

Impulstag ARTISET
Donnerstag, 8. September 2022
Landhaus Solothurn

Selbstorganisation als Chance für die Zukunft im Pflegeberuf!?

„Neue Perspektive für den Pflegeberuf“

von Michael Buik

Agenda

DEN ROTEN FADEN BEHALTEN

1. Ausgangslage
2. Arbeitnehmer-Generationen
3. Problemstellungen
4. Was ist Selbstorganisation?
5. „Neues“ Arbeitsmodell
6. Entwicklungsprozess
7. „Best Practise“
8. Zusammenfassung / Fazit

Selbstorganisation als Chance ...

Ausgangslage

CH: Gesundheitswesen

DREI WICHTIGE KENNZAHLEN

2020

ERWERBSTÄTIGE

736'000



BRUTTOWERT-
SCHÖPFUNG

Mrd. CHF 37.71



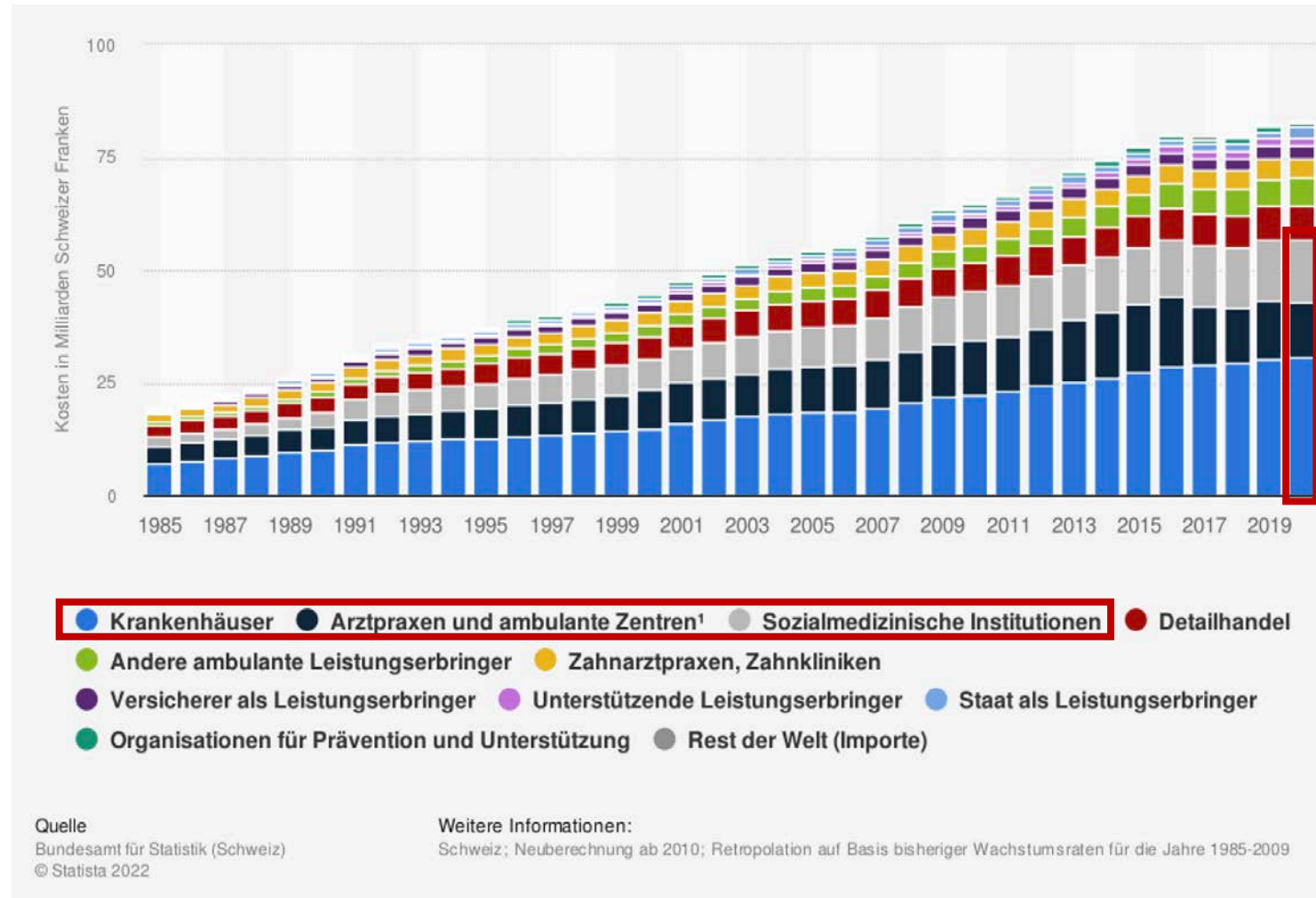
GESAMTKOSTEN

Mrd. CHF 83.31



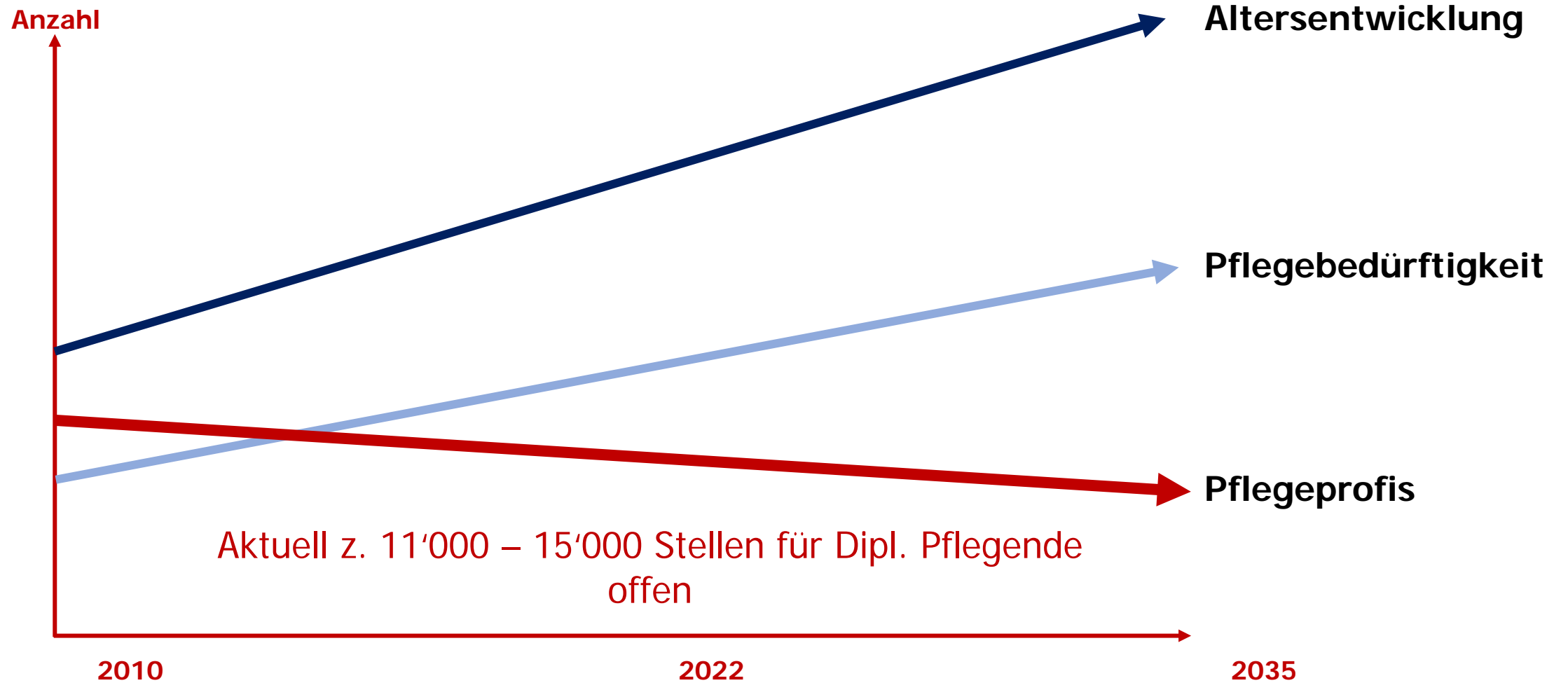
CH: Kosten nach Leistungserbringer

OPERATIVEN BEREICHE BRAUCHEN MEHR EFFIZIENZ



CH: Fachkräftemangel

WER SOLL IN ZUKUNFT NOCH PROFESSIONELL PFLEGEN?



Selbstorganisation als Chance ...

Arbeitnehmer- Generationen

Generationen XYZ ...

... ODER WIE ARBEIT ZUR NEBENSACHE WERDEN KANN

Merkmal	Generation X	Generation Y	Generation Z
