

**Erfolgreich im Handlungsfeld Personal agieren**  
**Pro Care Kongress „Zukunft pflegen“**  
**12. Februar 2025**



**Best Practice:**

**Arbeitszeit selbstbestimmt?**

**Wie nachhaltige Personalgewinnung in der  
Altenpflege gelingen kann**



**Wilfried Wesemann – Vorsitzender des DEVAP e.V.**

Der **Deutsche Evangelische Verband für Altenarbeit und Pflege e.V. (DEVAP)** ist auf Bundesebene ein kompetenter und anerkannter Ansprechpartner in Sachen Pflegepolitik.

WIR sind kompetent.  
WIR sind etabliert.  
WIR sind stark.

Der **DEVAP** ist der größte evangelische Fachverband auf Bundesebene und vertritt

- ✓ über 1.950 stationäre Einrichtungen der Altenhilfe,
- ✓ über 1.400 ambulante gesundheits- und sozialpflegerische Dienste,
- ✓ mehr als 120 Pflegeschulen mit ca. 9.600 Ausbildungsplätzen sowie
- ✓ zahlreiche Altentagesstätten und Initiativen.



1. Ausgangssituation – Versorgungssicherheit – Demographie
2. Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in der Pflege
3. Systemische Flexibilisierung: Konzept in den Niederlanden
4. Arbeitsmarktkommunikation
5. Change-Prozess

# Wo stehen wir in Deutschland im Bereich der Langzeitpflege und Gesundheitsversorgung?

- ✓ Demografische Entwicklung: Unterversorgter Mehrbedarf schon jetzt mehr als deutlich.
- ✓ Fachkraftquote stationär kann zum großen Teil nicht mehr vorgehalten werden, es fehlen mindestens 20.000 Vollzeitstellen.
- ✓ Ambulante Leistungskapazitäten sind erschöpft.
- ✓ Gesellschaftliches Ansehen des Berufsbildes der Pflege ist verbesserungswürdig.

# DEVAP Umfrage zur Versorgungssicherheit, Okt. 2024



## Die Versorgungssicherheit in der Langzeitpflege ist weiterhin gefährdet:

- 2/3 der Träger haben Angebote reduziert!
- Von 246 Teilnehmenden mussten 64 % Leistungen in den vergangenen 6 Monaten aus personellen Gründen einschränken *(02/2024 71% von 578 Teilnehmenden)*
- Davon 80 % stationäre und 20 % ambulante Pflege.

