

8. iga-Kolloquium

Gesund und sicher länger
arbeiten: Praktische
Handlungshilfen für die Praxis

Strategien zur Sensibilisierung und Bedarfserhebung. Herausforderungen des demografischen Wandels in der Pflege

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb): Rahmendaten



Personal: 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Projekte: über 30 laufende Projekte

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) ist eines der großen Forschungsinstitute zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland

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



Robert Bosch **Stiftung**

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**



DAIMLER

Hans **Böckler**
Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

BayME

ORGANISATION
FOR ECONOMIC
CO-OPERATION
AND DEVELOPMENT



Bertelsmann Stiftung

 **Bundesagentur
für Arbeit**

Kompetenzfeld: Bildung und Demografie (Projektbeispiele)

Entwicklung und Erprobung altersgerechter Lernformen



Strategische Personalentwicklungsmaßnahmen, Betriebs-Check: u.a. Altersstruktur-analyse, Kompetenzinventur



Entwicklung und Erprobung demografiefester Unternehmensstrategien in der Pflege



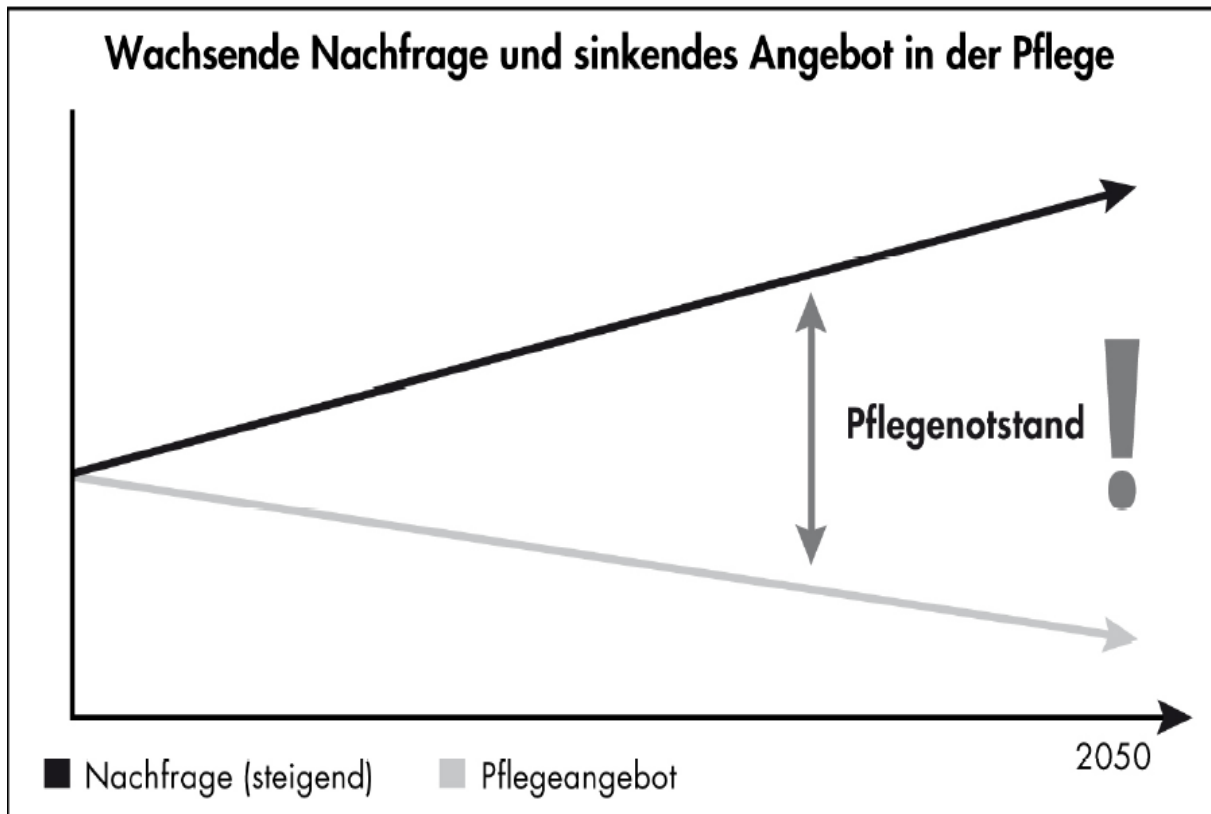
Wiedereingliederung nach Krankheit, z.B. Reha-Management



