



CHANGES

Chancengleichheit bei der Arbeitszeitgestaltung

ÜBER CHANGES



INNOVATIV DENKEN, INDIVIDUELL HANDELN

Mit unserem Projekt „ChanGes“ unterstützen wir lebensphasengerechtes Arbeiten und erleichtern es, die Karriereplanung chancengleich zu gestalten. Dabei setzen wir auf flexible Arbeitsmodelle, die individuellen Bedürfnissen gerecht werden und ermöglichen es, Beruf- und Privatleben bestmöglich zu vereinen.



AGENDA

01

Ziele

02

Projektübersicht

03

Lebensphasengerechte
Arbeitszeitgestaltung

04

Job Sharing

05

Reboarding

06

Pflege und Beruf

ZIELE



- **Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben:**
innovative Arbeitszeitmodelle
- **Entwicklung von Maßnahmen zur**
Steigerung der **Mitarbeiterzufriedenheit**
mithilfe von Analysen
- Führen in Teilzeit für Frauen und
Männer, **Job Sharing**
- **Abbau beruflicher Nachteile** aufgrund
von **Sorgearbeit** (Eltern- und Pflegezeit),
qualifikationsgerechter **Wiedereinstieg**



PROJEKTÜBERSICHT



Lebensphasengerechte
Arbeitszeitgestaltung



Job Sharing



Reboarding



Pflege und Beruf

Wir glauben fest daran, dass Flexibilität der Schlüssel zu einer gesunden Work-Life-Balance ist. Deshalb möchten wir innovative Arbeitszeitmodelle integrieren, die es unserer Belegschaft ermöglichen, ihren Arbeitsalltag nach ihren individuellen Bedürfnissen zu gestalten. Gleichzeitig möchten wir sicherstellen, dass niemand aufgrund persönlicher Verpflichtungen oder familiärer Bedürfnisse an seiner Karriereentwicklung benachteiligt wird.

4 Teilprojekte

4 Lösungen

AUSGANGSLAGE

Hohe Belastung durch Schichtdienste, wenig Flexibilität durch Verantwortung 24/7, Doppelbelastung (von Frauen) durch Sorgearbeit und Benachteiligung in der Karriereplanung, Elternzeit-Rückkehrer häufig aufgrund längerer Abwesenheit besonders gefordert.

122

Beratungstage

36

Schulungstage

53

Workshoptage

488

geschulte Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

LEBENSPHASENGERECHTES ARBEITEN

Arbeiten im Takt der Zeit

Was ist das Ziel lebensphasengerechter Arbeitszeitgestaltung?

Unser Ziel ist es, Arbeitsmodelle zu etablieren, die den unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeitenden – von der Elternzeit über berufliche Weiterentwicklung bis hin zur Vorbereitung auf den Ruhestand – gerecht werden. Indem wir die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse in den verschiedenen Lebensabschnitten berücksichtigen, schaffen wir eine Arbeitsumgebung, die nicht nur produktiv, sondern auch nachhaltig und motivierend ist.



Warum ist eine lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung wichtig?

01 Förderung der Work-Life-Balance

- entscheidend für die physische und psychische Gesundheit
- weniger Stress und höhere Lebensqualität

02 Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation

- bei Berücksichtigung individueller Lebensumstände, steigt Zufriedenheit und Motivation
- zufriedene Belegschaft ist in der Regel engagierter und produktiver

03 Berücksichtigung individueller Bedürfnisse

- Junge Eltern: flexible Arbeitszeiten
- Ältere Arbeitnehmer: schrittweise Reduzierung der Arbeitsstunden
- Anpassung an individuelle Bedürfnisse

04 Anpassung an demografische Veränderungen

- Arbeitszeitmodelle wichtig, die auch den Bedürfnissen der alternden Belegschaft gerecht werden
- Erhalt der Arbeitskraft der älteren Belegschaft und jüngerer Generation attraktive Perspektiven bieten



JOB SHARING

Arbeiten in der Zukunft

Job Sharing bietet eine moderne und flexible Arbeitsweise, die sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch die Effizienz unserer Klinik erhöht.

Was ist Job Sharing?

Job Sharing ist ein Arbeitsmodell, um auch in Teilzeit in einer (Führungs-)Position tätig zu sein, Verantwortung gemeinsam zu tragen und bei der Entscheidungsfindung zwei eventuell unterschiedliche Lösungsansätze miteinander in Einklang zu bringen.

Im Vergleich zu einer Einzelperson in einer (Führungs-)Position führen die unterschiedlichen Perspektiven und die Abstimmung zu einer reflektierteren und damit fundierteren Entscheidung und erhöhen die Qualität der Arbeit.

