

Wie wird Arbeit attraktiv?

Arbeitsmodelle & Arbeitsorganisation rückenwind³

Teil 2: drei Gruppen zur Auswahl...

A³ - Arbeit in der Pflege attraktiv gestalten durch Ausfallmanagement
Ev. Johanneswerk gGmbH
Projektlaufzeit: 01.09.2023 - 31.08.2026

**GRUPPE 1
Ausfallmanagement**

Neue Wege der Arbeit - KinderWege New Work 4.0
KinderWege gGmbH
Projektlaufzeit: 01.06.2024 - 31.12.2026

**GRUPPE 2
4-Tage-Woche**

Führung in Teilzeit - Möglichkeiten für alle Führungspositionen
AWO Bezirksverband Rheinland e.V.
Projektlaufzeit: 01.11.2023 - 31.10.2026

**GRUPPE 3
Teilzeit-Führung**

Wie gelingt die Arbeitsorganisation in sozialen Berufsfeldern, die sowohl die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt, als auch die Qualität von Pflege und Betreuung? Welche Arbeitsmodelle sind für Beschäftigte besonders attraktiv?

Im kollegialen Online-Austausch "Arbeitsmodelle & Arbeitsorganisation" stellten drei rückenwind³-Projekträger erste Erfahrungen und Herausforderungen vor zu den Themen:

- Ausfallmanagement,

- Dienstplangestaltung,
- Führen in Teilzeit und
- 4-Tage-Woche.

Der Austausch adressierte thematisch das [Handlungsfeld A](#) der ESF Plus-Förderrichtlinie *rückenwind*³. Weitere [Veranstaltungen](#) folgen in 2025.

Projekte Online-Austausch: Arbeitsorganisation in der *rückenwind*³-Praxis

[A³ - Arbeit in der Pflege attraktiv gestalten durch Ausfallmanagement](#) (Ev. Johanneswerk gGmbH in Bielefeld / NRW) erprobt Ansätze zur Vermeidung des unregelmäßigen „Holen aus dem Frei!“. Projektleitung Frauke Schönberg stellt verschiedene Ansätze hierzu vor: Vom definierten Springerpool (u.a. Einsatz von Mitarbeitendengruppen mit mehr Wunsch nach flexiblen Einsatzzeiten) , über Zusatzdienste (Mitarbeitende im laufenden Dienstplan als zusätzliche Reserve) und die strukturelle Verankerung von Vertretungsdiensten mit nivellierten Vertretungszuschlägen (u. a. 2 Stunden zu Dienstbeginn in Bereitschaft | tatsächlicher Einsatz). „Ausfallmanagement kann dabei allerdings nicht Lösung für einen bestehenden Personalmangel sein“, betont Frauke Schönberg.

Ihr Praxistipp: Gutes Ausfallmanagement setzt vor allem eine kompetente Dienstplangestaltung voraus.

[Neue Wege der Arbeit - KinderWege New Work 4.0](#) (KinderWege gGmbH in Lübeck / Schleswig-Holstein). Melanie Seifert (projektverantwortliche Koordinatorin) und Inis Ober (Projektmitarbeit) teilten erste Erfahrung aus der Einführung einer 4-Tage-Woche in unterschiedlichen Kitatageseinrichtungen des Trägers. Grundlegender Erkenntnis ist, dass es keine Blaupausen in der Umsetzung gibt. „Umsetzungsmodelle hängen oft

an der Größe der Kita als auch an bestehenden Teamdynamiken“, beschreibt Melanie Seifert zentrale Herausforderungen. An den Pilotstandorten werden deshalb aktuell unterschiedliche Modelle erprobt: Von definierten Zeiträumen im Jahr, in denen die Einrichtung die 4-Tagewoche überhaupt ermöglicht, über die Begrenzung dieser Option auf eine festgelegte Anzahl an Mitarbeitenden und mögliche Rotationsverfahren, bis hin zur Erprobung von sogenannten Arbeitszeitkonten (drei Wochen 5-Tage | 1 Woche 4-Tage) oder die Ermöglichung von Frei-Tagen nur zwischen Dienstag und Donnerstag.

Ihr Praxistipp: Kommunikation ist alles! Nur, wo transparent und partizipativ mit Beschäftigten über Arbeitsorganisation und Dienstplangestaltung gesprochen wird, können Veränderungsprozesse stattfinden.

Führung in Teilzeit - Möglichkeiten für alle Führungspositionen (AWO Bezirksverband Rheinland e.V. in Koblenz / RLP). Jeannette Fieke (Personalentwicklung / Projektverantwortliche) und Dr. Evelina Sander (Projektbegleitung) bestärken das Modell der Teilzeit-Führung als *eine* geeignete Struktur, um beispielsweise (Nachwuchs-)Führungskräfte zu gewinnen oder Leitungen länger (gesund) in ihren Positionen zu halten. „Führung wird sehr häufig ausschließlich in Vollzeit gedacht“, berichtet Jeannette Fieke. Zudem ist es in einigen Arbeitsfeldern schwieriger als in anderen, Teilzeit-Führung zu realisieren. Etwa, weil dies von den zuständigen Stellen gar nicht vorgesehen ist. Ziel des Projekts ist es, exemplarisch konzeptionelle Blaupausen für Teilzeit in Führung zu entwickeln, die als Grundlage für die Konzeption der Stelle zur Vorlage bei den zuständigen Stellen und in der Durchführung verwendet werden können.

Ihr Praxistipp: Führung in Teilzeit breit denken! Der Fokus soll auf den Aufgaben, nicht auf Anwesenheitszeiten liegen und entsprechende Stellen grundsätzlich aufgrund von Qualifikation und Passung unabhängig von der gewünschten Stundenanzahl vergeben werden.

[Zurück](#)