

Optimierung der Dienstplanung

Evaluation Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen im Pilotbetrieb (Vorgehen, Evaluation, Fazit)

Verschiedene Faktoren beeinflussen die Zufriedenheit

Die im Pilotbetrieb (Alters- und Gesundheitszentrum Dietikon, AGZ) getroffenen Massnahmen zur Optimierung der Dienstplanung für mehr Regeneration und weniger Belastung wurden auf ihre mittelfristige und langfristige Wirksamkeit hin evaluiert. Als mittelfristige Wirkung profitieren Mitarbeitende in Pflege und Betreuung von einer verbesserten Regeneration und Life-Domain-Balance. Führungskräfte ihrerseits schätzen den nachhaltigen Nutzen der optimierten Dienstplanung. Die langfristige Wirkung strebt eine positive Personalbindung, weniger Absenzen, weniger Personalknappheit, sinkende Personalkosten für Rekrutierung und Ersatz/Aushilfe sowie Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes an.

Für die Evaluation wurden Führungskräfte mit Dienstplanungsverantwortung sowie Mitarbeitende mittels strukturiertem Fragebogen befragt. Bei den Führungskräften stand die Einschätzung des konkreten Nutzens der Massnahmen im Zentrum der Befragung. Die Mitarbeitenden wurden zu den Auswirkungen der Massnahmen auf ihre Regeneration, Life-Domain-Balance, Zufriedenheit mit der Dienstplanung und weitere mehr befragt. Auf einen Miteinbezug von Kennzahlen in die Evaluation wurde bewusst verzichtet. Es hat sich gezeigt, dass die angestrebte langfristige Wirkung durch eine Vielfalt an Faktoren beeinflusst wird und somit kein alleiniger Zusammenhang zu einer optimierten Dienstplanung mit weniger Belastung und mehr Regeneration hergestellt werden kann.

Die Haltung der Führungskräfte ist entscheidend

Das Alters- und Gesundheitszentrum Dietikon hat der Dienstplanung als zentrales Instrument für eine gelungene Life-Domain-Balance bereits vor dem Pilotprojekt einen hohen Stellenwert attestiert. Dennoch ist es gelungen, ausgewiesene Verbesserungen zu erreichen. Dies sicherlich dank einer jederzeit sehr hohen Offenheit und aktiven Unterstützung seitens Leitung Pflege und Betreuung, der Kreativität und dem Umsetzungswillen der Fachbereichsleitungen und nicht zuletzt auch der Bereitschaft der Mitarbeitenden, sich auf Experimente einzulassen.

Die Resultate der Evaluation sind erfreulich. Auf Seiten der Mitarbeitenden zeigen sie eine deutliche Wirkung in Bezug auf weniger Belastung, mehr Regeneration und somit eine verbesserte Work-Life-Balance. Seitens Führung bestätigen die Resultate die zu Beginn des Projektes aufgestellten Hypothesen der Teilprojektleiterin. Es wurde vermutet (und gehofft), dass sich eine vermehrte Übernahme von Eigenverantwortung seitens Mitarbeitenden (Sensibilisierung und Miteinbezug durch MA-Profil) plus eine klare Übernahme der Führungsverantwortung der Kaderpersonen (Verhandlungskompetenz) als die wesentlichen Schlüsselemente herauskristallisieren.

Weniger Belastung, mehr Regeneration und somit potenziell gesündere und zufriedenerere Mitarbeitende hängt jedoch niemals alleine von der Dienstplanung ab. Eine grundlegende lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wirken ebenso unterstützend. Nach Aussage der Leiterin Pflege und Betreuung ist letzten Endes die Haltung der Führungskräfte das wirksamste Element. Dies in Form einer Unternehmenskultur, welche geprägt ist von Wertschätzung und Respekt, wo die Vielfalt der Mitarbeitenden geschätzt und geachtet und wo ihnen ehrlich begegnet wird.

Weitere Dokumente zur Evaluation können bei der Autorin und Teilprojektleiterin, Heidi Johann (Tel. +41 43 444 16 14 oder beratung@hejo.ch) bezogen werden.