



Deutscher Krankenhaustag 19.11.2019 - Marktplatz

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – DKG-Plattform pflege-krankenhaus.de

Dr. med. **Bernd Metzinger** MPH

Geschäftsführer Dezernat I

Deutsche Krankenhausgesellschaft, Berlin



www.pflege-krankenhaus.de

Website bewerten >> Newsletter Impressum

Wegweisende Modelle zur Weiterentwicklung der Pflege im Krankenhaus

Home | Aktuelles | Neue Arbeitsteilung | Familie, Freizeit und Beruf | Lebensphasengerechtes Arbeiten | Das Projekt



- Demenzmanagement „Blauer Punkt“ >>
- Integration von ausländischen Pflegenden >>
- Empathiebasiertes Entlastungskonzept empCARE >>

Models
Of Good
Practice



Neue Arbeitsteilung und Prozessgestaltung

Der soziodemografische Wandel hat große Auswirkungen auf das künftige Arbeitskräfteangebot für Krankenhäuser und erfordert eine neue Aufgabenteilung bei den patientennahen Berufsgruppen. Im Pflege- und Funktionsdienst führt dies kontinuierlich zur Erweiterung von Kompetenzen und beruflichen Perspektiven. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass Modelle zur Aufgabenneuordnung die Versorgung im Krankenhaus verbessern und zugleich die Zufriedenheit des Personals erhöhen können.



Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf

Für Krankenhäuser wird es angesichts des wachsenden Fachkräftemangels immer wichtiger, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Die Familienphasen mit Kindern als auch die Betreuung von Angehörigen stehen hierbei im Fokus. Neue Konzepte sind für viele Pflegenden entscheidend, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Dabei ist vor allem Flexibilität von allen Beteiligten gefragt. Auf diese Weise können Familie, Freizeit und berufliche Interessen leichter in Einklang gebracht werden.



Lebensphasengerechtes Arbeiten in der Pflege

Angesichts der hohen Belastung, der Pflegenden in ihrem Arbeitsalltag ausgesetzt sind, und einer geänderten Altersstruktur des Pflegepersonals, gewinnt die Entwicklung von Perspektiven für einen berufslebenslangen Verbleib in der Pflege zunehmend an Bedeutung. Demografieorientierte Personalentwicklungskonzepte befassen sich mit beruflichen Lebensphasen der Mitarbeiterinnen aller Altersstufen und zeigen mitarbeiterorientierte Lösungsansätze auf.



www.pflege-krankenhaus.de

Geschäftsführung und
Finanzierung durch DKG nach
Anschubfinanzierung durch BMG.



Jährliche Recherche
wegweisender Modelle zur
Weiterentwicklung der Pflege im
Krankenhaus und
wissenschaftliche Begleitung



Technische Unterstützung der
Homepage





www.pflege-krankenhaus.de

Auswahl der Modelle: BMG-Beirat

Mitglieder des BMG-Beirates



Bundesministerium
für Gesundheit

Verband der
Krankenhausdirektoren
Deutschlands eV



Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft





www.pflege-krankenhaus.de

Website bewerten >>

Newsletter | Impressum

Wegweisende Modelle zur Weiterentwicklung der Pflege im Krankenhaus

Home | Aktuelles | Neue Arbeitsteilung | Familie, Freizeit und Beruf | Lebensphasengerechtes Arbeiten | Das Projekt



Demenzmanagement „Blauer Punkt“ >>

Integration von ausländischen Pflegenden >>

Empathiebasiertes Entlastungskonzept empCARE >>



Neue Arbeitsteilung und Prozessgestaltung

Der soziodemografische Wandel hat große Auswirkungen auf das künftige Arbeitskräfteangebot für Krankenhäuser und erfordert eine neue Aufgabenteilung bei den patientennahen Berufsgruppen. Im Pflege- und Funktionsdienst führt dies kontinuierlich zur Erweiterung von Kompetenzen und beruflichen Perspektiven. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass Modelle zur Aufgabenneuordnung die Versorgung im Krankenhaus verbessern und zugleich die Zufriedenheit des Personals erhöhen können.



Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf

Für Krankenhäuser wird es angesichts des wachsenden Fachkräftemangels immer wichtiger, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Die Familienphasen mit Kindern als auch die Betreuung von Angehörigen stehen hierbei im Fokus. Neue Konzepte sind für viele Pflegenden entscheidend, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Dabei ist vor allem Flexibilität von allen Beteiligten gefragt. Auf diese Weise können Familie, Freizeit und berufliche Interessen leichter in Einklang gebracht werden.



