

Der demografische Wandel in der Pflege



**Modelle für den Erhalt und die Förderung der
Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von
Pflegekräften**

Prof. Dr. Anna-Marie Metz

Dipl.-Psych. Daniela Kunze

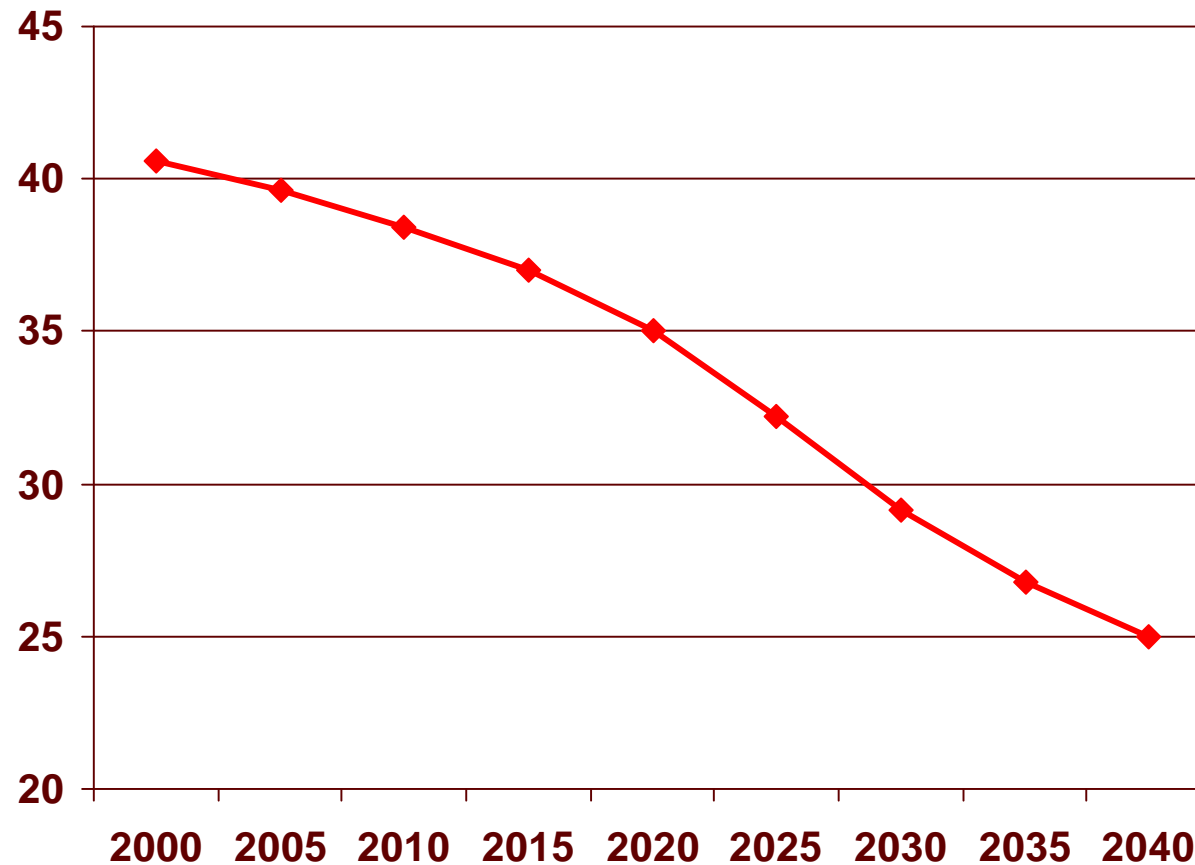
Auftaktveranstaltung zum Förderschwerpunkt 2009-I, 24.03.2010

