



FAIR

„Flexible Arbeitszeitmodelle im Rettungsdienst (FAIR) –
Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“

Präsentation

Erkenntnisse, Ergebnisse, Ideen



Tops

- FAIR Projektvorstellung:
Ziele – Roadmap – Arbeitsweisen
- Ergebnisse aus Rheinhessen-Nahe
Angebote zur Lebensphasenorientierung:
A. Dienstplan und Software
B. Konzepte für verschiedene Lebensphasen
- Einführung in der Praxis
- Diskussion

Projekt Flexible Arbeitszeitmodelle im Rettungsdienst (FAIR) - BETEILIGTE



- Gefördert durch:
 - Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
- Projektträger:
 - Arbeit & Leben gGmbH
 - Projektpartner:
 - SIEDA GmbH
- Projektteilnehmer:
 - DRK-Rettungsdienst Rheinhausen-Nahe
 - DRK-Rettungsdienst Westpfalz

Daten & Fakten – DRK-Rettungsdienst Rheinessen-Nahe gGmbH



- 800 Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen
- 19 Rettungswachen
- 10 Notarztstandorte
- Zwei Leitstellen (RLS / ILS)
- Zentrallager
- Werkstatt





Ziel FAIR

Hauptziel des fast dreijährigen Vorhabens ist die Entwicklung, Implementierung und Erprobung eines praxisnahen, innovativen und flexiblen Arbeitszeitmodells, dass die Belastungen für die Beschäftigten im rheinland-pfälzischen Rettungsdienst reduziert und zur nachhaltigen Förderung der Arbeitsfähigkeit beiträgt.



Lebensphasenorientierung

Unsere Ziele für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

- die Bindung von Mitarbeiter*innen
- die Gewinnung von Fachkräften

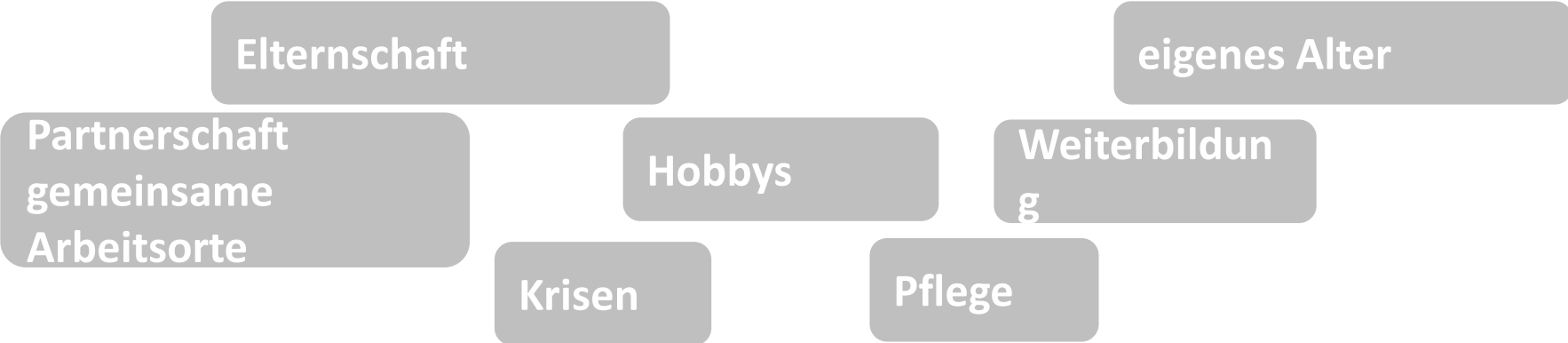
verstärkte, systematische Orientierung an den Lebensphasen, damit

- die Zufriedenheit wächst
- die Gesundheit gefördert wird
- die Motivation erhalten bleibt oder verstärkt wird

Damit Menschen sich in ihren Lebenssituationen gesehen fühlen und die Organisation diese Bedarfe systematisch und im Rahmen der Möglichkeiten abbilden kann.



