

demogAP: Demografiefeste Arbeitsplätze in der Pflege -

Nachhaltige und breitenwirksame Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung einer langen Beschäftigungsfähigkeit in Pflegeberufen

24.03.2010, Berlin



demogAP



Projektbearbeiter:

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

contec Gesellschaft für
Organisationsentwicklung GmbH
Bochum

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

IEGUS Institut für Europäische
Gesundheits- und
Sozialwirtschaft GmbH
Berlin

Praxispartner:

MATERNUS
Altenheim GmbH &
Co. KG
Berlin

**Paul Wilhelm von
Kepler-Stiftung**
Sindelfingen

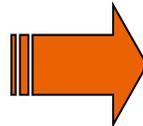
Vivantes Netzwerk für
Gesundheit GmbH
Berlin

- **Steigender Versorgungsbedarf**
 - ▶ steigende Lebenserwartung führt zu einer steigenden Zahl älterer Menschen mit chronischen Krankheiten
 - ▶ Unterschiede in der Lebenserwartung zwischen Männern und Frauen und hohe berufliche Mobilität von Angehörigen führen zu geringerer familiärer Versorgung

- **Sinkendes Arbeitskräftepotenzial**
 - ▶ sinkende Zahl von Schulabgängern führt zu weniger potenziellen Auszubildenden in der Pflege
 - ▶ alternde Belegschaften führen zu einer Zunahme von berufsbedingten Erkrankungen und Fehlzeiten

Unser Ansatzpunkt

- Um Personalengpässen in den Pflegeeinrichtungen präventiv zu begegnen, sind Aktivitäten in fünf Handlungsfeldern notwendig:
 - ▶ Gesundheit
 - ▶ Arbeitsorganisation
 - ▶ Personalentwicklung
 - ▶ Führung & Kommunikation
 - ▶ demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik



Im Rahmen von demogAP wird eine praktische und anwendungsorientierte Handlungshilfe entwickelt, die den Pflegeeinrichtungen eine systematische und ganzheitliche Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter ermöglicht.



demogAP

- Instrument zur Analyse des Handlungsbedarfs - **DemoCheck**
- Entwicklung einer **Toolbox** für demografiefeste, alter(n)sgerechte Unternehmensstrategien und Interventionsansätze
- Ausbildungskonzept „**Demografie- und Gesundheitscoach**“
- Transfer, Netzwerk, Breitenwirksamkeit
- Evaluation



- **Simulationsmodell** als **Instrument zur Sensibilisierung** der Einrichtungsträger für die Problematik des demografischen Wandels in der Pflege
- **Arbeitssituationsanalyse** als **Instrument zur Erfassung von Handlungsbedarf** auf Einrichtungsebene
- **Monitoring-Verfahren**, durch das die Einrichtungen eine regelmäßige Rückmeldung zur eigenen Situation erhalten sowie Daten für die strategische Steuerung erhoben werden können
- Ableitung von **Handlungsempfehlungen** auf der Grundlage des ermittelten Handlungsbedarfs → Toolbox



- Für den Bereich der Pflege aufgearbeitete **Ansätze zur Prävention von Personalengpässen** mit thematischem Bezug zu den **Handlungsfeldern**:
 - ▶ Gesundheit
 - ▶ Arbeitsorganisation
 - ▶ Personalentwicklung
 - ▶ Führung & Kommunikation
 - ▶ demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik
- Zusammenstellung/ Datenbank von **Maßnahmen, good/best practice-Beispielen** und **Analyseinstrumenten** zur demografiefesten Arbeitsgestaltung
- **Demografiegerechte Tätigkeitsprofile in der Pflege**
- Hinweise auf **settingbezogene Erfolgs- und Hemmfaktoren** (Krankenhaus, stationäre und ambulante Pflege)



Ausbildungskonzept „Demografie- und Gesundheitscoach“

- **Zusatzausbildung** für die „Kümmerer“ (Personalverantwortliche, qualifiziertes Pflegepersonal, Betriebsärzte o.ä.)
- **Gewährleistung der nachhaltigen Auseinandersetzung mit dem Thema im Betrieb**
- **Kompetenzen und Aufgaben:**
 - ▶ Beratung des Managements bezüglich einer demografiefesten Personalstrategie
 - ▶ Anwendung von Analyseinstrumenten (Altersstrukturanalyse, DemoCheck)
 - ▶ Identifikation maßgeschneiderter Interventionsansätze
 - ▶ Maßnahmenumsetzung und deren praxisnahe Begleitung
 - ▶ Motivation der Mitarbeiter zur Beteiligung an Maßnahmen
 - ▶ Moderation von Besprechungen/ Workshops