Warum wir Job Sharing am Klinikum integrieren

01

Starkes Team

Durch gemeinsame Verantwortung und Austausch von Wissen können Herausforderungen besser gemeistert werden.

02

Motivierende Arbeitsatmosphäre

Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben führt zu mehr Motivation und einer positiven Teamdynamik.

03

Work-Life-Balance

Arbeitszeiten können an persönliche und familiären Bedürfnissen angepasst werden - für mehr Zufriedenheit und Wohlbefinden.

04

Zukunftsorientierte Arbeitskultur

Durch die Förderung von Teilzeit-Führungspositionen setzen wir ein klares Zeichen für eine moderne, mitarbeiterorientierte Klinik.

JOB SHARING

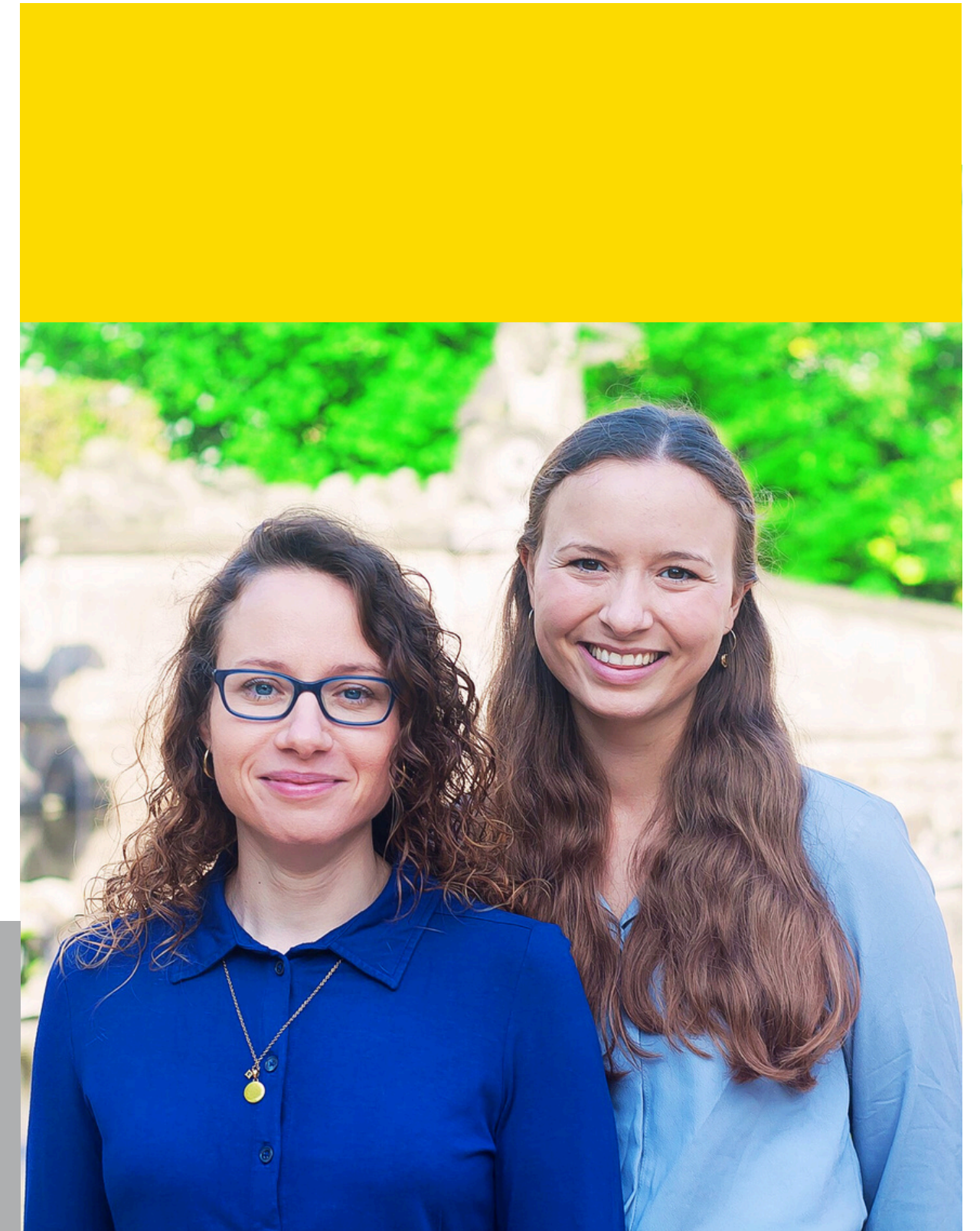
Job Sharing-Modelle am Klinikum

Top Sharing

Beim Topsharing übernehmen zwei Führungskräfte die gemeinsame Verantwortung für eine Stelle und ihr Team. Ein tolles Modell z.B. für qualifizierte Eltern, die in beiden Lebensbereichen gerne viel Verantwortung übernehmen: Beruf und Familie

Fach- und Führungstandem

Es geht nur Fach- oder Führungskarriere? Warum soll nicht beides gehen? In Fach-Führungstandems besetzt ein Tandem in jeweils 80-100% gleich zwei Positionen in Führungs- und auf Fachebene. So geht Führung ohne den Bezug zur Operativen zu verlieren!





