

Betriebs
Krankenkassen

Magazin für Politik, Recht und
Gesundheit im Unternehmen

Gute Arbeit – Gute Pflege

■ **BKK WERKSTATT**

Was stoppt den PFLEXIT?
Erkennbar bessere Arbeits-
bedingungen in der Pflege.

■ **UNTERNEHMEN**

BKK Versicherte bekommen
volle Kontrolle über ihre Gesund-
heitsdaten. Mit der Vivy-App.



BKK
Dachverband

HAUPTSTADTKONGRESS 2018

ZEIT IST DER NEUE LUXUS

7 Minuten von Cinja Polenske, R+V BKK

Cinja Polenske hat für die BKK Young Talents bereits in der Ausgabe 5 | 2017 geschrieben. Beim Hauptstadtkongress 2018 hat sie die Denkfabrik des BKK Dachverbandes bei einem innovativen Diskussionsformat vertreten. Die Englische Debatte: Ein beliebtes Format rhetorischer Wettbewerbe. Angelehnt an das Regelwerk British Parliamentary Style tragen zwei Dreiergruppen mit jeweils sieben Minuten Redezeit vor Publikum einen Wettkampf der Argumente aus. Leben wir, um zu arbeiten? Oder arbeiten wir, um zu leben? Was denken Mitarbeiter aus den Generationen Y und Z? Alte Hasen gegen junge Talente hatte Professor Dr. David Matusiewicz, Dekan Gesundheit & Soziales der FOM Hochschule Essen, als Battle Coach aufgestellt. Zur Nachlese also hier präzise Argumente zur Arbeitswelt von morgen und ein starkes Plädoyer für ein innovatives Diskussions-Format. Sieben Minuten. Ab jetzt.



Zeit ist der neue Luxus: Applaus für Cinja Polenske (r.) beim Hauptstadtkongress 2018.

Ich bin ein Teil der Generation, die mit den Globalisierungs- und Digitalisierungsprozessen groß geworden ist. Vom Walkman bis zum Smartphone, von der Diskette bis zur iCloud. Ich kann alles verstehen, bedienen und habe gelernt damit umzugehen. Ich bin es gewohnt, Tag und Nacht erreichbar zu sein und mich jeden Tag auf den Wandel und den Fortschritt einzulassen, ihn zu erlernen und zu beherrschen. Alles ist flexibel und ändert sich, nur die Rahmenbedingungen meines Arbeitsplatzes, die haben sich in den letzten 10 Jahren kaum verändert.

So fahre ich seit 10 Jahren jeden morgen gegen 8:00 Uhr zu meiner Arbeitsstätte und steche gegen 17:00 Uhr wieder aus. Ich nehme meine mir vorgeschriebene Anzahl an Urlaubstagen und wenn ich mich anstrenge, bekomme ich noch den einen oder anderen Tag an Überstunden gutgeschrieben. Und das ganz unabhängig davon, ob ich meine Ziele am Ende des Jahres erreicht, sie übertroffen oder meine Arbeitszeit einfach nur abgesehen habe. Ich wage es kaum auszusprechen, aber stellen Sie sich mal vor, ich dürfte mir so viel Urlaub nehmen, wie ich möchte. Es vermag am Anfang merkwürdig klingen. Knüpft man den unendlichen Urlaub an eine Leistungserwartung oder an messbare Ziele, so behaupte ich: Es funktioniert. Diese Form der Urlaubsselbstverwaltung findet man bereits nicht nur in gewissen Start-ups, sondern auch schon in größeren Unternehmen. Das Ergebnis zeigt bereits jetzt, dass Mitarbeiter mit dieser Regelung oft weniger Urlaub nehmen als das gesetzlich vorgeschriebene Urlaubsmaß – und zwar ganz freiwillig. Gleichzeitig kann dieses Modell dazu genutzt werden, wirtschaftliche Flauten abzufedern. Vor allem aber kann der Arbeitnehmer ganz selbstbestimmt sein Work-Life balancieren und so gezielt Karriere machen oder sich privat weiterentwickeln.