Jahrgänge	1965 – 1979	1980 – 1994	1995 - 2009
Prägende Einflüsse	Ende des kalten Krieges	Digitale Revolution, weltweiter Terror	Globalisierung, Erderwärmung, Wikileaks
Merkmale	Pragmatisch, selbstständig, realistisch	Hohe Kaufkraft, beziehungsorientiert, technologieversiert	Fairness, sinnsuchend, flexibel
Werte	Unabhängigkeit, Individualismus, Freiheitsliebe, Sinnsuche	Streben nach Selbstverwirklichung, Freiheit, Leben im hier und jetzt	Selbstverwirklichung im privaten wie sozialen Umfeld, Authentizität, Ehrlichkeit
Einstellung zur Arbeit	Berufliche Karriere ist genauso wichtig wie eine ausgewogene Work-Life-Balance	Job muss Spass machen, Karriere ist nicht so wichtig; Arbeit und Privates sind nicht streng getrennt	Feste Abgrenzung, klare Strukturen, Trennung von Arbeit und Privatleben
Kommunikation	E-Mail, Facebook, TV-Online	Social Media, Messenger	Face-Time, Messenger
Schwerpunkt der Interaktion	SMS, E-Mail, Mobiltelefon	Twitter, Instagram, TV mit gleichzeitig zweitem Bildschirm	SnapChat, TikTok, Spotify, Wisper, Youtube, Tumblr