Transfer, Netzwerk, Breitenwirksamkeit

- Durchführung von **DemoChecks** in den Einrichtungen der Praxispartner (Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflege)
- Gründung von **Arbeitskreisen** mit und bei Transferpartnern
 - ▶ Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
 - ▶ Unfallkasse Berlin
 - ▶ Diakonisches Werk Württemberg e.V.
 - ▶ Deutsches Netz gesundheitsfördernder Krankenhäuser (DNGfK)
 - ▶ Caritas Paderborn
- Einbindung in das Pflegenetz-Heilbronn und das „Regionale Netzwerk Pflege Sachsen“
- Breitenwirksamkeit durch **Öffentlichkeitsarbeit**: Messeauftritte, Veranstaltungsbeiträge, Veröffentlichungen



- **Evaluation der Toolbox**

- ▶ Inhalte
- ▶ Benutzerfreundlichkeit

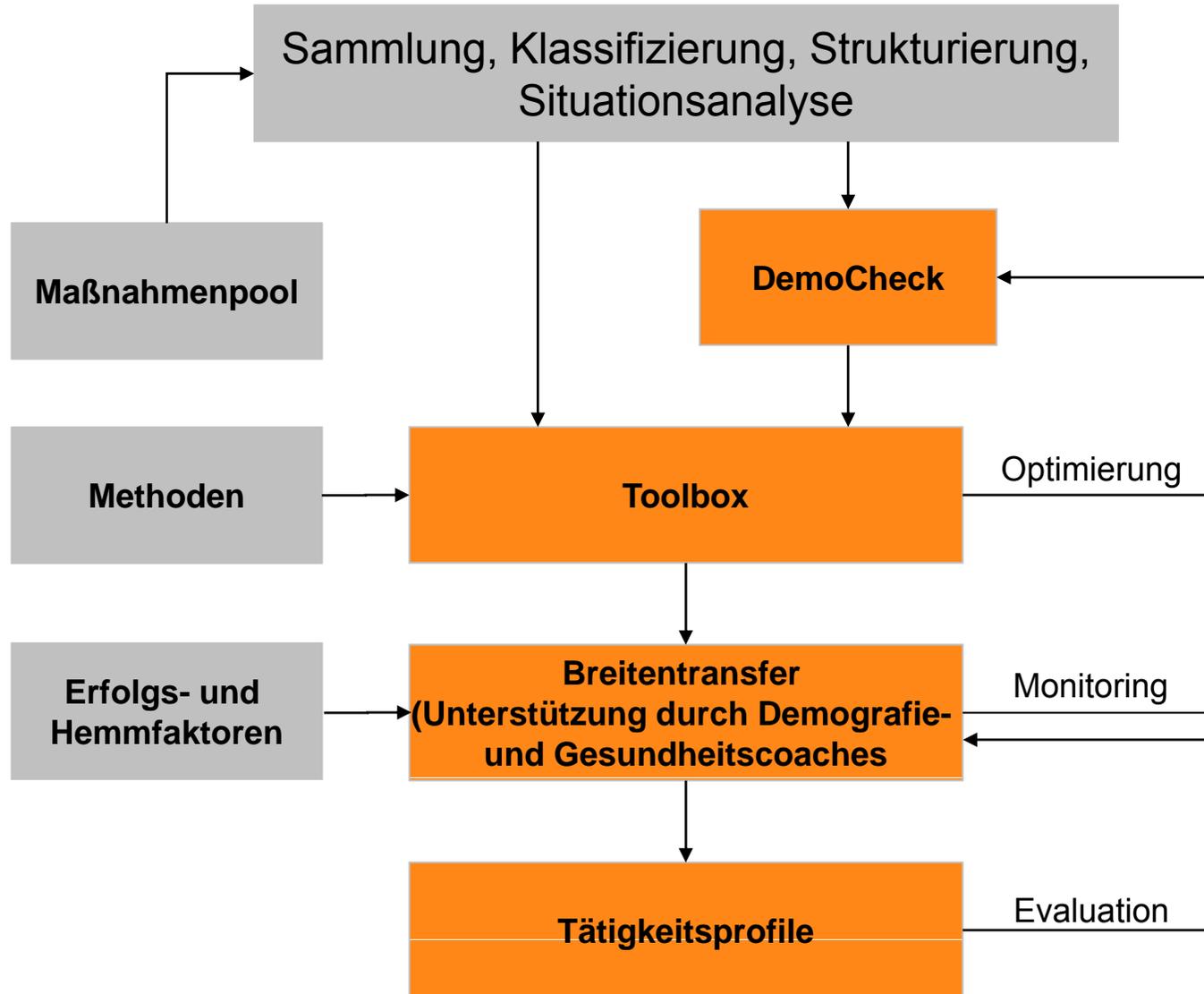
Ziel: kontinuierliche Weiterentwicklung

- **Evaluation des Transfers**

- ▶ Erreichung von Einrichtungen der Praxispartner
- ▶ Erreichung von durch die Transferpartnern angesprochenen Einrichtungen
- ▶ Schaffung von Strukturen

Ziel: Erfassung von Erfolgs- und Hemmfaktoren zur Verbesserung der Breitenwirksamkeit







"Es kommt nicht darauf an, die Zukunft vorherzusagen, es kommt darauf an, sie zu ermöglichen."

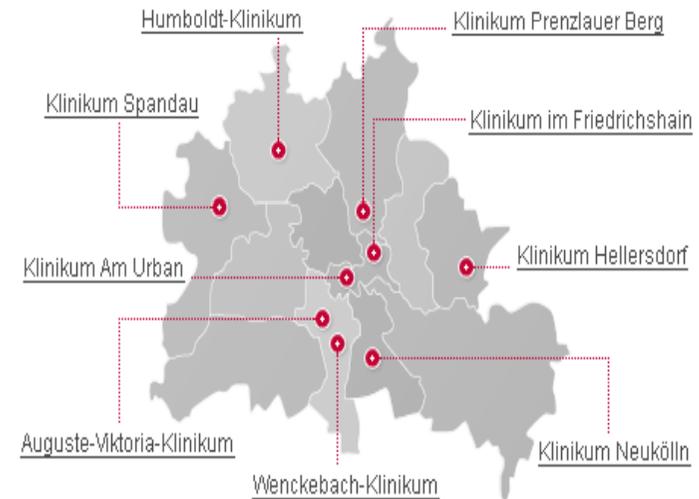
Antoine de Saint-Exupéry

Vivantes

- 9 Kliniken, 4.600 MitarbeiterInnen in der Pflege
- Davon 460 in Senioreneinrichtungen tätig

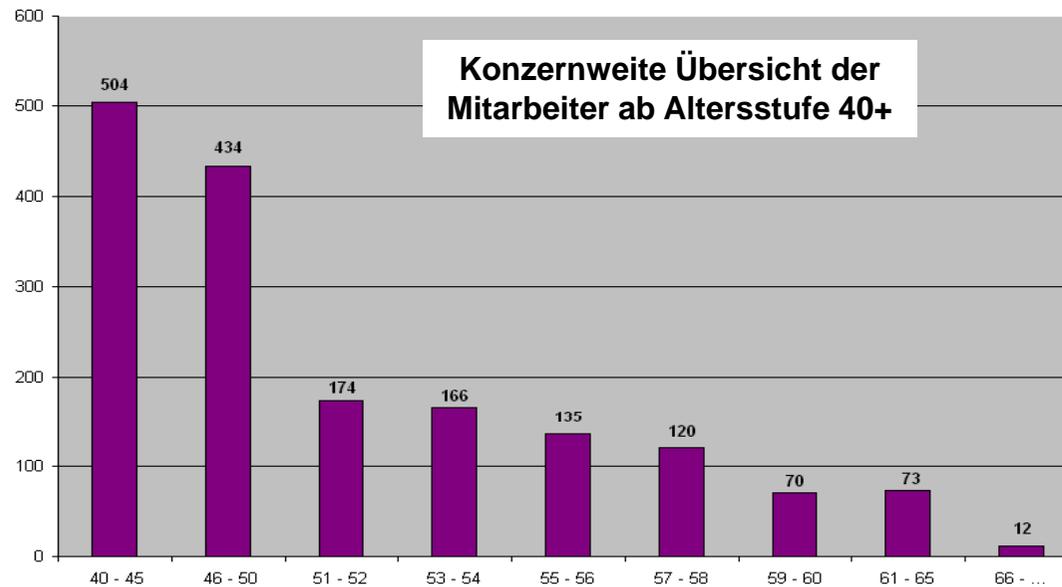
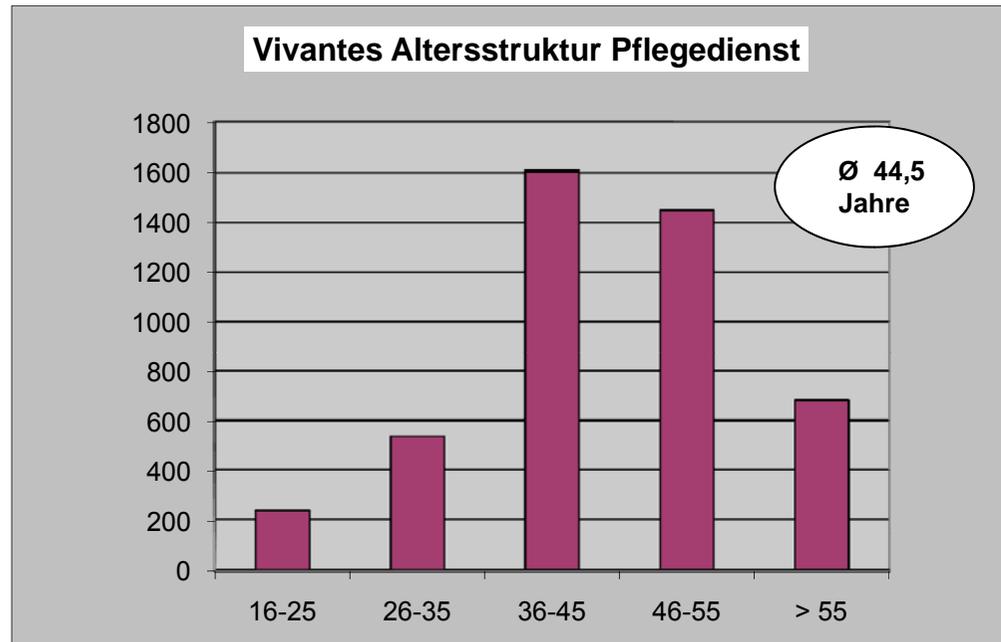
Paul Wilhelm von Keppler-Stiftung

- kirchliche Stiftung in Baden-Württemberg
- 1.700 MitarbeiterInnen
- Stationäre Pflege: 22 Senioren- und Altenzentren, 1950 stationäre Pflegeplätze
- 7 Tagespflegeeinrichtungen
- Häusliche Pflege: 5 Sozialstationen/ Ambulante Dienste
- 12 Standorte mit Seniorenwohnanlagen
- ein stationärer Hospiz
- jährlich ca. 120 Auszubildende



MATERNUS®

- Die MATERNUS-Kliniken AG gehört zur CURA Unternehmensgruppe
- 5.300 MitarbeiterInnen
- Stationäre Pflege: Kurzzeit- und Vollzeitpflege, rund 5.700 Plätze in 50 Einrichtungen
- Betreutes Wohnen: Rund 480 Wohnungen
- Häusliche Pflege: 6 Ambulante Pflegedienste
- Fach- und Rehakliniken: Rund 1.400 Plätze in 4 Rehakliniken und einer Akutklinik
- Behindertenbetreuung: Eine Pflegeeinrichtung für geistig behinderte Menschen



Schnittstellenmanagement	Gesundheitsförderung	Alters-Management
Unternehmenskultur Führung Instrumente zur Bewältigung von Arbeitsverdichtungen	Belastung senken Ressourcen stärken Produktivität erhöhen Krankenquote senken	Gesundheitsfähigkeit erhalten Leistungsfähigkeit erhalten Erfahrungen nutzen
	<p style="text-align: center;">Work-Life-Balance</p> <p style="text-align: center;"> Gesundheit-  soziales Körper-Geist Umfeld </p> <p style="text-align: center;">  Privates Umfeld  </p>	<p style="text-align: center;">Sinn-Werte-Balance</p> <p style="text-align: center;">  Körper  AP-Situation Ziele </p> <p style="text-align: center;">  Soziales Umfeld  </p>

Erwartungen an das Projekt

- Entwicklung von Instrumenten, die geeignet sind, die demographischen Entwicklungen und deren Konsequenzen auf unsere Arbeitsplätze zu analysieren und zu bewerten
- Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen
- Evaluation und Transfersicherung

Unser Beitrag zum Transfer

- Aufbau eines Wissensmanagements
- Entwicklung von Instrumenten
- Erprobung und Evaluation der Instrumente in 3 Piloteinrichtungen
- best practice-Beispiele/ Ansprechpartner