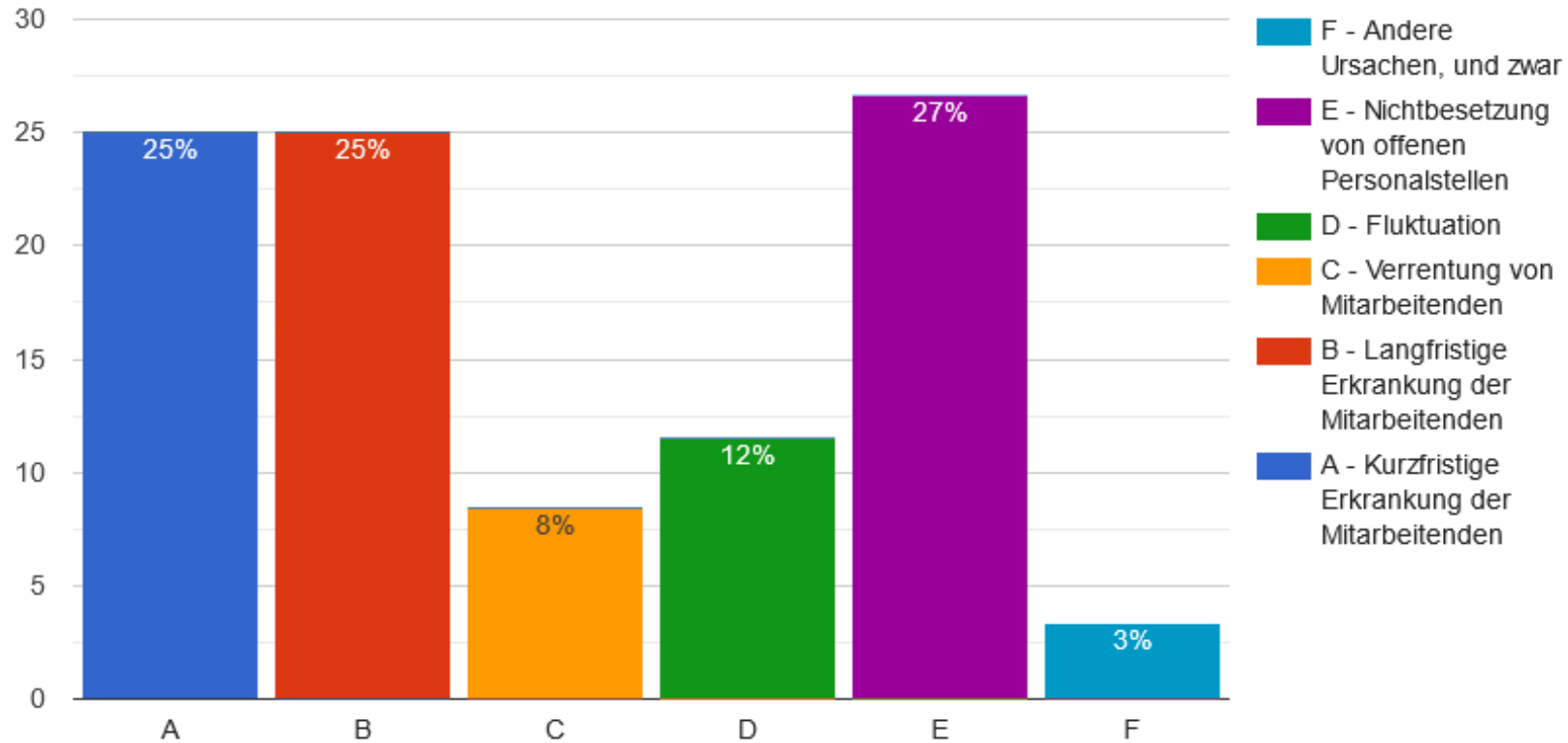


# DEVAP Umfrage zur Versorgungssicherheit, Okt. 2024



Fehlendes Personal verstärkt die fehlende Versorgungssicherheit weiter:

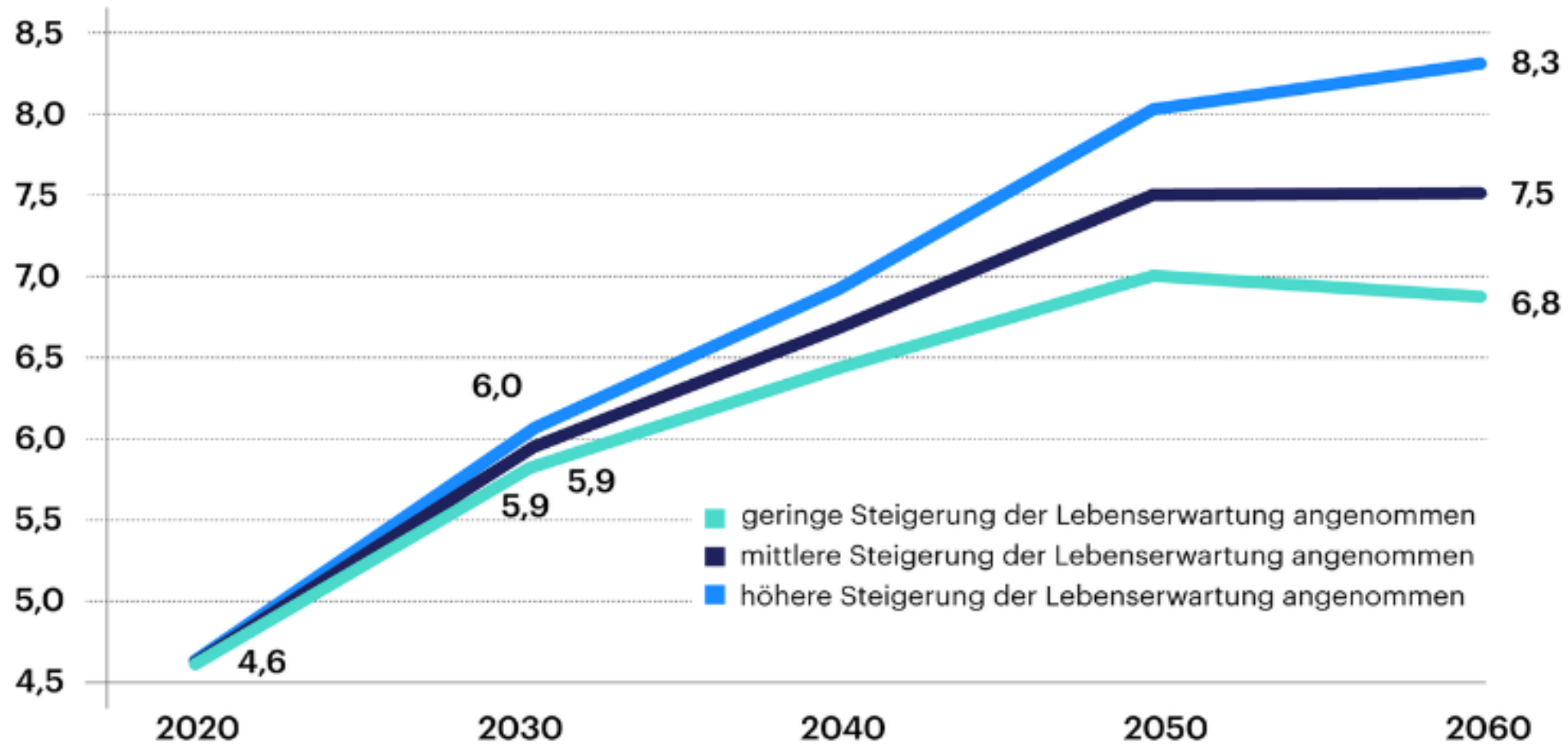
Welche Gründe führen zu Leistungseinschränkungen?