Lebensphasenorientierung



Handlungsfelder



Unternehmenskultur

Führung

(z.B. Wachenleitungen, Leiterrettungsdienst, Personalverantwortliche, etc.)

Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit

Organisation, Arbeitszeitgestaltung

Personalentwicklung

Personalgewinnung

BGM (Arbeitsschutz, BEM)

Lebensphasen



Gesetze & Rahmenbedingungen



Elternzeitgesetz

**Pflegeunterstützungsgeld,
Pflegezeit- und
Familienpflege-Gesetz**

DRK RHN

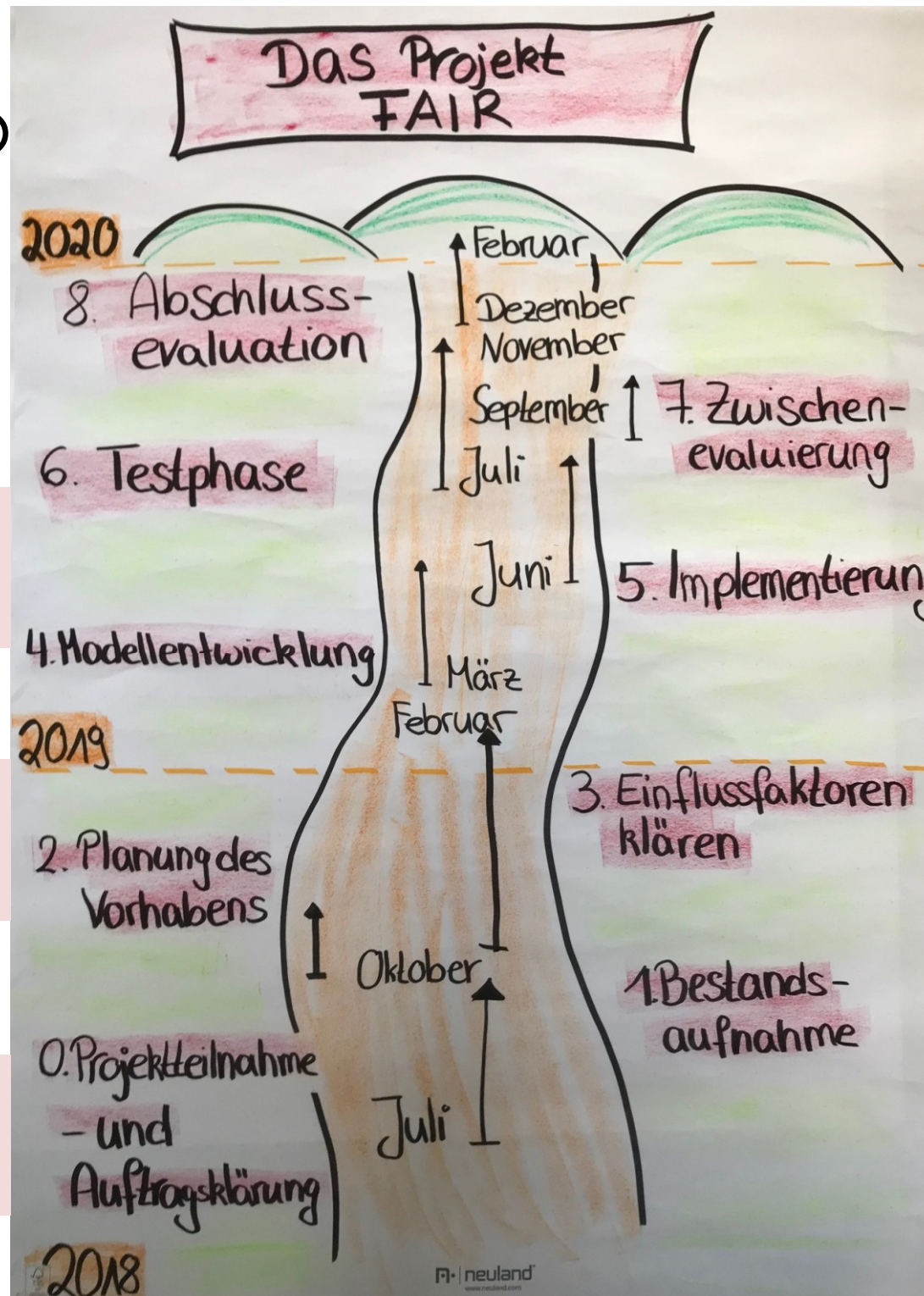
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen

Casemanagement:

- Kategorie: Elternschaft, Pflege, Gesundheit & Alter, Individueller Bedarf
- Gesamtsituation im Betrieb
- Situation in der/n Rettungswache(n)

Brückenteilzeit

Roadmap



ab 16.04.19 AG
Teilzeit + fl. Maßnahmen...

ab 11.09.18 AG
Fragebogen + Kriterien ...

ab 14.08.18 Steuerkreis



Herbst 2019 Testphase
RW Kirn + Nierst.

04.04.19 Analyse-
Workshop RW Nierst.

16.01.19 Analyse-
Workshop RW Kirn

Projektverlauf



- Initialisierungsphase: Steuerkreise (Sommer / Herbst 2018)
- Analysephase (Dezember 2018 / Januar 2019)
 - Schriftliche Befragung & Workshop in den beiden beteiligten Wachen Kirn und Nierstein
- Konzeptualisierungsphase (Frühjahr / Sommer 2019)
 - Inhalte der Testphase für die Rettungswachen
 - Entwicklung von vier Konzeptbausteinen
- Testphase / Fertigstellung Konzeptbausteine
 - 01.10.2019 – 31.12.2019
- Zwischenevaluation & Evaluation der Testphase
- Implementierung Anfang 2020



Kirn, Januar 2019



**9 Mitarbeiter*innen wurden befragt
(12 MA auf der Wache)**

Erkenntnisse – Wache Kirn



- Kinderbetreuung spielt momentan eine größere Rolle als Pflege
- mehr als 2/3 der MA haben einen Nebenjob
- Interesse an Teilzeit
- Belastung durch Schicht- und Nachtdienste ist für viele regenerierbar
- Vereinbarkeit Familie und Beruf wird tendenziell als schwierig betrachtet
- Hälfte der MA ist zufrieden mit AZ Modell
- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei Tag- und Nachtdienstverteilungen wird als gut bewertet
- Kurzfristige Termine, flexibel „frei“ ist schwierig

Erkenntnisse – Wache Kirn



Ideen/Bedarf:

Schichtlängen Tag/Nacht z.B. 11 /13 Stunden;

Job Sharing: 6 Stunden-Schicht zu 6 Stunden-Schicht

Flexibilität bei Notwendigkeit von kurzfristigem „Frei“

Nierstein, April 2019



13 Mitarbeiter*innen wurden befragt
darunter 5 Springer*innen
(14 MA auf der Wache)

Fragebogen und interaktiver Workshop zu Anliegen und Lösungsideen

Erkenntnisse – Wache Nierstein



- Kinderbetreuung und Pflege ist Thema
- ca. 1/3 der MA hat einen Nebenjob, viele MA haben Hobbys

Dienstplan

- 2/3 der MA ist zufrieden mit Dienstplan, Flexibilität wird geschätzt
- Überstunden werden von allen MA regelmäßig gemacht
- Belastung durch Schicht- und Nachtdienste ist für viele regenerierbar
- Planbarkeit der Dienste im Jahr: z.T. positiv - z.T. negativ
- Flexibilität bei Reaktion auf persönliche Anliegen ist gut

Erkenntnisse – Wache Nierstein



Ideen /Bedarfe:

- Arbeit in Elternzeit wird von vielen als Entlastungspotenzial gesehen
- Teilzeit könnte für einige zukünftig ein interessantes Angebot sein
- Verkürzung der Schichtlängen

