

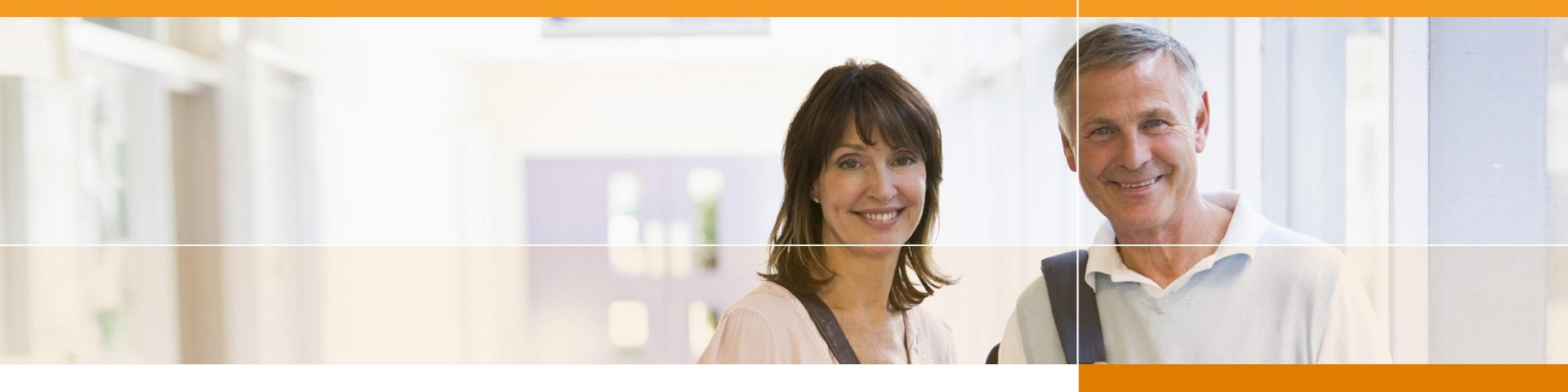
Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

demogAP

modell Arbeit und Gesundheit
programm



Damit Pflege eine Zukunft hat

Projektergebnisse

demogAP:

Demografiefeste Arbeitsplätze in der Pflege

Prof. Dr. Martin Schmauder, Dr. Alzbeta Jandova und Silke Paritschkow

Technische Universität Dresden

Stuttgart, 06. November 2012

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



1. demogAP - Partner

2. demogAP - Produkte

3. demogAP - Ablauf und Bilanz

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Projektbearbeiter:
**Technische Universität
Dresden**, Professur für
Arbeitswissenschaft
Dresden

contec Gesellschaft für
Organisationsentwicklung GmbH
Bochum

IEGUS Institut für Europäische
Gesundheits- und
Sozialwirtschaft GmbH
Berlin

**Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und
Organisation IAIO**
Stuttgart

Praxispartner:

MATERNUS
Altenheim GmbH &
Co. KG
Berlin

**Paul Wilhelm von
Keppler-Stiftung**
Sindelfingen

Vivantes Netzwerk für
Gesundheit GmbH
Berlin

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
- Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.
- Deutsches Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser (DNGfK)
- Caritas Paderborn
- Unfallkasse Berlin
- Regionales Netzwerk Pflege Sachsen

