

# New Work auch in der Pflege!? – Schlaglichter aus dem Projekt FuCaSe

KoBrA-Konferenz  
21.06.2022

Stefan Strunck, Beate Risch, Fraunhofer IAO



# Agenda

---

- 1** New Work und FuCaSe
- 2** Aspekte von New Work in der Pflege
- 3** Auswirkungen auf Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung

# New Work - Ursprung und Bezugsrahmen



## Ursprungskonzept von Frithjof Bergmann (1984)

Heute: attraktive, sinnstiftende und produktive Arbeitsformen in der digitalen Transformation

ARBEITERBRINGUNG	ORGANISATION	FÜHRUNG & SELBSTORGANISATION	SINNSTIFTUNG
<p><i>„Arbeite wo und wann du willst“</i></p>	<p><i>„Jenseits der Organigramme &amp; Silos“</i></p>	<p><i>„Jenseits der Hierarchie“</i></p>	<p><i>„Meine Arbeit stiftet mir und anderen Sinn“</i></p>

# Wir gestalten ein flexibles, kooperatives, kundenorientiertes Arbeitsumfeld für selbstbestimmte Mitarbeitende



# New Work Bezugsrahmen

## Umsetzungsformen und Befähiger



Wir gestalten ein flexibles, kooperatives, bedarfsorientiertes Arbeitsumfeld für selbstbestimmte Mitarbeitende

# Verbundforschungsprojekt »Future Care and Services«



# Verbundforschungsprojekt »Future Care and Services«



01

Potenziale von New Work  
für die Altenpflege:  
Good-Practice Steckbriefe



02

Innovationsbedarfe  
der Pflegenden:  
Bundesweite Befragung von  
Pflegekräften



03

Strategie Workshop  
bei den Partnern:  
Erste Schritte der  
Umsetzung



04

FuCaSe-Skizzen:  
Handlungsansätze zu New  
Work-Themen



05

Technologie-Trends: Technologie-Datenbank

# FuCaSe-Befragung

Schauen Sie sich bitte die folgenden Ideen an, wie Ihre Einstellung zu dieser Idee ist.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Würde ich machen
- Ist cool, ist aber derzeit nichts für mich
- Keine gute Idee

11 Thesen

In Ihrem Team vereinbaren Sie Motto-Tage. So gibt es zum Beispiel einen „meckerfreien Monat“ oder einen Lobtag, an dem Sie Lob verteilen.