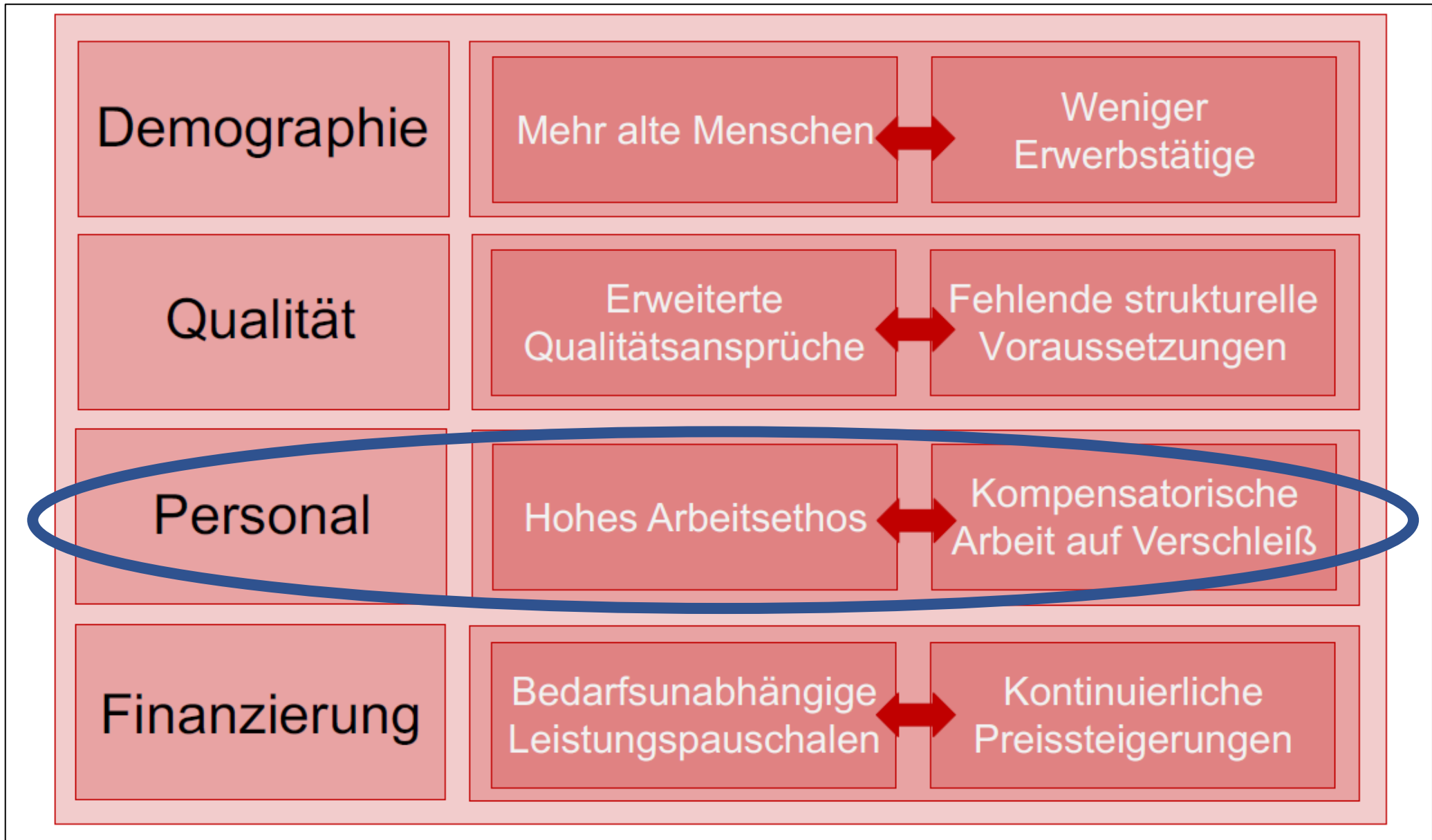
Zahlen von  
02/2024  
bestätigt



# Ausgangssituation



Pflegebedürftige mit Pflegestand 1-5 bis zum Jahr 2060, Angaben in Millionen



- Die Entlohnung für die Altenpflegekräfte ist insbesondere für die Rekrutierung ein zentraler Faktor.
- **Hauptgründe** für die **Ausstiege** aus dem Beruf sind aber die Arbeitsbedingungen

*Plexit-Monitor von Hartmann: „permanenter Personalmangel (72%) und „generell hohe Arbeitsbelastung (57%) als Hauptgründe für berufliche Unzufriedenheit*