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

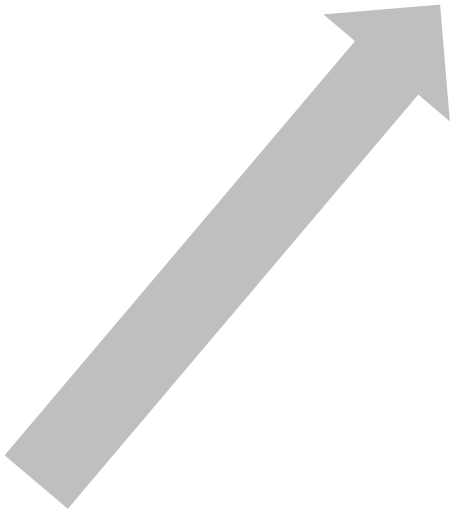


1. demogAP - Partner

2. demogAP - Produkte

3. demogAP - Ablauf und Bilanz

Der Weg zu demografiefesten Arbeitsplätzen



Analysieren, Sensibilisieren
und Bewerten

DemoCheck Pflege

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



- Ziel: Sensibilisierung für Demografieaspekte, Analyse und Bewertung der Einrichtungssituation
- Zweiteiliges internetbasiertes Analyseinstrument (differenziert in ambulante und stationäre Altenpflege sowie Krankenhaus):
 - ▶ **1. Einrichtungsspezifische Kennzahlen**
 - 35 Kennzahlen in drei Bereichen:
 - **aktueller Personalstamm**
 - **Arbeitszufriedenheit/ Arbeitslast**
 - **zukunftsorientierte Personalpolitik und Aussichten**
 - aus Benchmarking erster Handlungsbedarf ersichtlich
 - ▶ **2. Fragenkatalog zur Ermittlung des spezifischen Handlungsbedarfs** im Rahmen der fünf Handlungsfelder
 - **Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik**
 - **Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung**
 - **Lebenslanges Lernen**
 - **Führung**
 - **Betriebliches Gesundheitsmanagement**
 - 38 Fragen, deren Beantwortung einen konkreten Handlungsbedarf (Ampelmodell) anzeigt

demogAP

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

b a u a :

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub

● Kennzeichen des aktuellen Personalstamms

- ▶ Wie viele Pflegefach- /Pflegehilfskräfte sind in Ihrer Einrichtung tätig?
- ▶ Altersstruktur der Pflegekräfte
- ▶ Wie viele Ihrer Pflegekräfte arbeiten derzeit in Vollzeit /Teilzeit?
- ▶ Wie viele Ihrer derzeitigen Arbeitsverhältnisse von Pflegekräften sind derzeit befristet?

● Arbeitszufriedenheit und Arbeitslast

- ▶ Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Alter
- ▶ Wie viele Ihrer Pflegekräfte befinden sich derzeit in Altersteilzeit?
- ▶ Wie viele Pflegefach-/ Pflegehilfskräfte sind im letzten Kalenderjahr ausgeschieden?
- ▶ Wie viele Pflegefach-/ Pflegehilfskräfte wurden im letzten Kalenderjahr neu eingestellt?

● Zukunftsorientierte Personalpolitik und Aussichten

- ▶ Wie viele Auszubildende in der Pflege haben bei Ihnen im letzten Kalenderjahr ihre Ausbildung abgeschlossen?
- ▶ Wie viele der Ausgebildeten haben Sie im letzten Kalenderjahr übernommen?
- ▶ Wie lange dauert es nach einer Stellenausschreibung im Durchschnitt, eine Pflegestelle wieder zu besetzen?

demogAP

demogAP



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Democheck Pflege - Kennzahlenblatt Stationäre Altenpflege

Kennzeichen des aktuellen Personalstamms

1. **Einrichtunggröße**
"Wie viele Betten hat Ihre Einrichtung?"
(INFO: Betten = im Moment aufgestellte Betten)
2. **Auslastung**
"Wie hoch war die durchschnittliche Auslastung in Ihrer Pflegeeinrichtung im letzten Kalenderjahr?"
(Angabe in %)
3. **Pflegepersonal (VK1)**
"Wie viele VK (Vollzeitäquivalente) Pflegekräfte sind insgesamt in Ihrer Einrichtung tätig?"
(INFO: VK1 = Summe der Vollzeitäquivalente aller MitarbeiterInnen unter Vertrag bzw. SV-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse insgesamt, ohne Minijobs, ohne Schüler und Praktikanten)
4. **Beschäftigte Pflegekräfte (MA/Köpfe)**
"Wie viele Beschäftigte sind in Ihrer Einrichtung als Pflegekräfte tätig?"
(INFO: ohne Schüler und Praktikanten)
5. **Anzahl männliche Pflegekräfte (MA)**
"Wie viele männliche Pflegekräfte sind in Ihrer Pflegeeinrichtung tätig?"
6. **Beschäftigte Pflegefachkräfte (MA)**
"Wie viele Pflegefachkräfte sind in Ihrer Pflegeeinrichtung tätig?"
(INFO: Pflegefachkraft = Person, die eine mind. 3-jährige Ausbildung zur Gesundheits-/ KrankenpflegerIn einsch. Kinder- und Altenpflege abgeschlossen hat)

demogAP

Gefördert durch:

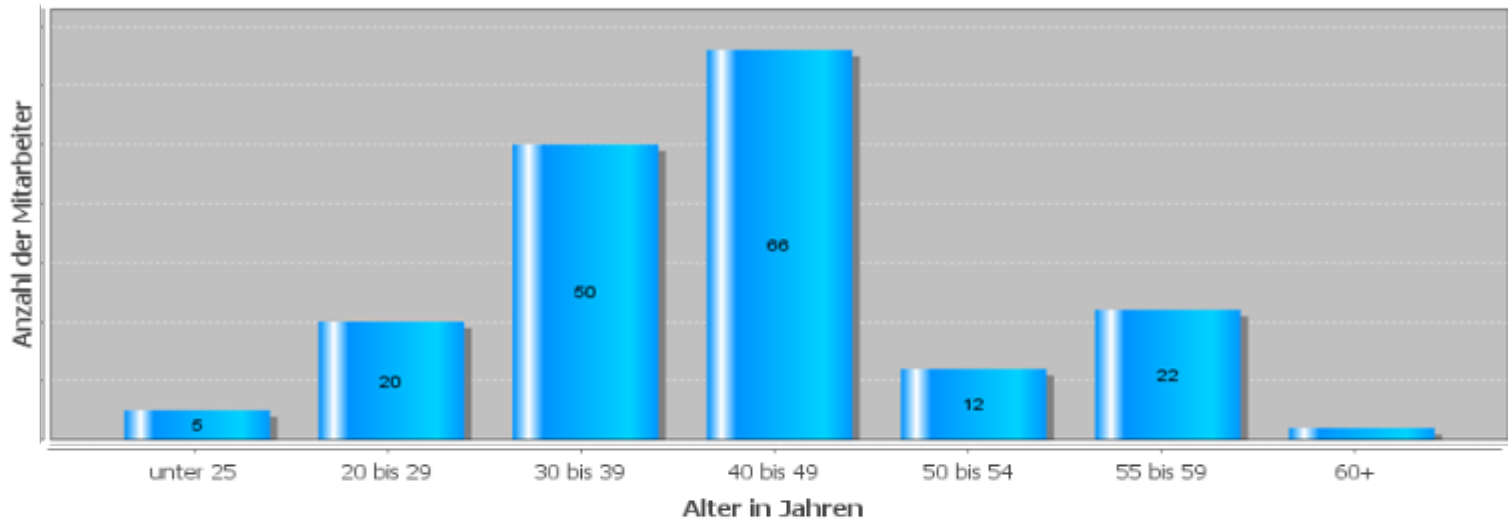


aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

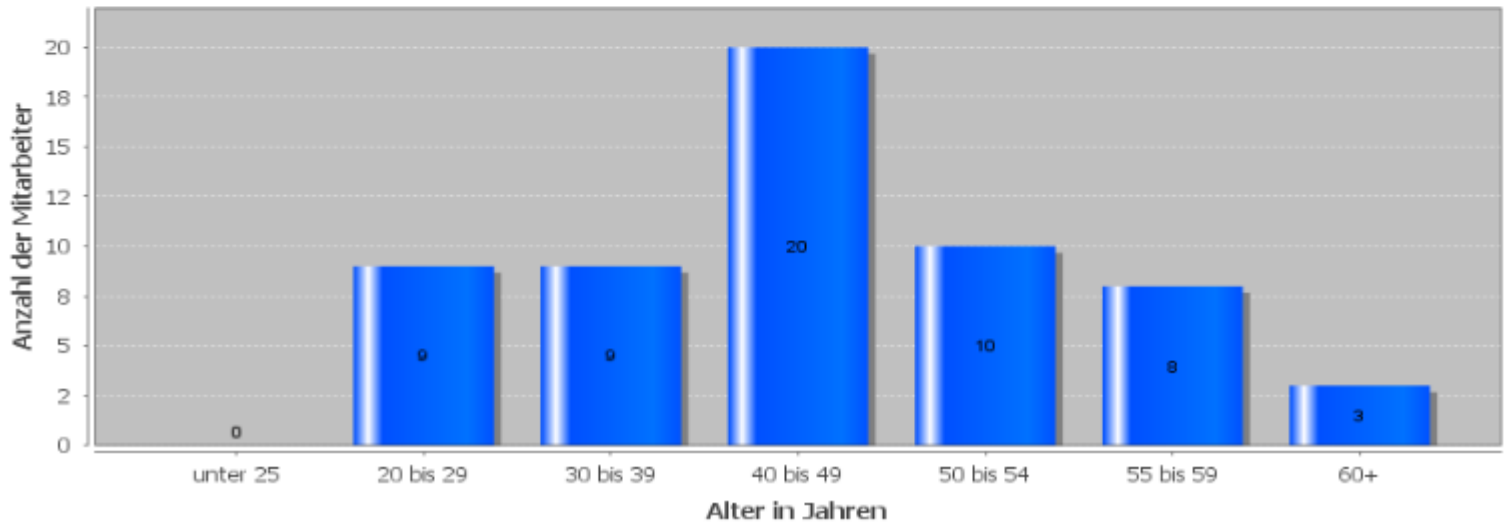
baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH
gsub

Alterstruktur meiner Einrichtung im aktuellen Kalenderjahr



mittlere Alterstruktur der anderen Einrichtungen im aktuellen Kalenderjahr



demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



- Ziel: Sensibilisierung für Demografieaspekte, Analyse und Bewertung der Einrichtungssituation
- Zweiteiliges internetbasiertes Analyseinstrument:
 - ▶ 1. Einrichtungsspezifische Kennzahlen
 - 35 Kennzahlen in drei Bereichen:
 - aktueller Personalstamm
 - Arbeitslast/ Arbeitszufriedenheit
 - zukunftsorientierte Personalpolitik
 - aus Benchmarking erster Handlungsbedarf ersichtlich
 - ▶ 2. Fragenkatalog zur Ermittlung des spezifischen Handlungsbedarfs im Rahmen der fünf Handlungsfelder
 - **Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik**
 - **Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung**
 - **Lebenslanges Lernen**
 - **Führung**
 - **Betriebliches Gesundheitsmanagement**
 - 38 Fragen, deren Beantwortung einen konkreten Handlungsbedarf anzeigt

demogAP

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

baa:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



- Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik
 - ▶ Unsere Führungskräfte setzen sich mit dem Thema „Alter und alternde Belegschaften“ aktiv auseinander.