Gruppe der Springer*innen mit speziellen Wünschen

- Verlässlichkeit und Planbarkeit – Bindung an eine Wache
- Anzahl der Nachtdienst hintereinander – nur 2 am Stück

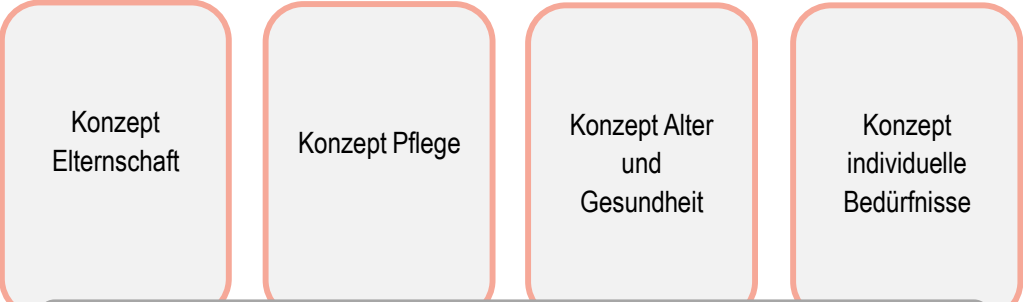
Testphase (01.10.2019 - 31.12.2019)

Dienstplan – CareMan



- Diensttausch in CareMan
- Variante A: Direkttausch
- Variante B: Tauschbörse
- JobSharing (Schichtteilung: 6 Stunden / 6 Stunden)
- Abgabe von Einsatzwünschen (auch bei Personen mit Rahmendienstplan)
- Automatische Benachrichtigungsfunktion bei Dienständerung

Lebensphasen-Konzept mit 4 Konzept-Bausteinen



Dienstplanung / CareMan

Umsetzung

genaue Beschreibung in den Konzept-Bausteinen,

1. Was wird den Mitarbeiter*innen angeboten?
2. Welche rechtlichen Rahmenbedingungen greifen (Arbeitsrecht, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen)?
3. Wer ist Ansprechpartner*in beim DRK RHN?

In schriftlicher Form:

- im QM
- als Handout, „One Pager“
- mit Fotos mit Zitaten von Mitarbeiter*in



Verantwortung und Ansprechpartner*innen

Kommunikation

nach innen nach außen

Workshops mit den Wachenleitungen

Lebensphasenorientierung: als Kultur und Ziel des DRK verstehen, thematisieren und berücksichtigen

Status ZWO
QM
Veranstaltungen
Wachenbesprechungen
...

Stellenausschreibungen
Darstellung im Internet
Presse
...

Projektabschluss



- Steuerkreis (Ende Oktober 2019)
- Zwischenevaluation Testphase (Mitte November 2019)
 - LRD und Mitarbeitern der beiden Rettungswachen
- Synergieworkshop mit DRK-Rettungsdienst Westpfalz (Ende November 2019)
- Fertigstellung der Konzeptbausteine (bis Ende Dezember 2019)
- Evaluation Testphase (Januar 2020)
- Schulung Führungskräfte – Wachleiter
- Projektevaluation (gesamt): Arbeit & Leben (Herbst 2020)
- Projektabschluss - Publikation