<- Links: Keine gute Idee

Rechts: Würde ich machen ->

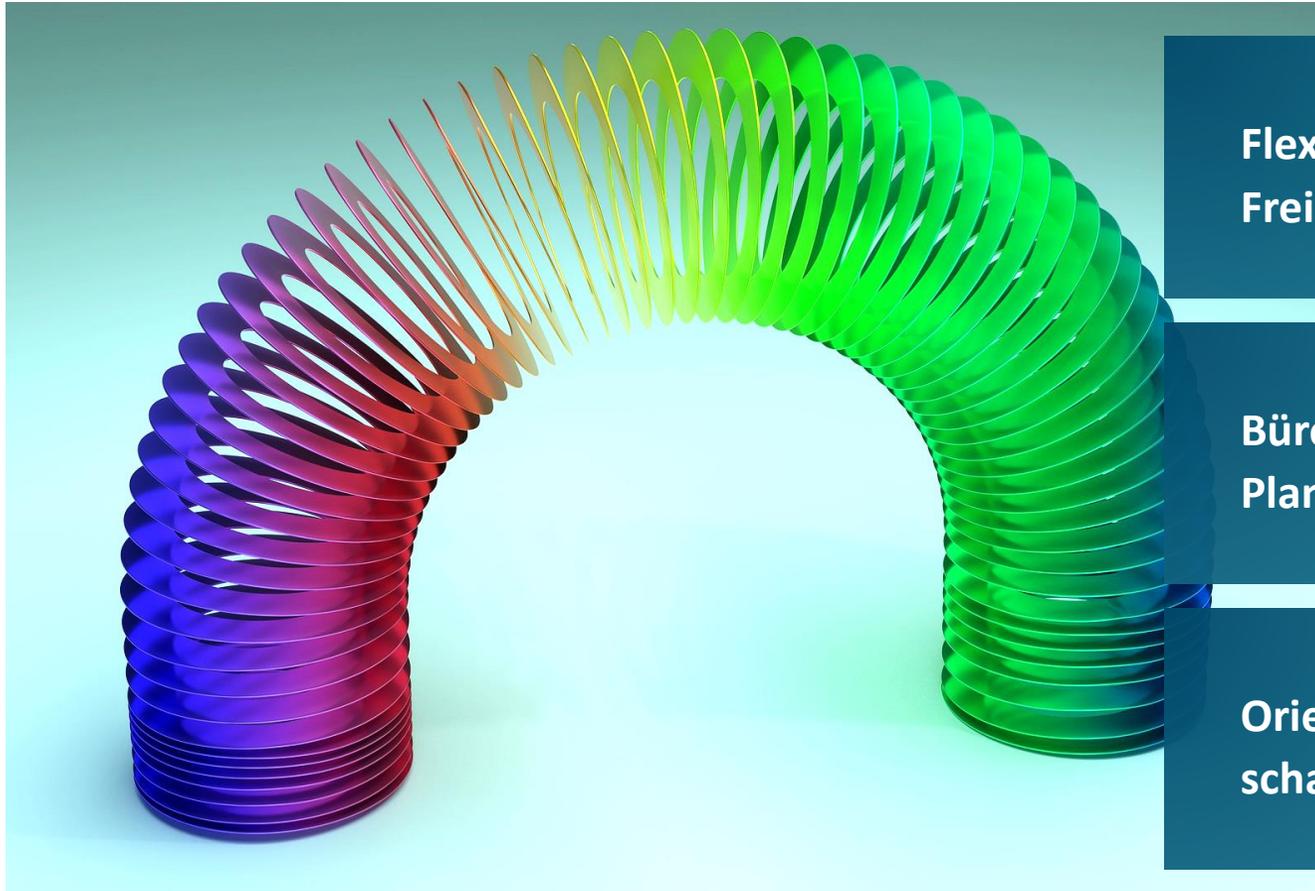
11 Thesen

Wie ist Ihre Einstellung zu folgenden Ideen:

	Würde ich machen	Ist cool, ist aber derzeit nichts für mich
<b>Arbeitszeit für Freizeit</b> Ihre Arbeitszeit können Sie im regelmäßigen Schichtdienst durch eine verlängerte Freizeit ausgleichen. Sie arbeiten z. B. Ihre Arbeitszeit in sieben Tagen ab und haben dann sieben Tage frei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Arbeitszeit für Überstunden</b> Sie dürfen eine Überstunde mehr. Ihre monatliche Arbeitszeit ist nur zu 80% im Dienstplan verplant. 20% Ihrer Arbeitszeit können Sie für Schichtverlängerung und zum Beispiel für Engpässe bei den Anlagen einbringen. Sie können allerdings Zeiten an denen Sie garantiert nicht angerufen werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Arbeitszeit für Verwaltung</b> Ihre Arbeitszeit ist zu 80% für die direkte Pflege der Anlagen verplant. 20% Ihrer Arbeitszeit können Sie für die Verwaltung, die Dokumentation und das Lesen von Fachliteratur verwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Arbeitszeit für Schichten</b> Ihre Arbeitszeit ist zu 80% für die direkte Pflege der Anlagen verplant. 20% Ihrer Arbeitszeit können Sie für die Verwaltung, die Dokumentation und das Lesen von Fachliteratur verwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14 Thesen

