



„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

---

---

---

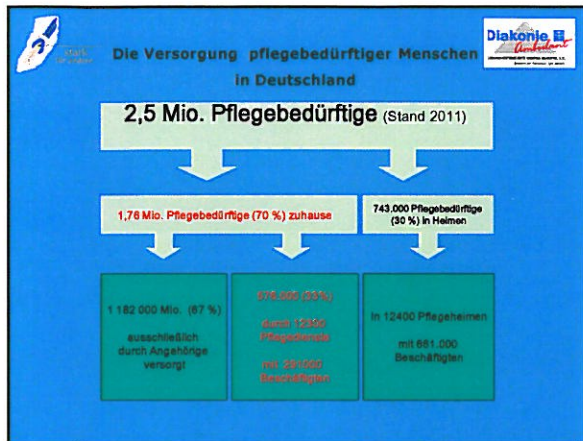
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Diakonie ambulant-Gesundheitsdienste oberes MurrtaI**

- 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 MurrtaI**

- 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

---

---

---

---

---

---

---

---

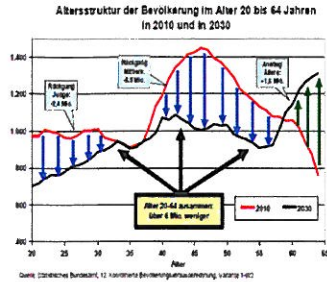
---

---

---

---

## 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 
- Altersstrukturanalyse und MA-Befragung
- 100 % Fachkraftquote

---

---

---

---

---

---

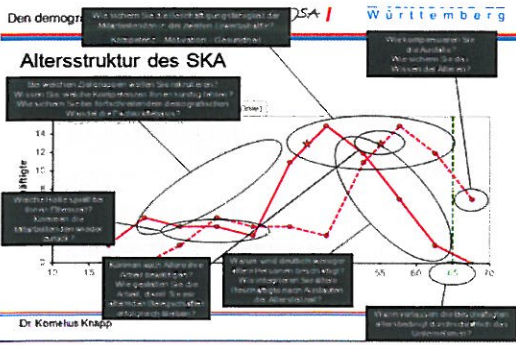
---

---

---

---

## 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 Arbeits- und Ressourcenbedingungen	▲ Die eigene Haltung und das eigene Verhalten
Einzelhaftigkeit	42/14/18	52/32/39	61/41/18	53/33/18	55/11/19
Handhabbarkeit	31/18/18	61/12/18	67/41/18	42/31/18	49/45/18
Verbindbarkeit	33/21/18	51/15/18	49/41/18	41/31/18	47/21/18

Die Zahlenmatrix ist ein Indikator der Fertigkeiten der Erreichung des Ziels. Die Werte der Erreichung entsprechen dem Wert. Zweite Zahlenmatrix: gebildet  
Pfeilrichtung: Gleichrichtung der Leistungen. Dritte: Wert: Anzahl der erlangten Fertigkeiten der Erreichung des Ziels.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 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 Diskurs über Arbeitsergebnisse  
Diskurs über Arbeitsergebnisse ist ein zentraler Bestandteil der T7. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der T7 sind in der Lage, sich gegenseitig zu unterstützen und sich gegenseitig zu motivieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der T7 sind in der Lage, sich gegenseitig zu unterstützen und sich gegenseitig zu motivieren.



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der T7 sind in der Lage, sich gegenseitig zu unterstützen und sich gegenseitig zu motivieren.

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](mailto:TNehr2201@onlins.de)  
0176- 237 173 64

---

---

---

---

---

---

---

---