



„Die Mütter-Tour hat viele Gewinner“
Debora- Workshop am 4.12.2013

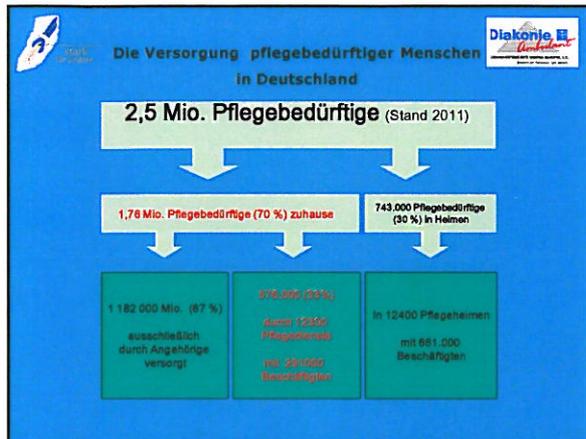
*Damit das
Mögliche entsteht,
muß immer wieder
das Unmögliche
versucht werden.*

Hermann Hesse

Mütter-Tour fährt dem Fachkräftemangel entgegen



Die Formel T 7 von Diakonie ambulanz



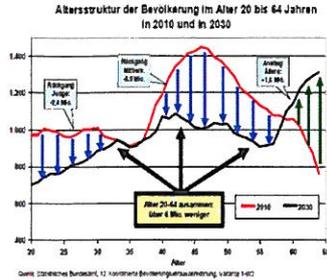
Diakonie ambulant-Gesundheitsdienste oberes Murrta

- Ambulante Pflege an 5 Standorten
- 3 therapeutische Praxen- Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie an 3 Standorten
- 70 Mitarbeiter versorgen 900 Patienten
- 45 Pflegefachkräfte- 30 VZS und 4 Azubi´s
- 2011/2012 - 20% mehr Pflegeeinsätze
- Sehr ländliche Struktur- 170 qkm- 25000 Einwohner

Rahmenbedingungen im oberen Murrta

- 1000 Pflegeheimplätze
- 17% des Rems-Murr-Kreises
- Über 500 Pflegefachkräfte in den Pflegeheimen
- Nächstes Krankenhaus in 20 km Entfernung
- Zunehmende Konkurrenzsituation für ambulante Pflege und Therapie

Demografische Entwicklung

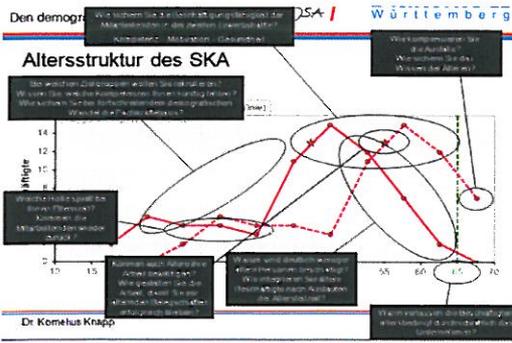


Bis 2030 mind.
50% mehr
Pflegebedürftige
Rückgang der
Erwerbstätigen
50% der heutigen
Mitarbeiterschaft
bis 2030 im
Ruhestand

Unsere Stärken- unsere Chancen

- Analyse der Ist-Situation
- Chrono´s –Projekt
Gesundes Arbeiten 
- Altersstrukturanalyse und MA-Befragung
- 100 % Fachkraftquote

Altersstrukturanalyse



Die Auswertung unserer Mitarbeiterbefragung

MTG

Diakonie

Belev

Übersichts-Matrix Gesamtgruppe

Ergebniswert	▲▲ Hendel der Umsatzentwicklung	▼ Hendel der direkt vergebenen Einsparungsrate	▲ Zusammensatz im Team	▲ Organisation der Arbeit und Arbeitsbedingungen	▲ Die eigene Haltung und das eigene Verhalten
Einzelhaftigkeit	42/14/18	52/32/39	61/4/18	53/33/18	55/1/19
Handhabbarkeit	31/18/18	61/12/18	67/41/18	42/31/18	49/45/18
Verständlichkeit	33/27/18	51/45/18	49/41/18	41/41/18	47/32/18

Die Zahlenmatrix ist ein Indikator der Fertigkeiten der Erreichung des Bereichs. Die Werte des Erbauers entsprechen diesem Wert. Zweite Zahlenmatrix: gebildet: Performance, Durchschnittswert der Leistungen. Dritte Wert: Anzahl der erlangten Fertigkeiten der Erreichung des Bereichs an.

