



Klinikum Hildesheim GmbH



„Demografie in der Pflege“

Personalpolitik demografiefest gestalten

29.09.2010

Beitrag des

Klinikum Hildesheim





Klinikum Hildesheim GmbH



Klinikum Hildesheim GmbH
Konzernunternehmen der
Rhön-Klinikum AG



**Die Klinikum Hildesheim GmbH
ist ein Schwerpunkt Krankenhaus mit
überregionalem Versorgungsauftrag (in Trägerschaft
der Rhön Klinikum AG):**

535 Planbetten

13 Hauptabteilungen

2 Belegabteilungen

23.852 stationäre Patienten (in 2009)

ca. 69.000 ambulante Patienten (in 2009)

ca. 1130 Mitarbeiter, davon ca. 590 Pflegefachkräfte im
Pflege- und Funktionsdienst



Abteilungsübergreifende Leistungsschwerpunkte

- Umfassende Versorgung onkologischer Patienten im Onkologischen Netzwerk
 - Zertifiziertes Brustzentrum, Darmzentrum, Hauttumorzentrum
 - Zertifiziertes Onkologisches Netzwerk
- Schwerpunktversorgung polytraumatisierter Patienten
- Zertifiziertes Gefäßzentrum
- Perinatalzentrum Level 1
- Endoprothesenzentrum
- Umfassende endoskopische Diagnostik und Therapie
- Gesamte Diagnostik und Therapie am Herzen mittels Herzkatheteruntersuchung



