

Projektergebnisse

Zentrales Anliegen des Projektes ist es, möglichst viele Einrichtungen der Altenpflege mit innovativen Strategien auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorzubereiten. Die Ergebnisse der Pilotprojekte werden deshalb veröffentlicht und sowohl Pflegeeinrichtungen als auch einer breiten Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Geplant sind:

- **Handlungsleitfäden für die Altenpflege:**

Es werden im Rahmen des Projektes zwei Leitfäden veröffentlicht. Ersterer beschreibt praktikable Instrumente zur Bedarfsermittlung wie Altersstruktur- und demografiebezogene Arbeitssituationsanalyse. Praxisnahe Erklärungen, Prozessbeschreibungen und Checklisten für die betrieblichen Akteure ergänzen den Leitfaden. Der zweite Leitfaden stellt bewährte Konzepte und Verfahrensweisen vor und erläutert, wie Führungskräfte und Personalverantwortliche demografiefeste Unternehmensstrategien einführen und umsetzen können.

- **Wissenschaftliches Buch:**

In einer wissenschaftlichen Fachpublikation werden Hintergrundinformationen über den demografischen Wandel und die spezifischen Herausforderungen für den Pflegebereich aufbereitet und erfolgreiche Umsetzungsstrategien vorgestellt. Verschiedene Autoren geben einen Überblick zu den zentralen Fragestellungen und bewerten Theorie und Praxis.

- **Fachtagung:**

Die Ergebnisse der Projektarbeit werden bei einer Abschluss-tagung im Herbst 2010 unter Beteiligung der Robert Bosch Stiftung präsentiert.

Hinweis

Parallel zu den vorgestellten Aktivitäten in der Altenpflege befasst sich das Projekt „Älter werden in der Pflege“ auch mit dem Bereich der Krankenhauspflege. Durch eine repräsentative Befragung von Krankenhäusern in Deutschland werden Ansatzpunkte für eine demografiefeste Personalpolitik identifiziert und exemplarisch in zwei Modellprojekten erprobt und evaluiert.

Nähere Informationen unter: www.f-bb.de

Kontakt

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
Tel.: 0911/27779-0; Fax: 0911/27779-50

Ansprechpartner:

Mario Gottwald 0911/27779-65
gottwald.mario@f-bb.de
Dr. Kornelius Knapp 0911/27779-96
knapp.kornelius@f-bb.de
Eva Hörwick 0911/27779-43
hoerwick.eva@f-bb.de

Weiterführende Informationen: www.f-bb.de

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Zentrale Präventionsdienste, Gesundheits- und Mobilitätsmanagement
Pappelallee 35-37
22089 Hamburg
Tel.: 040/20207-0

Ansprechpartner:

Pamela Ostendorf 040/20207-7663
pamela.ostendorf@bgw-online.de
Dr. Karin Töpsch 0711/4895277
toepsch@gesundheit-im-unternehmen.de

Weiterführende Informationen: www.bgw-online.de

Das Projekt wird durch die Robert Bosch Stiftung gefördert

Weiterführende Informationen: www.bosch-stiftung.de



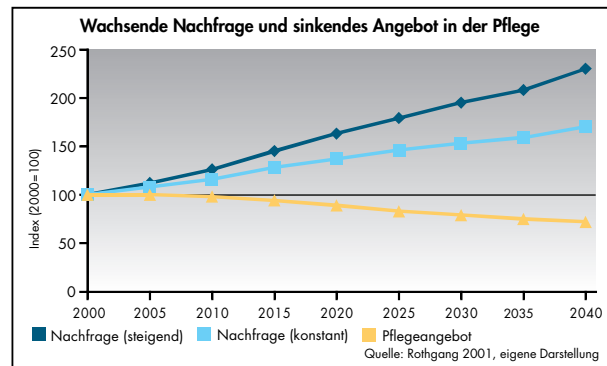
Strategien einer demografiefesten Personalpolitik in der Altenpflege

Das Projekt wird gefördert durch die
Robert Bosch Stiftung

Ausgangslage

Die Einrichtungen der Altenpflege stehen vor großen Herausforderungen. Auf der einen Seite wächst die Zahl der Pflegebedürftigen. Auf der anderen Seite stehen weniger Pflegekräfte zur Verfügung, deren Durchschnittsalter in Zukunft deutlich höher sein wird. Und noch ein Trend zeichnet sich ab: Es wird in Zukunft noch schwieriger werden, junges, qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen. Schon heute können viele Einrichtungen ihre Stellen nicht adäquat besetzen. Schreibt man die gegenwärtigen Zahlen fort, droht eine Unterversorgung mit Pflegekräften.