# Flexibilisierung Arbeitszeit, -ort und -inhalt



**Flexi- und Gleitzeitschichten ermöglichen mehr Freiräume für die Beschäftigten**

**Bürotag stärkt die Bedeutung von Dokumentation und Planung**

**Orientierung an Kompetenzen der Mitarbeitenden schafft Zufriedenheit und Qualität**

# Mobil-Team

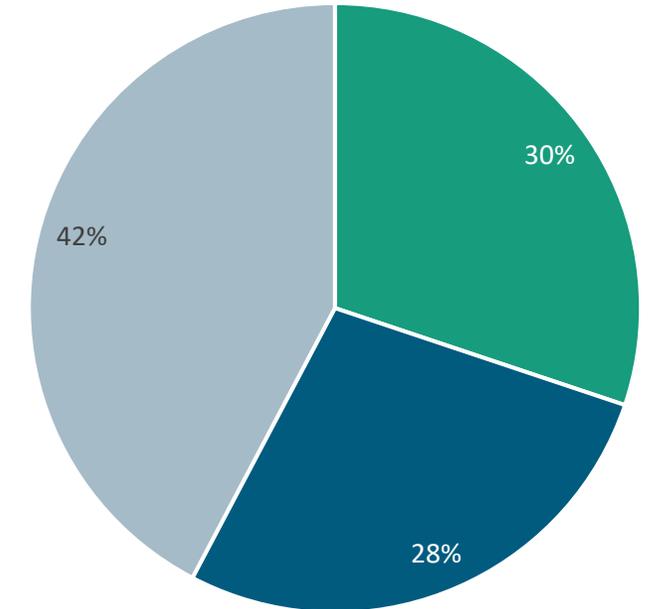
## Filmbeitrag

### Transkript:

"Bei Ihrem Träger gibt es ein eigenständiges internes Team, das keiner Einrichtung oder einem ambulanten Dienst zugeordnet ist. Das Team hat einen eigenen festen Dienstplan.

Als Teammitglied können Sie eher bestimmen, wann Sie arbeiten, zum Beispiel nur Frühschicht. Die Teammitglieder wissen somit, wann sie arbeiten, allerdings wissen sie noch nicht wo.

Sie werden für ausgefallene Mitarbeitende verschiedener Wohnbereiche, Einrichtungen beziehungsweise Touren angefordert.  
Sie wissen mindestens einen Tag vorher, wo Sie arbeiten."



- Würde ich machen
- Ist cool, ist aber derzeit nichts für mich
- Keine gute Idee