Integration von Weiterbildung und Gesundheitsförderung



Angebots- und Nachfrageentwicklung in der Pflege



Pflege ist in doppelter Hinsicht von demografischen Auswirkungen betroffen:

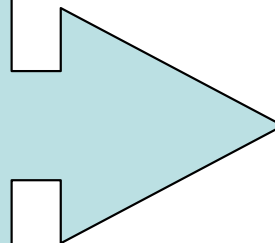
- Der Anteil der Fälle (auch mit intensivem Pflegebedarf) nimmt zu.
- Der Altersdurchschnitt der Pflegekräfte steigt und der Nachwuchs an jungen Fachkräften wird rar.

Pflegefall „Pflege“

– Folgen der aktuellen Arbeitssituation

Berufsspezifische Belastungen

- Physische Belastungen
- Psychische Belastungen
- Belastungen durch Zeitdruck
- Belastungen durch mangelnde Führungskompetenz



und ihre Folgen

- Geringe Attraktivität des Berufsbildes (Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften)
- Hohe Unzufriedenheit im Job (20 Prozent erwägen mehrmals jährlich Berufswechsel)
- Geringe Verweildauer im Beruf (Pflegekräfte steigen nach durchschnittlich acht (Altenpflege) bzw. 14 (Krankenpflege) Berufsjahren aus.