Studie zum (Arbeits-)Leben der GenZ

BLICK AUF DIE ZUKUNFT LOHN SICH

- Repräsentative Studie im Mai/Juni 2022
- Deutschland, Niederlande und Grossbritannien
 - 1001 Teilnehmende in Deutschland
 - 50% weiblich und 49% männlich

Studie zum (Arbeits-)Leben der GenZ

ZWISCHEN SOZIALEM KONTEXT UND SELBSTVERWIRKLICHUNG

- Arbeit und Karriere ist nicht alles
 - GenZ in unterschiedlichen Ländern ist gleicher Meinung
- Keine Partys / Obstkörbe, sondern gute Bezahlung/ehrliche Kommunikation
 - Keine spezifischen Geschlechterunterschiede
- Wertesystem: Gesundheit, Familie und Freundschaft
- Bedürfnisse: Bindung, Sicherheit, Selbstwerterhöhung und Lustgewinn

Selbstorganisation als Chance ...

Problemstellungen

Attraktivität sinkt kontinuierlich

AN WELCHEN HEBELN ANSETZEN?

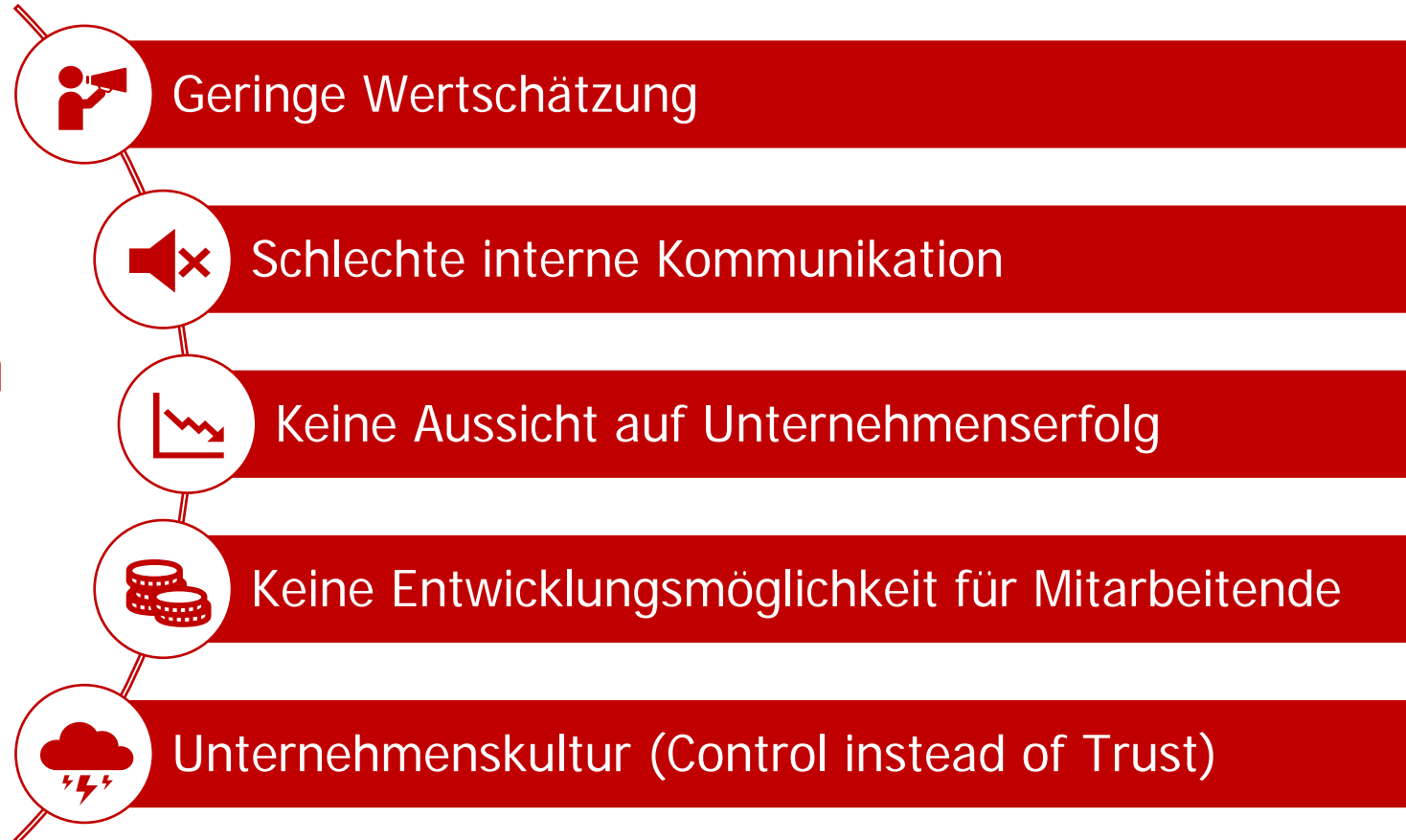
Pflegeausbildung		Pflegepraxis	
Interesse	↓	Arbeitszeiten	↑
Konkurrenz Ausbildungsmarkt	↑	Rollenkonflikte	↑
Akademisierung	↑	Hierarchie	↑
Ausbildungsstätte	↓	Kommunikation	↓
Ausbildungsplätze	↓	Arbeitsbelastung	↑
Ausbildungsdauer	↑	Teamarbeit	↓
AusbildnerInnen	↓	Lohn	↓