# Führung und Selbstorganisation

---



**Geteilte Führung durch Aufteilung von Arbeitsinhalten**

**Mitarbeitende planen ihre Dienstpläne selbst, stimmen sich ab und organisieren Ersatz**

**Selbstorganisierte Teams kümmern sich ohne Hierarchie um die Belange des Unternehmens**

# Selbstorganisation

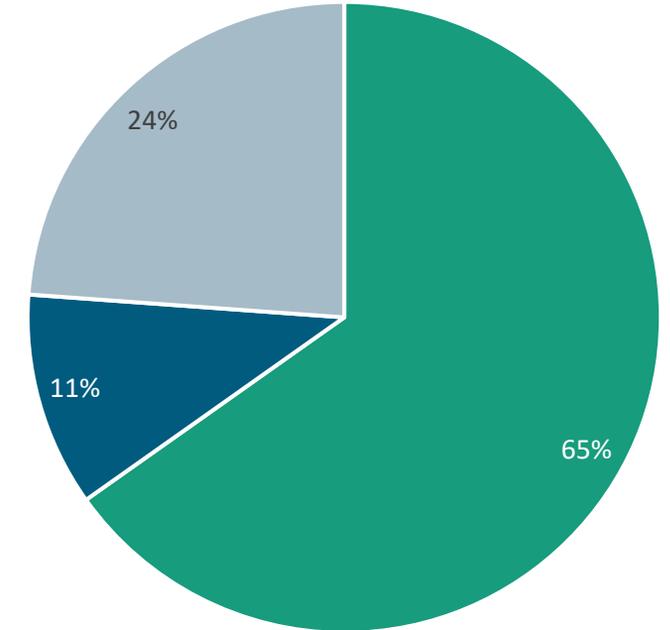
## Filmbeitrag

### Transkript:

"Sie arbeiten im Team in Selbstorganisation. Alle tragen Verantwortung für das Team und die Arbeit. Es gibt z. B. Verantwortliche für die Dienstplangestaltung, andere kümmern sich um neue Mitarbeitende, wieder andere sind für die Materialbeschaffung zuständig.

Es werden also Aufgaben im Team übernommen, die zuvor durch Führungskräfte oder Verwaltung erledigt wurden.

Bei Bedarf werden Sie durch Mentoren begleitet."



- Würde ich machen
- Ist cool, ist aber derzeit nichts für mich
- Keine gute Idee

# #GehtNichtGibtsNicht

## Der Start-Up Bauhof Herrenberg



  
Herrenberg

**Amt für Technik,  
Umwelt, Grün**

}essentials{

Claudia Schneider · Birgit Schenk  
Stefan Kraus

**Start-Up  
Städtischer Bauhof**

Mit e-Services und agilen Strukturen  
auf dem Weg in die digitale,  
kommunale Zukunft

 Springer Gabler

# Kooperation



**Hilfemixstrukturen bilden sich unter Beteiligung aller Akteure im Sozialraum**

**Kooperationen mit anderen Trägern ermöglichen Synergieeffekte**

**Strategische Partnerschaften z. B. mit Technologieunternehmen**



**„Mitmach-Pflegeheime“ ermöglichen ein intensiveres Einbinden von Zugehörigen**

**Ideenkultur: Schnelle Entscheidungen und schnelles Ausprobieren**

**Design Thinking, Scrum etc. als eine Methode der Ideenentwicklung und schnellen Umsetzung**

# Workshops mit den einzelnen Partnern

- Mobil-Team bzw. Springer-Team
- Selbstorganisation
- Kompetenzorientiertes Arbeiten
- Innovationskultur
- Hospitationen



# Workshops mit den einzelnen Partnern

- Methodenauswahl an das Thema und den Bedarf angepasst, z. B. Design-Challenge, TRIZ - Theorie des erfinderischen Problemlösens, Kuchen-Methode
- Grundlagen zu Change-Management
- Etablierung agiler Projektstrukturen (Scrum, Kanban, ...)



# Und der Arbeitsschutz?

## Die Risiken

---

- Psychische Belastungen
  - Neue Aufgaben, mehr Verantwortung
  - Neue Prozesse
  - Neue Zusammenarbeit, neue Kultur
- Unfallrisiko durch längeres Arbeiten
- ...

Aber auch Entlastung!!!!



# Und der Arbeitsschutz?

## Der Umgang mit den Risiken

---

- Verantwortung und Pflichten des Arbeitgebers und der Führungskräfte
- Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bei allen Vorhaben
- Einbindung der **Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten in Projekte**
- Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung -> Identifikation neuer Risiken und Bewertung sowie Maßnahmenentwicklung



**Welche „New Work Aspekte“  
setzen Sie bereits um?**

**Welches Thema würden Sie gerne  
angehen?**

**Wo liegen die Potentiale für die  
Pflege in Deutschland?**

# Kontakt

---



Stefan Strunck  
Tel. +49 711 970-5438  
[stefan.strunck@iao.fraunhofer.de](mailto:stefan.strunck@iao.fraunhofer.de)



Beate Risch  
Tel. +49 711 970-5146  
[beate.risch@iao.fraunhofer.de](mailto:beate.risch@iao.fraunhofer.de)



Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO  
Cognitive Environments  
Nobelstr. 12  
70569 Stuttgart  
[www.iao.fraunhofer.de](http://www.iao.fraunhofer.de)