Lebensphasengerechtes Arbeiten in der Pflege

Angesichts der hohen Belastung, der Pflegenden in ihrem Arbeitsalltag ausgesetzt sind, und einer geänderten Altersstruktur des Pflegepersonals, gewinnt die Entwicklung von Perspektiven für einen berufslebenslangen Verbleib in der Pflege zunehmend an Bedeutung. Demografieorientierte Personalentwicklungskonzepte befassen sich mit beruflichen Lebensphasen der Mitarbeiterinnen aller Altersstufen und zeigen mitarbeiterorientierte Lösungsansätze auf.



www.pflege-krankenhaus.de

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf

Modelle im Überblick

- » Charité Berlin: Integration von ausländischen Pflegenden
- » SHG Kliniken Völklingen: Projekt „Familie und Beruf“
- » Städtisches Klinikum Wolfenbüttel gGmbH: Balance Familie und Beruf – Kinder und Senioren
- » Helios St. Elisabeth Klinik Hünfeld: Einführung von Teilzeitmodellen
- » Medizinische Hochschule Hannover: Familiengerechtes Krankenhaus
- » St. BARBARA-Klinik Hamm: Erfolgsfaktor Familie
- » Klinikum Kassel: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- » Katharinen-Hospital Unna: Pflegekräfte in der Pflegesituation
- » Schön Klinik Neustadt in Holstein: Erfolgsfaktor Familie
- » Friedrich-Ebert-Krankenhaus Neumünster: Familiengerechtes Arbeiten als strategisches Unternehmensziel
- » Zentralschule für Gesundheitsberufe St. Hildegard Münster: Ausbildung in Teilzeit
- » Klinikum Nürnberg: Vereinbarkeit Familie & Beruf
- » Klinikum Bamberg: Coaching für Wiedereinsteiger und Mitarbeiter

13 Projekte



www.pflege-krankenhaus.de

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf: Struktur

- Thema (Überschrift)
- Kurze Zusammenfassung des Modells
- Ort und Zeitpunkt des Modells, ggf. Aktualisierung
- Konkreter Ansprechpartner

- Projektanlass
- Projektumsetzung
- Projektbeurteilung



www.pflege-krankenhaus.de

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf: Beispiel:

Pflegekräfte in der Pflegesituation

Im Katharinen-Hospital Unna wird die Familie als Ganzes gesehen, sodass sowohl die Familienphasen mit Kindern als auch die Betreuung und Pflege von Angehörigen betrachtet werden. Eine Förderung der pflegenden Angehörigen findet in den beiden Bereichen „Beratung und Hilfen“ sowie „Arbeitszeitregelungen“ statt. Vielfältige Maßnahmen wie Schulungen, Serviceangebote oder Freistellungen werden ergriffen, um die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem betrieblichen Krankenhausalltag in Einklang zu bringen.

Datum

21.02.2011, Aktualisierung 31.12.2014

Ort

Katharinen-Hospital gGmbH Unna

Interviewpartner

J [redacted], Personalleitung

Themenkategorie

„Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf“

Maßnahme

Pflegekräfte in der Pflegesituation



www.pflege-krankenhaus.de

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf: Beispiel:

Projektanlass

Das katholische Katharinen-Hospital in Unna hat sich zur Förderung der Familie verpflichtet. Ziel ist es, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter mit dem betrieblichen Ablauf und Alltag zu vereinbaren.

Anlass für weitere Maßnahmen waren die Erfahrungen einzelner Mitarbeiter, die Angehörige pflegten und ihre Probleme offen gegenüber der Krankenhausleitung ansprachen. Aufgrund der Altersstruktur und des Frauenanteils im Pflegedienst war davon auszugehen, dass weitere Mitarbeiter in eine ähnliche Problemlage geraten würden. Gerade im Pflegebereich entsteht für die Mitarbeiter aufgrund ihrer professionellen Erfahrung ein Erwartungsdruck, ihre Angehörigen selbst zu pflegen. Allerdings übernahmen auch Mitarbeiter aus anderen Bereichen des Krankenhauses ebenfalls die Pflege von Angehörigen.

