</b>
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"><li>- Home- Office für Stationsleitungen</li><li>- Info über Pilot: kooperatives Stationsmanagement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- kooperatives Stationsmanagement: Ärzte und Pflege</li></ul>	
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"><li>- EDV- Arbeitsplätze sichten</li><li>- Gesprächskreise pflegende Angehörige</li><li>- Angebote zum Thema Gesundheit kommunizieren</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- EDV-Ansprechpartner pro Station</li><li>- Leitfaden MA- Gespräch + Familie, Gesundheit, Karriereplanung</li><li>- FK auf Anzeichen für Stress sensibilisieren</li></ul>	



## Fazit des Projektes

---

- Die Themen ‚Betriebliches Gesundheitsmanagement‘ und ‚Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben‘ beeinflussen sich wechselseitig
- Die Workshops führen zu sehr hoher Gruppenkohäsion
- Die Maßnahme an sich wurde von den MA als Ausdruck von Wertschätzung erlebt
- Erfolgreiche Kulturarbeit durch Entwicklung der Charta
- Nachholbedarf besonders im ärztlichen Bereich, zum Beispiel „Teilzeitärzte“
- Respektvoller Umgang der Führungskräfte mit den Ergebnissen der MA- WS
- Hohe Erwartungen der MA an eine Ergebnisumsetzung

# Schlussfolgerungen

## Investition in lebensphasenorientiertes + gesundes Arbeiten



Eine Antwort auf den demografischen Wandel  
mit dem begleitenden Fachkräftemangel

- Verbesserung der gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- MA- Bindung
- MA- Gewinnung
- Imagegewinn





*Wolf&Oberkötter*

Personal- und Organisationsentwicklung

Stubertal 28

45149 Essen

[www.wolf-oberkoetter.de](http://www.wolf-oberkoetter.de)

Rainer Oberkötter

Mobil: 01 73 - 511 22 55

Tel: 02 01 - 76 44 52

Fax: 02 01 - 87 89 85 64

[r.oberkoetter@wolf-oberkoetter.de](mailto:r.oberkoetter@wolf-oberkoetter.de)



Tomás Saraceno, In Orbit, 2013

Solo exhibition at Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen, K21 Ständehaus, Düsseldorf, Germany. Curated by Marion Ackermann and Susanne Meyer-Büser.

Courtesy the artist; Tanya Bonakdar Gallery, New York; Andersen's Contemporary, Copenhagen; Pinksummer contemporary art, Genoa; Esther Schipper, Berlin.

© Photography by Studio Tomás Saraceno, 2013