

Das FlowTeam von Bethel.regional

Wunschdienst und Arbeitszeit selbst bestimmen

Flexibel arbeiten, Mitbestimmen und alle Vorteile einer Festanstellung nutzen – ein Arbeitsmodell, das den Personaleinsatz neu und zukunftsfähig ausrichtet. Bethel.regional will damit dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken und die Anforderungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) erfüllen.

Ein Höchstmaß an Flexibilität bieten – das ist das Stichwort für die Personalgewinnung der Zukunft. Der massive Fachkräfte- und Personalmangel im Sozial- und Gesundheitswesen führt zwangsläufig zu notwendigen Veränderungen in der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Bethel.regional ist als Teil der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel einer der größten gemeinnützigen Arbeitgeber im Sozialbereich. Pädagogische Fachkräfte, Pflegekräfte oder Pflegehilfskräfte für die Arbeit mit Kindern und Erwachsenen mit Beeinträchtigungen werden dringend gesucht.

Eine neue Maßnahme zur erfolgreichen Personalgewinnung ist das vor einem Jahr eingerichtete „FlowTeam“. Das ortsübergreifende, multiprofessionelle Team aus Fach- und Unterstützungskräften stößt auf großes Interesse. Wachsende Zufriedenheit und Motivation ohne Einbußen der Arbeitsqualität zeigen schon heute, dass das Konzept funktioniert und ein Instrument darstellt, Personaleinsatz neu und zukunftsfähig auszurichten.

Flexibilität, die Julius W. sucht

Julius W. ist einer von über 40 „FlowTeamern“ bei Bethel.regional und froh, Teil des neuen Teams zu sein: „Für mich bietet es die Möglichkeit, trotz eines hohen Stellenanteiles ein Maximum an Planbarkeit zu genießen. Im Schichtdienst war ich das nicht gewohnt. Bei der Arbeit im Flowteam richten sich meine Arbeitstage im Monat nach meinen persönlichen Plänen. Vorher war es lange das genaue Gegenteil.“ Der 29-Jährige hat eine abgeschlossene Ausbildung zum Heilerziehungspfleger und jahrelange Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen. Das FlowTeam hat ihm genau die Flexibilität verschafft, die er suchte: „Ich wollte mehrere Arbeitsbereiche der Eingliederungshilfe kennen lernen, in neuen Umgebungen und mit neuen Konzepten arbeiten. Das kann mir das FlowTeam bieten.“

Sag mir, wann Du arbeiten kannst

Das Fazit nach dem ersten Jahr fällt nicht nur aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Klientinnen

und Klienten, sondern auch von Bethel.regional als Arbeitgeber deutlich positiv aus. Bethel.regional-Geschäftsführerin Verena Schmidt bringt es auf den Punkt: „Der Arbeitskräftemangel hat besonders die Sozialbranche und somit auch Bethel.regional hart getroffen. Daher mussten wir Lösungsansätze finden, um Personal zu gewinnen. Genau hier setzt unser FlowTeam an. Mit dem Arbeitsmodell, das sich stark an dem Wunsch der Mitarbeitenden und einer flexiblen Erbringung von Assistenzleistungen orientiert, reagieren wir auf die Veränderungen am Markt und der Gesellschaft. Das Motto ist im Grunde recht einfach: „Sag mir, wann Du arbeiten kannst, und ich sage Dir, wo Du gebraucht wirst.“

Fachkräftemangel und BTHG als Impuls

Neben dem Fachkräftemangel ist das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und der Landesrahmenvertrag NRW mit seinen Anforderungen ein weiterer Impuls, neue Wege in der Personalplanung bei Bethel.regional zu gehen. Hinter dem BTHG verbirgt sich ein umfassendes Gesetzespaket, das für Menschen mit Behinderungen mehr Teilhabe und Selbstbestimmung ermöglicht.

