



**Abschlusstagung**

Stuttgart, 29. September  
2010

## Älter werden in der Krankenhauspflege

Studienergebnisse zur Bedarfslage und zu den Handlungsoptionen einer demografiefesten Personalpolitik

gefördert durch die **Robert Bosch Stiftung**

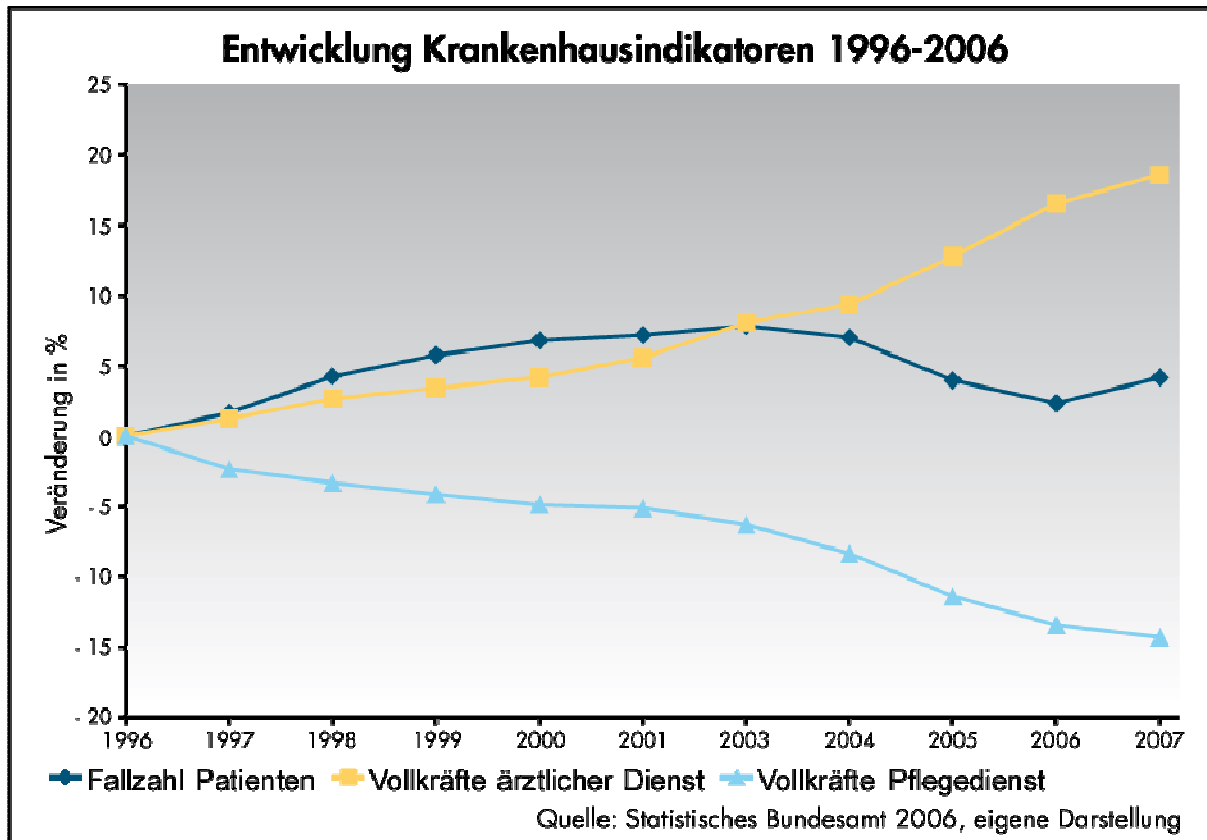




## Gliederung

- Ausgangslage: Herausforderungen für die Krankenhauspflege
- Aufbau und Ergebnisse der Krankenhausstudie
- Handlungsoptionen einer demografiefesten Personalpolitik

# Herausforderungen für die Krankenhauspflege



Pflege ist in doppelter Hinsicht von demografischen Auswirkungen betroffen:

→ Der Anteil der Patienten 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 30.09.2010