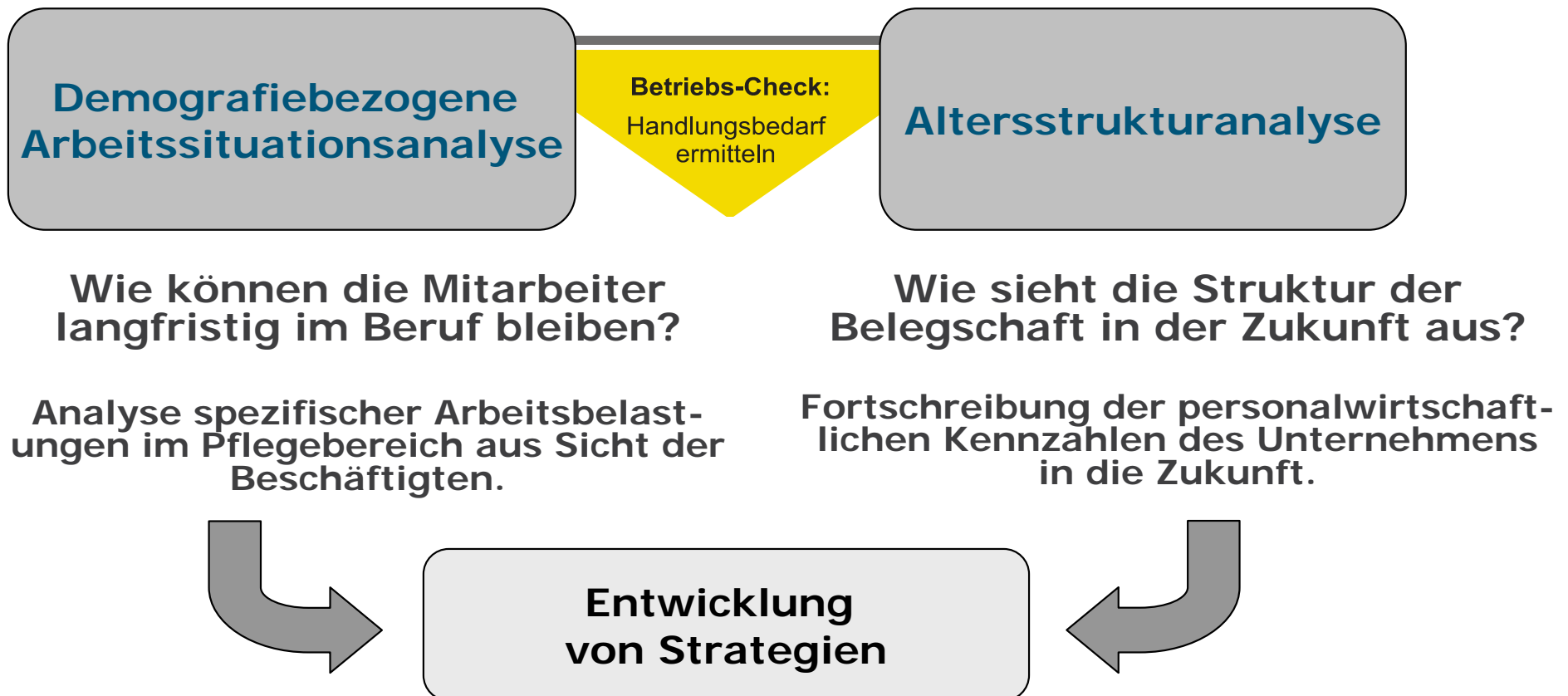
Personalpolitischer Handlungsbedarf



- **Erhöhte Fehlzeiten und mehr Leistungsgewandelte**
- **Verminderte Flexibilität des Personaleinsatzes**
- **Know-how-Lücken**
- **Unzureichende Kompetenzen**
- **Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch zunehmende Arbeitsverdichtung**

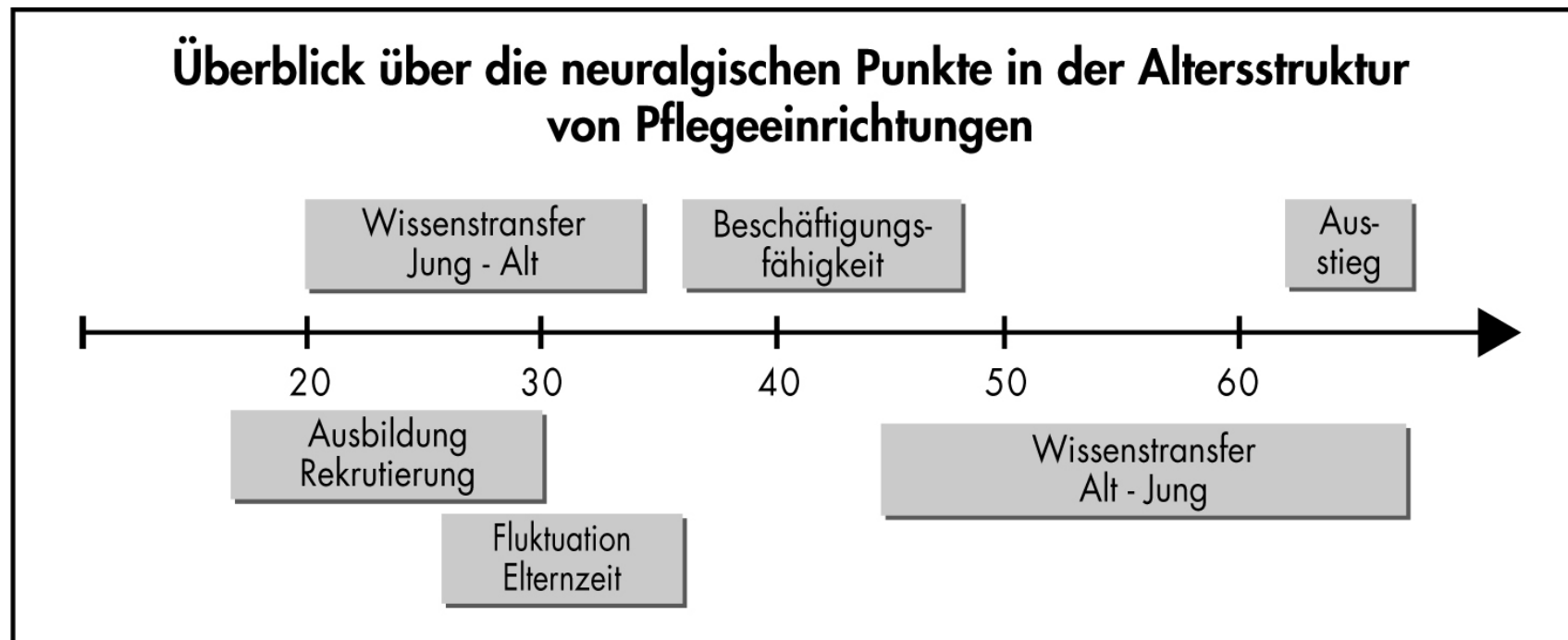
Wie kann die Leistungsfähigkeit der gesamten Einrichtung mit alternden Belegschaften sichergestellt werden?