STOP

Wenn Mitarbeitende gehen

KÜNDIGUNGSGRÜNDE

Warum kündigen Mitarbeitende?



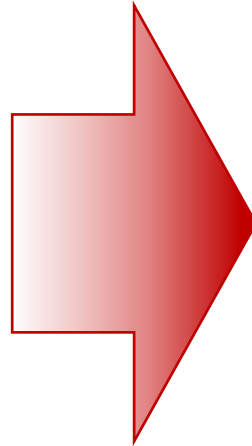
Auszug aus mehreren Umfragen

Wie sich Ansprüchen verändern ...

MITREDEN ANSTATT ÜBER SICH REDEN LASSEN

VERGANGENHEIT

- Mein Mitarbeitergespräch
- Zufriedenheit
- Job
- Schwächen
- Boss
- Bevormundung

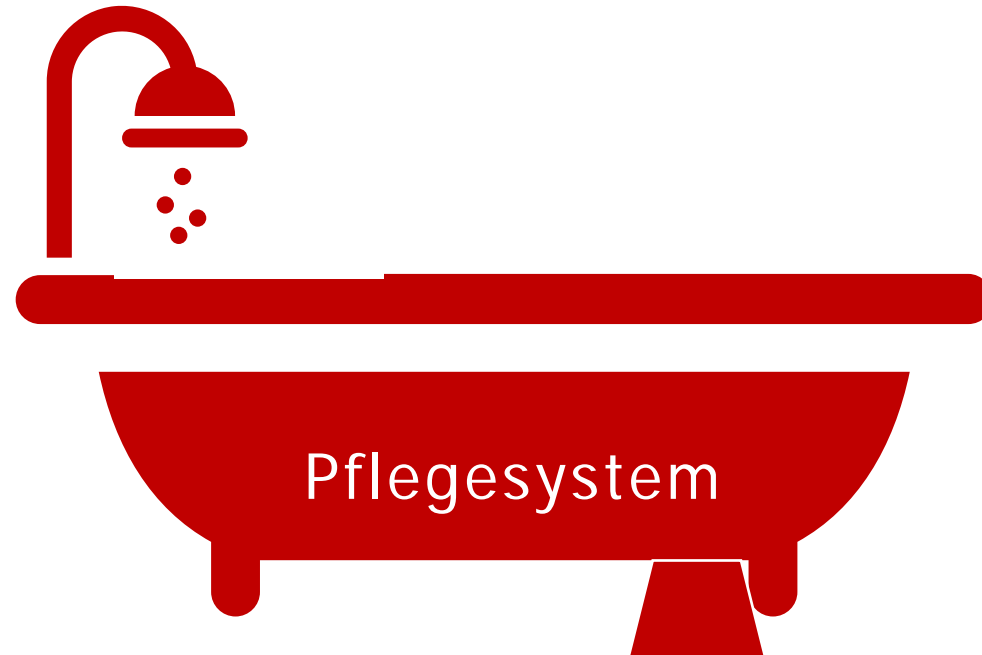


ZUKUNFT

- Mein dauerhafter Austausch
- Entwicklung
- Leben
- Stärken
- Coach
- Mitbestimmung

Wenn der Zufluss abnimmt ...

... MUSS DER ABFLUSS VERHINDERT WERDEN!



Zwischenfazit

PROBLEMFELDER UND LÖSUNG

- Anstieg der Pflegebedürftigkeit
- Abnahme der Ausbildungszahlen
- Grosse Abwanderung aus der Pflege
- Neue Ansprüche an die Arbeitswelt

- **NEUE Arbeitsmodelle der Zukunft**

Selbstorganisation als Chance ...