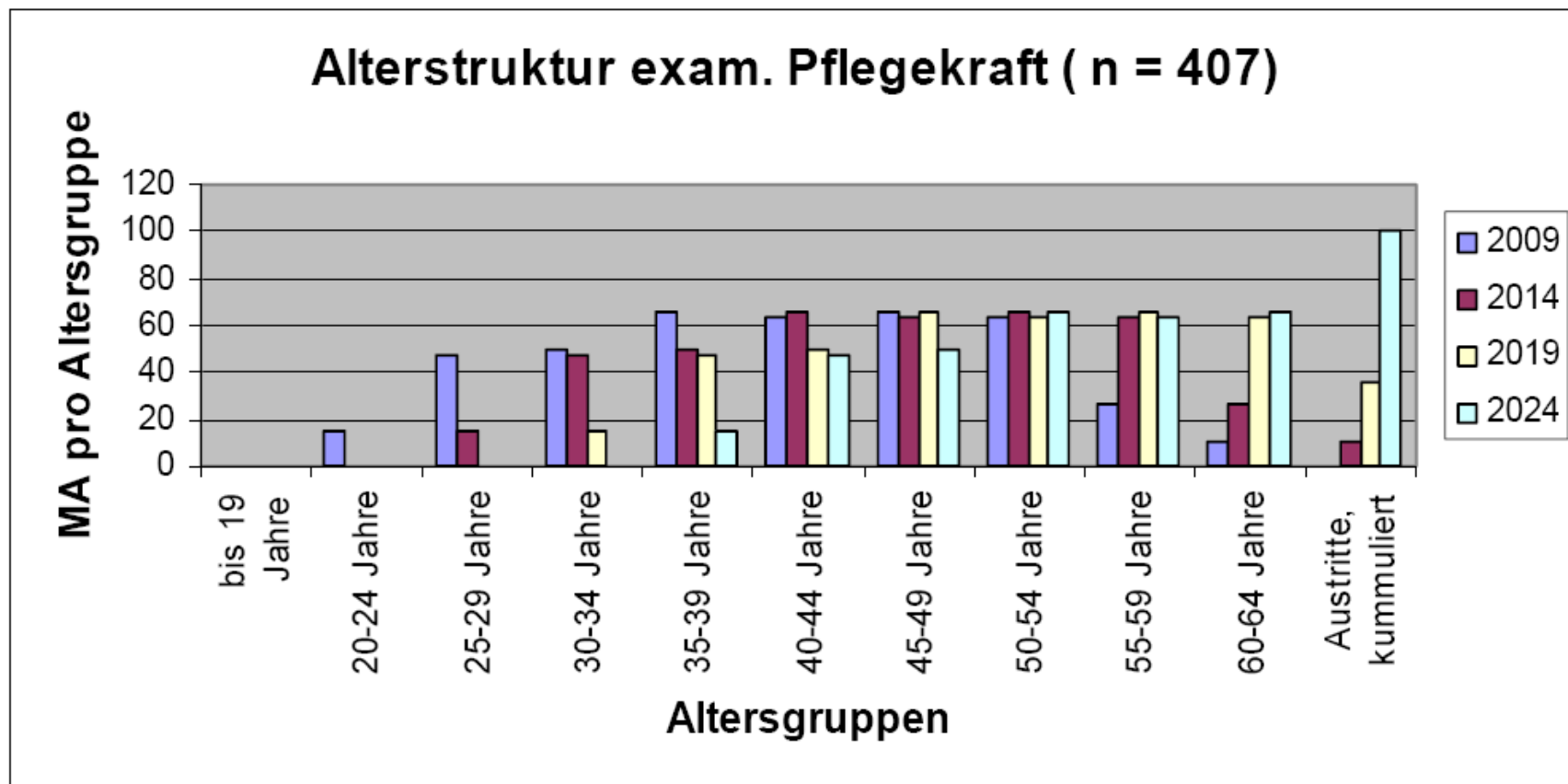
Klinikum Hildesheim GmbH



Alterstrukturanalyse des pflegerischen Teams



Demografische Analyse des pflegerischen Teams





Arbeitsleistung über die Altersgruppen verteilt 2009

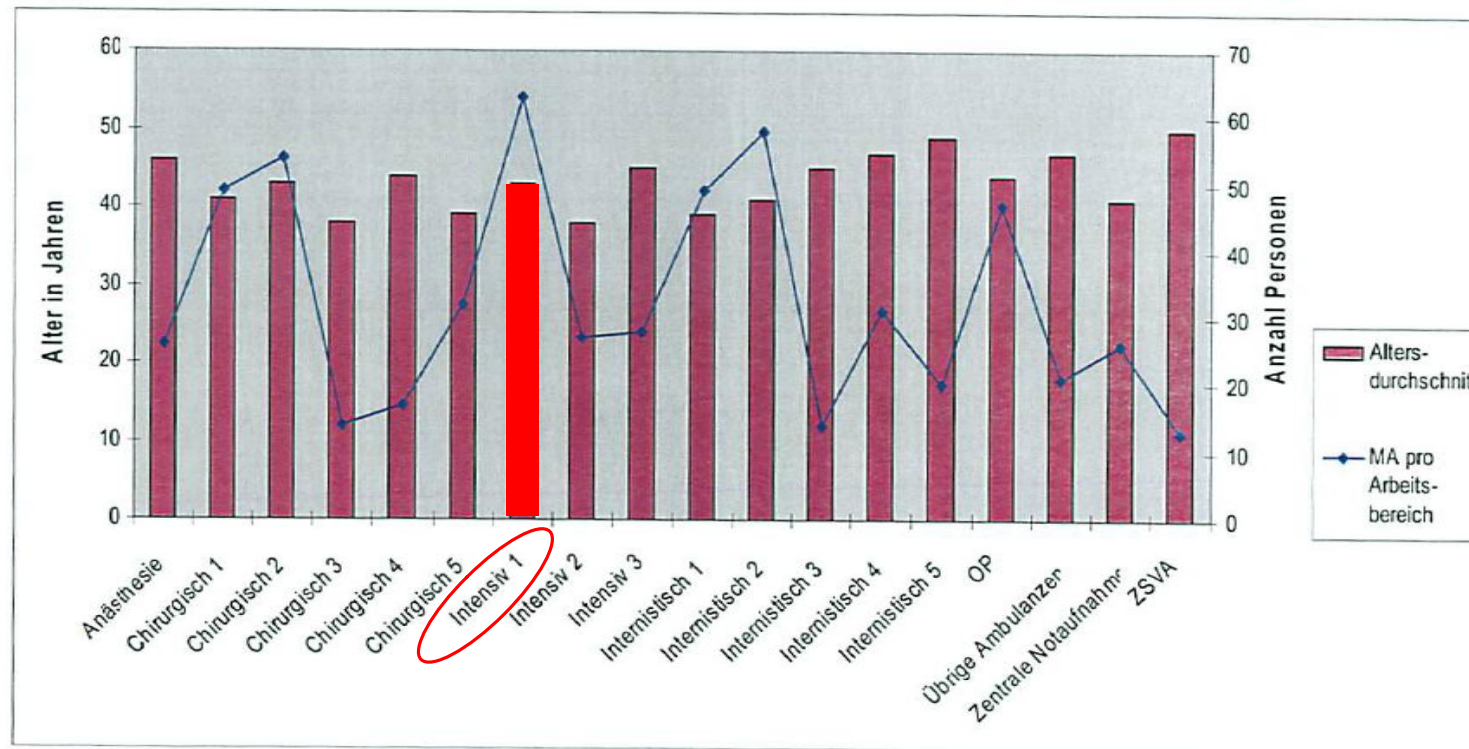
(WAZ = kumulierte Wochenarbeitszeit)