So wird z. B. eine stärkere Individualisierung von Leistungen für Klientinnen und Klienten gefordert. „Bethel.regional setzt sich seit Jahren auf verschiedenen Ebenen für die Umsetzung des BTHGs mit den jeweiligen Landesrahmenverträgen ein. Dazu gehört es, flexibel auf die individuellen Wünsche und Bedarfe unserer Klientinnen und Klienten einzugehen. Und das funktioniert nur, wenn auch wir als Organisation flexibel arbeiten. Das FlowTeam kann hier einen wichtigen Beitrag leisten“, erklärt Mark Weigand, Geschäftsführer von Bethel.regional.

Die gängige teambezogene Einsatzplanung in festen Einrichtungen hat ihre Grenzen in vielen Bereichen schon lange erreicht: Ausfälle aufgrund von Krankheit führen dazu, dass Bereichsleitungen und Dienstplaner einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit dafür aufwenden müssen, den täglichen Personaleinsatz zu organisieren. Die Lücken im Dienstplan werden durch Mehrarbeit der Mitarbeitenden und über den Einsatz



Tanja Lenz-Urbach,
Bethel.regional, Dortmund



Diesen Text können Sie
auch online lesen.



**ARBEITSZEITEN, ARBEITSTAGE
UND EINSATZORTE WERDEN
INDIVIDUELL FESTGELEGT.**



Foto: Olaf Fuhrmann / Bethel.regional

von Zeitarbeitskräften kompensiert. Das hierfür aufgewendete Budget ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Der Einsatz von Zeitarbeit ist dabei bis zu 40 Prozent teurer als der von Stammpersonal. Ein kostspieliger Teufelskreis.

Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit

Mit dem attraktiven Angebot des FlowTeams sollen neue Mitarbeitende gewonnen und somit flexiblere Arbeitszeitmodelle und auch neue Wege der Erbringung von Assistenzleistungen beschritten werden. Dabei übernimmt das FlowTeam eine besondere Rolle, indem es den Ausgleich von fehlendem Personal in den Stammeinrichtungen zentral steuert. Die Leitungen der Stammteams haben dadurch nur noch einen Ansprechpartner.

Das FlowTeam soll zudem als eine Art „Orientierungseinsatz“ gesehen werden, mit dem Ziel, passende Stellen für Mitarbeitende in den festen Teams zu finden bzw. jederzeit in eine passende Einrichtung wechseln zu können.

Minijobs, Teilzeit oder Vollzeit – alles ist möglich

Im FlowTeam arbeiten Mitarbeitende mit allen Arbeitszeitmodellen und aus verschiedenen Kompetenzfeldern, Fachkräfte wie Heilerziehungspfleger/Heilerziehungspflegerin, Erzieher/Erzieherin oder Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, aber auch Kolleginnen und Kollegen mit einjähriger Ausbildung bzw. ohne Ausbildung. Die Teammitglieder profitieren von der Sicherheit einer

unbefristeten Festanstellung, zuverlässiger Vergütung nach Tarif sowie attraktiven Sozialleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten. In einer vertraglichen Nebenabrede werden Arbeitszeiten, Arbeitstage sowie Einsatzorte individuell festgelegt. So möchte beispielsweise eine Mitarbeiterin aufgrund eines Zweitjobs immer nur in der ersten Monatshälfte arbeiten, ein Student wiederum sein Arbeitspensum in den Ferien erhöhen.

Routinen die Sicherheit geben

In der Regel werden die FlowTeamer in bis zu fünf unterschiedlichen Wohnangeboten eingesetzt. Im Vergleich dazu ist die Rotation bei Zeitarbeitseinsatz wesentlich größer. So ist sichergestellt, dass die Klientinnen und Klienten nicht permanent wechselnde Bezugspersonen haben und verlässliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vorhanden sind.

Aus der Einarbeitungs- und Hospitationsphase sowie aus Einstiegsfortbildungen kennen die Mitarbeitenden die Bethel-Standards und die Besonderheiten der Angebote, in denen sie eingesetzt werden. Durch die Rotation bringen die FlowTeamer zusätzlich neue Ideen für den fachlichen Austausch mit, was positive Effekte auf die Qualität und Weiterentwicklung haben kann.

