



Erster Erfahrungsaustausch im Projekt „Älter werden in der Pflege“

Würzburg, 27.10.2009
Kolping Akademie

Projekt: Älter werden in der Pflege – Entwicklung und Erprobung betrieblicher Strategien

gefördert durch die **Robert Bosch Stiftung**



f-bb: Rahmendaten



Personal: rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Projekte: 41 laufende Projekte

→ Das f-bb ist das größte nicht-staatliche
Forschungsinstitut zur Berufsbildung in Deutschland

Auftraggeber: Unternehmen, Verbände, Stiftungen, Bundes-
und Landesministerien, Europäische Union



DAIMLER



ORGANISATION
FOR ECONOMIC
CO-OPERATION
AND DEVELOPMENT

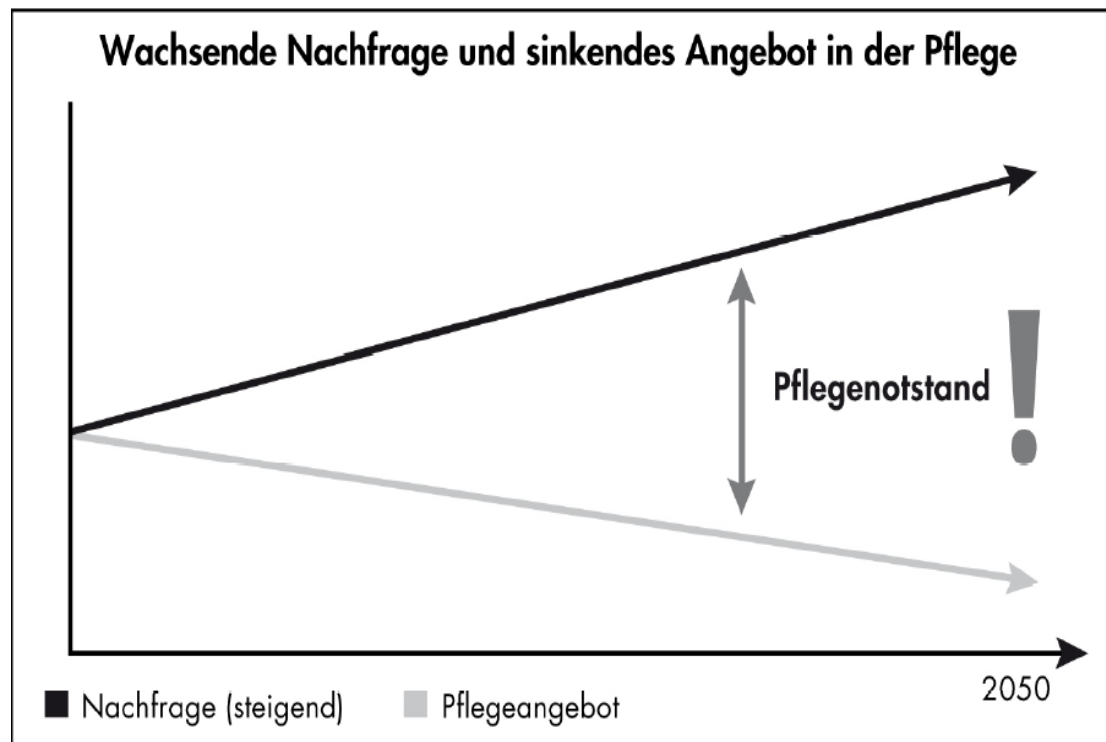


f-bb: Leistungsspektrum



- Bildungsberatung und Personalentwicklung für Unternehmen
- Entwicklung von Aus- und Weiterbildungskonzepten
- Durchführung von Modellprojekten zur beruflichen Bildung
- Erstellung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Evaluationen
- wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen und Modellprojekten
- Beiträge zur Grundlagenforschung

Herausforderungen für die Pflege im Kontext des demografischen Wandels



Pflege ist in doppelter Hinsicht von demografischen Auswirkungen betroffen:

→ Der Anteil der Patienten (auch mit intensivem Pflegebedarf) nimmt zu. Bis 2020 wird der Bedarf gegenüber 2005 um ca. 1/3 steigen

(Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008)

→ Der Altersdurchschnitt der Pflegekräfte steigt und der Nachwuchs an jungen Fachkräften wird rar.