Betriebscheck: Instrumente zur Bedarfserhebung



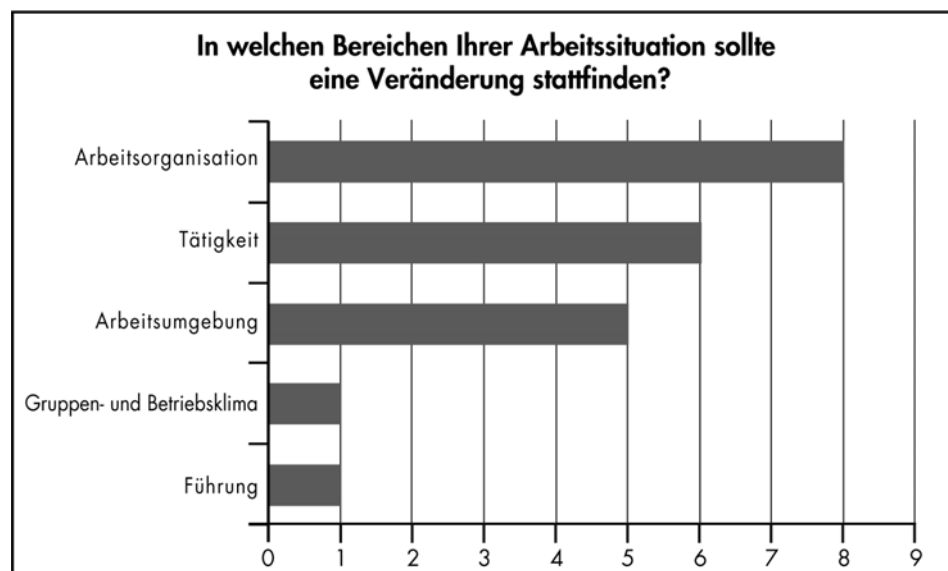
Eine Bedingung für die erfolgreiche Implementierung demografiefester Unternehmensstrategien sind betriebsspezifische Maßnahmenportfolios!

Warum ist es wichtig, die Altersstruktur der Belegschaft zu kennen?