Für FlowTeamer Julius W. ist es kein Problem, in unterschiedlichen Einrichtungen zu arbeiten: „Auch in der Arbeit in einer festen Einrichtung muss man sich immer wieder auf neue Kolleginnen und Kollegen sowie Klientinnen und Klienten einstellen. Als ich im FlowTeam angefangen habe, war das schon eine

Julius W. bei der Arbeit im Haus am Lohbach.



Menge an neuen Gesichtern. Aber im Endeffekt sind es immer wieder dieselben Einrichtungen, in denen ich tätig bin, und ich muss mich nur in Ausnahmefällen auf neue Teams und Klientinnen und Klienten einstellen. Auch im FlowTeam spielen sich Routinen ein, die Sicherheit aufgrund von Erfahrung geben."

Abwechslung und Flexibilität

Teamleiter Sven Beckmann findet es unerlässlich, diesen neuen Weg im Personalrecruiting und der Personalbindung zu gehen, „denn wir ermöglichen es Menschen, welche die Anforderungen des derzeitigen Schichtsystems (vorübergehend) nicht erfüllen können, vollwertig zu arbeiten. Zum Beispiel, weil sie selbst Angehörige pflegen, Kinder versorgen oder anderweitig eingebunden sind."

Dazu gehöre auch die interessante Beobachtung, dass der Einsatz in unterschiedlichen Angeboten und Hilfefeldern für die FlowTeamer bislang von höherem Interesse war als die Flexibilität hinsichtlich der Einsatzzeiten. „Gerade die Berufseinsteiger wollen offenbar einen umfassenden Einblick erhalten und suchen gezielt Veränderung und Abwechslung zwischen Pflege, sozialer Arbeit oder pädagogischer Assistenz“, erläutert Beckmann.

Auch für Julius W. ist das Flowteam ein Zukunftsmodell, „da es mir größere Freiräume für meine Alltags- und Lebensplanung ermöglicht. Das FlowTeam kann auch Einrichtungen erfolgreich unterstützen und über schwierige Zeiten hinweghelfen.“ Er resümiert: „Für jeden, der sich Abwechslung und Flexibilität im Beruf wünscht, ist es das Richtige!“

Ausweitung in Planung

Mit dem Startschuss am 1. August 2022 wurden zunächst acht Kolleginnen und Kollegen in Teil- und Vollzeit eingestellt, obwohl die Nachfrage deutlich höher war. Es sollten zunächst die Prozesse

genauer beobachtet und optimiert werden. Mittlerweile zählt das FlowTeam 48 Mitarbeitende, Tendenz steigend. Dagegen gab es seit dem Start nur einen Abbruch in der Probezeit sowie wenige Kündigungen. Aktuell wird ein Team am Standort Westfalen (Dortmund) geführt, ein weiteres befindet sich gerade im Aufbau und soll in Ostwestfalen zum Einsatz kommen.

Orientierungseinsatz

Ein weiterer positiver Effekt: 13 Vollzeitkräfte sind in dem ersten Jahr über das FlowTeam als festangestellte Mitarbeitende in Bethel.regional-Angebote gewechselt. Dies bestätigt vorherige Ziel-Überlegungen, das FlowTeam als eine Art „Orientierungseinsatz“ zu nutzen. Aber auch bereits Festangestellte können Teil des FlowTeams werden. Auf diese Weise wird ihnen z. B. ermöglicht, ihren Stellenanteil zu erhöhen oder Arbeitszeitprobleme aufgrund individueller Rahmenbedingungen zu lösen. So gibt es Mitarbeitende, die 50% ihres Stellenanteils in einem festen Wohnangebot arbeiten und 50% im FlowTeam rotieren.

Geschäftsführerin Verena Schmidt richtet den Blick in eine positive Zukunft: „Eine Ausweitung des FlowTeams erhöht die Flexibilität der Angebote in unseren Einrichtungen, was Bethel.regional hilft, den Herausforderungen durch das BTHG zu begegnen. Vor allem aber ist das Modell gut für die Klientinnen und Klienten und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.“ ■

WWW.BETHEL-REGIONAL.DE/FLOWTEAM