Das BELEV-TEAM und unsere Prioritäten

Personalgewinnung und -bindung	16
Bildung	10
Arbeitsdruck	9
Dokumentation	7
Altersensible Arbeitsgestaltung	4
Teamkooperation	3
Arbeitszeit	3
Hilfsmittel und Kurse	1
Führung	-



Personalgewinnung und -bindung

Maßnahmenbeispiele:

- Diakonie ambulant steigert seine Attraktivität als Arbeitgeber
- Stellenausschreibung überarbeiten
- Gutscheine für Mitarbeiter bei erfolgreicher Vermittlung
- **Mütter-Tour T7**

Vor der Müttertour

Hin- und Hergerissen zwischen Beruf und Familie



- „Mütter sind bedingt einsetzbar“
- „Haben ein eher niedriges Deputat“
- „haben keine höheren Fehlzeiten“
- „Emotionaler Druck der Mütter“

Von der Idee zur Durchführung

- Bedarf im Team
- Mitarbeiterauswahl
- Arbeitszeiten anpassen
- Kunden- und Tourenanalyse
- Probephase
- Zielerreichung



Win-Win-Situation für das gesamte Diakonieteam

- Zeitsouveränität für die Mütter
- Entlastung der Touren in den Kernzeiten



Gewinn für den Arbeitgeber

- Verlässliche Dienstzusage
- Dienstplangestaltung kann weitgehend von den Müttern geregelt werden >> Tourverantwortliche T7
- Geglückte Personalstrategie
- Positive Öffentlichkeitswirkung
- Imageverbesserung
- ...

Der Kunde bleibt König

Attraktive
Pflegezeiten

Bezugspflegekräfte



Tue Gutes und rede darüber 😊

Die T7 ging an den Start

Mitarbeiter machen Dankbarkeit bewirkt, attraktiver
Dienstleistungen, sondern durch höchsten Serviceleistung, dann auch durch die eigenen
Anstrengungen, die für den Kunden sichtbar sind. Diese Serviceleistungen sind nicht nur
die Dienstleistungen, sondern auch die, die durch die eigenen Serviceleistungen bewirkt
werden.



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
von der T7 sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die T7 mit einem
Lächeln begrüßen.

Fr. Reichelt (Alleinerziehend):
„Jetzt können meine 3
Kinder und ich
morgens gemeinsam
frühstücken, ich
bringe sie zum
Kindergarten/Schule,
wir gehen gemeinsam
aus dem Haus und ich
bin wieder zu Hause,
wenn sie zum
Mittagessen nach
Hause kommen.“

Hindernisse



als Team
kein Thema!

Contra Stimmen im Team (Komfortzone)
Wirtschaftlicher Aspekt: Mütter-Tour-Auto
Kunden müssen sich an die neuen Zeiten gewöhnen
Mütter MA fehlen als Vertretung für andere Touren

Individuelle Arbeitszeitarrangements

- Müttertour auch im Pflegeheim
- Variable, Lebensphasenorientierte Anstellungsdeputate-
 - in 5%- Schritten
 - An den Arbeitszeiten des Partners orientiert-
Dienst z.B. von 17.00-21.00
- Dienst nur an Wochenenden
- Kinder können auch zu Teambesprechungen mitgebracht werden

Ich wünsche ihnen im DEBORA-Projekt gute und wirksame Erkenntnisse um ihre Attraktivität als Einrichtung zu steigern!



Thomas Nehr
Fachberater im
Projekt DEBORA und
CHRONOS-BELEV
TNeHR2201@onlins.de
0176- 237 173 64