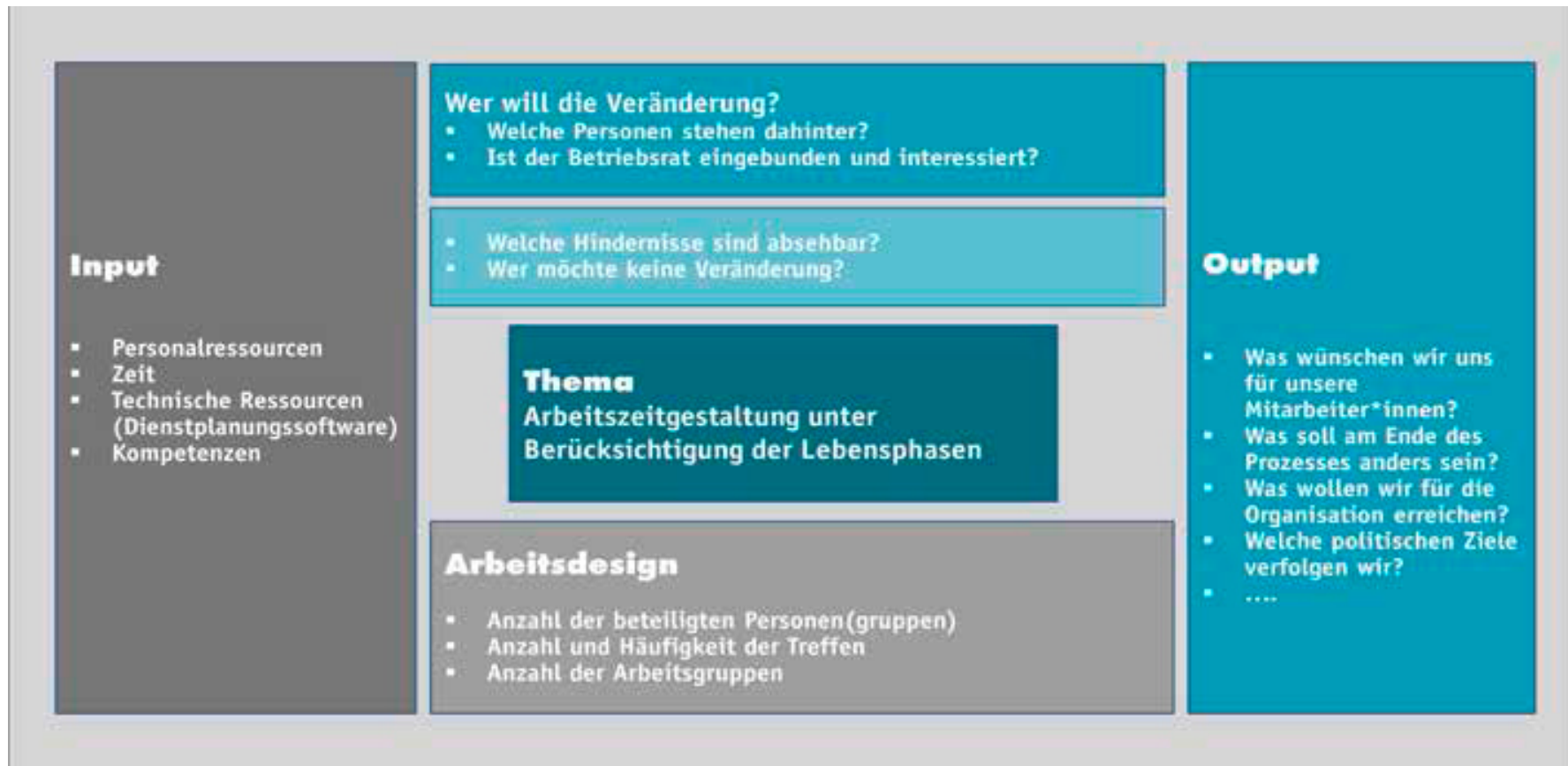


Unsere Idee der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung



Jetzt kommen Sie / kommt Ihr ins Spiel...

Unsere Idee der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung



Unsere Idee der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung



1. Wie viele und welche Funktionsträger in Ihrer Organisation wollen den Veränderungsprozess?
2. Welche Ziele und Interessen werden schon von vielen Personen geteilt und getragen und welche nicht?
3. Welcher „Input“ ist mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen (Zeit, Personal, Geld, Kompetenzen...) realistisch möglich?
4. Welche Visionen sind für diesen Prozess tragend?
5. Welcher konkrete „Output“ wird angestrebt?
6. Was soll nach Abschluss des Prozesses anders sein?