Was ist Selbstorganisation?

Definition zur Selbstorganisation

WAS IST DAS EIGENTLICH?



Bestandteile der Selbstorganisation

VIER WICHTIGE SÄULEN ALS BASIS



Selbstorganisation als Chance ...

„Neues“ Arbeitsmodell

Wenn Mitarbeitende bleiben

IDENTIFIKATIONSGRÜNDE

Was hält
Mitarbeitende?



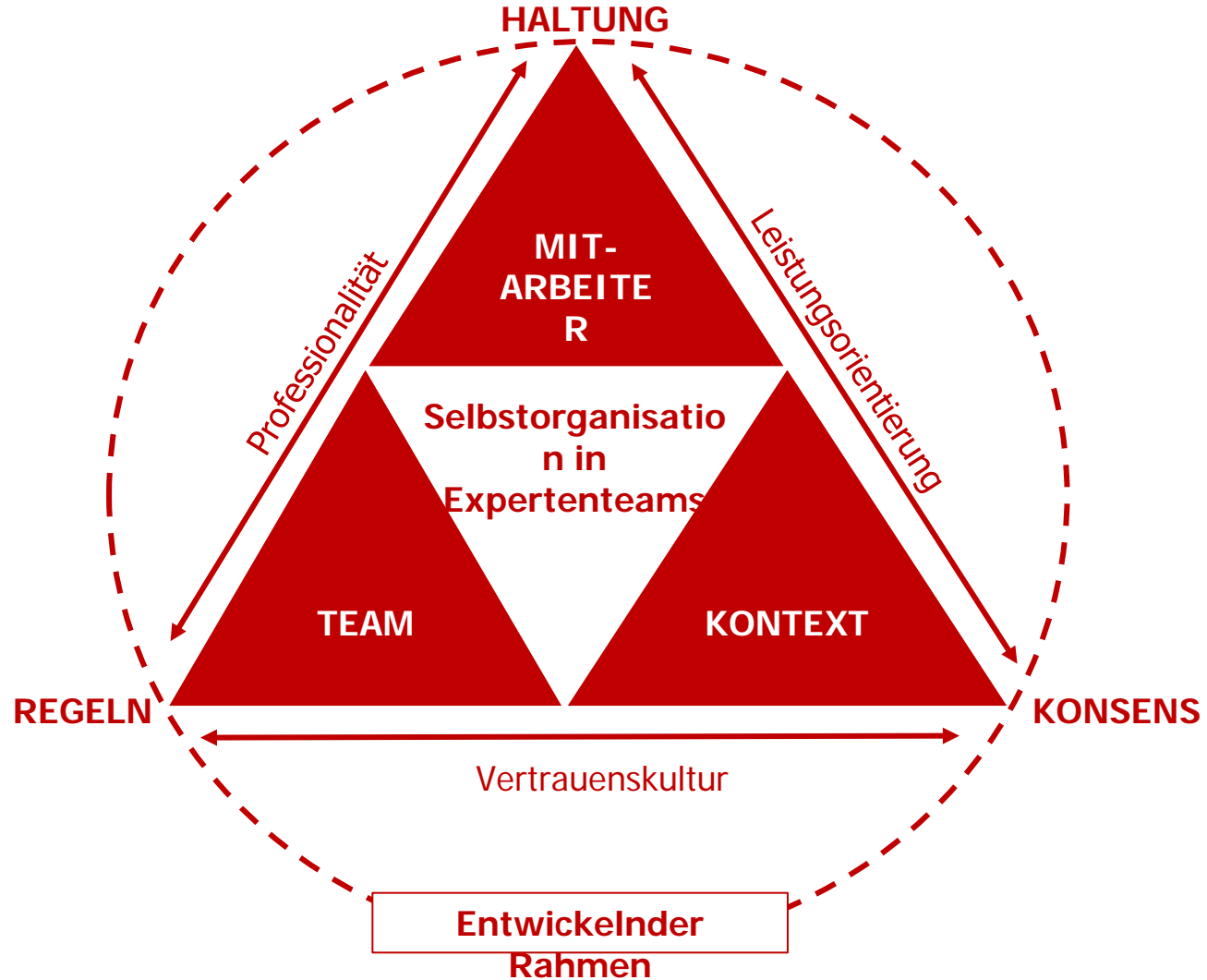
Auszug aus mehreren Umfragen

Spirit der Selbstorganisation

WAS IST DAS EIGENTLICH?