Was ist Reboarding?

Reboarding ist der Prozess des Wiedereinstiegs in das Berufsleben nach einer längeren Auszeit von mindestens 6 Monaten. Egal, ob eine längere Krankheitspause oder eine Auszeit für die Familie genommen wurde, das Reboarding-Programm ist dafür da, eine gute Rückkehr zu ermöglichen.

REBOARDING

Gemeinsam stark zurück

Nach einer längeren Abwesenheit den Weg zurück in den Klinikalltag zu finden, kann eine Herausforderung sein. Egal, ob es sich um **Elternzeit** oder eine **längere Krankheit** handelt – das Reboarding am Klinikum **unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** dabei, ihren **Wiedereinstieg** erfolgreich zu gestalten.

Durch einen **gezielten Einarbeitungstag**, um alles Organisatorische zu klären und einer **Reboarding-Veranstaltung** werden zurückgekehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder in ihre Teams integriert und auf den neuesten Stand gebracht. So stellen wir sicher, dass der Übergang reibungslos verläuft und unsere Rückkehrenden mit Freude durchstarten können.

Warum ist Reboarding wichtig?

01

Nahtloser Übergang

Ein gut durchdachtes Reboarding-Programm ermöglicht es Rückkehrern, sich schnell wieder in ihre Aufgaben und Prozesse einzuarbeiten, was die Kontinuität der Arbeit und die Effizienz im Team erhält.

02

Reduzierung von Stress und Unsicherheiten

Der Wiedereinstieg nach einer längeren Abwesenheit kann mit Unsicherheiten verbunden sein. Reboarding hilft, diese zu mindern, indem es klare Strukturen und Unterstützung bietet.

03

Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit

Durch gezielte Unterstützung und ein herzliches Willkommen fühlen sich Rückkehrer wertgeschätzt und motiviert, was ihre Zufriedenheit und Loyalität steigert.

04

Aktualisierung von Wissen

Reboarding stellt sicher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem neuesten Stand der Entwicklungen am Klinikum sind.

PFLEGE UND BERUF

Starker Rückhalt



Das Projekt „Pflege und Beruf“ widmet sich einer der drängendsten Herausforderungen unserer Gesellschaft: dem Spagat zwischen beruflichen Anforderungen und der Verantwortung für die Pflege von Angehörigen. Immer mehr Menschen stehen vor der Aufgabe, diese beiden Aspekte ihres Lebens in Einklang zu bringen. Doch die Belastungen, die mit der Doppelrolle als Berufstätiger und Pflegeperson einhergehen, sind enorm und werden oft unterschätzt.

Was wollen wir erreichen?

Ziel unseres Projekts ist es, praxistaugliche Lösungen zu etablieren, die pflegende Angehörige in ihrer Doppelrolle unterstützen. Durch gezielte Maßnahmen wie professionelle Beratungsangebote und den Ausbau von Unterstützungsstrukturen wollen wir die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nachhaltig verbessern und so zu einer Entlastung der Betroffenen beitragen.



Warum ist die Balance zwischen Pflege und Beruf wichtig?

01

Wachsende Demografie

Mit einer älter werdenden Bevölkerung steigt der Bedarf an Pflege. Viele Berufstätige sind gleichzeitig als Angehörige gefordert, was die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einem zentralen Thema macht.

02

Gesellschaftliche Verantwortung

Eine gerechte und unterstützende Arbeitswelt fördert die soziale Integration und Chancengleichheit. Indem wir berufstätige Pflegepersonen unterstützen, stärken wir das gesellschaftliche Netz und fördern eine inklusive Gemeinschaft.

03

Psychische und physische Gesundheit

Die Doppelbelastung von Beruf und Pflege kann erhebliche Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit haben. Eine gute Vereinbarkeit kann helfen, Stress abzubauen und Burnout zu vermeiden.

04

Qualität der Pflege

Zufriedene und ausgeglichene Pflegepersonen leisten bessere Pflege. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die nötige Unterstützung erhalten, können sie sich effektiver um ihre Angehörigen kümmern, was zu einer höheren Pflegequalität führt.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Das Projekt „ChanGes“ wird im Rahmen des Programms „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union