So flexibel der Urlaub an dieser Stelle wird, wage ich zu behaupten, dass wir dringend die veralteten Strukturen aufbrechen müssen. Im Zeitalter des Fachkräftemangels sollten wir anfangen, von alten Systemen wegzugehen und sie neu zu denken. So möchte ich ganz ketzerisch in den Raum werfen, dass ein Arzt ohne Pfleger nicht viel mehr wert ist als ein Pfleger ohne Arzt. Weshalb halten wir an den alten Strukturen fest und überdenken diese nicht einmal gänzlich neu? Statusverlust? Geldverlust? Oder eine gerechte Gleichstellung unterschiedlicher, aber ineinander verketteter Berufsgruppen?

Wie wäre es mit einem multifunktionalen Team, das in sich gleichwertig ist? Ein Team

könnte also von Anfang bis Ende den Gesamtgeschäftsbedarf erfüllen. Es wird als Einheit gewertet und bewertet und kann sich seine Ziele selbst zusammenstellen, die es in gewissen Zeitetappen erfüllen muss. Mitarbeiter arbeiten so flexibel und selbstbestimmt in Teams und schaffen auf diese Art eine transparente Konkurrenzsituation. Natürlich werden diese Ziele von einer Führungskraft (Product Owner) definiert, in eine virtuelle Warteschlange für die agilen Teams zum Abarbeiten platziert und somit ein Rahmen gegeben.

In der heutigen Zeit verändert sich alles und das ständig. Wir haben kaum die Möglichkeit, uns an neue Gegebenheiten zu gewöhnen. Ehe wir uns versehen, sind sie längst überholt. Es geht also schneller, schneller und schneller. Der technische Fortschritt und die Digitalisierung führen dazu, dass einfache Arbeiten wegfallen. Wir als Mitarbeiter sind also gezwungen, immer leistungsfähiger zu werden und konzentrierter zu arbeiten. Haben Sie schon einmal versucht 8, 10 oder gar 12 Stunden lang hoch konzentriert zu sein? Das ist unheimlich anstrengend und erfordert Zeit zur Regenerierung. Doch nach einem langen Arbeitstag warten noch die Familie, der Haushalt, die Freunde oder gar der Sport. Alles unter einen Hut zu bekommen, erfordert ein hohes Maß an Organisationstalent und konsequenter Umsetzung.

Daher ist die Zeit der neue Luxus. Meine Generation hat es verstanden, dass kein Kontostand jemals so aufregend sein kann wie Erlebnisse, die in Erinnerungen bleiben. Das Prinzip, Zeit zu investieren, um Geld zu verdienen, wobei dann die Zeit fehlt, um dieses Geld auszugeben, erscheint vielen von uns mittlerweile grotesk. So kämpft man jedoch noch heute in vielen Firmen um den Anspruch auf ein paar Tage Homeoffice in der Woche; von flexibler Einteilung der Arbeitszeit möchte ich gar nicht erst sprechen.

Stellen Sie sich einmal vor, man würde bei dem Ganzen die Grenzen auflösen und dem Mitarbeiter bei seinen Erledigungen entgegenkommen. Wie wäre es mit einer gratis Steuererklärung oder einem Reinigungsservice, die betriebsinterne Kita oder ein Anwaltsbüro? Und das einfach nur, um dem Mitarbeiter ein wenig Freizeitstress zu nehmen. Sie fragen sich sicherlich, wofür? Der Vorteil für die Mitarbeiter ist klar erkennbar. Sie könnten nach Feierabend auch wirklich Feierabend machen. Der Vorteil für Sie, den Arbeitgeber, ist jedoch nicht zu unterschätzen. Hätte der Mitarbeiter denn somit nicht die Möglichkeit seine Konzentration stärker für seine Arbeitsleistung aufzuwenden? Hätte er unterm Strich vielleicht nicht mehr Zeit zu investieren, weil er eben nicht mehr nach Feierabend seine To-do-Liste abarbeiten muss? Würde das im Endeffekt seine Arbeitsleistung nicht sogar steigern?