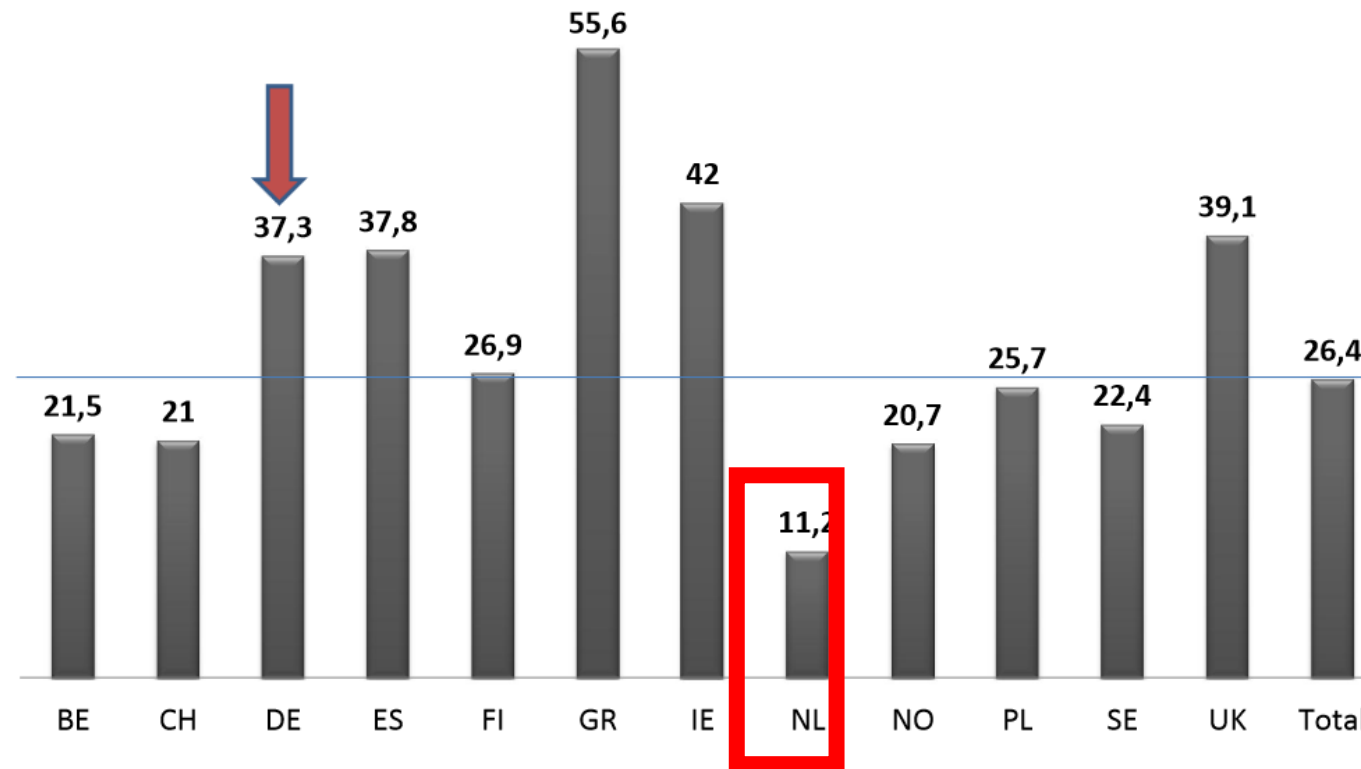
- Zentrales Element der Arbeitsbedingungen sind die Personalausstattungen.

# Arbeitsunzufriedenheit RN4Cast

In den RN4Cast-Ländern sind daher >25% der Pflegekräfte mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden ...



Das Hauptziel der RN4CAST Studie war es, **traditionelle Prognosemodelle für die Pflegepersonalbedarfsplanung mit zusätzlichen Faktoren zu verfeinern.**





## Ausgangssituation der Betheler Altenhilfe 2018

- ➔ Hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden
- Keine sicheren Dienstpläne – häufiges Einspringen
- Steigende Leasingrate mit
  - wirtschaftlichen und qualitativen Auswirkungen
- ➔ Entscheidung für den Start des Projekts Arbeitszeit 4.0



# Systemische Flexibilisierung

# Konzept aus den Niederlanden

- Systemische, und damit arbeitnehmerorientierte, Flexibilisierung
- Verbessertes Ausfallmanagement
- Einhaltung einer Mindestbesetzung
- Stabiler, langfristiger Dienstplan
- Mehr Mitarbeiterverantwortung/Selbstregie
- Schnelles, niedrigschwelliges Recruiting
- Höhere Arbeitgeberattraktivität



# Situation in den Niederlanden

- Die Niederlande hatten die gleichen Probleme, die heute in Deutschland bestehen
- Ab ca. 2000 wurde in Gesundheitseinrichtungen in den Niederlanden eine systemische Flexibilisierung durchgeführt
- Heute sind mehr als 70% aller Gesundheitseinrichtungen in den Niederlanden „systemisch flexibilisiert“
- Das Konzept

# Der Ansatz

Systemische Flexibilisierung  
statt  
Individuelle Flexibilität

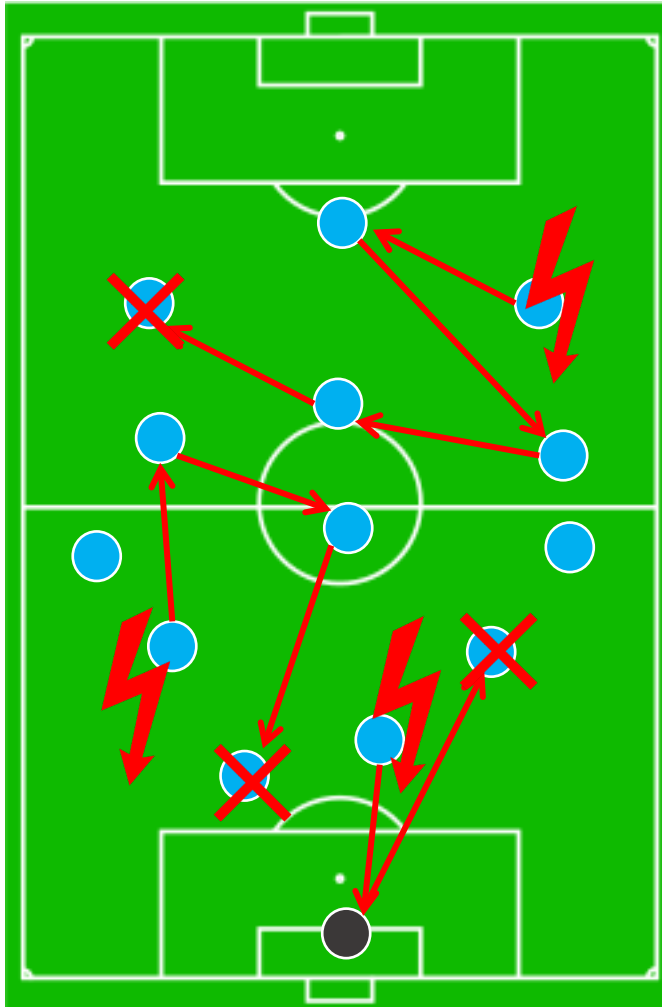
... aber mitarbeiterorientiert  
statt arbeitgeberorientiert