## Zentrale Fragestellungen für den Pflegebereich



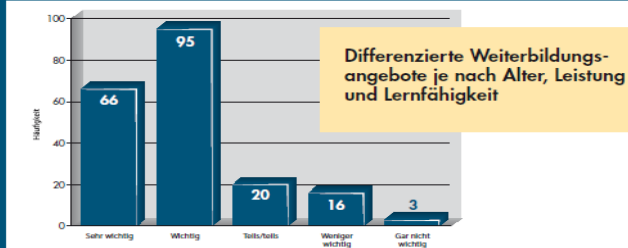
- Welche spezifischen personalpolitischen und gesundheitswirtschaftlichen Risiken sind zu erwarten?
- Wie können daraus resultierende Bedarfe analysiert und Handlungsfelder identifiziert werden?
- Welche strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen sind für eine erfolgreiche Implementierung 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



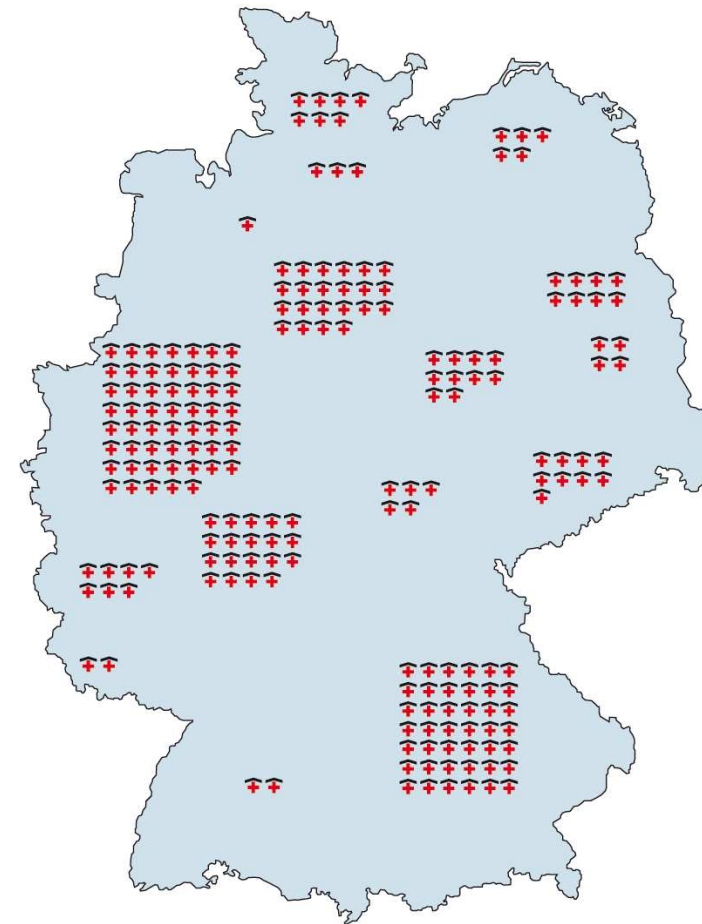
## Transfer in die Breite

- Netzwerkarbeit
- Handlungsleitfäden
- Wissenschaftliche Publikationen
- Öffentliche Abschlussagung