 - ▶ Für unser Unternehmen werden aktuelle und differenzierte Personalstatistiken geführt, aus denen die Altersstruktur der Mitarbeiter/innen sowie ihr Tätigkeitsfeld in unserer Einrichtung/ unserem ambulanten Dienst ersichtlich sind.
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
 - ▶ Wir bieten unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Arbeitszeiten unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen.
 - ▶ Unsere Einrichtung/ unser ambulanter Dienst sucht nach Möglichkeiten, leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen weiter zu beschäftigen.
- Lebenslanges Lernen
 - ▶ Wir bieten den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aller Altersgruppen gezielte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in unserer Einrichtung/ unserem AD (horizontale und vertikale Laufbahngestaltung).
 - ▶ Wir stellen durch gezielten und organisierten Wissensaustausch sicher, dass uns das Wissen und die Erfahrung ausscheidender Beschäftigten erhalten bleibt.

demogAP

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

b a u a :

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub

● Führung

- ▶ In unserer täglichen Arbeit werden gezielt Maßnahmen ergriffen (verbale Anerkennung, Belobigungen, Auszeichnungen etc.), um ein wertschätzendes Klima zu erzeugen.
- ▶ Wir ermutigen die Mitarbeiter/innen, sich an Entscheidungen und Maßnahmen zu beteiligen, die ihre Arbeit, ihren Arbeitsplatz und die Einrichtung/ den AD betreffen.

