

## **Der Beitrag des Projekt Pflege:Zeit auf dem Leitkongress Pflege am 26. und 27. Januar in Berlin stand unter dem Motto: Es ist Zeit für neue Arbeitszeiten in der Pflege!**

Zum diesjährigen Springer Kongress Pflege kamen wieder rund 1.700 Pflegeexpert\*innen aus dem ganzen Land nach Berlin – trotz Bahnstreik, bei dem es vor allem um eine 4-Tage Woche für Schichtarbeiter bei vollem Lohnausgleich ging. Die Thematik Arbeitszeitgestaltung wurde auch in einem Workshop auf dem Pflegekongress „4-Tage-Woche in Zeiten des Fachkräftemangels – welche Arbeitszeitmodelle gestalten die Zukunft“ aufgegriffen und fand mit rund 300 Teilnehmer\*innen eine große Resonanz.

Im Einstiegsreferat skizzierte Dr. Heidrun Großmann vom Projekt „Pflege:Zeit“ Hintergründe und Ziele sowie den partizipativen Ansatz der Projektumsetzung beim Praxispartner, der Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach (SHMG) in Form von Experimentierräume. Sie sind das Markenzeichen des Projekts, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)“ gefördert wird.

Gerade bei einer kurzen Projektlaufzeit von zwei Jahren macht es Sinn, sich einen Überblick über Gestaltungsoptionen und neuen Lösungsansätze der Arbeitszeitgestaltung zu verschaffen, so Heidrun Großmann. Sie ist Projektmitarbeiterin bei der MA&T Sell & Partner GmbH, das als unabhängiges Forschungs- und Beratungsinstitut das Projekt „Pflege:Zeit“ koordiniert sowie wissenschaftlich und beratend begleitet. Weiterer wissenschaftlicher Kooperationspartner ist das Institut für Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule.

Neben dem Kategoriensystem zur Abbildung der verschiedenen Optionen der Arbeitszeitgestaltung wurden jeweils beispielhafte Ansätze von Frau Grossmann vorgestellt und ein Resümee ausgehend von den vorliegenden Erfahrungen gezogen:

- Ein Arbeitszeitmodell löst nicht alle Herausforderung und passt nicht für alle Beschäftigten!
- Es gibt keine Patentrezepte – aber einige empfehlenswerte Grundätze!
- Die Chancen auf Erfolg steigen bei Verankerung der Arbeitszeitgestaltung als Teil einer neuen Personalgesamtstrategie und partizipativen Aushandlungskultur.

- Flexibilisierung der Arbeitszeit muss den unterschiedlichen Bedarfen und Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. Dafür sind Kombination verschiedener Ansätze, Wahlmöglichkeiten zwischen Ausgestaltungsformen und verstärkt individuelle Lösungen erforderlich.
- Erforderlich sind eine systemische Sicht und die Berücksichtigung der Interessen von Beschäftigten, Pflegebedürftigen und des Unternehmens.

Zeit ist ein knappes Gut und vom Erfahrungsaustausch können alle profitieren. Die vorgestellten Rechercheergebnisse werden daher auch als Broschüre aufbereitet und der interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Der Projekt-Fokus liegt künftig verstärkt bei der Praxis. Nach einer betrieblichen Ist-Analyse zu den Rahmenbedingungen, bestehenden Arbeitszeitregelungen und Kurzbefragung der Mitarbeiter\*innen werden ab Mitte 2024 unter Einbeziehung aller Ebenen gemeinsam Ideen entworfen und diskutiert, wie praktikable, wirtschaftlich tragfähige und vor allem den Bedarfen und Bedürfnissen der Pflegekräfte besser angepasste Lösungen der Arbeitszeitgestaltung aussehen könnten und schließlich die drei aussichtsreichsten erprobt und evaluiert.