## Rahmendaten zur Krankenhausstudie

### Rahmendaten zur Studie:

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





## Informationen zur Krankenhausstudie



### Ziele der Untersuchung

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

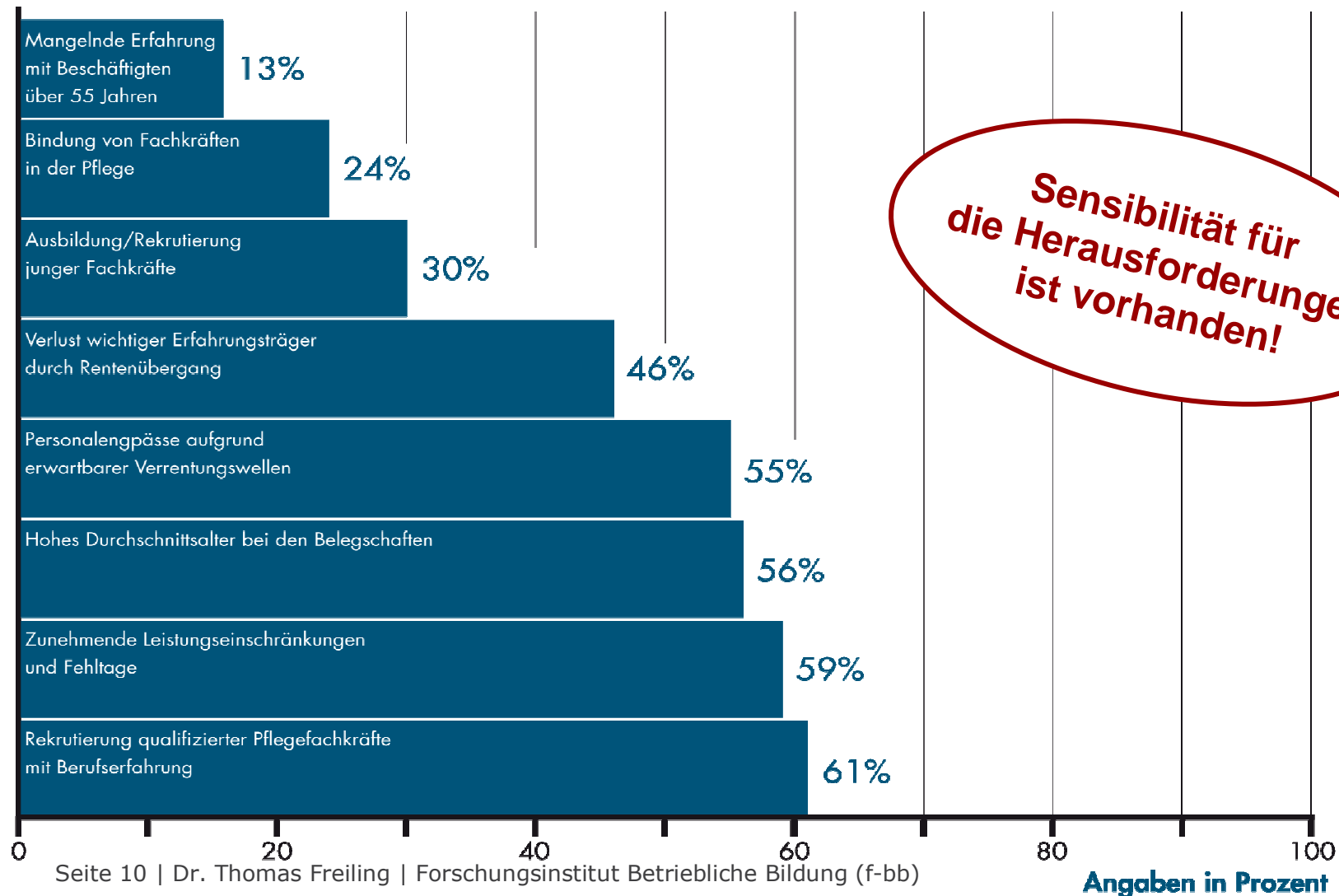
Die **gewonnenen Ergebnisse** sind Grundlage für die Erarbeitung betrieblicher Handlungsleitfäden zur Unterstützung von Personalverantwortlichen.