Auswahl des Teams:

Altersdurchschnitte der Abteilungen (alphabetisch sortiert)





Klinikum Hildesheim GmbH



Maßnahmenentwicklung durch Arbeitssituationsanalyse

Projektgruppenarbeit
im Frühjahr 2010



Stationsassistenten/In (Maßnahme 1):

Aufgabenprofil :



- Telefondienst mit Terminabsprachen diagnostischer Maßnahmen
- administrative Dokumentation (DRG Kodierung, Pflegeüberleitungsbögen, Labor, BTM Kontrollen, etc.)
- Überprüfung und Bestückung von Wäschelager, Pflege- und Eingriffswägen und Notfall-Equipments
- Vor- und Nachbereitung von Patientenplätzen

Stelle zum 01.01.2011 mit Arzthelferin besetzt

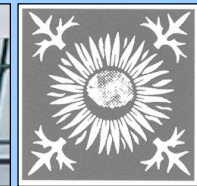




Erleichterungen beim Heben und Tragen (Maßnahme 2) :

- Einsatz von Pflegehilfsmittel
(mobiler Patientenlifter, Rollbretter, Anti-Rutsch Fußmatten etc.) 
- Sensibilisierung zur Selbstpflege („Ich schütze meine Rücken über die Rente hinaus“)
- Schulung des Gebrauches der Hilfsmittel 
- den Geist schaffen, diese Hilfsmittel zu nutzen („Es geht doch ohne deutlich schneller“)



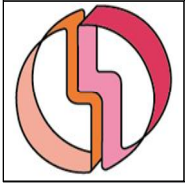


Altersgerechte Schichtplangestaltung (Maßnahme 3):

- Mitarbeiterbefragung
- arbeitsphysiologische Betrachtung
- Expertenmeeting zur Gestaltung von angepassten Arbeitsmodellen unter Beteiligung von der Station (Befragungsergebnissen), Betriebsarzt, Betriebsrat, PDL, Personalabteilung, externe Experten (f-b-b, BgW)

=> durchführt am 10.08.10

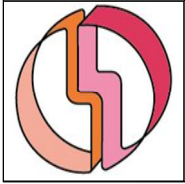




Arbeitsphysiologische Schwerpunkte:

- Nicht mehr als 3 Nachtschichten in Folge
- Lange Ruhephasen nach Nachtschichten (mindestens 24 Stunden)
- Vorwärtsrotierende Schichtfolgen (Früh-, Spät- und Nachtschicht)
- Die Schichtlänge sollte von der Arbeitsschwere abhängen
- Keine Massierung von Arbeitstagen oder Arbeitszeiten
- Möglichst keine starren Anfangszeiten
- Mehrere kurze Pausen sind besser als eine lange Pause
- Möglichst Wochenendfreizeiten
- Schichtpläne sollten überschaubar und vorhersagbar sein





Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung kann dazu beitragen:

- Gesundheit / Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten
- Sinnvolle und wirtschaftliche Beschäftigung bis zur Altersrente zu ermöglichen
- Mitarbeiter/innen im Unternehmen zu halten / Erfahrungswissen möglichst lange zu nutzen
- Qualifizierte Mitarbeiter/innen an das Unternehmen zu binden
- Neue Mitarbeiter/innen zu gewinnen / bisher unberücksichtigte Arbeitsmarktgruppen zu erschließen



Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle:

1	Bildung Projektgruppe (Personal, BR, PDL, Stationsleitung, MA)	✓
2	Definition der Ziele	✓
3	Auswahl von Pilotstationen	✓
4	Analyse der IST-Situation auf den Pilotstationen	✓
5	Definition von Anforderungen an neue Schichtmodelle	✓
6	Entwicklung neuer Schichtmodelle incl. flankierender Maßnahmen (PE, ✓)	✓
7	Abschluss einer Betriebsvereinbarung	
8	Erprobung der Schichtmodelle in Testphase	geplant zum 01.01.10
9	Bewertung der getesteten Schichtmodelle	geplant für Mai 2011
10	Überführung in Dauerbetrieb / Roll Out	



Nachwuchsförderung/ Prävention (Maßnahme 4) :

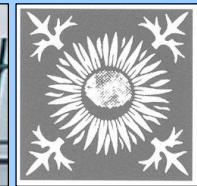
1. Berufsattraktivität steigern
 - Kooperation mit der Fachhochschule Wolfsburg
2. Familienfreundliche Bedingungen schaffen, „jüngere“ Pflegekräfte im Beruf zu halten
 - Kinderbetreuung im Schichtmodell
 - Ferienbetreuung anbieten



Mitgliedschaft beim Netzwerk Familie und Wirtschaft e.V.



- seit Sommer 2010
- Zusammenschluss von Betrieben aus der Stadt und dem Landkreis Hildesheim
- Ziel: gemeinsam Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu organisieren
- Näheres unter: www.ok-stelle.leb.de



Mitgliedschaft beim Netzwerk Familie und Wirtschaft e.V.

bisherige Angebote für die Mitarbeiter/-innen
des Klinikums Hildesheim



- Ferienbetreuung der Kinder in den Sommerferien
- umfangreiches Seminarprogramm unter dem Motto „Fit für den Arbeitsmarkt“
- Ferienbetreuung der Kinder in den Herbstferien



Wichtigste Themen in Bezug des demographischen Wandel in der Pflege

Politik:

- Branchenspezifische Rentenalteranpassung
- Altersteilsangebote

Betriebliche Ebene:

- Berufszufriedenheit erhalten, erhöhen
- Gesundheitsfürsorge (Ergonomie, Arbeitszeitgestaltung, gesundheitsfördernde Kurse)
- Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung
- Angebote für „jüngere“ Pflegekräfte (Familienfreundlich)



Bewertung des Demografie Projektes:

Positiv -

- Sensibilisierung des Betriebes
- Entwicklung altersgerechter Schichtmodelle

Negativ –

- Schwierigkeiten beim Theorie-Praxis Transfer

Messinstrumente –

- reduzierter Verlauf der Krankheitsquote
- Mitarbeiterzufriedenheit



Klinikum Hildesheim GmbH



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit !**