

Hands-on "New Work" | 25. September 2024

New Work in der Pflege



Unser Fokus liegt auf der Weiterentwicklung der digitalen Gesundheit

Gruppe Digital Health: Profil und Leistungsangebot

Mission: Innovationen im Gesundheitswesen in die Realität bringen durch Betrachtung von Mensch und Markt.

Soziologisch: Mensch und Gesellschaftsperspektive

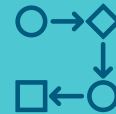
Ökonomisch: Markt und betriebswirtschaftliche Perspektive



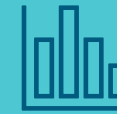
**Stakeholder-management,
Bedarfs-, Anforderungs- und
Akzeptanzanalysen**
Qualitativ, quantitativ im
Vorfeld, begleitend und als
abschließende Evaluation



Usability-Studien
Qualitativ, quantitativ sowie
technologiestützt,
im Vorfeld, begleitend und
als abschließende Evaluation



**Analyse digitaler
Geschäftsprozesse**
Modellierung von
Prozessen, Workflow-
optimierung und
Prozessdigitalisierung



**Wirtschaftlichkeits-/
Impactanalysen**
auch ergänzend zu einer
gesundheitsökonomischen
Huckepackstudie,
mit sozialen Faktoren
kombinierbar



Markteintrittsstrategien
Strategische Markt- und
Umfeldanalysen,
Entwicklung einer
Preisstrategie / eines
Geschäftsmodells

Vielfältiges Netzwerk

Kliniken, Pflege, MedTech, Pharma, Forschungseinrichtungen, Kostenträger, Politik, Vereinigungen und Verbände

Was verstehen wir unter New Work?

EINE, NICHT *DIE* SICHTWEISE AUF NEW WORK

- **Begründer:** Frithjof Bergmann
- **Grundgedanke:** Die von Menschen »wirklich, wirklich gewollte« Arbeit ist von einem hohen Maß an Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe geprägt.
- **New Work-Konzept:** umfassende Transformation von Arbeitserbringung, Arbeitsweisen, Arbeitsorganisation und Unternehmensführung
- **Heutiges Verständnis:** fundamentaler, technologiegetriebener und sozialer Wandel der Arbeitswelt

Quelle: Eigene Darstellung © Sarah Kilz (2023)



Warum ist es wichtig, über New Work in der Pflege zu sprechen?

Heute: Imageverlust des Berufsbildes

- Unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verdichtung der Arbeitszeit und Aufgaben
- Arbeitszeiten mit Schicht-, Bereitschafts- und Wochenenddiensten
- Risiko der Überlastung (physisch, psychisch, emotional)

Morgen: Fachkräftemangel vs. Anstieg der Pflegebedürftigkeit

- Fachkräftemangel
- steigender Pflegekräftebedarf
- Durchschnittsalter der Pflegekräfte steigt
-> altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Veränderte Anforderungen durch neue Generationen im Arbeitsmarkt

Individualität

Selbstbestimmung, Vertrauen, Wertschätzung

Extrinsische Faktoren

- Arbeitsbedingungen
- Vergütung
- Arbeitsplatzsicherheit
- Verhältnis zur Führungskraft
- Führung
- Unternehmenspolitik und -kultur