Im Jahr 2009 wurde am Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ teilgenommen. In einer Mitarbeiterbefragung bei Pflegekräften wurde die Ausgangssituation erfragt und darauf aufbauend ein Maßnahmenkatalog erstellt.



www.pflege-krankenhaus.de

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf: Beispiel:

Projektumsetzung

Das Katharinen-Hospital Unna setzte unterschiedliche Instrumente und Maßnahmen ein, um Mitarbeiter mit zu pflegenden Angehörigen zu unterstützen. Diese Maßnahmen können in zwei Gruppen aufgeteilt werden: „Beratung und Hilfen“ sowie „Arbeitszeitregelungen“. Grundsätzlich sind die Hilfestellungen und Maßnahmen vergleichbar mit denen für die Mitarbeiter in der Familienphase mit Kindern. Allerdings zeigen sich auch einige Abweichungen.

Als niederschwelliges Beratungsinstrument wurde ein „Ratgeber für pflegende Angehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Katharinen-Hospital Unna“ entwickelt, der u. a. interne Ansprechpartner, Hinweise auf Unterstützungsangebote und eine Checkliste für pflegende Angehörige enthält. Pflegende Angehörige erhalten einen pflegerischen Basiskurs im Rahmen von eigens dafür konzipierten Seminaren. Darüber hinaus werden Kurse für Kinästhesie, Familiäre Pflege, Stressmanagement und „Selbstpflege“ angeboten. Der krankenhauseigene Sozialdienst unterstützt die Mitarbeiter bei den relevanten (pflege)rechtlichen Fragestellungen sowie bei der Vermittlung von Kontakten.

Das Katharinen Hospital Unna gehört zum Katholischen Hospitalverbund Hellweg, zu dem auch Wohn-, Alten- und Pflegeheime zählen. Die Mitarbeiter werden bei der Vergabe von Altenheim- und Kurzzeitpflegeplätzen bevorzugt behandelt. Vielfältige Serviceangebote wie u.a. die Ausleihe von pflegerischen Hilfsmitteln oder ein Pflegemittelpersonalverkauf werden angeboten.

Ein weiterer Aspekt betrifft die psychologische Unterstützung der Mitarbeiter. Diesbezüglich bietet das Katharinen-Hospital Unna eine psychologische Hotline und eine Beratung durch den hauseigenen Psychologen an.



Im großen Bereich der Arbeitszeitregelungen wird eine verlässliche und langfristige Dienstplangestaltung angestrebt, die die Belange des Krankenhausbetriebs und die Interessen der Mitarbeiter austariert. In Notfallsituationen ist eine spontane Arbeitsbefreiung jederzeit möglich. Eine auch befristete Reduzierung der Arbeitszeit wird den Mitarbeitern ermöglicht. Im Rahmen des Pflegezeitgesetzes erfolgt nach individueller Absprache eine Freistellung. Darüber hinausgehende



www.pflege-krankenhaus.de

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf: Beispiel:

Projektbeurteilung

Die vielfältigen Maßnahmen finden eine sehr hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern. Das Thema „Pflege von Angehörigen“ ist heute nicht mehr so tabuisiert wie noch vor einigen Jahren. Das Vertrauensverhältnis der Kollegen untereinander und zu den Führungskräften ist gewachsen.



www.pflege-krankenhaus.de

Website bewerten >>

Newsletter | Impressum

Wegweisende Modelle zur Weiterentwicklung der Pflege im Krankenhaus

Home | Aktuelles | Neue Arbeitsteilung | Familie, Freizeit und Beruf | Lebensphasengerechtes Arbeiten | Das Projekt



Demenzmanagement „Blauer Punkt“ >>

Integration von ausländischen Pflegenden >>

Empathiebasiertes Entlastungskonzept empCARE >>



Neue Arbeitsteilung und Prozessgestaltung

Der soziodemografische Wandel hat große Auswirkungen auf das künftige Arbeitskräfteangebot für Krankenhäuser und erfordert eine neue Aufgabenteilung bei den patienten-nahen Berufsgruppen. Im Pflege- und Funktionsdienst führt dies kontinuierlich zur Erweiterung von Kompetenzen und beruflichen Perspektiven. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass Modelle zur Aufgabenneuordnung die Versorgung im Krankenhaus verbessern und zugleich die Zufriedenheit des Personals erhöhen können.



Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf

Für Krankenhäuser wird es angesichts des wachsenden Fachkräftemangels immer wichtiger, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Die Familienphasen mit Kindern als auch die Betreuung von Angehörigen stehen hierbei im Fokus. Neue Konzepte sind für viele Pflegenden entscheidend, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Dabei ist vor allem Flexibilität von allen Beteiligten gefragt. Auf diese Weise können Familie, Freizeit und berufliche Interessen leichter in Einklang gebracht werden.



