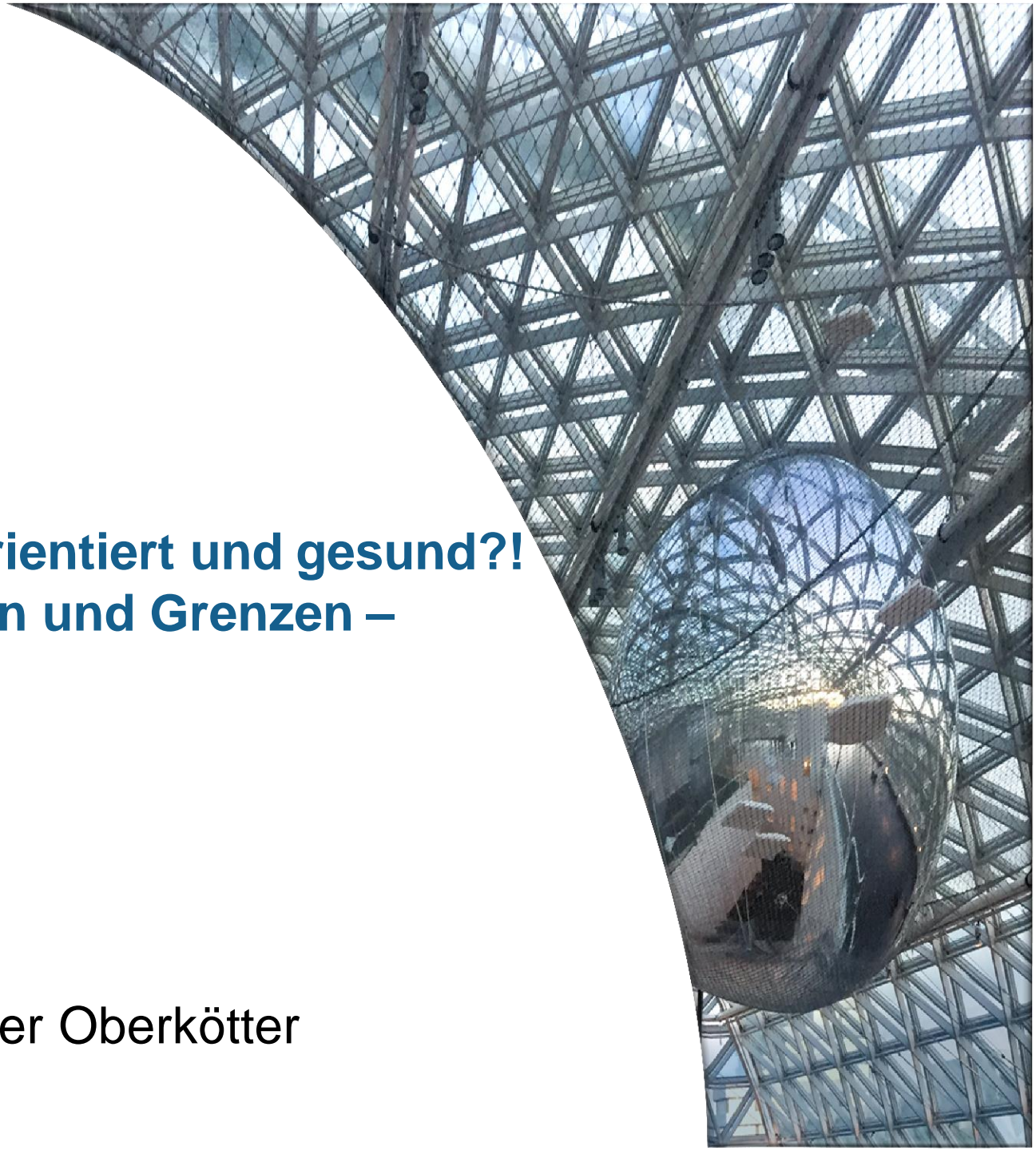


Lebensphasenorientiert und gesund?! - Einflussfaktoren und Grenzen –

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



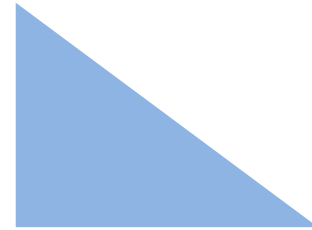


Workshops

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

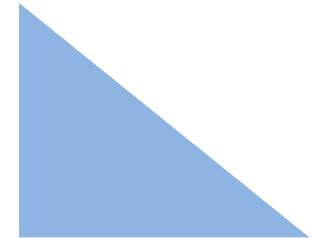
**Zwei Ergebnis-
workshops:
Handlungsplan**





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- ase	
Belastungen	I alle	II alle	II A	III alle	III A	IV alle	IV A	V alle	VI alle	VI A
Zeitdruck/ Stress/ Zeitmanagement		Green		Yellow		Yellow		Red	Red	
am Wochenende arbeiten	Green	Green				Yellow	Yellow			Red
Überstunden		Green								
2. Job	Green									
TZ- Einspringen				Yellow						
Leistungsdruck	Green									
Überforderung (u.A. mit Doku- Pflicht)		Green	Green						Red	Red
Steigende Anfroderungen (neue Technologien)		Green	Green			Yellow			Red	Red
Erwartungshaltung								Red		
Personalmangel	Green	Green	Green			Yellow		Red	Red	
wenig Freizeit/ mehr Arbeit	Green	Green	Green	Yellow						

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



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.



	Workshop- Inhalte
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



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



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

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



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