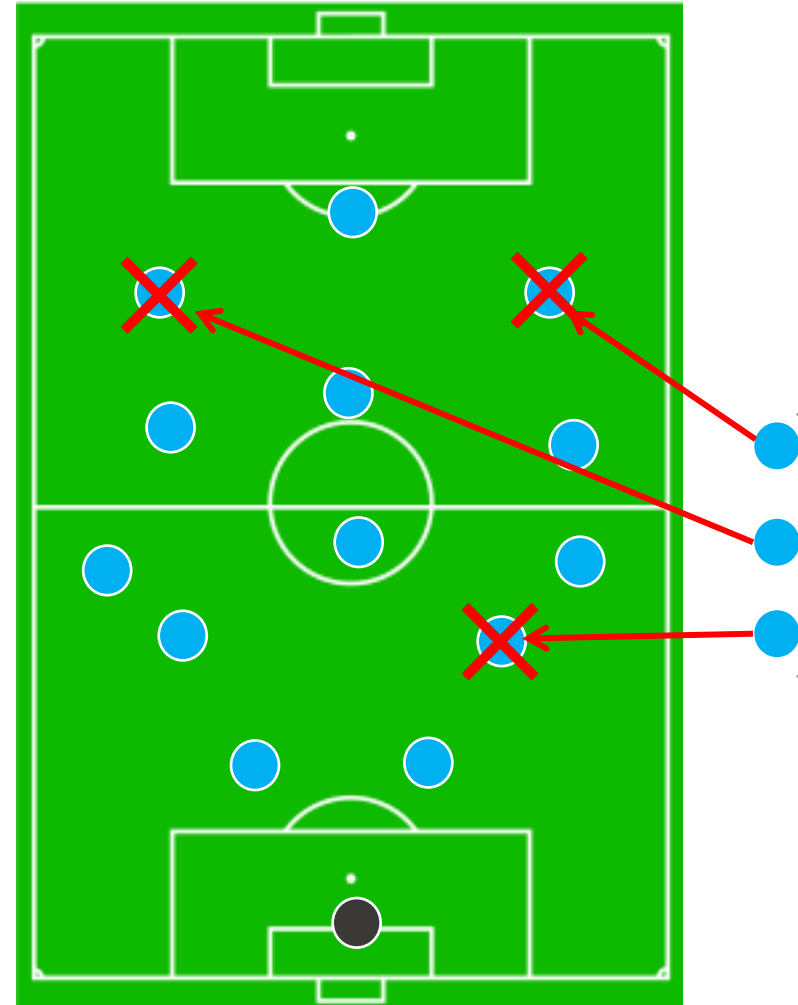
# Konzept

# Ausfallmanagement

bei Ausfall ohne Flex-Reserve



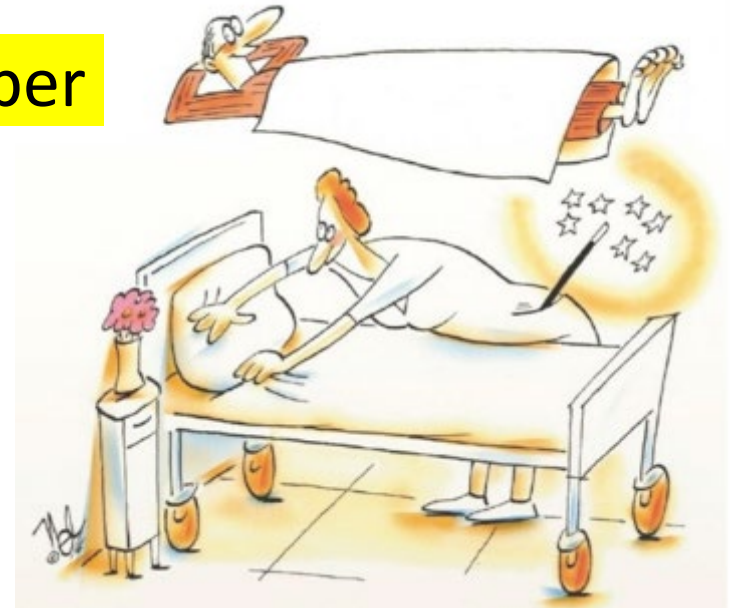
Bei Ausfall mit Flex-Reserve



# Arbeitsmarktkommunikation

# Wie bekommen wir Flex-Mitarbeiter..?

- Schnelles Rekrutierung (wettbewerbsfähig mit Zeitarbeit)
- Konsequente Einhaltung des Arbeitgeberversprechens
- Richtige Botschaft an die richtige Zielgruppen über die richtigen Kanäle („Hypertargeting“)



# Hypertargeting

## Sozio-ökonomische Segmentierungskriterien Flex-Zielgruppen

- Beruf
- Ausbildung
- Lebensphase
- Lebensrhythmus

## Ergebnis

Mehrere Segmente, z.B.