# Aufbau der Untersuchung



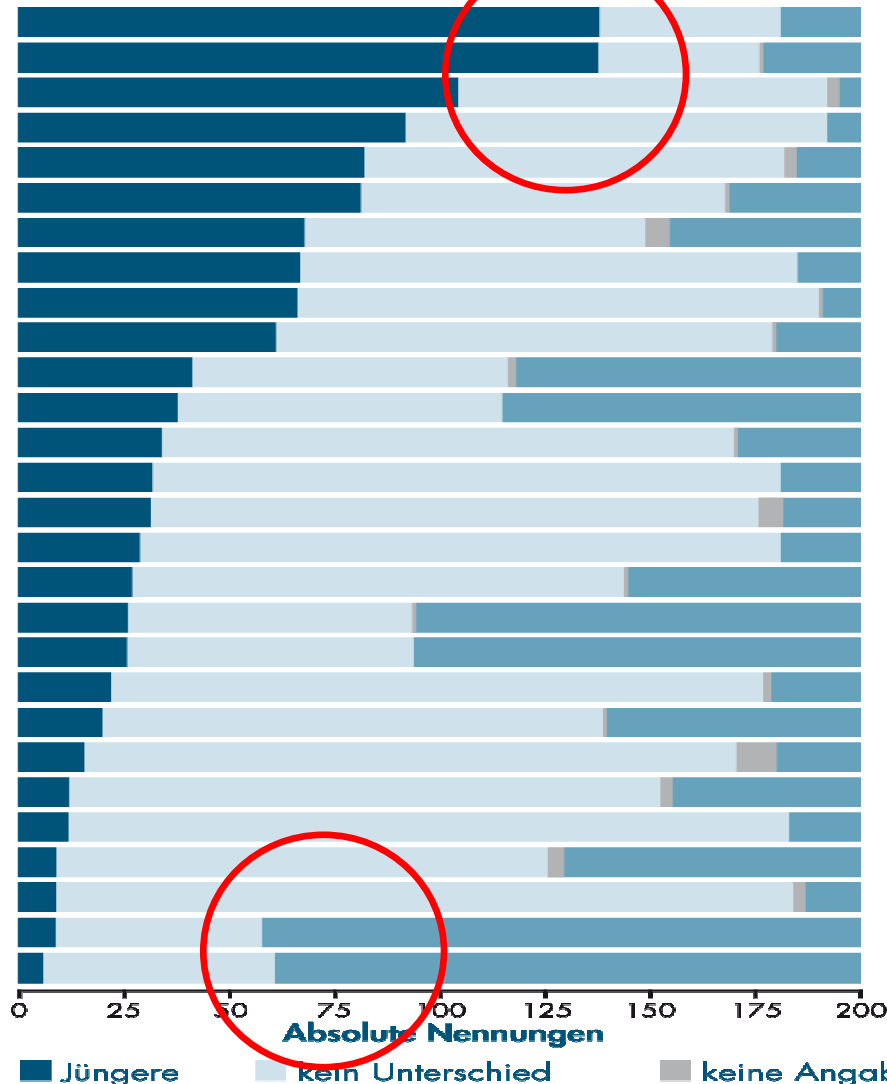
# Demografische Betroffenheit im Pflegebereich deutscher Krankenhäuser