Lebensphasengerechtes Arbeiten in der Pflege

Angesichts der hohen Belastung, der Pflegenden in ihrem Arbeitsalltag ausgesetzt sind, und einer geänderten Altersstruktur des Pflegepersonals, gewinnt die Entwicklung von Perspektiven für einen berufslebenslangen Verbleib in der Pflege zunehmend an Bedeutung. Demografieorientierte Personalentwicklungskonzepte befassen sich mit beruflichen Lebensphasen der MitarbeiterInnen aller Altersstufen und zeigen mitarbeiterorientierte Lösungsansätze auf.



www.pflege-krankenhaus.de

Neue Arbeitsteilung und Prozessgestaltung

Modelle im Überblick

- » Alfried Krupp Krankenhaus: Demenzmanagement „Blauer Punkt“
- » Krankenhaus Reinbek St. Adolf-Stift: Selbstbestimmte Arbeitszeiten
- » Städtisches Klinikums München: Anerkennungsverfahren für Pflegefachpersonal mit ausländischem Berufsabschluss in der Pflege
- » Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf: „Casting“ für Stationsleitungen
- » Klinikum Lüdenscheid: Einführung von Case Management
- » Alexianer-Krankenhaus Köln: Therapiemanagement
- » Kliniken Maria Hilf GmbH, Mönchengladbach: Einführung neuer Berufsgruppen
- » Städtisches Klinikum Karlsruhe: Einführung Patientenmanagement
- » Universitätsklinikum Heidelberg: Einsatz von Hotelfachkräften
- » Medizinische Einrichtungen des Bezirks Oberpfalz GmbH (medbo): Einsatz von Bachelorstudenten und -absolventen
- » Klinikum Fürth: Einsatz von Servicekräften
- » Caritas-Krankenhaus St. Josef Regensburg: Einführung von Primärer Pflege
- » Caritas-Krankenhaus Bad Mergentheim gGmbH: Ersteinschätzung der Patienten
- » Universitätsklinikum Freiburg: Applikation von Zytostatika
- » St. Franziskus-Hospital Münster: Altenpflegerinnen betreuen Patienten mit kognitiver Einschränkung
- » Florence-Nightingale-Krankenhaus, Düsseldorf: Implementierung von erweiterter Pflegepraxis
- » Kreiskrankenhaus Frankenberg gGmbH: Aufbau einer „Ambulanz chronische Wunden“
- » Klinikum Frankfurt (Oder) GmbH: Ersteinschätzung in der Zentralen Notaufnahme
- » Medizinische Hochschule Hannover: Implementierung einer radioonkologischen Pflegeberatungsambulanz
- » Klinikum Aschaffenburg: Einsatz von Pflegeexperten

20 Projekte



www.pflege-krankenhaus.de

Website bewerten >>

Newsletter | Impressum

Wegweisende Modelle zur Weiterentwicklung der Pflege im Krankenhaus

Home | Aktuelles | Neue Arbeitsteilung | Familie, Freizeit und Beruf | Lebensphasengerechtes Arbeiten | Das Projekt



Demenzmanagement „Blauer Punkt“ >>

Integration von ausländischen Pflegenden >>

Empathiebasiertes Entlastungskonzept empCARE >>



Neue Arbeitsteilung und Prozessgestaltung

Der soziodemografische Wandel hat große Auswirkungen auf das künftige Arbeitskräfteangebot für Krankenhäuser und erfordert eine neue Aufgabenteilung bei den patienten-nahen Berufsgruppen. Im Pflege- und Funktionsdienst führt dies kontinuierlich zur Erweiterung von Kompetenzen und beruflichen Perspektiven. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass Modelle zur Aufgabenneuordnung die Versorgung im Krankenhaus verbessern und zugleich die Zufriedenheit des Personals erhöhen können.



Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf

Für Krankenhäuser wird es angesichts des wachsenden Fachkräftemangels immer wichtiger, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Die Familienphasen mit Kindern als auch die Betreuung von Angehörigen stehen hierbei im Fokus. Neue Konzepte sind für viele Pflegenden entscheidend, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Dabei ist vor allem Flexibilität von allen Beteiligten gefragt. Auf diese Weise können Familie, Freizeit und berufliche Interessen leichter in Einklang gebracht werden.