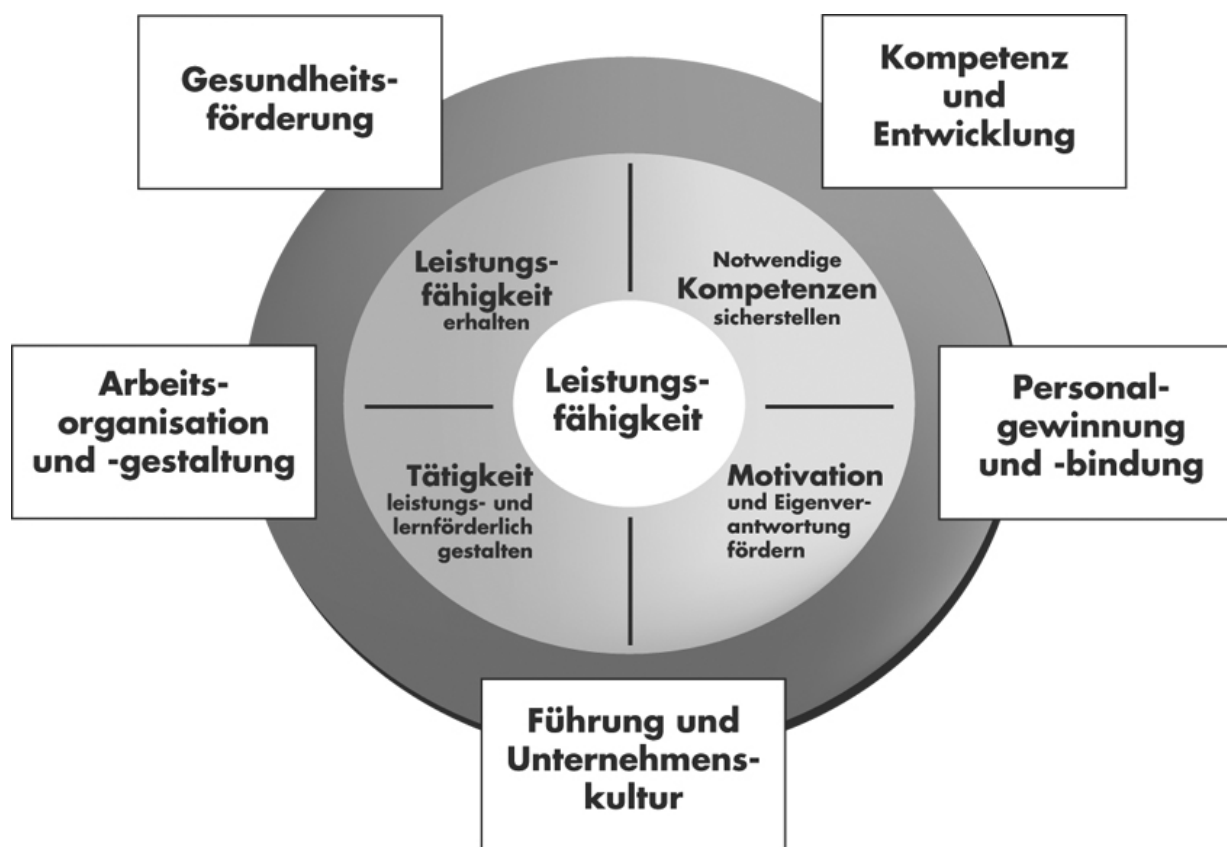
Demografiebezogene Arbeitssituationsanalyse in sechs Schritten

1. Wichtigkeit von Veränderungen der Arbeitssituation
2. Gewünschte Bereiche der Veränderung
3. Belastungsschwerpunkte
4. Wichtigste Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation
5. Potenziale aufgrund von Alter und Berufserfahrung
6. Ressourcen in der Einrichtung/Arbeit



Problemdefinition/ Ist-Stand	Bisherige Lösungsvorschläge	To do	verantwortlich
Beschwerdemanagement			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umgang mit „schwierigen“ Angehörigen belastet Pflegekräfte ▪ Zuständigkeit für Beschwerden ist nicht geklärt ▪ Pflegekräfte geraten häufig unter Rechtfertigungsdruck gegenüber Angehörigen ▪ Beschwerden werden nicht systematisch und zeitnah bearbeitet 	Erarbeitung eines Konzepts zum Beschwerdemanagement	Detaillierte Bestandsaufnahme in den Teams: Wo liegen die Probleme im Umgang mit Beschwerden von Angehörigen?	PDL
		bereits durchgeführte Kundenbefragung thematisch erweitern, Ziel: Ermittlung der Bewohner- und Angehörigenzufriedenheit, Aufnahme von Verbesserungsvorschlägen	QMB
		Inhouse-Trainings für alle Mitarbeiter zum Thema	Einrichtungsleitung/ Externer Trainer

Handlungsfelder einer demografiefesten Personalpolitik



Das Rad nicht neu erfinden! Die Neuausrichtung der Personalpolitik sollte an bestehende Konzepte und Instrumentarien im Unternehmen anknüpfen!