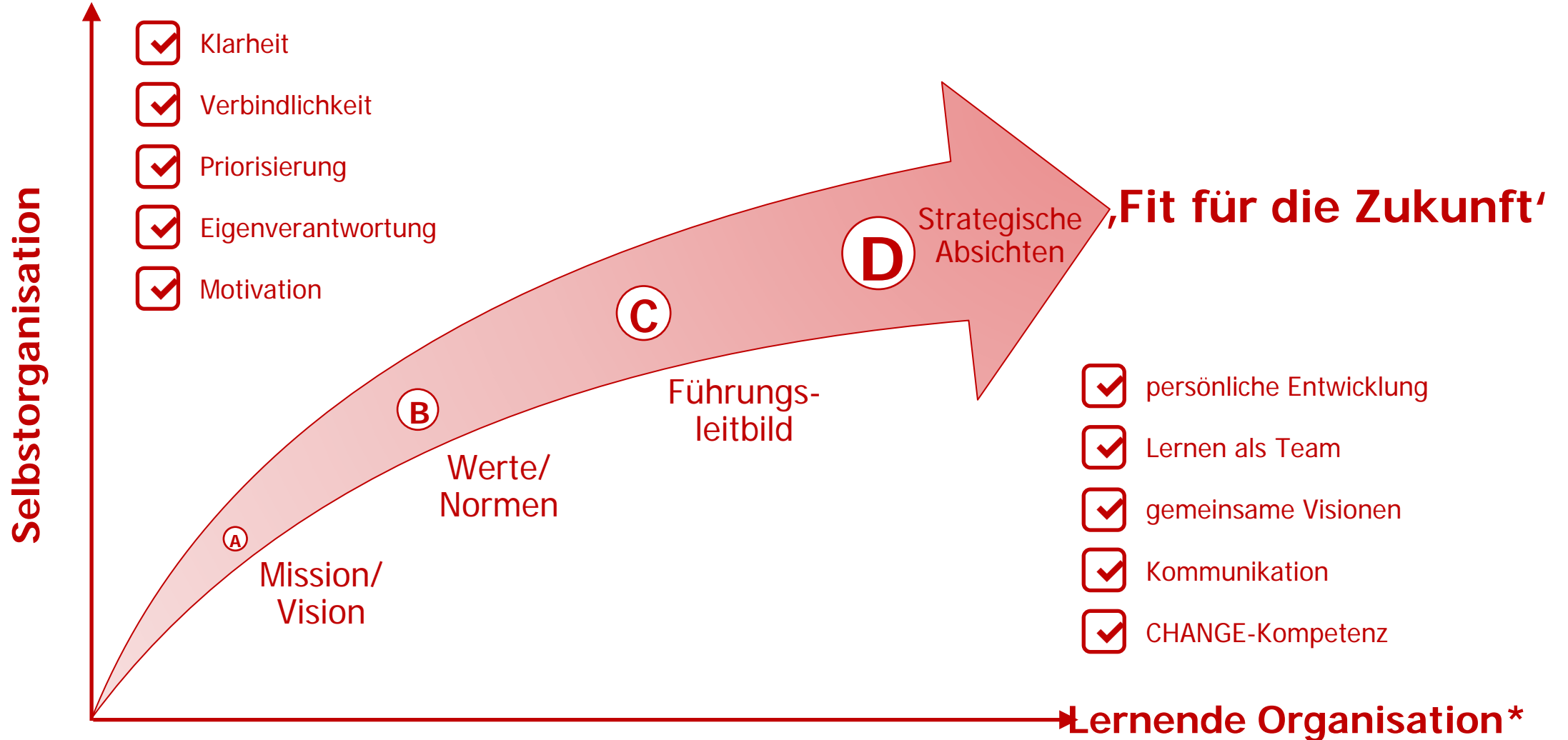


Trias der Selbstorganisation



Gewinn für Alle

WENN SICH BEDÜRFNISSE POTENZIEREN



* Peter M. Senge 1990

Selbstorganisation als Chance ...

Entwicklungsprozess

Von der Haltung zur Umsetzung

FLEXIBLES HANDELN MUSS VORGEDACHT WERDEN



MINDSET

Agilität ist letztlich
ein **Mindset**



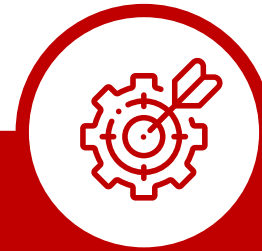
WERTE

Mindset lässt sich
beschreiben über
Werte



PRINZIPIEN

Werte kommen zum
Ausdruck über
Prinzipien



PRAKTIKEN

Mindset, Werte und
Prinzipien
manifestieren sich in
einer Vielzahl von
Praktiken



PROZESSE

Zusammensetzung
von verschiedenen
Praktiken führt zu
konkreten
Prozessen

unsichtbar –

nur indirekt beeinflussbar

sichtbar –

direkt beeinflussbar

Vorteile der Selbstorganisation, Teil 1

Warum sollte sich der Betrieb für den Aufbau von **selbstorganisierten Expertenteams** engagieren?