Projektförderung und Ziele



Projekt:



Ziel:

Strategien einer demografiefesten Personalpolitik entwickeln, erproben und in die Breite transferieren

Förderung:

Robert Bosch **Stiftung**

Kooperationspartner:



Laufzeit:

01.10.2008 bis 20.09.2010



Zentrale Fragestellungen des Projektes



- Welche spezifischen personalpolitischen und gesundheitswirtschaftlichen Risiken sind zu erwarten?
- Wie können daraus resultierende Bedarfe analysiert und Handlungsfelder identifiziert werden?
- Welche strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen sind für eine erfolgreiche Implementierung von Maßnahmen zum Aufbau einer demografiefesten Unternehmensstrategie erforderlich?
- Welche Akteure sind in diesen Prozess einzubinden?
- Wie kann die Nachhaltigkeit sichergestellt werden?

Vorgehen im Projekt

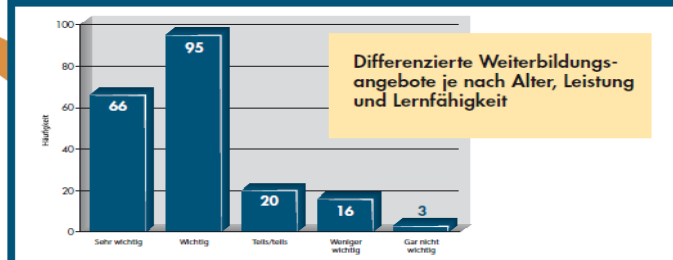


Wissenschaftliche Analyse

- Demografische Veränderungen
- Wandel der Arbeitsprozesse
- Berufsspezifische Belastungen



Befragung von betrieblichen Experten



Strategieentwicklung in Modellbetrieben



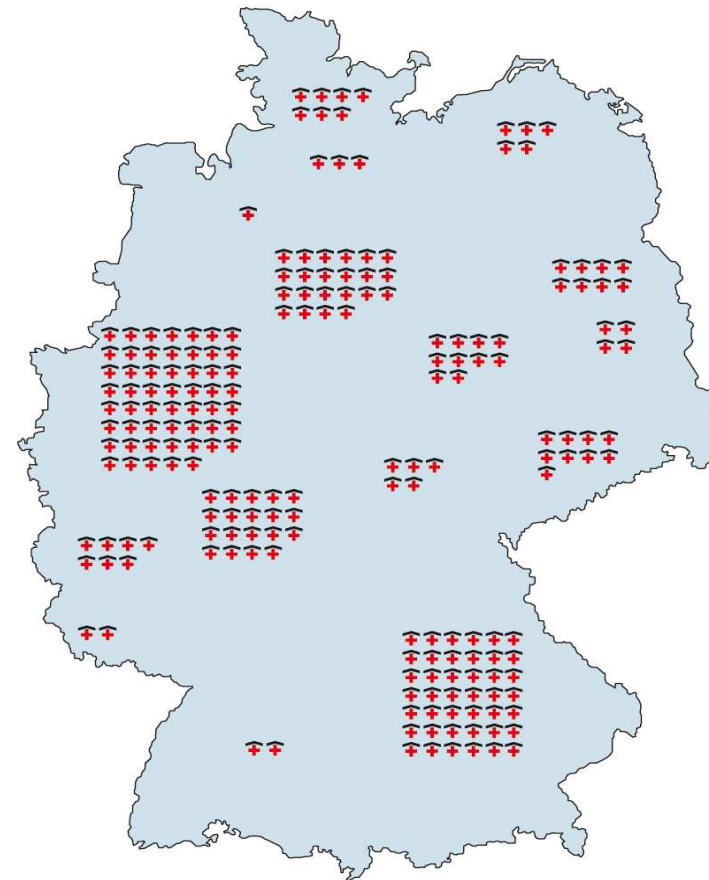
Transfer in die Breite

- Netzwerkarbeit
- Handlungsleitfäden
- Wissenschaftliche Publikationen
- Öffentliche Abschlussstagung