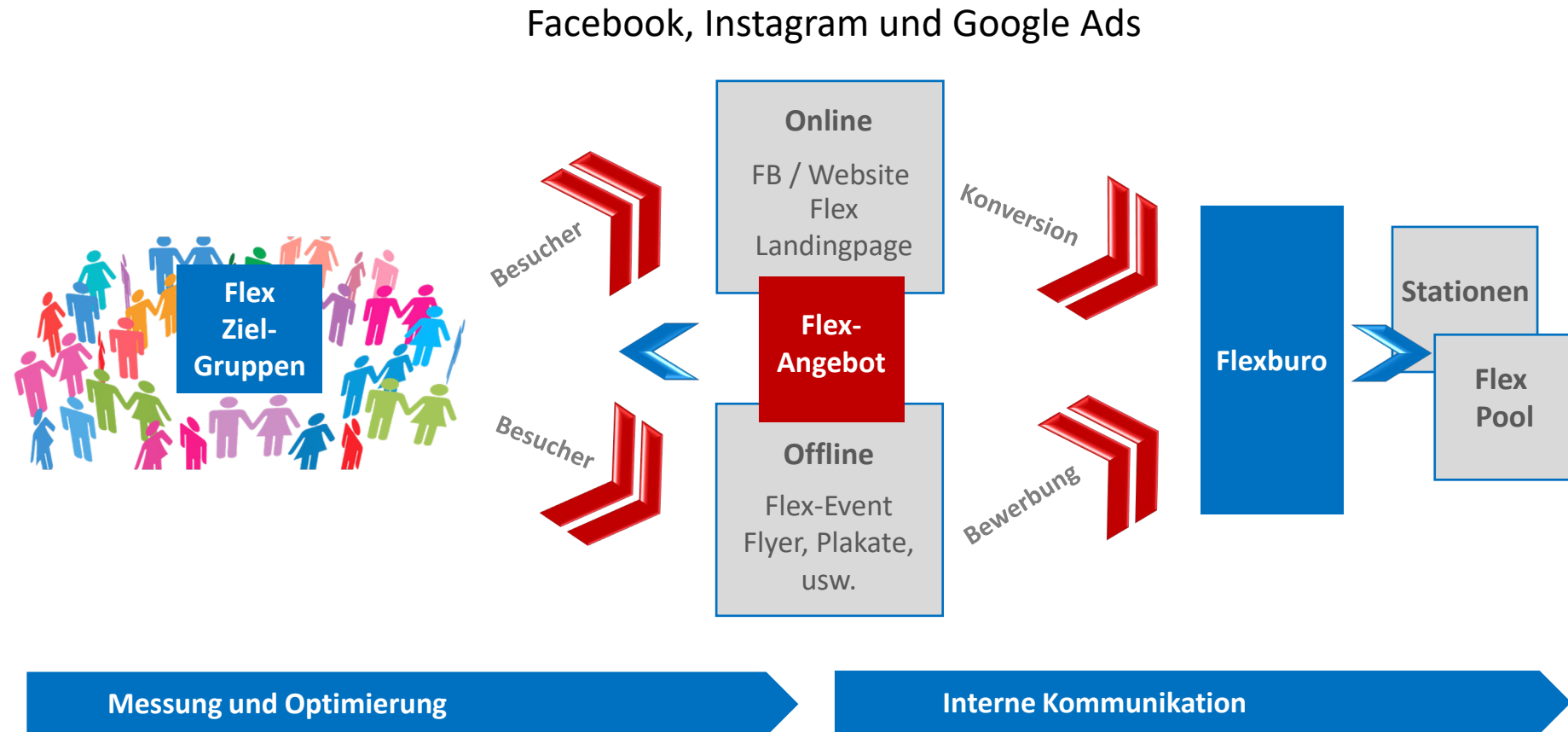
- Studenten
- Eltern
- Frisch examinierte GKP's
- Vielreisende
- ...



# Hypertargeting



# Strategie Arbeitsmarktkommunikation



# PFLEGE.DEINE.ZEIT.

BESTIMME DEINE ARBEITSZEIT.

Starte Deine Karriere.  
Im FlexTeam der Altenhilfe Bethel.

[MEHR INFOS](#)

Bethel 



# PFLEGE. DEINE. ZEIT.

BESTIMME DEINE ARBEITSZEIT.

Finde Dein Gleichgewicht.  
Im FlexTeam der Altenhilfe Bethel.

[MEHR INFOS](#)

Bethel 

# ALS PFLEGEKRAFT ARBEITEN, WANN DU WILLST?

Bethel 

## 2. MIT EINEM VERLÄSSLICHEN DIENSTPLAN UND INDIVIDUELLER EINARBEITUNG?

## 3. DANN BEWIRB DICH JETZT IM FLEXTTEAM

Du bist Pflegekraft und suchst Arbeitszeiten, die in Dein Leben passen? Dann werde ein Teil des FlexTeams der Altenhilfe Bethel. Deine Arbeitszeiten bestimmst Du selbst, optimal abgestimmt auf Dein Leben und Deine Bedürfnisse. Du wirst immer dort eingesetzt, wo gerade erhöhter Bedarf besteht, so dass Du verschiedene Stufen der Pflege kennenlernen kannst. Neben attraktiven Zusatzleistungen erwartet Dich ein spannendes Arbeitsumfeld und ein herzliches Willkommen in allen Teams und in der Bethel Familie. Infos und Bewerbung unter [pflege-deine-zeit.de](http://pflege-deine-zeit.de)

# DU BIST PFLEGEKRAFT UND ERST AB 8 UHR ZU HABEN?

Bethel 



# STUDIUM UND NEBENJOB IN DER PFLEGE FLEXIBEL VERBINDEN

Bethel 

# **DU SUCHST ALS PFLEGEKRAFT EINE ALTERNATIVE ZUR ZEITARBEIT?**

Bethel 



**2. MIT EINEM VERLÄSSLICHEN DIENSTPLAN  
BEI NUR EINEM ARBEITGEBER**

**3. DANN BEWIRB DICH JETZT IM FLEXTTEAM**

Mit dem Ziel, alle Interessenten auf die  
Landingpage zu bekommen

# Beispiel Landingpage

FLEX4UKW

Was ist FLEX4UKW?

Deine Vorteile

Stellen bei FLEX4UKW

Kontakt



Arbeiten,  
wann du willst.

Du entscheidest!

ST. FRANZISKUS-HOSPITAL  
AHLEN

ST. ELISABETH-HOSPITAL  
BECKUM

ST. JOSEF-KRANKENHAUS  
HAMM-BOCKUM-HÖVEL

ST. BARBARA-KLINIK  
HAMM-HEESSEN



# SCHNUPPERN STATT ENTSCHEIDEN

als Gesundheits- und Krankenpfleger/in im

**FLEXTEAM**



Westpfalz-Klinikum  
GmbH

[Willkommen im Flexteam](#)

[Der Arbeitgeber](#)

[Stellenangebote](#) ▾

[Jetzt bewerben](#)

# JOB UND FREIZEIT IM EINKLANG

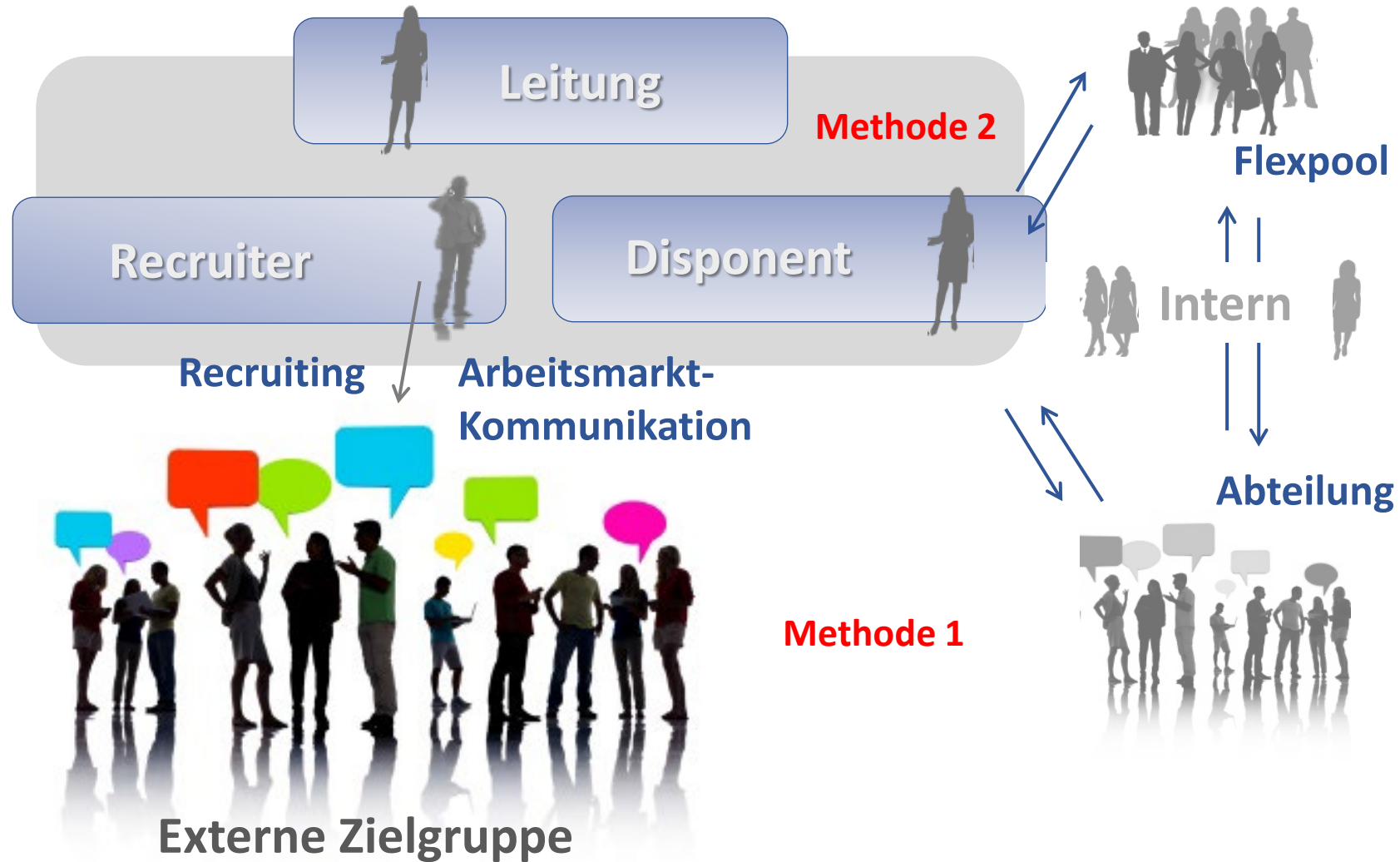
**FLEX**TEAM

[Mehr erfahren](#) ▾



# Implementierung Flexbüro

# Brücke zum Arbeitsmarkt, Besetzung Flexbüro



# Eingliederung der Flex-Mitarbeiter

- Onboarding
- Einarbeitung
- „Willkommenskultur“
- „Goldene Regeln“
- *Betreuung* der “Flexer“

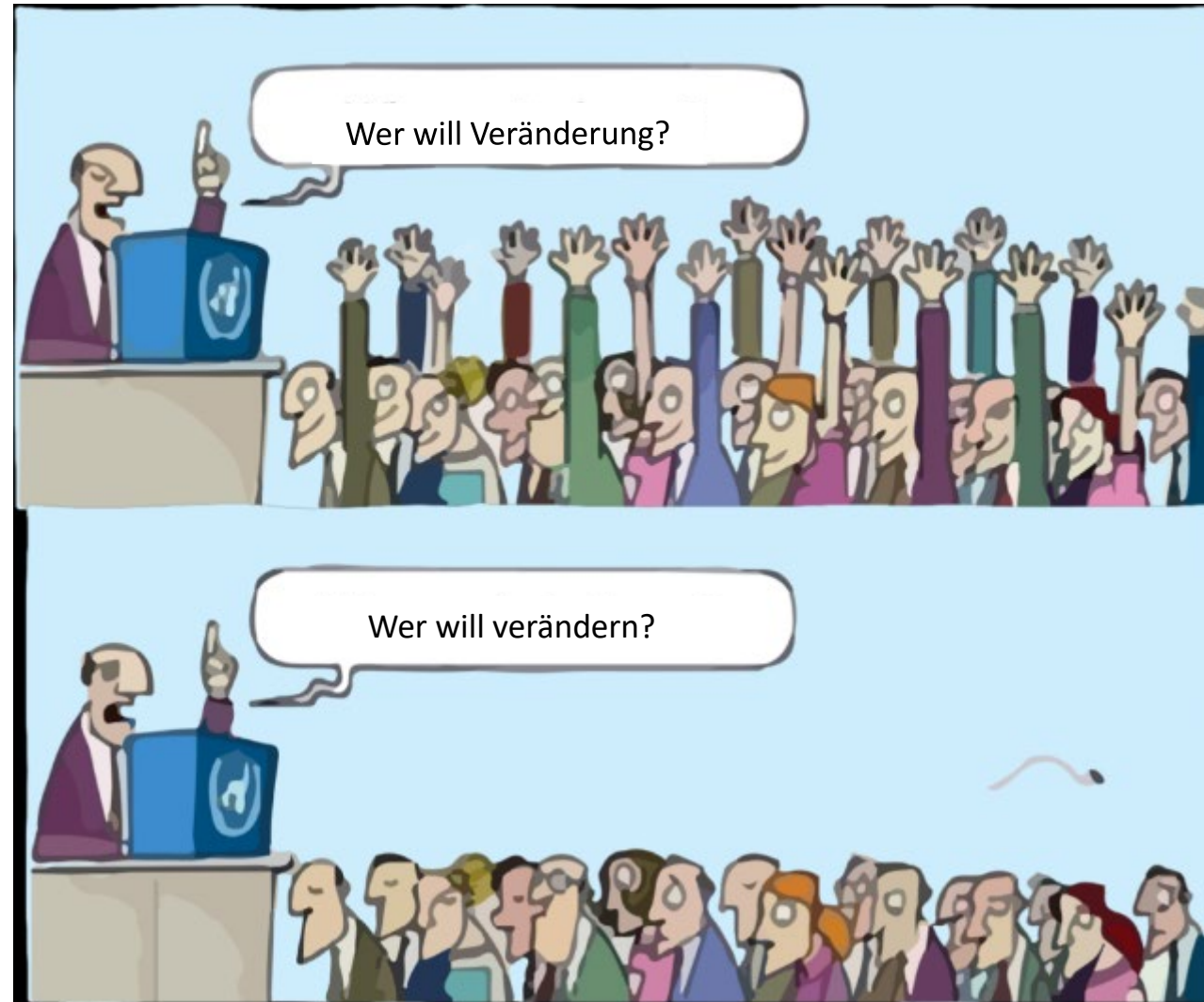


# Change-Prozess

# Paradigmenwechsel

Es geht nicht darum, den 20% Flexmitarbeitern zu zeigen, wie sie bei Ihnen arbeiten sollen, sondern Ihre Organisation für das Arbeiten mit Flexkollegen zu begeistern!

# Change-Prozess





**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

---

Wilfried Wesemann  
[www.devap.de](http://www.devap.de)