Beispiele für Instrumente und Maßnahmen



Fokus



**Gesundheits-
förderung**

**Leistungs-
fähigkeit
erhalten**

Gesundheit erhalten

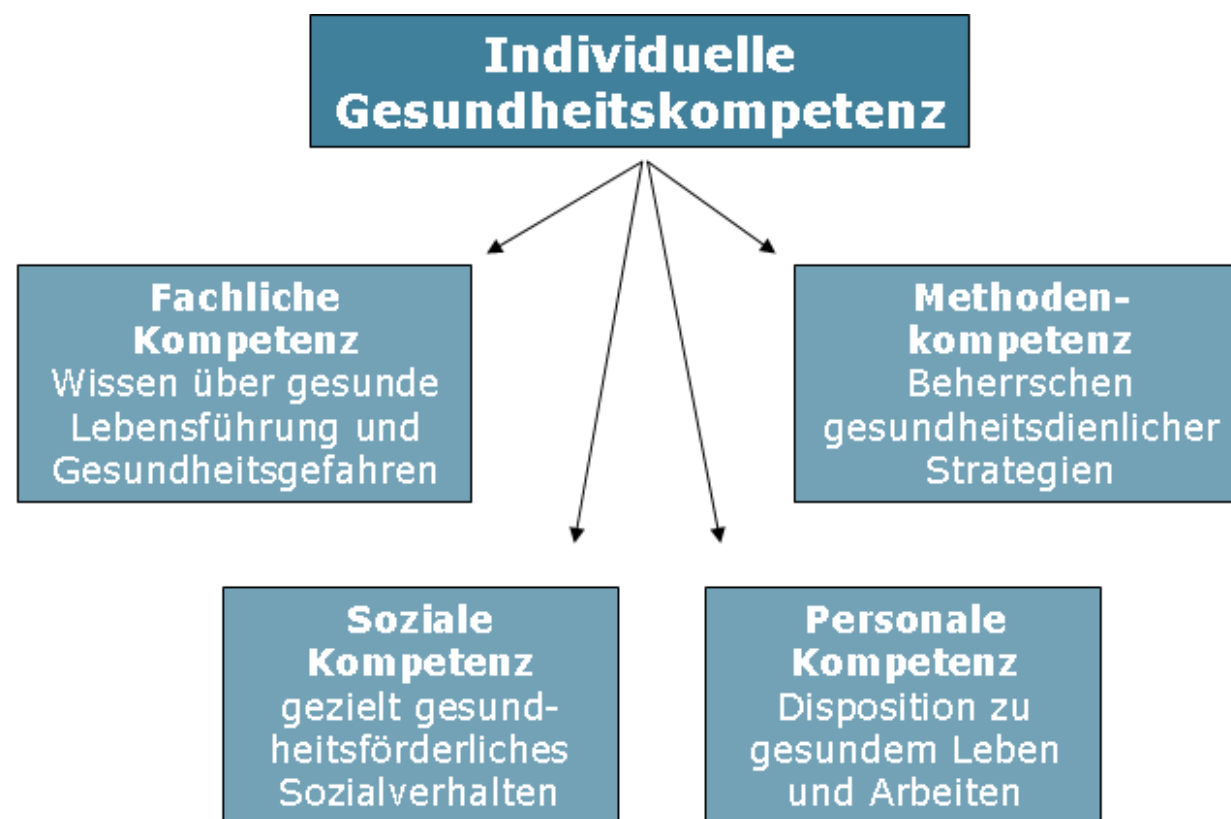
Aufgaben

- Körperliche und psychische Belastungen erkennen
- Körperliche und psychische Belastungen soweit möglich reduzieren oder kompensieren
- Gesundheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter fördern

mögliche Maßnahmen

- Kooperative Belastungsanalyse
- Entspannungskurse
- Bewegte Pausen
- Raucherentwöhnungskurse
- Anleitungen zur gesunden Ernährung
- Rückentraining
- Coaching/Training zum Umgang mit schwierigen Kunden
- Fahrtraining (mobile Pflege)