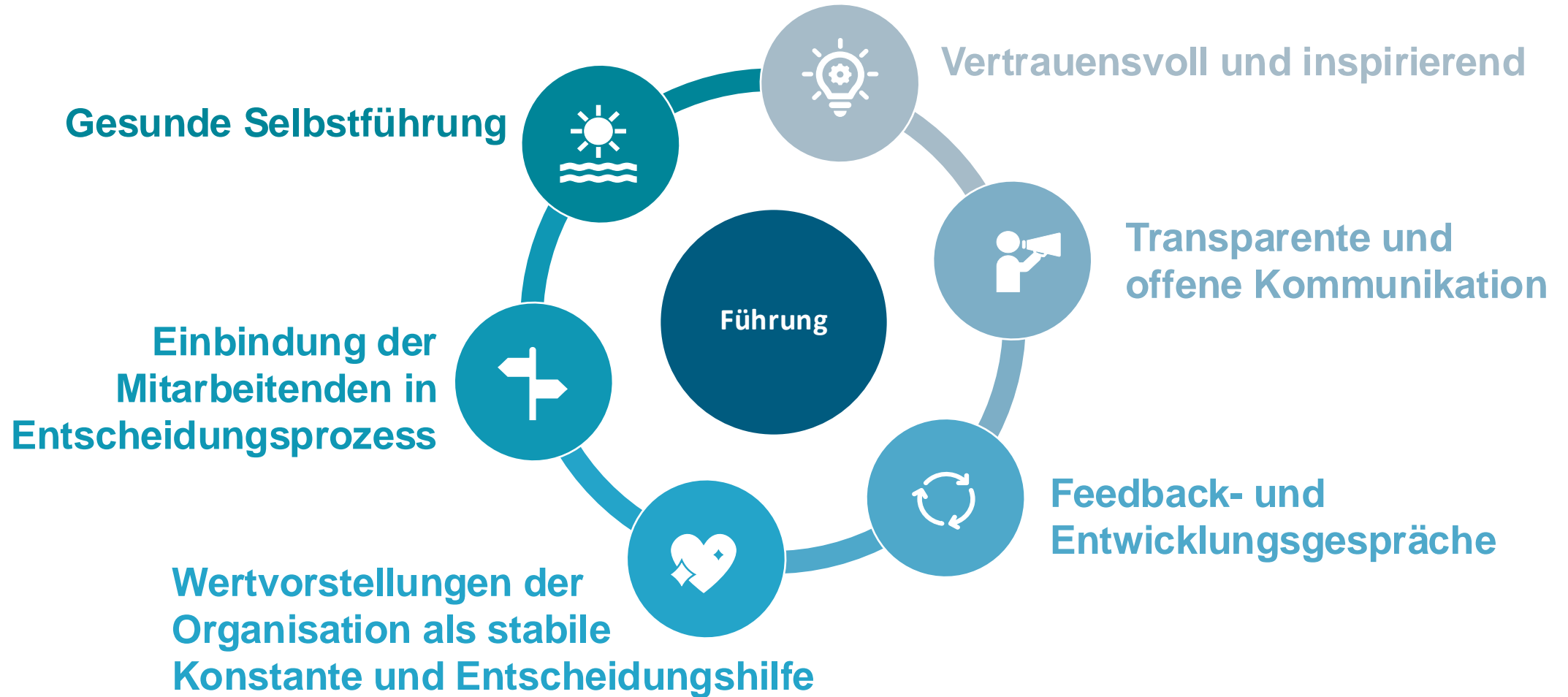
Intrinsische Faktoren

- Wertschätzung der Arbeit
- Übertragene Verantwortung
- Arbeitsergebnisse
- Arbeitsinhalte
- Karrieremöglichkeiten
- Persönliche Entfaltung

Quelle: Dauth, T., Kilz, S. (2022)

Führung

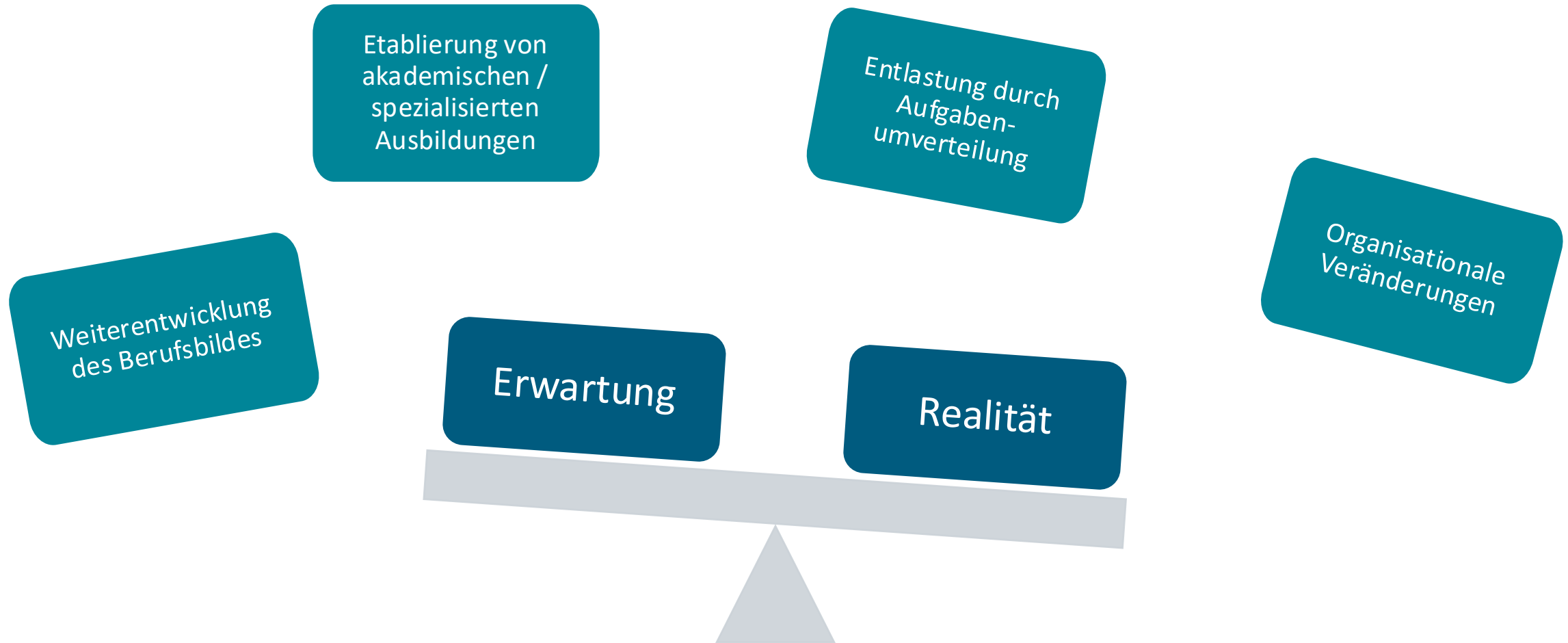
(partizipative) Entscheidungsmöglichkeiten, flache Hierarchien



Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW in Anlehnung an Dauth, T., Kilz, S. (2022)

Sinnstiftung

Berufsbild – Erwartungen vs. Realität



Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW in Anlehnung an Dauth, T., Kilz, S. (2022)

Flexibilität und Vergütung

Work-Life-Balance, Arbeitszeitmodelle, Vergütungsstrukturen

Work-Life-Balance

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Hobbies, etc.)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen



Arbeitszeit

- Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle
- Zeitkorridore mit flexiblen Start- und Endzeiten
- Langzeitkonten



Vergütung

- Verbesserung der Gehaltsstruktur
- Maßnahmen für den Wissens- und Kompetenzaufbau
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW in Anlehnung an Dauth, T., Kilz, S. (2022)

Technologie/Digitalisierung

Technikausstattung und -einsatz



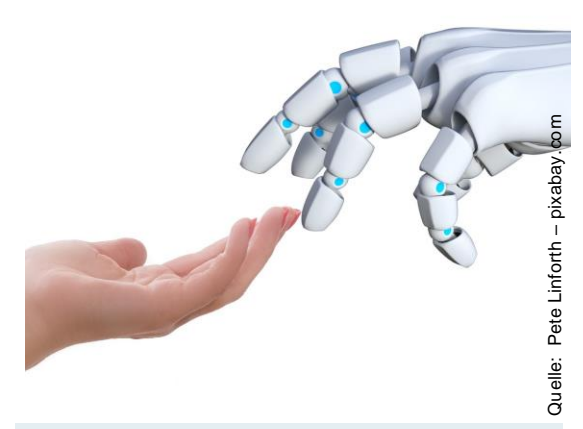
Elektronische
Pflegedokumentation



Technische
Assistenzsysteme



Telecare
(Telemedizin)



Robotik

Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW (2023)

Umsetzungsmöglichkeiten des New-Work-Konzepts

Feedbackkultur

Konstruktives Feedback unterstützt **Optimierungsprozesse** und schafft bei einem offenen wie auch respektvollen Umgang miteinander eine gute **Vertrauensbasis** für die Zusammenarbeit.

Wandel fängt bei den **Führungskräften** an. Aber auch **Mitarbeitende** sind bei **Transformationsprojekten einzubeziehen** und zu informieren. Dafür ist umfassendes Know-how von zentraler Bedeutung.

Akzeptanz und Weiterbildung

Regelmäßige (Mitarbeitenden-) Gespräche

Ein regelmäßiger **Austausch** über die Motivation für die Berufsausübung, über aktuelle Anforderungen und über Maßnahmen zur Optimierung können unterstützen ein Gleichgewicht zwischen **Erwartungen und Realität** herzustellen.

Durch **Analysen der Arbeitsabläufe** lassen sich Bedarfe und benötigte Ressourcen ermitteln. Dies kann einen **flexibleren Umgang** mit den **individuellen Bedürfnissen** der Mitarbeitenden in der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen.

Bedarfsanalyse

Digitalisierung von Prozessen

Durch **automatisierte Vorgänge** können u. a. Synergien in der Datenerhebung geschaffen und Prozesse optimiert werden. Dabei ist es wichtig, mit allen Betroffenen die **Anforderungen** an die digitalisierten Verfahren zu erarbeiten.

Quelle: Eigene Darstellung © Fraunhofer IMW in Anlehnung an Dauth, T., Kilz, S. (2022)



...dabei passt nicht alles für jeden Menschen,
jedes Team, jedes Unternehmen gleichermaßen und es
muss auch nicht immer alles neu sein oder anders gemacht
werden.

Es gilt dabei die richtigen Stellschrauben zu finden, um
verborgene Potenziale zu wecken und neue Ressourcen zu
aktivieren.«

Quelle: Wolf, A. (2020)

WORKING PAPER: NEW WORK IN DER PFLEGE



- Begriffserklärung »New Work«
- Status quo in der Pflege
 - Berufsbild
 - New-Work-Elemente in der Anwendung
- Praxisbeispiele aus der Klinik und der ambulanten Pflege
- Handlungsempfehlungen

Download Working Paper

[hier](#)





Kontakt

Dr. Agnes Vosen
Fraunhofer IMW
Leiterin der Gruppe Digital Health
+49 341 231039-233
agnes.vosen@imw.fraunhofer.de

**Interessiert? Hier finden Sie
weitere Informationen über
unser Angebot und
unsere Forschungsprojekte**

[https://www.imw.fraunhofer.de/de/
forschung/unternehmensentwick-
lung/digital-health.html](https://www.imw.fraunhofer.de/de/forschung/unternehmensentwicklung/digital-health.html)



www.imw.fraunhofer.de