Lebensphasengerechtes Arbeiten in der Pflege

Angesichts der hohen Belastung, der Pflegenden in ihrem Arbeitsalltag ausgesetzt sind, und einer geänderten Altersstruktur des Pflegepersonals, gewinnt die Entwicklung von Perspektiven für einen berufslebenslangen Verbleib in der Pflege zunehmend an Bedeutung. Demografieorientierte Personalentwicklungskonzepte befassen sich mit beruflichen Lebensphasen der MitarbeiterInnen aller Altersstufen und zeigen mitarbeiterorientierte Lösungsansätze auf.



www.pflege-krankenhaus.de

Lebensphasengerechtes Arbeiten in der Pflege

Modelle im Überblick

- » Universitätskliniken Bonn/Köln: Pflege für Pflegende – Empathiebasiertes Entlastungskonzept empCARE
- » St. Christophorus-Krankenhaus Werne: Junge Pflegende proben Führung – „IMPULS(e) für die Führung von morgen“
- » EvK Mettmann: BGM am Beispiel der Rückenprophylaxe
- » AGAPLESION FRANKFURTER DIAKONIE KLINIKEN: 5-Säulen-Aktiv-Programm
- » Universitätsklinikum Regensburg: Pflegende coachen Pflegende (BECI)
- » Niels-Stensen-Kliniken Georgsmarienhütte: AktiVerbund
- » Medizinische Hochschule Hannover: Fit for Work and Life
- » Diakonissenkrankenhaus Flensburg: Altersgerechte Arbeitsbedingungen
- » Evangelisches Krankenhaus Zweibrücken: Altersstrukturanalyse
- » Städtisches Klinikum Karlsruhe: Lebensphasengerechtes Arbeiten
- » AG katholischer Krankenhäuser: Maas-BGW
- » Rheinhessen-Fachklinik Alzey: "Gesund psychiatrisch pflegen"
- » Alice-Hospital Darmstadt: "3P – Pflege Dich selbst!"
- » Stiftungsklinikum Mittelrhein: Wertschätzung älterer Mitarbeiter
- » Vivantes Netzwerk für Gesundheit Berlin: Demografiefeste Arbeitsplätze
- » Universitätsklinikum Freiburg: Erwerbsfähigkeitssicherung in der Pflege
- » Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden: Altersgerechtes Personalmanagement
- » Pfalzlinikum Klingenmünster: Nachhaltiges Gesundheitsmanagement
- » Evangelisches Krankenhaus Bielefeld, Krankenhaus Mara: Bildung eines Teams mit Young Nurses

19 Projekte



Zwischenfazit

- Auf www.pflege-krankenhaus.de werden zahlreiche erprobte Modelle zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe präsentiert.
- Die dargestellten Modelle sind erprobt und sollen zur Nachahmung anregen. Ideenklau ist ausdrücklich erwünscht!
- Konkrete Ansprechpartner in den durchführenden Krankenhäusern werden genannt und sind bereit, andere Krankenhäuser bei vergleichbaren Projekten zu beraten.



Weiterentwicklung von pflege-krankenhaus.de

- Zunehmend Modelle, die über die 3 Kategorien hinausgehen, z. B. Modelle zur Gewinnung und Integration ausländischer Pflegekräfte
- Konzertierte Aktion Pflege: Gezielte Maßnahmen können die Attraktivität des Pflegeberufes stärken.
- DKG hat sich in der Konzertierten Aktion Pflege selbst verpflichtet, die Plattform weiter auszubauen. Das BMG prüft eine entsprechende Förderung.



Weiterentwicklung von [pflege-krankenhaus.de](https://www.pflege-krankenhaus.de)

- Die DKG hat das DKI mit der Entwicklung einer 4. Säule für [pflege-krankenhaus.de](https://www.pflege-krankenhaus.de) beauftragt, in der insbesondere Projekte im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege zur Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe dargestellt werden:
 - Ausbildung und Qualifizierung in der Pflege
 - Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
 - Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung
 - Pflegekräfte aus dem Ausland



Weiteres Engagement der DKG für Familienfreundlichkeit

- Zusammenarbeit mit dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ (mit BMFSFJ und DIHT)

Vielen Dank!

Ich habe keine Interessenkonflikte.
Bernd Metzinger

- Broschüre: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Krankenhaus – Aus der Praxis für die Praxis (Überarbeitung und Neuauflage in 2020)