- 1 Klientenzentrierter Ansatz
- 2 Fähigkeiten der Mitarbeitenden nutzen, die brach liegen
- 3 Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität
- 4 Steigerung der Mitbestimmung
- 5 Senkung der Fluktuation
- 6 Beseitigung von bremsenden / verhindernden Strukturen
- 7 Verteilung der betriebswirtschaftlichen Verantwortung

Vorteile der Selbstorganisation, Teil 2

Warum sollte sich der Betrieb für den Aufbau von **selbstorganisierten Expertenteams** engagieren?

- 8 Senkung der innerbetrieblichen Kosten (Abbau Führung / Overhead)
- 9 Verbesserung der Betriebskultur (WIR-Gefühl)
- 10 Steigerung der Teamperformance
- 11 Förderung von Interprofessionalität / Interdisziplinarität
- 12 Bedürfnisorientierter Ansatz für Mitarbeitende
- 13 Steigerung von Schnelligkeit und Beweglichkeit im Markt
- 14 Mehr Synergien zwischen einzelnen Fachteams

5 Elemente der Selbstorganisation

MEHR EIGENVERANTWORTUNG FÜR DAS TEAM

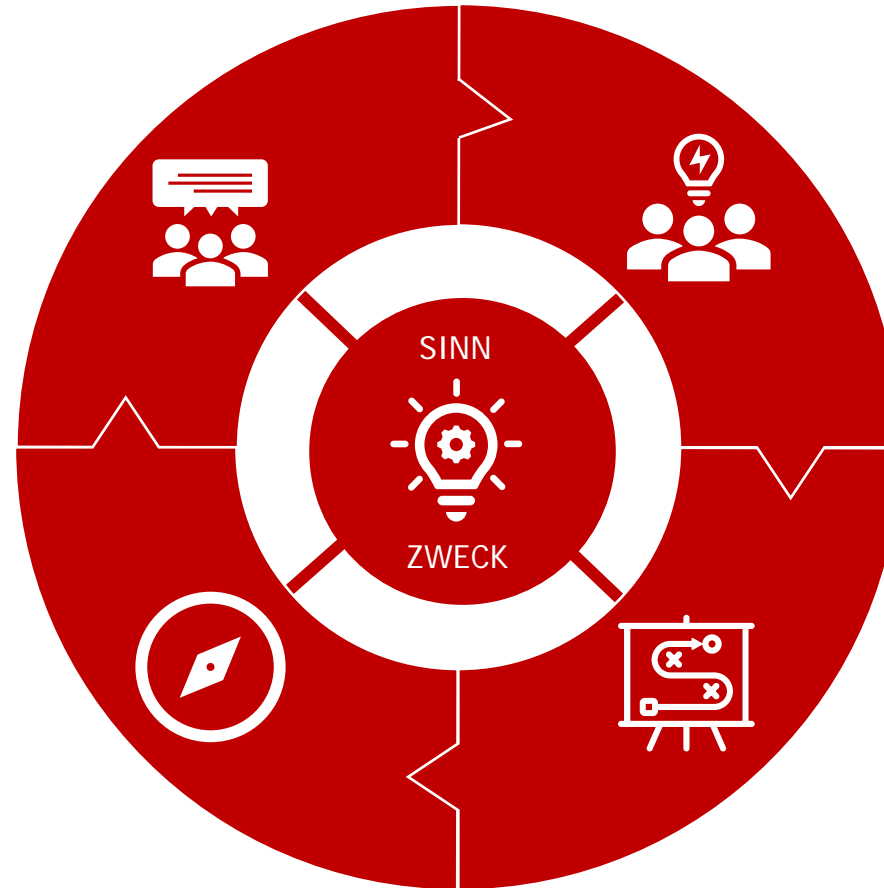
KULTUR

Leitmotiv zur Kultur in selbstorganisierten Unternehmen bildet das gegenseitige

VERTRAUEN

COACHING

Führung in selbstorganisierten Unternehmen zeichnet sich nicht durch Kontrolle, sondern durch **UNTERSTÜTZUNG** aus



MITARBEITERKOMPETENZEN

Selbstorganisation muss gefördert werden und sollte sich an den **TALENTEN** der Mitarbeitenden orientieren

PROZESSE / STRUKTUREN

EINFACHHEIT, Schriftlichkeit und Standardisierung sind wesentliche Bestandteile für den Aufbau der Selbstorganisation

KLIENTENORIENTIERUNG ALS ZENTRALER SINN / ZWECK

Selbstorganisation als Chance ...