## Demografiebedingte Problemlagen



# Arbeitsbedingte Belastungen

Arbeitsbelastungen Älterer und Jüngerer im Vergleich

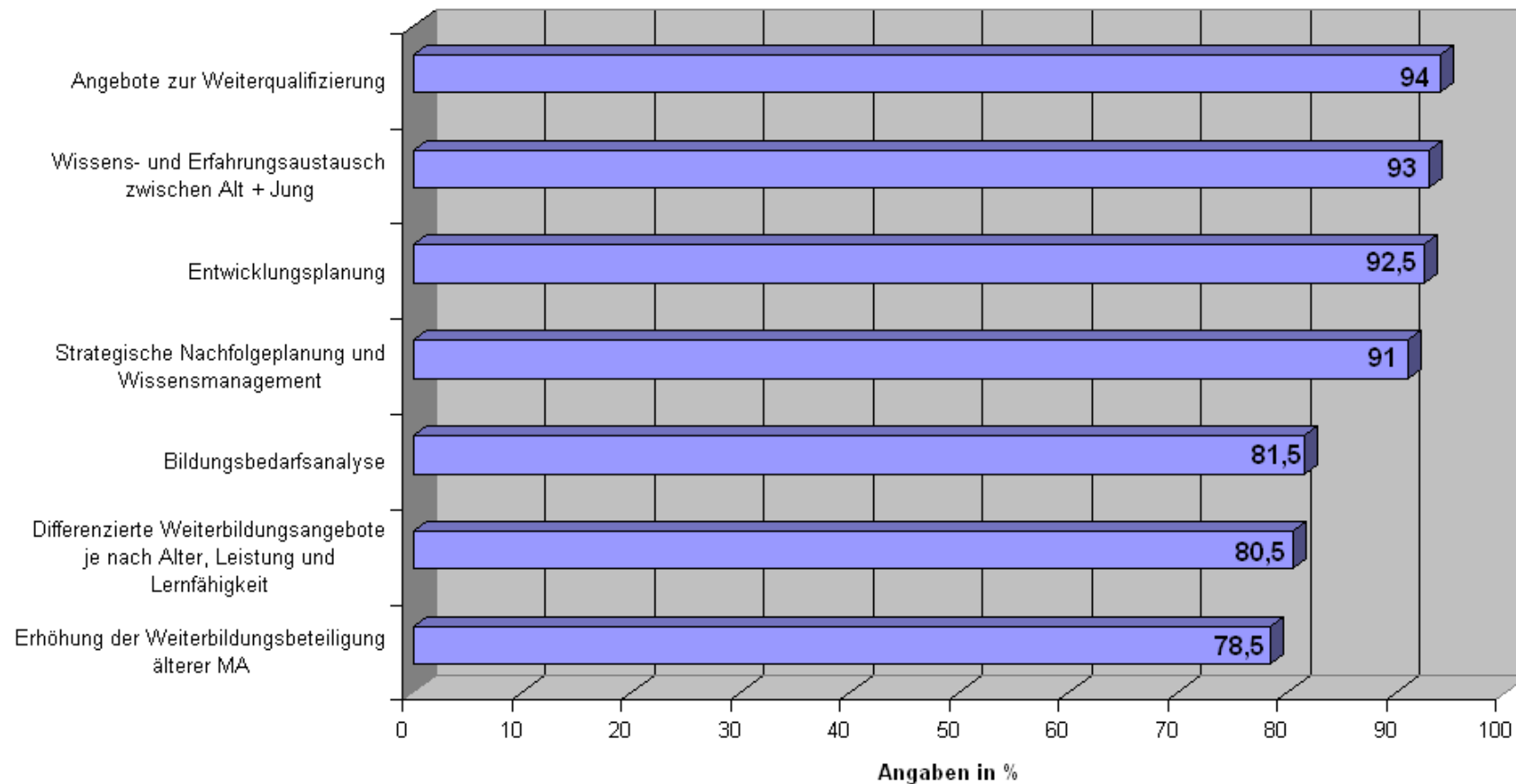


- Unvereinbarkeit von Familie und Beruf
- Begrenzte Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten
- Umgang mit Leid/Sterben/Tod
- Konflikte mit Patienten und Angehörigen
- Fachliche Unterforderung
- Diskrepanz zwischen Pflegeanspruch und Wirklichkeit
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Unzureichende materielle Leistungsanerkennung
- Schlechtes Berufsimago
- Geringe Autonomie in der Arbeitsdurchführung
- Fachliche Überforderung
- Hohe Anforderungen an Arbeitseinsatzflexibilität
- Führungsverhalten
- Unzureichende Wertschätzung der Arbeit
- Zusammenarbeit exam. Pflegekräfte und Pflegehelfer
- Zusammenarbeit zwischen Fachkräftegruppen
- Überstunden
- Mangelnde Möglichkeit zu Tätigkeits-/Belastungswechsel
- Wechsel von Dienstzeiten
- Zusammenarbeit Alt-Jung
- Zeitdruck/Zeitmangel
- Mobbing
- Mangel an technischen Hilfsmitteln
- Betriebsklima
- Arbeitsverdichtung durch Personalabbau
- Gefährdung am Arbeitsplatz
- Nacht-/Schichtarbeit
- Körperlich belastende Arbeitsbedingungen