Unsere Idee der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung



Phase 1 (Prozesse aufsetzen und Analyse der IST-Situation):

Aktuelle Situation bezüglich des Themas „Arbeitszeitgestaltung“

- Was läuft im Moment gut bei uns?
- Was ist wichtig zu wissen und zu berücksichtigen?
- Welche Veränderung hat unsere Organisation in der letzten Zeit durchlebt?
- Worauf sind wir in unserer Organisation stolz?

Was sind die Anliegen Ihrer Organisation?

- Welche Ziele wollen wir in der „Arbeitszeitgestaltung“ erreichen?
- Was soll für Ihre Organisation bzw. für Ihre Mitarbeitenden erreicht werden?
- Was soll am Ende des Prozesses anders sein und woran werden die Mitarbeitenden den Prozess bemerken?
- Welche Themen sind noch wichtig?

Es wird ein Steuerkreis eingerichtet. Hier macht es Sinn die Arbeitnehmervertretung mit einzubinden.

Unsere Idee der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung



Analyseworkshop / Wir gehen in die Abteilungen

Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Arbeitszeitmodell?

Was möchten Sie erhalten?

Halten Sie es für wichtig, dass das aktuelle Arbeitszeitmodell noch stärker die Lebensphasenbedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt?

Was würden sie gerne am aktuellen Arbeitszeitmodell verbessern?

Was ist für Sie und andere Mitarbeitende Ihrer Organisation wichtig, um gesünder und motivierter durch den Berufsalltag zu kommen?

Phase 2 (Ergebnisse entwickeln, testen und anpassen):



Handlungsfelder → Lebensphasen ↓	Arbeitszeit & Organisation	Information & Unterstützung	Führung & Kommunikation	Personalgewinnung & -bindung
Elternschaft	z.B. Dienstwunsch, Tauschbörsen über die Software (CareMan)	Einheitliche Ansprechpartner*innen, Kommunikationswege und Zuständigkeiten	Führungskräfteschulungen	„Kontakthalteprogramme“ zu Beschäftigten in Auszeiten (z.B. auch mit Weiterbildung während Auszeit)
Pflege	Job-Sharing/geteilte Schichten (6 Stunden zu 6 Stunden)	Vorhaltung von Informationen zu verschiedenen Lebensphasen (Broschüre, Plakate, QM-Plattform etc.)	Herstellung von Transparenz, regelmäßige Besprechung der Thematik	Beschäftigungsperspektiven für beeinträchtigte Mitarbeiter*innen
Alter/Gesundheit	Angebote von verschiedenen Teilzeitmöglichkeiten	Regelungen zur Arbeitszeit in Betriebsvereinbarungen	Integration in den Leitfaden für Mitarbeiter*innen-Gespräche	Externe Darstellung der lebensphasenorientierten Angebote des Arbeitgebers, um Bewerber*innen anzusprechen
Individuelle Bedürfnisse	Ausstieg aus der Nachtschicht ab definiertem Alter		Aufnahme der Informationen in Bewerber*innen-Mappen	
			Darstellung auf der Homepage (z.B. Videos)	

Fragen in der Organisation:

Wofür machen wir das?

Was ist für alle Mitarbeitenden gerecht?

Es reift die Erkenntnis, dass man sich in einem Wandel der Unternehmenskultur begeben hat. Die gefundenen neuen Arbeitszeitmodelle werden in einer Testphase erprobt.

Unsere Idee der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung



Phase 3 (Angebote kommunizieren und implementieren):

- Führungskräfte einbinden
- Information
- Kommunikation

- Bei uns ist die Personalabteilung zentraler Ansprechpartner zur Lebensphasenorientierten Dienstplanung
- Im digitalen Qualitätsmanagement werden Inhalte, aber auch weitergehende Hilfestellungen und Organisationen verlinkt.

- Neben der internen Kommunikation wurde die externe Kommunikation genutzt um neben der Personalbindung auch die Personalgewinnung voranzutreiben. Tue Gutes und rede darüber. → Steigerung der Arbeitgeberattraktivität



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Jörg Steinheimer

DRK-Rettungsdienst Rheinhausen-Nahe gGmbH

Binger Str. 25

55131 Mainz

