

Modellprojekt zur (Rück-)Gewinnung von Pflegekräften und Hebammen im Krankenhaus – „Ich pflege wieder, WEIL...“

01. Februar 2024

Modellprojekt

Ausgangslage – Herausforderungen und Ziele

Herausforderungen:

Fachkräftemangel Pflege und Hebammen

- Demographischer Wandel betrifft die Pflege immer stärker
- Pflegebedürftigkeit steigt immer weiter
- Fehlender Nachwuchs bei Pflegekräften

Überlastung der Pflegekräfte und der Hebammen

- Stetig steigender Arbeitsaufwand
- Belastend für körperliche und geistige Gesundheit

Fazit: Aus der Studie „Ich pflege wieder, wenn...“ der Arbeitnehmerkammer 2022 – gibt es 1500 zusätzliche Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt in Bremen

Ziele:

- **(Rück-)Gewinnung von (ausgestiegenen) Fachkräften** durch attraktive Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten
- **Entlastung der Fachkräfte** durch Verbesserung der Personalsituation
- **Pflegekräfte und Hebammen halten**, die Abwanderungsgedanken haben
- **Steigerung der Stundenkontingente bei Teilzeitkräften** durch Aufstockung der Arbeitszeit

Durch gezieltes Feedback und entsprechende Maßnahmen wird die Pflege im SJS wieder attraktiv für Fachkräfte und Nachwuchs.

Modellprojekt

Arbeitspakete

Nr.	Anforderung	Maßnahme
1.	<p>Personalbemessung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anpassung der bestehenden Betriebsvereinbarung zur Personalbemessung für den Bereich Geburtshilfe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lageanalyse ▪ Online-Befragung & Interviews der Mitarbeitenden in der Abteilung ▪ Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ▪ Festlegung von Personalschlüsseln ▪ Bedarfe definieren & Verhandlung mit MAV und Direktorium
2.	<p>Ausfallmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anpassung der bestehenden Betriebsvereinbarung zum Ausfallmanagement für den Bereich Geburtshilfe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lageanalyse & Bedarfsanalyse ▪ Einbeziehung aller relevanten Interessengruppen durch Online-Befragung ▪ Formulierung der Änderungen nach Abstimmung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben, medizinischer Standards und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ▪ Überwachung & Evaluation der überarbeiteten Betriebsvereinbarung und deren Auswirkungen
3.	<p>Schulungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etablierung eines Schulungsprogramms für Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablierung einer Zukunftswerkstatt Geburtshilfe ▪ Prüfung der vorhandenen Strukturen – Lageanalyse ▪ Festlegung der Schulungsziele ▪ Auswahl der Schulungsmethoden ▪ Schulung und Coaching des gesamten Teams in der Geburtshilfe ▪ Etablierung eines kontinuierlichen & effektiven Schulungsprogramms für Führungskräfte

Modellprojekt

Arbeitspakete

Nr.	Anforderung	Maßnahme
4.	Kollegiale Beratung ➤ Etablierung von Zeiten für kollegiale Beratung	<ul style="list-style-type: none">▪ Schulung und Coaching durch externe Mentoren▪ Verantwortliche im Team benennen, um das Konzept in der Praxis umzusetzen▪ Einbeziehung von Ideen des Stammpersonals
5.	Onboarding-Programm ➤ Etablierung eines Onboarding-Prozesses für zurückgewonnenes Personal	<ul style="list-style-type: none">▪ Individuell angepasste Einarbeitungskonzepte▪ World Café etablieren▪ Führungskräfte schulen und sensibilisieren▪ Veränderung des Leitbildes▪ Marketing-Kampagne starten
6.	Reporting-Tool	<ul style="list-style-type: none">▪ Evaluation des Projektes▪ Überwachung, Planung und Steuerung▪ Datenanalyse▪ Visualisierung

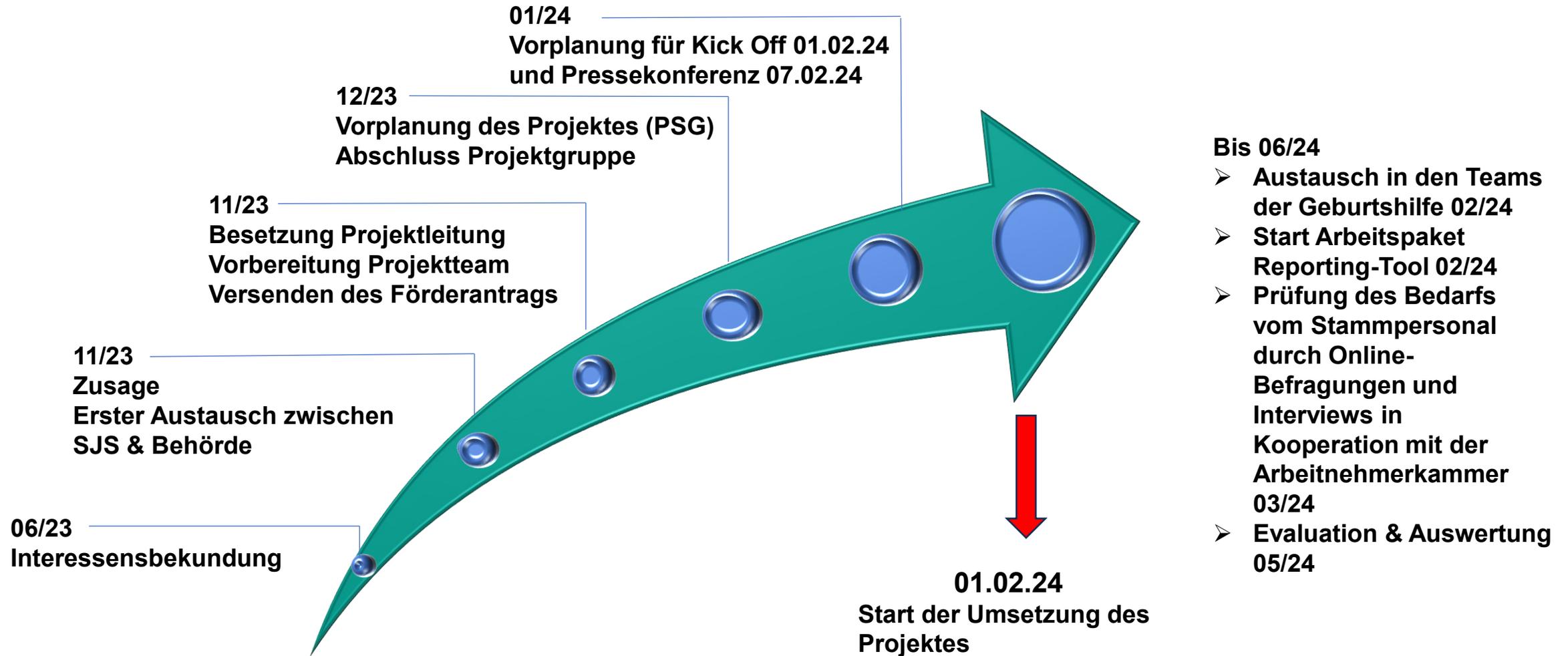
Modellprojekt

Projektstruktur



Modellprojekt

Aktueller Projektstand & Ausblick



Modellprojekt

Ergebnisse der Evaluierung

Online-Befragung der Beschäftigten über drei Wochen im März

Pflege: 24 von 33 Personen (Rücklaufquote 73 %)

Hebammen: 22 von 32 Personen (Rücklaufquote 69 %)

- Inhalt: Arbeitszufriedenheit und -belastung, Wünsche und Bedarfe mit Blick auf das Modellprojekt

Qualitative Interviews des Beschäftigten über zwei Wochen im April

Interviewpartnerinnen: 8 aus Pflege, 6 aus Kreißsaal

- Inhalt: Herausforderungen und Belastungen in der täglichen Arbeit, Motivierende und bereichernde Seiten der Arbeit, Erwartungen und Wünsche ans Modellprojekt

Pflege 33 Mitarbeiterinnen	Hebammen 32 Mitarbeiterinnen
Offene VK 4,5 von 28,0 VK	Keine Offene VK laut Wirtschaftsplan, 18,45 VK
1310 Überstunden	1109 Überstunden
538 Krankheitstage	311 Krankheitstage
162 Einspringen aus dem Frei	115 Einspringen aus dem Frei
Potenziale der Stundenerhöhung von 31 % entspricht 0,68 VK Gefahr des Berufsaustritts: ca. 60 % denken 1x Monat Beruf aufzugeben	Potenziale der Stundenerhöhung von 37% entspricht 1,44 VK Gefahr des Berufsaustritts: ca. 45 % denken 1x Monat Arbeitgeber zu wechseln & ca. 35 % in die Freiberuflichkeit zu wechseln

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Güzide
Kadah

Projektleitung
Modellprojekt Pflege
in der Geburtshilfe