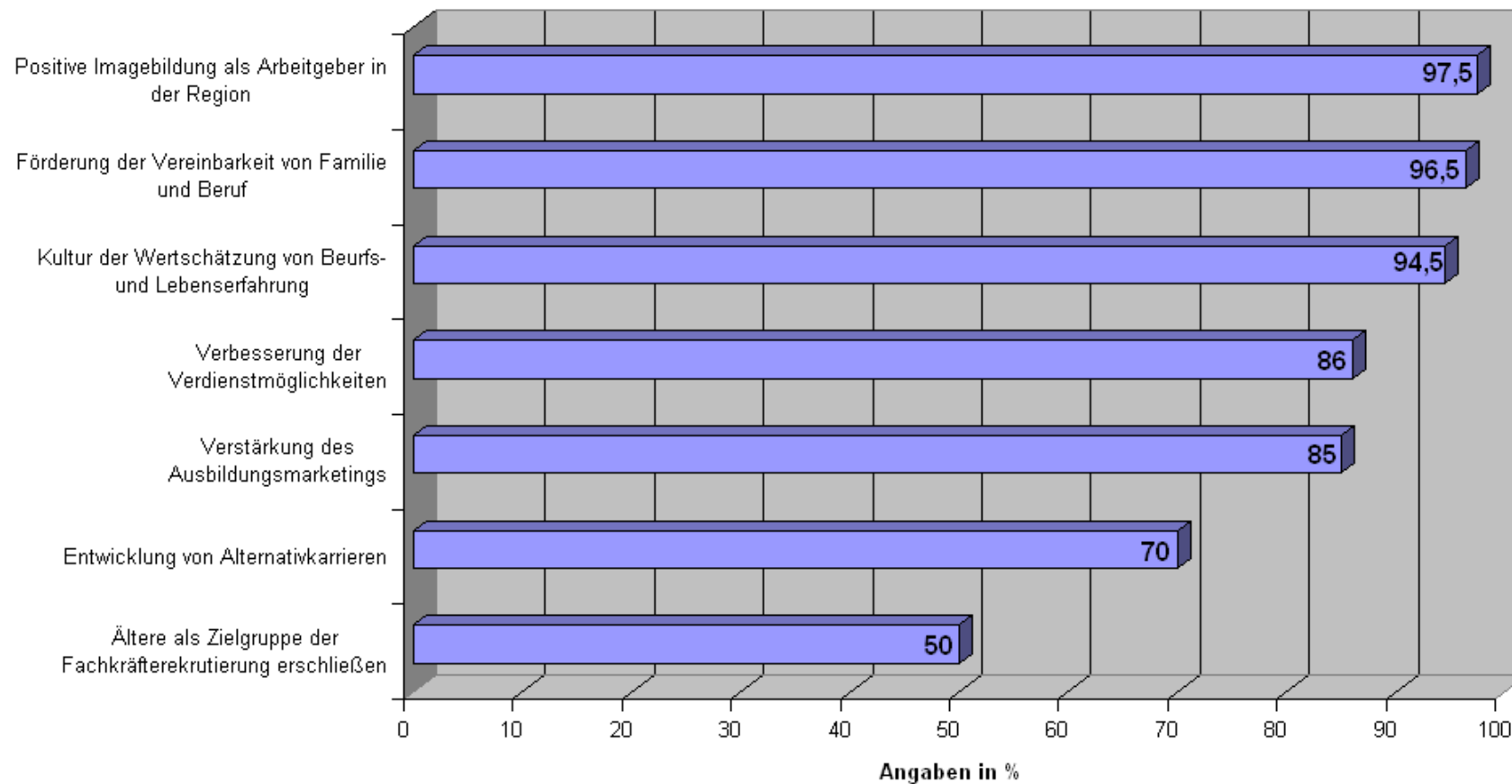
# Handlungsfelder einer demografiefesten Personalpolitik



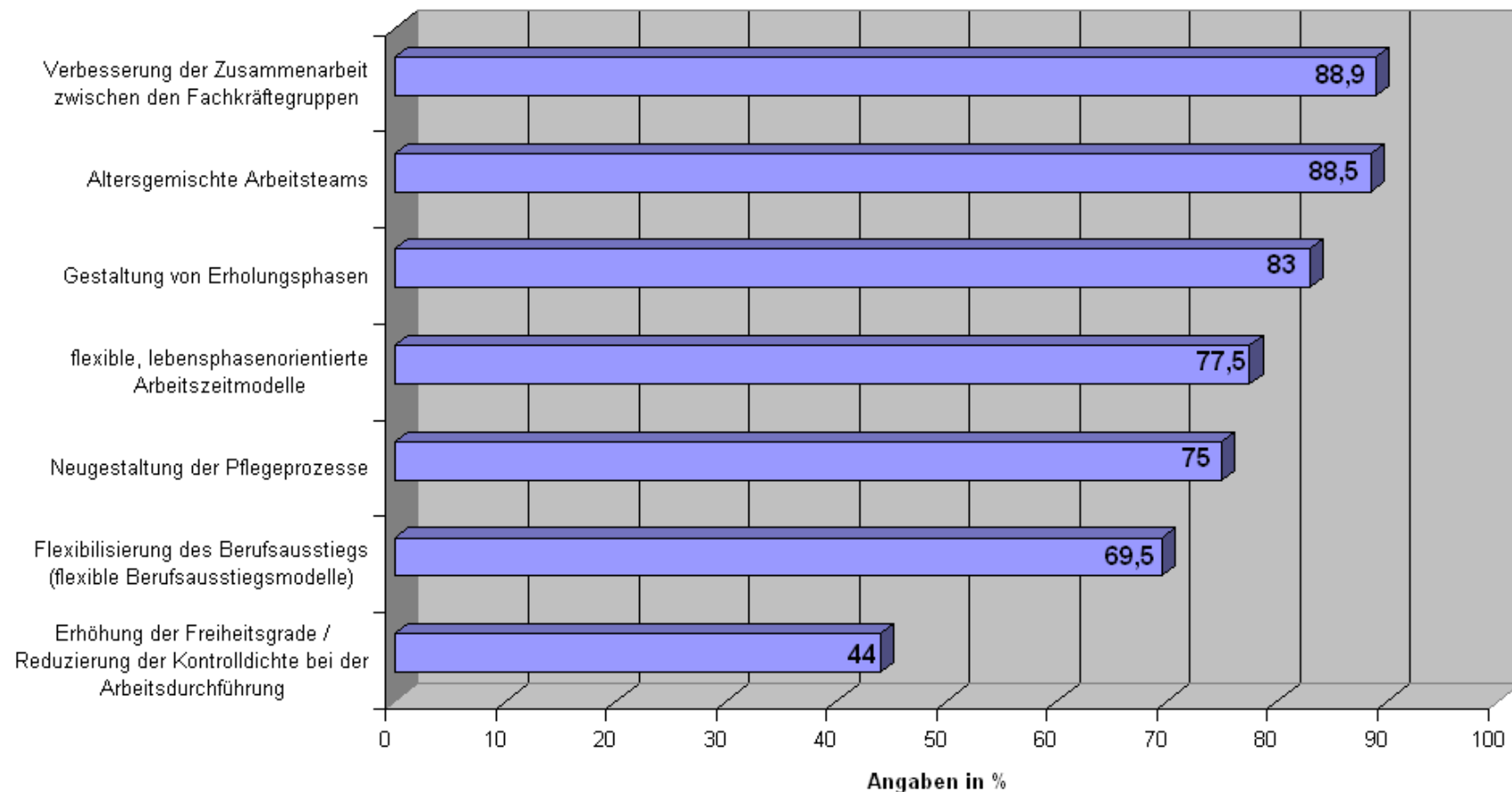
# Strategien im Bereich Kompetenz und Entwicklung