Rahmendaten zur Krankenhausstudie

Rahmendaten zur Studie:

- Erhebungsart:
Telefonbefragung
- Zufallsstichprobe:
200 Pflegedienstleitungen aus
2056 Krankenhäusern
- Untersuchungszeitraum:
April - Mai 2009



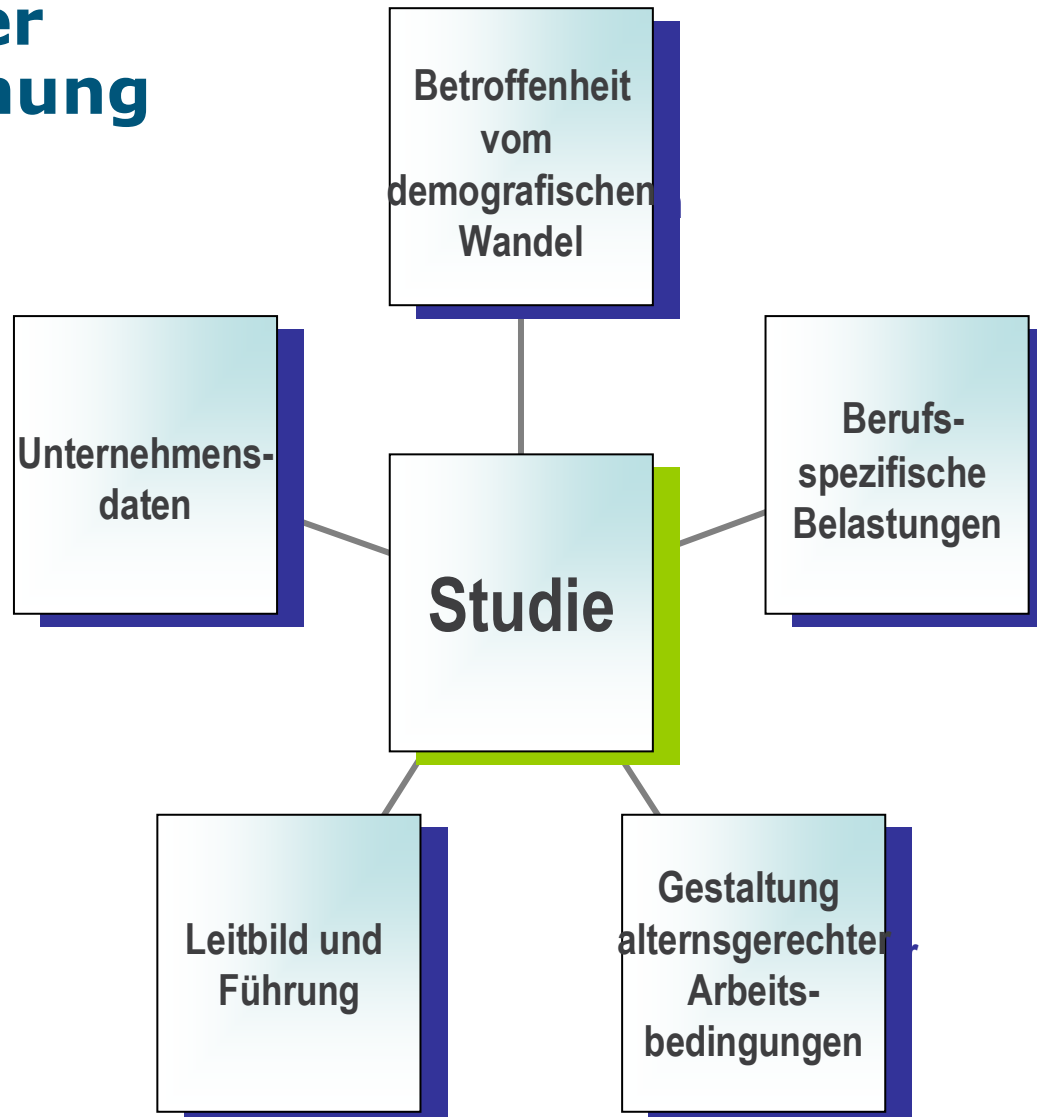
Ziele der Untersuchung



Bedarfslage deutscher Krankenhäuser und Kliniken zu **Betroffenheit** und **Herausforderungen** des demografischen Wandels identifizieren.

Die **gewonnenen Ergebnisse** sind Grundlage für die Erarbeitung betrieblicher Handlungsleitfäden zur Unterstützung von Personalverantwortlichen.

Aufbau der Untersuchung





Zentrale Studienergebnisse (1)



Demografische Problemlagen

- Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte mit Berufserfahrung
- Zunehmende Leistungseinschränkungen und Fehltage
- Hohes Durchschnittsalter bei den Belegschaften

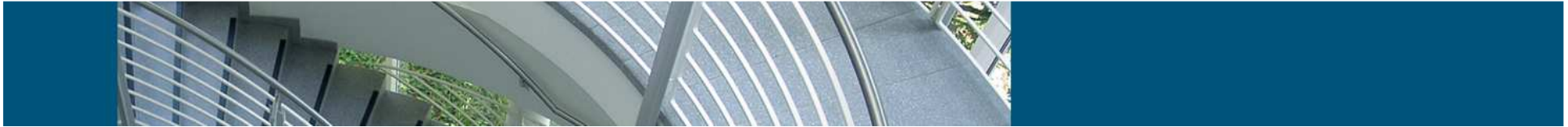
Arbeitsbelastungen differenziert nach Alt und Jung