● Betriebliches Gesundheitsmanagement

- ▶ Hilfsmittel zur körperlichen Entlastung werden in unserer Einrichtung/ unserem AD in der täglichen Praxis genutzt.
- ▶ Wir bieten unseren Beschäftigten verhaltenspräventive Maßnahmen an, um sie psychisch zu entlasten (z.B. Stressbewältigungstrainings).
- ▶ In unserer Einrichtung/ unserem AD gibt es ein systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



1. Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik

1 **Dem Leitungsteam ist bekannt, dass die Auswirkungen der demografischen Entwicklung in Deutschland die Pflegebranche in besonderem Maße betreffen werden.**



- ja, vollständig
- ja, überwiegend
- ja, ansatzweise
- nein, gar nicht

2 **Unsere Führungskräfte und Belegschaftsvertreter/innen setzen sich mit dem Thema "Alter und alternde Belegschaften" aktiv auseinander.**



- ja, vollständig
- ja, überwiegend
- ja, ansatzweise
- nein, gar nicht

3 **Das Thema "Demografischer Wandel" hat in unserer Personalstrategie eine hohe Bedeutung.**



- ja, vollständig
- ja, überwiegend
- ja, ansatzweise
- nein, gar nicht

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



- Anzeige des Handlungsbedarfs für das Handlungsfeld 1:

Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik

1.	ja, überwiegend	
2.	ja, ansatzweise	
3.	ja, vollständig	
4.	nein, gar nicht	
5.	ja, überwiegend	
6.	ja, vollständig	
7.	ja, vollständig	
8.	ja, ansatzweise	
9.	ja, ansatzweise	

Der Weg zu demografiefesten Arbeitsplätzen



(Sich) Informieren, Entscheiden
und Planen

Infobox Demografie

**Konzepte zur Optimierung der
Arbeitslogistik und -organisation**

Analysieren, Sensibilisieren
und Bewerten

DemoCheck Pflege

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub

- Ziel: 1. Übersicht über die für die Pflegebranche geeigneten Konzepte, Maßnahmen und Interventionsansätze
2. Grundlage für die Entwicklung einer demografiefesten Personal- und Unternehmensstrategie
- Nach Qualitätskriterien für die Pflege zusammengestellte **Ansätze zur Sicherung nachhaltiger Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in den fünf Handlungsfeldern**

Demografiefeste
Personal-
und
Rekrutierungs-
politik

Arbeits-
organisation
und
-gestaltung

Lebenslanges
Lernen

Führung

BGM –
Betriebliches
Gesundheits-
Management

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik

Bewusstsein
Demografischer
Wandel

Personal-
gewinnung

Personal-
bindung

Personaleinsatz
und
Personalplanung

Frage 1

Frage 2

Frage ...

Bsp. Aufbau Infoboxbereich

Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik → Personaleinsatz und Personalplanung

Frage 4: „Für unser Unternehmen werden aktuelle und differenzierte Personalstatistiken geführt, aus denen die Altersstruktur der Mitarbeiter/innen sowie ihr Tätigkeitsfeld in unserer Einrichtung/ unserem ambulanten Dienst ersichtlich sind“.

- **Ziel**
- **Erläuterung**
- **Beschreibung der Tools**
 - Leitfäden, Handlungshilfen
 - Vertiefende Analyseinstrumente
 - Schulungsangebote
 - Beispiele guter Praxis

demogAP

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

baua:

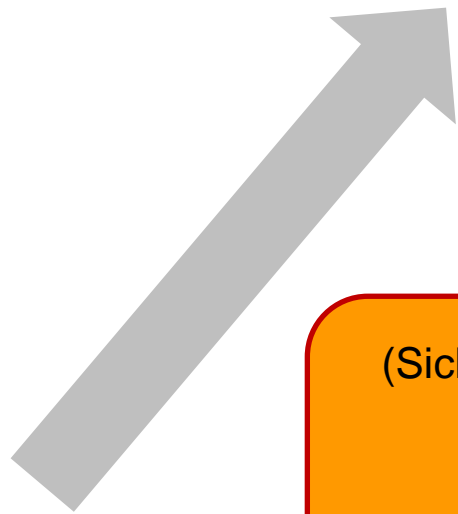
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub

- Ziel: Optimierung der Arbeitsorganisation und –planung in Pflegeeinrichtungen
- **Schulungsmodul „Arbeitslogistik“** – Ein- und Durchführung eines Arbeitslogistik-Projektes in Einrichtungen der Altenpflege
 - ▶ Grundlagen des Projektmanagements
 - ▶ Erhebungs- und Analyseinstrumente zum Thema Arbeitslogistik
 - ▶ Durchführung von Workshops (u.a. zum Thema Kurz-Check Arbeitslogistik, Dienstplanung, Nachtschichten oder Arbeitsanalyse)
 - ▶ Begleitung der Umsetzungsphase in der Einrichtung
- **Handlungsempfehlungen für eine konkrete Einführung und Implementierung der Arbeitslogistik** (erfahrungsbasiert)
- **Handlungsempfehlung für Pflegeeinrichtungen und Kliniken zur Optimierung der Aufgabenverteilung**
 - ▶ Vorbild: teilautonome Arbeitsgruppen
 - ▶ Belastungs-/Kompetenzenmatrix pro Team

Der Weg zu demografiefesten Arbeitsplätzen



Umsetzen, für
Nachhaltigkeit sorgen
**Demografie- und
GesundheitsCoach Pflege**

(Sich) Informieren, Entscheiden
und Planen
**Infobox Demografie
Konzepte zur Optimierung der
Arbeitslogistik und -organisation**

Analysieren, Sensibilisieren
und Bewerten
DemoCheck Pflege

demogAP

Gefördert durch:

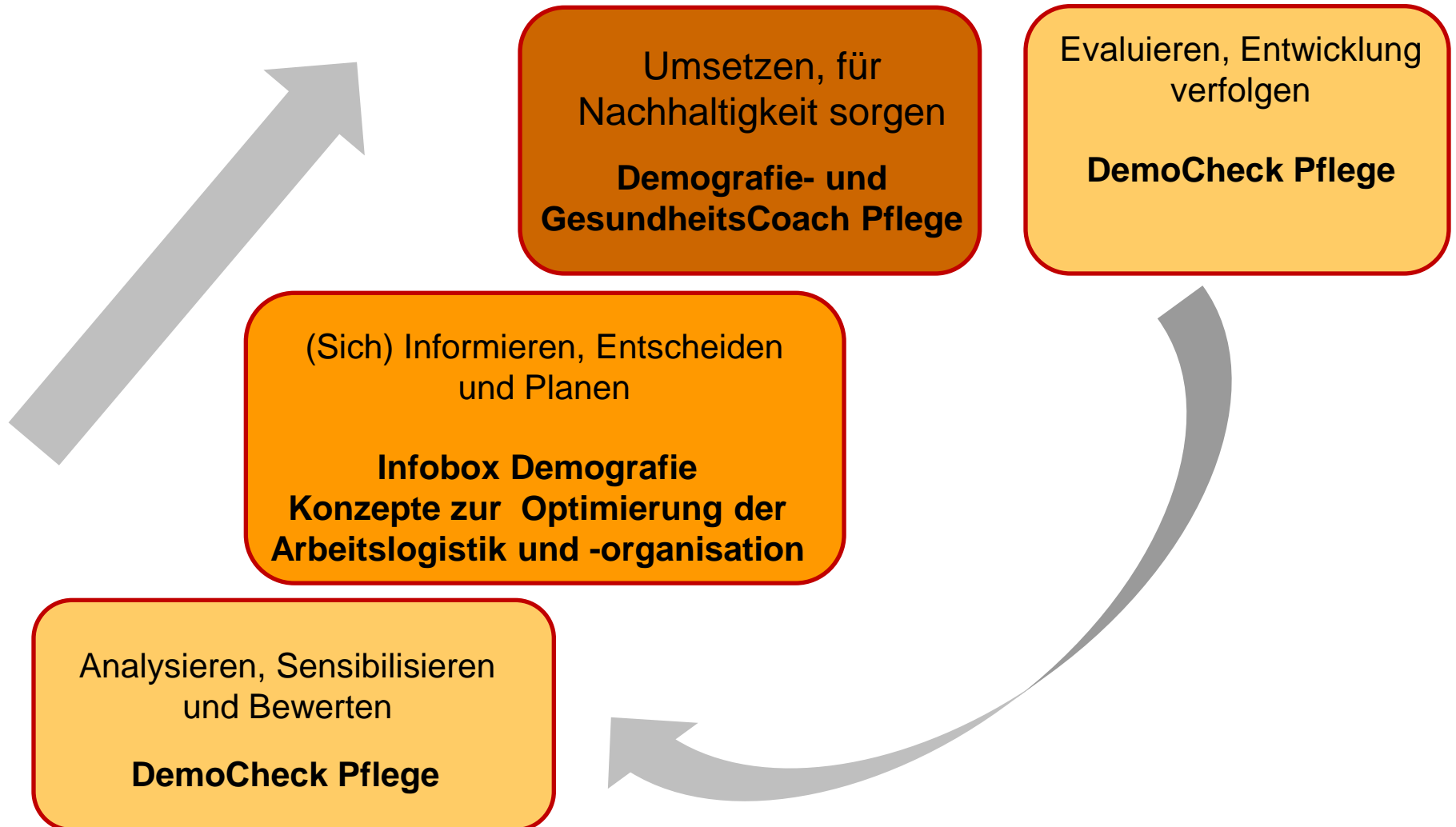


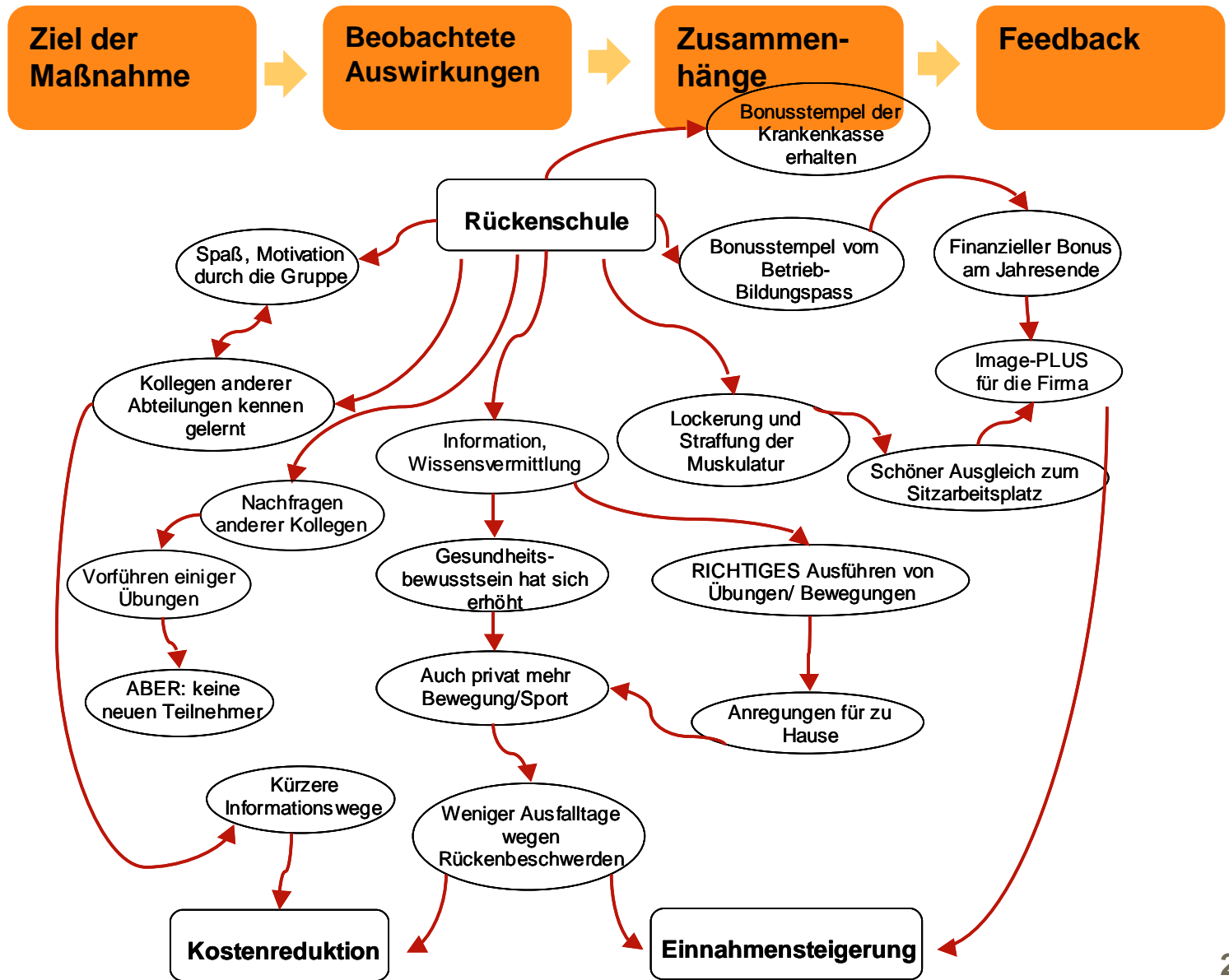
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



- Ziel:
 - Gewährleistung der **nachhaltigen Auseinandersetzung** mit dem Thema Demografischer Wandel innerhalb einer Einrichtung
 - Begleitung umgesetzter Maßnahmen
- Inhalte:
 - ▶ Wissensvermittlung (Demografie; Umgang mit DemoCheck und Infobox)
 - ▶ Methodenkompetenz (Kommunikation, Erarbeitung von Lösungen, Moderation, Umgang mit Konfliktsituationen, Projektmanagement)
 - ▶ gegenseitiger Informationsaustausch und Netzwerkbildung
 - ▶ Praxisreflexion
- Erster Pilotlehrgang:
 - ▶ 21 ausgewählte Teilnehmer aus 13 Piloteinrichtungen (Pflegekräfte, Einrichtungsleiter, Stationsleiter etc.)
 - ▶ Selbstlern-Phasen plus drei moderierte 2-Tage-Präsenzblöcke
 - ▶ Vier Reflexionstage in der Gruppe, Coaching pro Praxispartner

Der Weg zu demografiefesten Arbeitsplätzen





demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub



Eine Handlungshilfe für
**Demografiefeste
Arbeitsplätze
in der Pflege**

demogAP

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



1. demogAP - Partner

2. demogAP - Produkte

3. demogAP - Ablauf und Bilanz

11 Pilot-Einrichtungen

2010

2011

2012

Konzeption
DemoCoach-
Weiterbildung

Analyse mit
DemoCheck
Pflege

Evaluation
ausgewählter
Maßnahmen

Entwicklung
DemoCheck Pflege
Infobox Demografie
Konzepte AL+AO

**Ableitung von
Maßnahmen**

**Umsetzung von
Maßnahmen**

Evaluation
DemoCheck
Pflege
&
DemoCoach-
Ausbildung

Präsenzblöcke
DemoCoach-Weiterbildung

Coachings und Reflexionstage

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



- **Internetbasiertes Instrument –Paket : DemoCheck Pflege und Infobox Demografie**
- **Weiterbildungskonzept Demografie- und GesundheitsCoach Pflege**
- **Konzepte zur Optimierung der Arbeitslogistik und Arbeitsorganisation in der Pflege**
- **Handlungshilfe**
- **11 Einrichtungen auf den Weg zu demografiefesten Arbeitsplätzen geschickt**

- **Was noch aussteht:**
 - ▶ Transfer in die Breite - Erhöhung der Bekanntheit von DemoCheck Pflege und Infobox Demografie sowie der weiteren demogAP-Produkte in der Pflegebranche



Obinna Bennet (🌸 26.03.2012)



Marlena (🌸 19.01.2012)



Arwin (🌸 07.04.2012)



Stella (🌸 03.09.2011)



Simon (🌸 01.06.2011)

demogAP

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

baa:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub

Die vorgestellten Produkte
finden Sie unter:

www.demogap.de