Um die wachsende Nachfrage der Pflegedienstleistungen bedienen zu können, müssen die Pflegeeinrichtungen einerseits auf die veränderten Anforderungen an die Personalrekrutierung reagieren und andererseits personalpolitisch mehr für die Bestandsmitarbeiter tun.

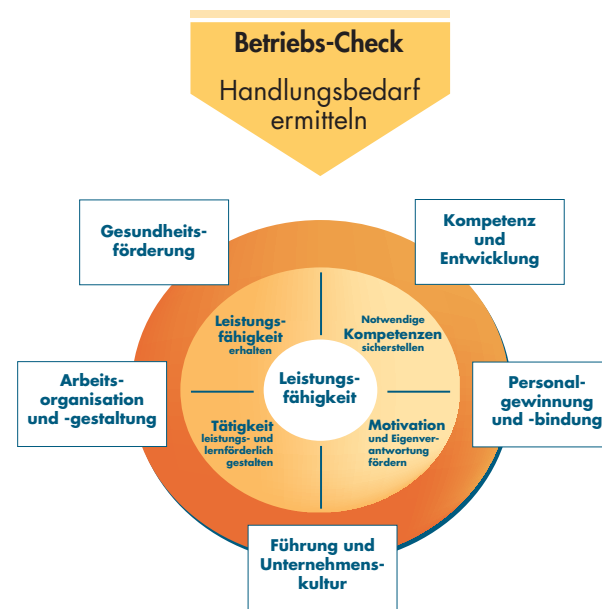


Die Pflegeeinrichtungen haben jedoch dem befürchteten Pflegenotstand bislang so gut wie keine demografiefesten Unternehmensstrategien entgegen zu setzen. Es herrscht weitgehende Ungewissheit über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die betrieblichen Altersstrukturen und die Wettbewerbssituation.

Die zentrale Herausforderung liegt darin, Strategien zu entwickeln, die trotz der hohen berufsspezifischen Belastungen die Kompetenzen und die Leistungskraft der Beschäftigten bis zum Renteneintrittsalter sichern. Das Rezept gegen den Pflegenotstand: Gesunde, leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – ein Berufsleben lang.

Handlungsfelder

Eine Bedingung für die erfolgreiche Implementierung demografiefester Unternehmensstrategien in den betrieblichen Alltag ist ein auf die Einrichtung zugeschnittenes Maßnahmen-Portfolio, das bereits vorhandene Instrumente und Konzepte der Personal- und Organisationsentwicklung berücksichtigt.



Auf der Grundlage der betrieblichen Bedarfsanalyse können Empfehlungen für betriebspezifische Maßnahmenpakete, die an bereits bestehenden Instrumenten anknüpfen, ausgearbeitet werden. Ansatzpunkte zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Personal- und Organisationsentwicklung ergeben sich auf fünf Ebenen (siehe Grafik oberhalb).

Projektziele

Im Projekt werden demografiefeste Unternehmensstrategien entwickelt, mit deren Hilfe Einrichtungen der Altenpflege die zukünftigen Herausforderungen meistern können.

Ziel ist eine zukunftsfähige Personal- und Organisationsentwicklung, die

- die Gesundheit der Beschäftigten sichert und erhält,
- die Kompetenzen älterer Beschäftigter nutzt und fördert und
- qualifiziertes Personal langfristig an das Unternehmen bindet.

In Fallstudien wird geklärt, wie betriebliche Initiativen für alternde Belegschaften im Pflegebereich erfolgreich angegangen und zielführend verlaufen können und welche Erfolgsbedingungen und -hindernisse zu beachten sind.

Umsetzung

Die Projektziele werden in folgenden Schritten umgesetzt:

1. **Betriebspezifische Bedarfsanalyse:** Der individuelle Handlungsbedarf wird über die Analyse der Altersstruktur, der Arbeitssituation und der Unternehmenskultur ermittelt.
2. **Sensibilisierung und Strategieentwicklung:** Erarbeitung betriebspezifischer Maßnahmen für die Personal- und Organisationsentwicklung.
3. **Strategieerprobung:** Umsetzung und Erprobung der entwickelten Strategien in der betrieblichen Praxis der Pflegeeinrichtungen.
4. **Strategieevaluation:** Bewertung der implementierten Strategien und Entwicklung eines Strategie-Portfolios für die Altenpflege.
5. **Strategieverbreitung:** Erarbeitung von Handlungsleitfäden und Präsentation der Projektergebnisse über Netzwerke, Fachpublikationen und Veranstaltungen.