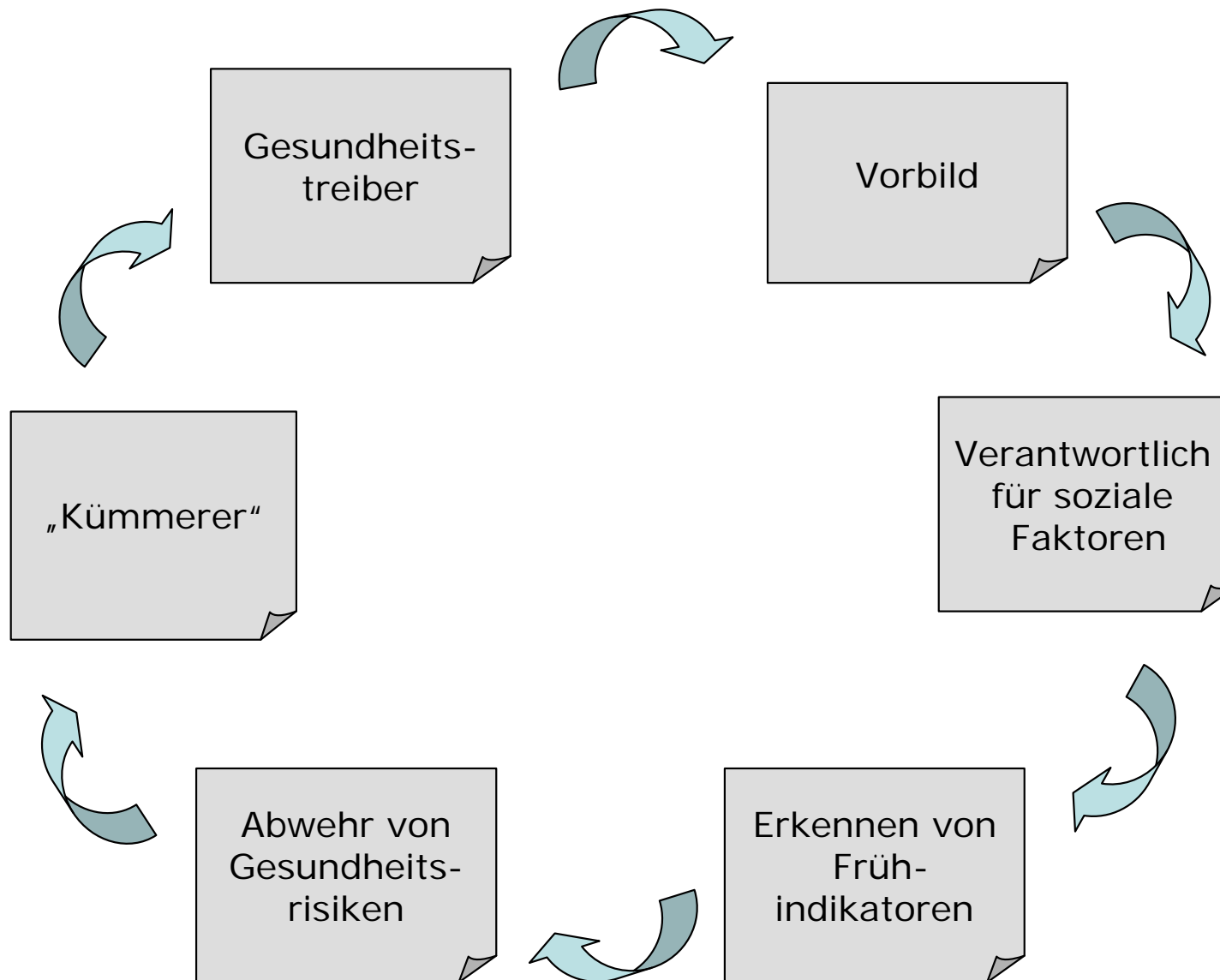
Selbstpflege als Schlüsselkompetenz



Merkmale gesundheitsbewussten Verhaltens:

- konsequente, selbstkritische Auseinandersetzung mit der Thematik
- adäquater Umgang mit den eigenen Ressourcen und gesundheitlichen Belastungen
- gezieltes Engagement zur gesundheitsdienlichen Verbesserung des Umfeldes

Rollen und Aufgaben der Führungskräfte



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
gemeinnützige GmbH
Obere Turnstr. 8, 90429 Nürnberg
Fax: 0911 - 27779-50
Internet: www.f-bb.de

Mario Gottwald
gottwald.mario@f-bb.de
Tel.: 0911 – 27779-65