Jüngere zeigen sich belastet durch:

- Unvereinbarkeit von Familie und Beruf
- Begrenzte Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten
- Umgang mit Leid, Sterben, Tod

Ältere zeigen sich belastet durch:

- Nacht/Schichtarbeit
- Körperlich belastende Arbeitsbedingungen
- Wechsel von Dienstzeiten



Zentrale Studienergebnisse (2)

Strategien zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen

... im Bereich Kompetenz & Entwicklung

z. B. Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch Alt+Jung

... im Bereich Personalbindung und -gewinnung

z.B. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

... im Bereich Arbeitsorganisation und -gestaltung

z.B. Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Fachkräftegruppen

... im Bereich Gesundheitsförderung

z.B. Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie

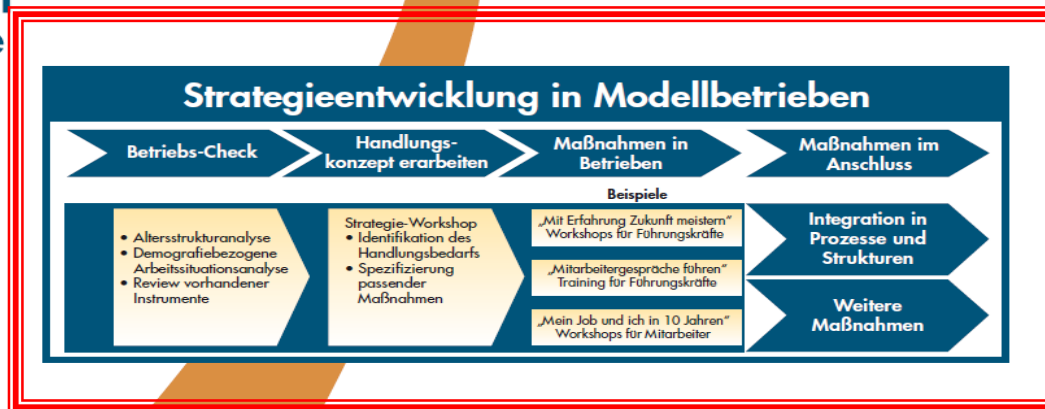
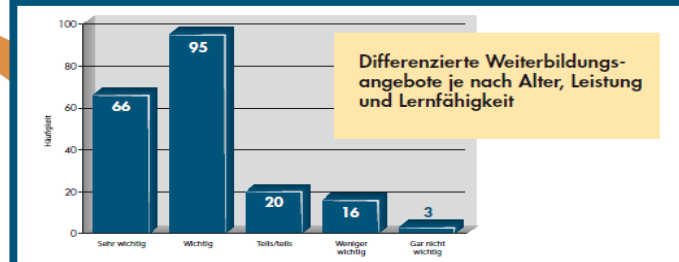
Vorgehen im Projekt

Wissenschaftliche Analyse

- Demografische Veränderungen
- Wandel der Arbeitsprozesse
- Berufsspezifische Belastungen





Befragung von betrieblichen Experten



Transfer in die Breite

- Netzwerkarbeit
- Handlungsleitfäden
- Wissenschaftliche Publikationen
- Öffentliche Abschlussstagung

Beteiligte Modellbetriebe

Einrichtung	Rahmendaten
 <p>Sozialstation Weil der Stadt gmbH</p>	<p>Belegschaft: 28 Mitarbeiter Pflegeart: Ambulante Altenpflege</p>
 <p>miCura Pflegedienste Nürnberg GmbH</p>	<p>Belegschaft: 55 Mitarbeiter Pflegeart: Ambulante Altenpflege</p>
 <p>Haus am Staufenberg e.V., Heilbronn</p>	<p>Belegschaft: 68 Pflegekräfte Pflegeart: Stationäre Altenpflege</p>
 <p>Altenzentrum St. Elisabeth, Heilbronn</p>	<p>Belegschaft: 78 Mitarbeiter Pflegeart: Stationäre Altenpflege</p>
 <p>Gesundheitszentrum Evangelisches Stift St. Martin, Koblenz</p>	<p>Belegschaft: 330 Pflegekräfte Pflegeart: Krankenhauspflege</p>
 <p>Klinikum Hildesheim GmbH</p>	<p>Belegschaft: 589 Pflegekräfte Pflegeart: Krankenhauspflege</p>

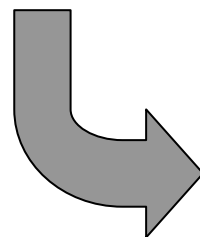
Betriebscheck: Instrumente der Bedarfserhebung

Demografiebezogene Arbeitssituationsanalyse

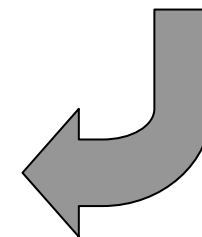
Analyse spezifischer Arbeitsbelastungen im Pflegebereich aus Sicht der Beschäftigten:
Wie können die Mitarbeiter langfristig im Beruf bleiben?

Altersstrukturanalyse

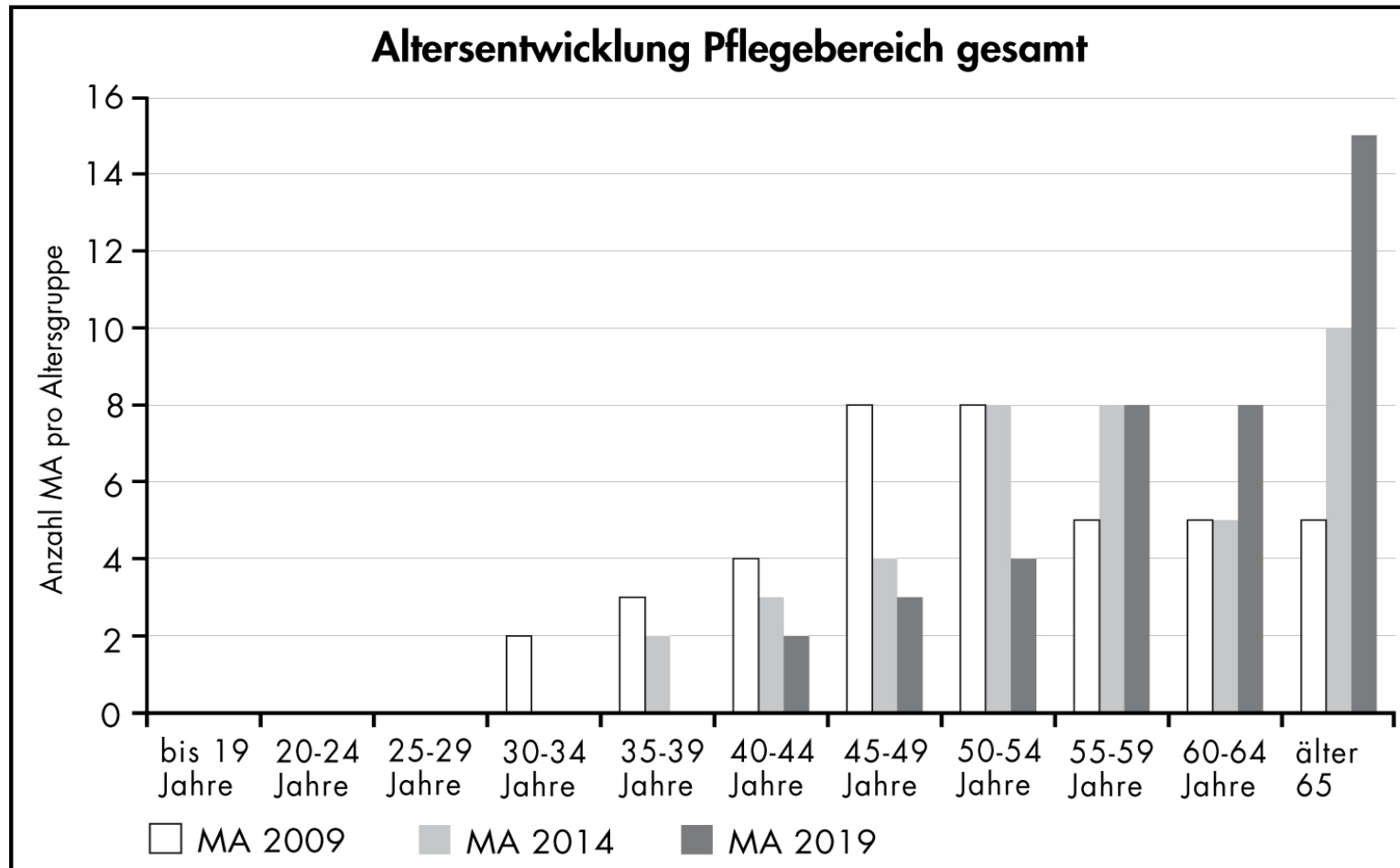
Fortschreibung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen des Unternehmens in die Zukunft:
Wie sieht die Struktur der Belegschaft in der Zukunft aus?



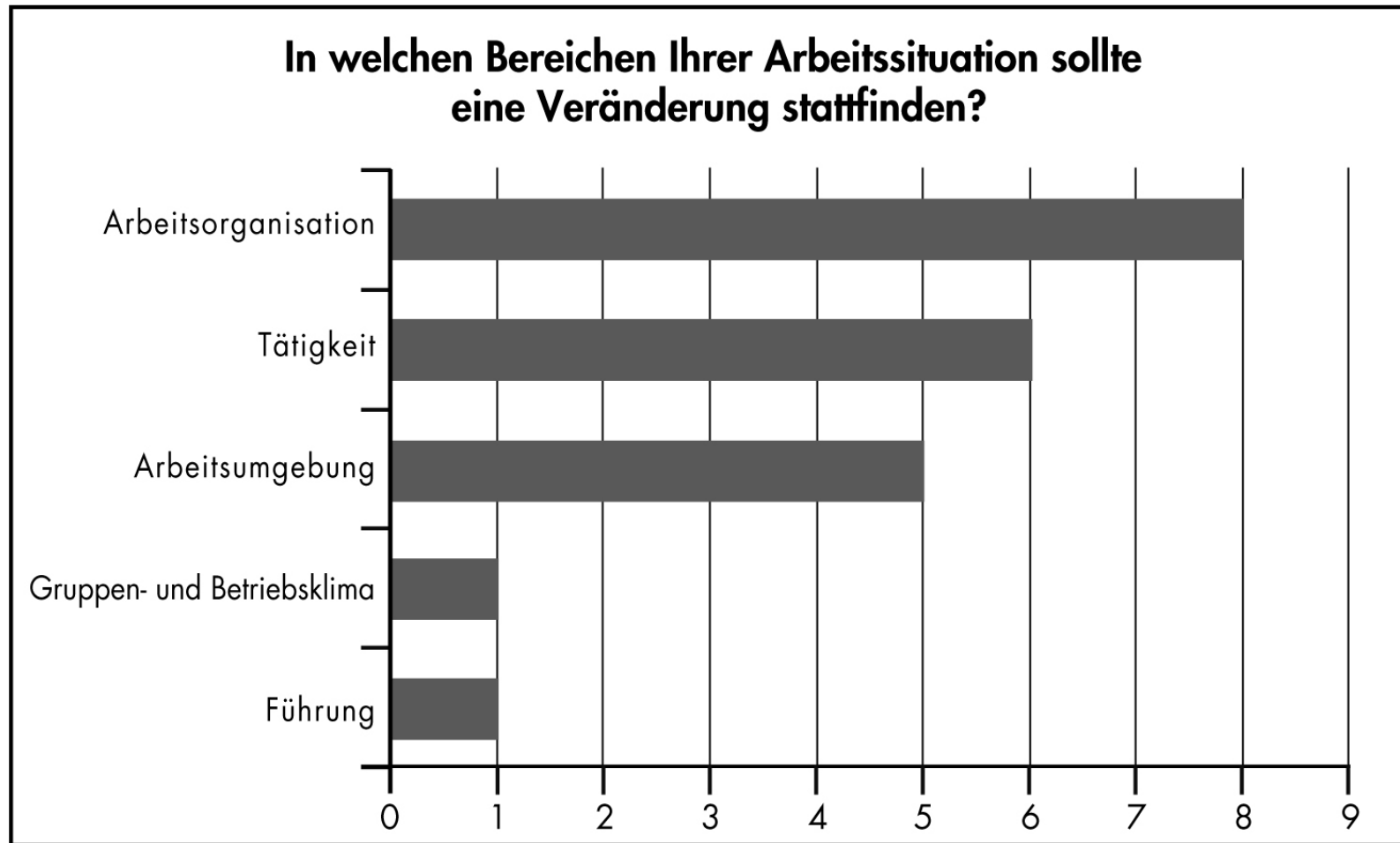
Individuelle Entwicklung von Strategien



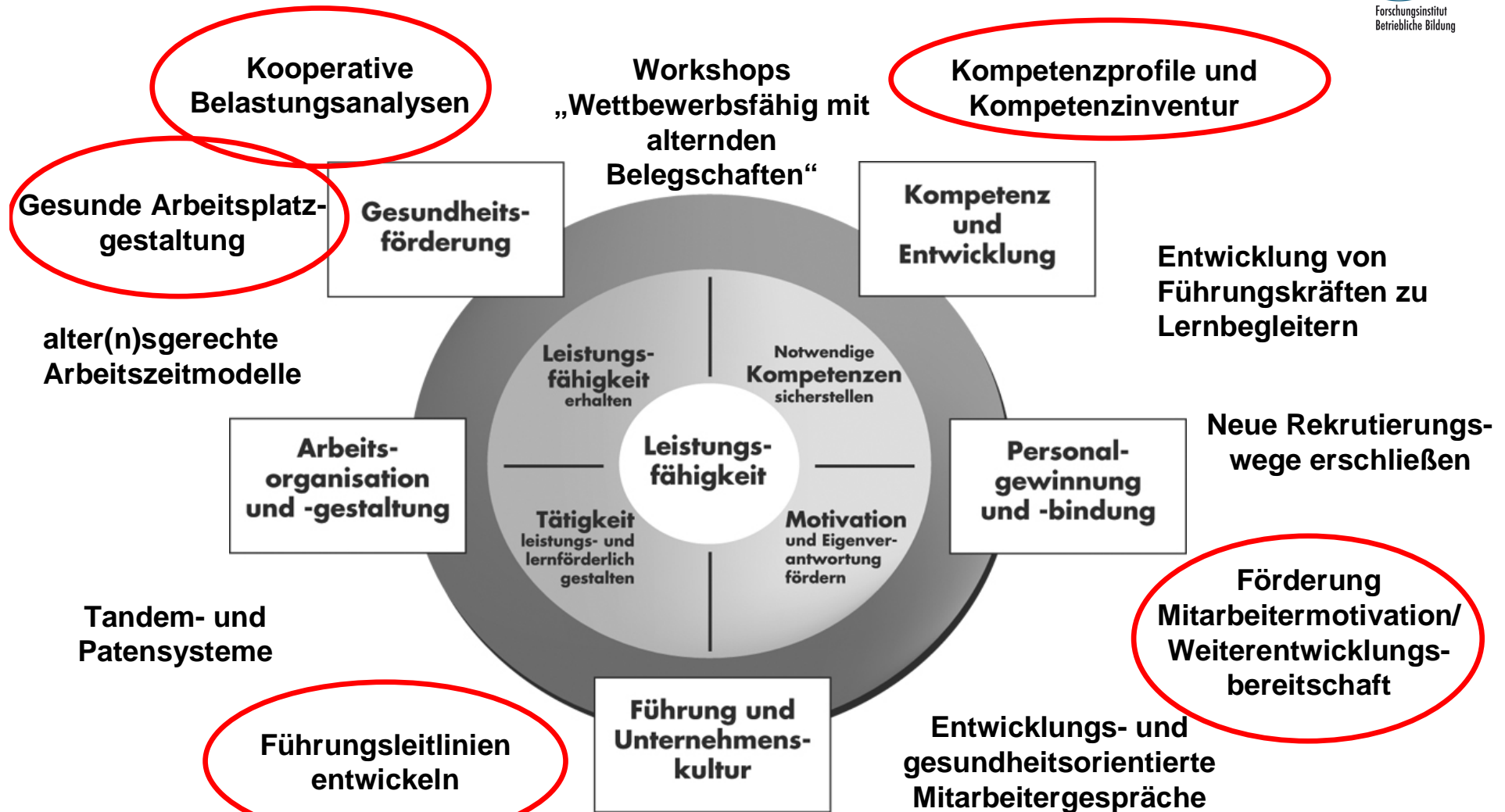
Beispiel einer Altersstrukturanalyse (einfache Fortschreibung)



Beispiel einer Demografiebezogenen Arbeitssituationsanalyse



Handlungsfelder einer demografiefesten Personalpolitik



Ausblick



- **Fortführung der Arbeit in den sechs Modellbetrieben**
- **Entwicklung und Umsetzung eines Evaluationskonzeptes**
- **Netzwerkarbeit für Altenpflegeeinrichtungen und Krankenhäuser**
(nächstes Netzwerktreffen voraussichtlich Juni 2010)
- **Publikation von Handlungsleitfäden**
„Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege – Handlungsbedarf erfassen“ (Herbst 2009)
„Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege – Strategien umsetzen“ (Sommer 2010)
„Demografischer Wandel in der Krankenhauspflege – Bedarfe und Handlungsstrategien“ (Sommer 2010)
- **Publikation eines Forschungsbandes**
„Zukunftsfähig im demografischen Wandel. Herausforderungen für die Pflegewirtschaft“ (Herbst 2010)
- **Öffentlichkeitswirksame Abschlusstagung**
voraussichtlich September 2010

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Dr. Thomas Freiling

Tel.: 0911-27779-40

freiling.thomas@f-bb.de

www.f-bb.de