„Best Practise“

Buurtzorg-Modell, Niederlanden

DER ERFOLG SPRICHT FÜR SICH

P17

BUURTZORG

Wir bringen Licht in den Pflege-Dschungel

	2007	0	4 -12	1.000/ 14.000	5	50-60	9,3	Buurt (Nachbar) zorg (Sorge) <small>Nachbarschaftshilfe</small>
Josephus Bernardus Imelda (Jos) de Blok, 10.8.1960	Gegründet mit 4 Kollegen vom Krankenpfleger Jos de Blok als „purpose driven organization“**	Chefs, Vorgesetzte, PDLs, Abteilungsleiter in Teams und Zentrale (aus rechtlichen Gründen Jos und 2. Direktor)	Maximale Anzahl von Mitarbeitern im selbst-organisiertem Team.	Ca. 1.000 Teams mit 14.000 Mitarbeitern arbeiten in Selbstorganisation.	mal in Folge ist Buurtzorg Hollands beliebtester Arbeitgeber	Klienten je Team, die von den Mitarbeitern selber angenommen werden.	Kundenzufriedenheit (max. 10 möglich) beim größten Bewertungsportal Zorgkaart.	

Buurtzorg Nederland
Twentelaan 15
7609 RE Almelo
Tel nr: +31(0)900-6906906
E-Mail:
info@buurtzorgnederland.com
Web: https://www.buurtzorgnederland.com/

Buurtzorg Zentrale
50 Mitarbeiter,
21 Coaches,
0 Manager
- Kassenabrechnung
- Lohnbuchhaltung
- Buchhaltung

Buurtzorg Standorte

„We don't deliver care, we solve problems“

BUURTZORG

Klient / Patient

Formelle Pflege
Hausarzt, Physiotherapeuten, Sanitätshäuser, Fachärzte, Apotheken etc.

Informelle Pflege
Pflegende Angehörige, Freunde, Nachbarn

Vertrauen!

Die Buurtzorg Teams und die Zentrale kennen keine Hierarchien - Vertrauen ist alternativlos.

Teams entscheiden selbständig:

- ✓ Arbeitszeitgestaltung
- ✓ Neueinstellungen
- ✓ Gehaltseinstufungen
- ✓ Welche neue Kunden kommen
- ✓ Ihr Budget

- 40%

Durch mehr Prävention und kürzere Pflegezeit schafft Buurtzorg eine enorme Kostenreduktion. Quelle: Ernst & Young 2009

Sander Pflege Modell-Standorte:

- Hörstel
- Lotte
- Emsdetten
- Münster (Status: Nov. 2018)

Menschlichkeit vor Bürokratie

„Gebt den Pflegekräften ihre Berufung zurück und schafft Rahmenbedingungen, dass sie die Menschen so betreuen können, wie sie es lieben. Wenn Schwestern und Pfleger ihre Arbeit wieder schätzen, sind auch Patienten und Angehörige glücklich.“

Vier zentrale Aufgaben:

1. Die Menschen beraten, wie Unabhängigkeit zu erhalten und/oder wieder zu erlangen ist
2. Das informelle Netzwerk aufzubauen und/oder zu stärken
3. Pflegefachliche Tätigkeiten ausführen
4. Formelles Netzwerk organisieren und koordinieren

Methode

Teams nutzen das OMAHA-System zur Einschätzung der Pflegesituation sowie zur Dokumentation und Evaluation ihrer Ergebnisse.

Buurtzorg Zwiebel-Modell (von innen nach außen):

- ✓ ermöglichen
- ✓ aktivieren
- ✓ Netzwerke schaffen
- ✓ unterstützen

Uta Kirchner organisiert mit „Pflege auf AUGENHÖHE“ eine Buurtzorg-Alternative.

BUURTZORG DEUTSCHLAND

Johannes Technau
Kontakt:
Tel.: 0251 980 12 90
E-Mail:
j.technau@buurtzorg-deutschland.de

© Pflege-Dschungel.de

** „purpose (Zweck, Sinn) driven organization“ sind zumeist gemeinnützige Firmen gUG, gGmbH, Stiftungen, die eine hohe Motivationskraft ausstrahlen.

Bitte unterstützen Sie/Du die P17-Kampagne. Alle Infos unter <https://entlastungsbudget.de/>

Selbstorganisation als Chance ...

Zusammenfassung / Fazit

Mut zur Veränderung...

ES GIBT NICHTS GUTES, AUSSER MAN TUT ES!



- Optimismus ist angezeigt
- Pflegesystem hat eine Chance
- Mitarbeitende sind motiviert / engagiert
- Ausbildung kann den Bedarf nicht decken
- Pflegepraxis muss ‚bedürfnisorientierter‘ werden
- Arbeitgeber haben die Pflicht attraktiv zu sein
- Paradigmawechsel der sich lohnt

Mut zur Veränderung...

ES GIBT NICHTS GUTES, AUSSER MAN TUT ES!

- Akuter Handlungsdruck
- Pilotprojekte in den Betrieben fördern
- Geschäftsleitungsentscheid
- Mitarbeitende am Aufbau beteiligen
- Mit klaren Zielen in die Zukunft
- Für die Klientinnen und Klienten
- Für einen Systemwechsel



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**