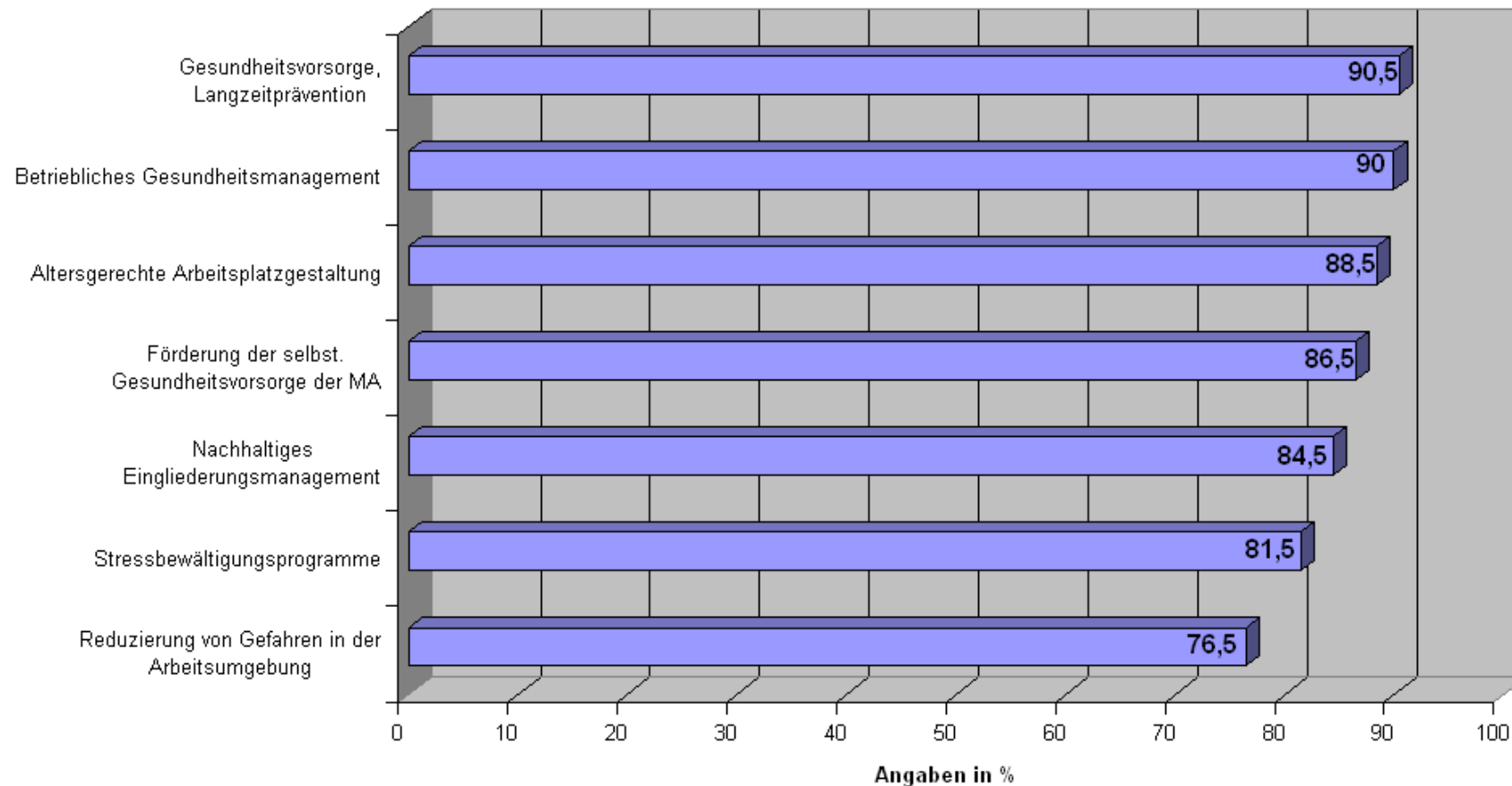
# Strategien im Bereich Personalgewinnung und -bindung



