





Das Unternehmen

Die Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik mbH (GGP mbH) ist Trägerin medizinischer, sozialer, pädagogischer und rehabilitativer Angebote. Das Unternehmen beschäftigt in ca. 56 Einrichtungen in- und außerhalb Rostocks rund 700 Mitarbeiter*innen. Dabei gliedert es sich inklusive der Geschäftsführung/Verwaltung in sechs Arbeitsbereiche mit jeweils mehreren Teams.

Arbeitsgruppe „Arbeitszeitorganisation“

Für das im Rahmen der Praxiszusammenarbeit mit der GGP mbH zentrale Handlungsfeld „Schichtarbeitsgestaltung“ wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Dort fanden sich Mitarbeitende und Führungskräfte der betroffenen Arbeitsbereiche, die Betriebsärztin sowie ein Betriebsratsmitglied mit den Projektmitarbeitenden des LZGV zu regelmäßigen Workshops zusammen und begleiteten den Prozess über alle Phasen hinweg.

Arbeit in den Einzelteams

Planung und Abstimmung mit TeamleiterInnen

In Gesprächen mit den TeamleiterInnen wurden die Rahmenbedingungen in den einzelnen Abteilungen/Einrichtung erörtert und Herausforderungen hinsichtlich der Arbeitszeitorganisation analysiert.

Auf dieser Grundlage wurden durch das LZGV mögliche Handlungsansätze vorgeschlagen und mit der Teamleitung entsprechende Maßnahmen sowie Termine/Zeitpläne festgelegt.

Workshops mit einzelnen Teams/Abteilungen

Auf Grundlage der in den Vorgesprächen fixierten Themen und Inhalte, fanden gemeinsam mit Teamleitung und den jeweiligen Mitarbeitenden der Einrichtungen Workshops statt. Ziel war die gemeinsame Besprechung von Herausforderungen sowie die Identifizierung von Lösungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitsorganisation (feste und flexible Aufgaben), der Arbeitszeitorganisation (Dienstplannerstellung, Schichtfolge etc.) sowie von ungenutzten Potenzialen (Flexibilität und Fähigkeiten der Mitarbeitenden, Arbeitszeitwünsche/-möglichkeiten).

Ergänzt und unterstützt wurden die Workshops, wenn nötig, durch die Hinzuziehung von externen Expert*innen. Durch diese oder das LZGV wurde grundlegendes Wissen sowie Werkzeuge vermittelt und vorgestellt, mit denen Arbeitszeitorganisationsprozesse neu gestaltet werden können.

Ein Beispiel ist die Einführung des 12h-Schichtsystems für Wochenenddienste in einer Therapeutischen Wohnanlage. Ziel war die Reduzierung der Arbeitsbelastung, weniger 7 bzw. 10-Tagewochen, mehr freie Wochenenden für die Mitarbeiter*innen bei gleichzeitiger Absicherung der Präsenz und des Betreuungsniveaus.

Testphasen-Auswertungsworkshops

Vor dem Hintergrund der Workshopergebnisse wurden konkreten Handlungsschritte zur Veränderung und Anpassung bisheriger Prozesse beschlossen. In zeitlich begrenzten, sogenannten Testphasen sollten die Teams die Umsetzung abgestimmter Maßnahmen zur Neugestaltung der Arbeitszeitorganisation erproben.

Nach Ablauf der Testphasen wurden die dabei erzielten Erfahrungen in entsprechenden Workshops ausgewertet. Dabei wurde erörtert, wie die Teams mit den Veränderungen zurechtgekommen sind und ob die erhofften Ergebnisse erzielt werden konnten. Schlussendlich wurde im Team darüber entschieden, ob die vorgenommenen Veränderungen beibehalten werden sollen oder die Rückkehr zum vorherigen System gewünscht wird.