Dies sind nur einige von vielen Ideen, wie in Zukunft der Arbeitsplatz inklusive seiner Umgebung neu und vor allem flexibel geregelt werden könnte. Gehen wir weg von den alten Strukturen, an denen wir festhalten, weil es bequem ist. Ich bin mir sicher, dass eine feste Arbeitszeit einfacher zu messen ist als eine flexible Arbeitsleistung, aber kommt es letztendlich nicht auf das Ergebnis an?! Seien Sie sich sicher: Die Investition in meine oder gar die nächste Generation kann sich für Sie als Arbeitgeber lohnen. ■

BATTLE OF ARGUMENTS:

Die Zukunft der Arbeit

„Vor Ihnen, junger Mann, war nicht das Biedermeier, sondern die 68er.“ Punkt für Jutta Darnedde, Sprecherin der Geschäftsführung und Geschäftsführerin Medizin des Klinikverbands Bremen, der als Gesundheit Nord gGmbH firmiert. Sieben Minuten freie Rede, bei der drei erfahrene Leader aus Klinik-Chefetagen gegen drei junge künftige Führungskräfte angetreten sind, um zu zeigen, wo die besseren Konzepte zur Organisation der Arbeit zu finden sind. Für das Publikum eine kurzweilige und inspirierende Freude, denn Battle-Coach Professor Dr. David Matusiewicz, Dekan Gesundheit & Soziales der FOM Hochschule Essen, hatte zwar alte Hasen gegen junge Talente aufgestellt. Aber es war schnell klar: Erfahrung bremst nicht neues Denken. Und so sahen Professor Dr. Achim Jockwig, Vorstandsvorsitzender des Klinikums Nürnberg, Andrea Köhn, Geschäftsführerin einer Unternehmensberatung und zuvor Personalchefin der Schön Kliniken, Prien am Chiemsee, und eben Jutta Darnedde keineswegs alt aus in diesem schnellen Wettbewerb um Ideen guter Führung in deutschen Krankenhäusern. Konrad Fenderich, junger Health-Innovation-Experte und Berater bei Ernst & Young, Lukas Tacke, Trainee der Knappschaft Kliniken in Dortmund und unsere BKK yt-Autorin Cinja Polenske machten ihre Punkte, weil sie von den eingefahrenen Pfaden und Ritualen des deutschen Gesundheitssystems gänzlich unbeeindruckt waren. Out of the box haben denn auch beide Gruppen die besten Impulse präsentiert für eine Organisation von Arbeit im Krankenhaus, die es versteht, die Ressourcen Ausbildung, berufliche Erfahrung und Gesundheit der Pflegefachkräfte wie der Mediziner nicht auf die Felge zu fahren, sondern klug einzusetzen. Und um noch vier Zeilen lang im militärischen Jargon zu bleiben: Diese Battle of Arguments hat gezeigt, dass in den meisten Chefetagen der deutschen Kliniken jede Generation sehr wohl weiß, dass man bei der Personalgewinnung im War for Talents ist, im Wettbewerb mit Konzernen, die in dieses Feld ganz selbstverständlich globale Expertise einbringen.

Stefan B. Lummer

BETRIEBSKRANKENKASSEN

SIE HABEN INTERESSE AN DIESEM MAGAZIN?

Alle zwei Monate erscheint unser Magazin für Politik, Recht und Gesundheit im Unternehmen in gedruckter Form. Auf unserer Online Plattform www.bkk-dachverband.de finden Sie ausgewählte Artikel der einzelnen Ausgaben.

Sollten Sie Interesse an der vollständigen Printausgabe haben, können Sie diese kostenlos bei uns anfordern.



VOLLSTÄNDIGE AUSGABE KOSTENLOS ANFORDERN:

www.bkk-dachverband.de/bkkmagazinkontakt

Stefan Lummer
stefan.lummer@bkk-dv.de
+49 30 2700 406 303