# Strategien im Bereich Arbeitsorganisation und -gestaltung



# Strategien im Bereich Gesundheitsförderung



# Zusammenfassung: Strategien einer demografiefesten Personalpolitik

## ... im Bereich Kompetenz & Entwicklung

- Angebote zur Weiterqualifizierung
- Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Alt + Jung
- Entwicklungsplanung

## ... im Bereich Personalbindung & -gewinnung

- Positives Image als Arbeitgeber in der Region
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kultur der Wertschätzung von Berufs- und Lebenserfahrung

## ... im Bereich Arbeitsorganisation & -gestaltung

- Altersgemischte Arbeitsteams
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Fachkräftegruppen
- Gestaltung von Erholungsphasen

## ... im Bereich Gesundheitsförderung

- Gesundheitsvorsorge, Gesundheitschecks, Langzeitpräventio
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie

## Welcher zentrale Handlungsbedarf ergibt sich für die Führungs- und Unternehmenskultur?

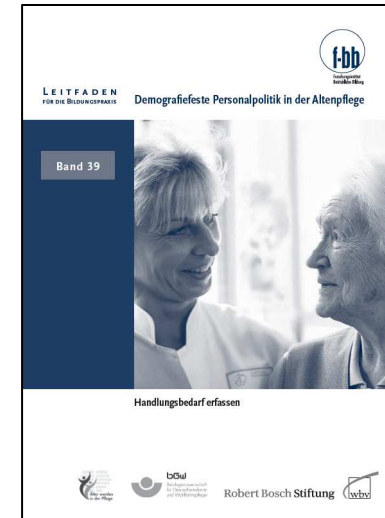
- Entwicklung wertschätzender Unternehmenskulturen
- Aufbau von Fähigkeiten, um Bedarfe und Entwicklungspotenziale bei den Beschäftigten zu identifizieren und personalpolitisch aufzugreifen



- Förderung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Zusammenhang mit alternden Belegschaften

## Weitere Informationen

- **Handlungsleitfaden:** „Demografischer Wandel in der Altenpflege – Handlungsbedarf erfassen“ (erschienen)
- **Handlungsleitfaden:** „Handlungsfelder zur Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik in der Altenpflege – Methoden, Konzepte, Praxisbeispiele“ (erschienen)
- **Handlungsleitfaden:** „Demografischer Wandel in der Krankenhauspflege – Handlungsfelder gestalten“
- **Forschungsband:** „Zukunftsfähig im demografischen Wandel. Herausforderungen für die Pflegewirtschaft“ (Dez. 2010)



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)**

**Dr. Thomas Freiling**

**Tel.: 0911-27779-40**

**[freiling.thomas@f-bb.de](mailto:freiling.thomas@f-bb.de)**

**[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)**