Der demografische Wandel in der Pflege

Die betriebliche Herausforderung



Erwerbspersonenpotenzial bis 2040 in Millionen

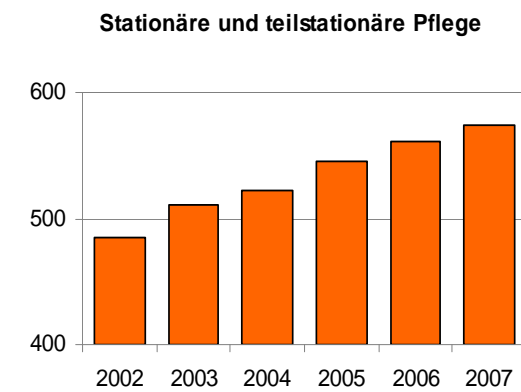
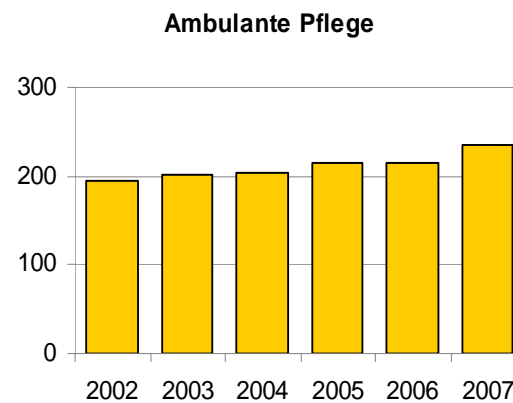
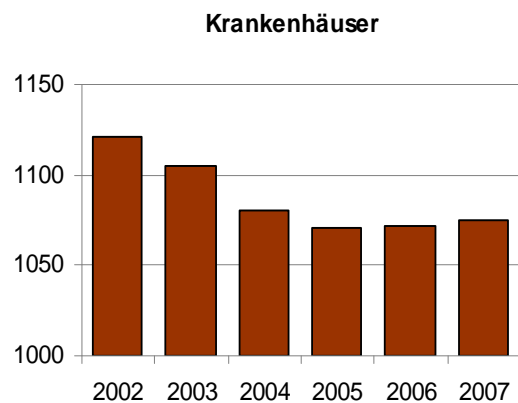


Quelle: Langhoff, 2009

Der demografische Wandel in der Pflege

Beschäftigte im Gesundheitswesen

Beschäftigte im Gesundheitswesen (Personen in 1.000)



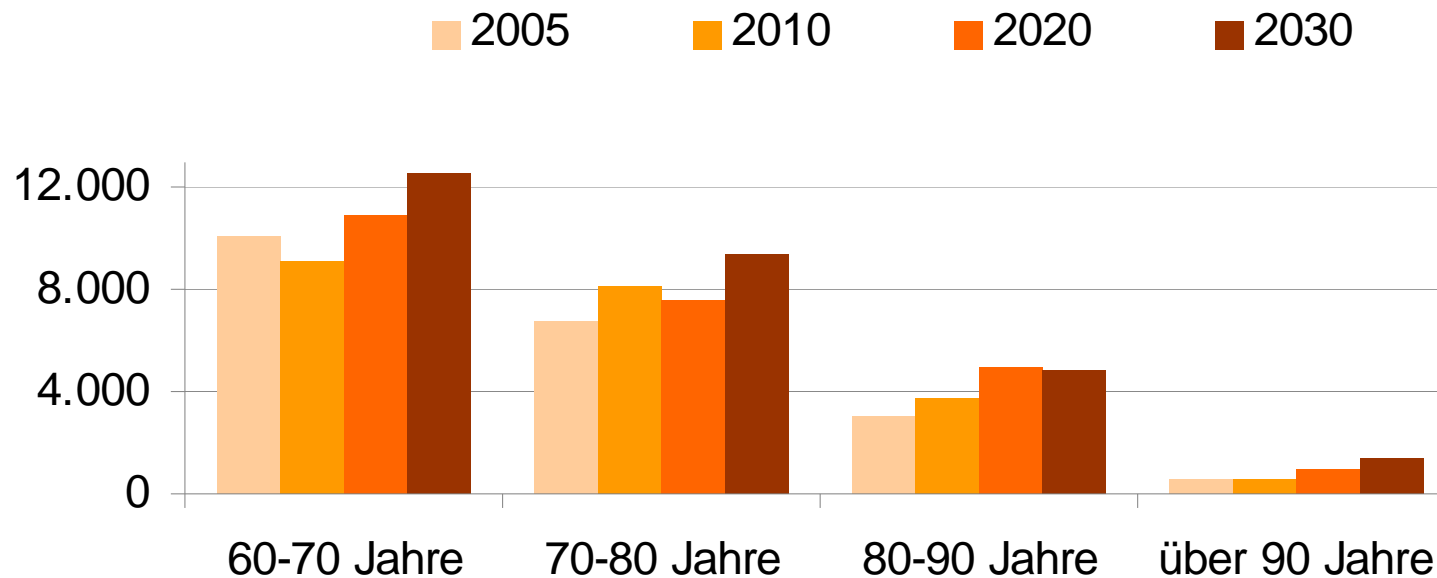
Quelle: destatis 2010

Der demografische Wandel in der Pflege

Alter der Bevölkerung

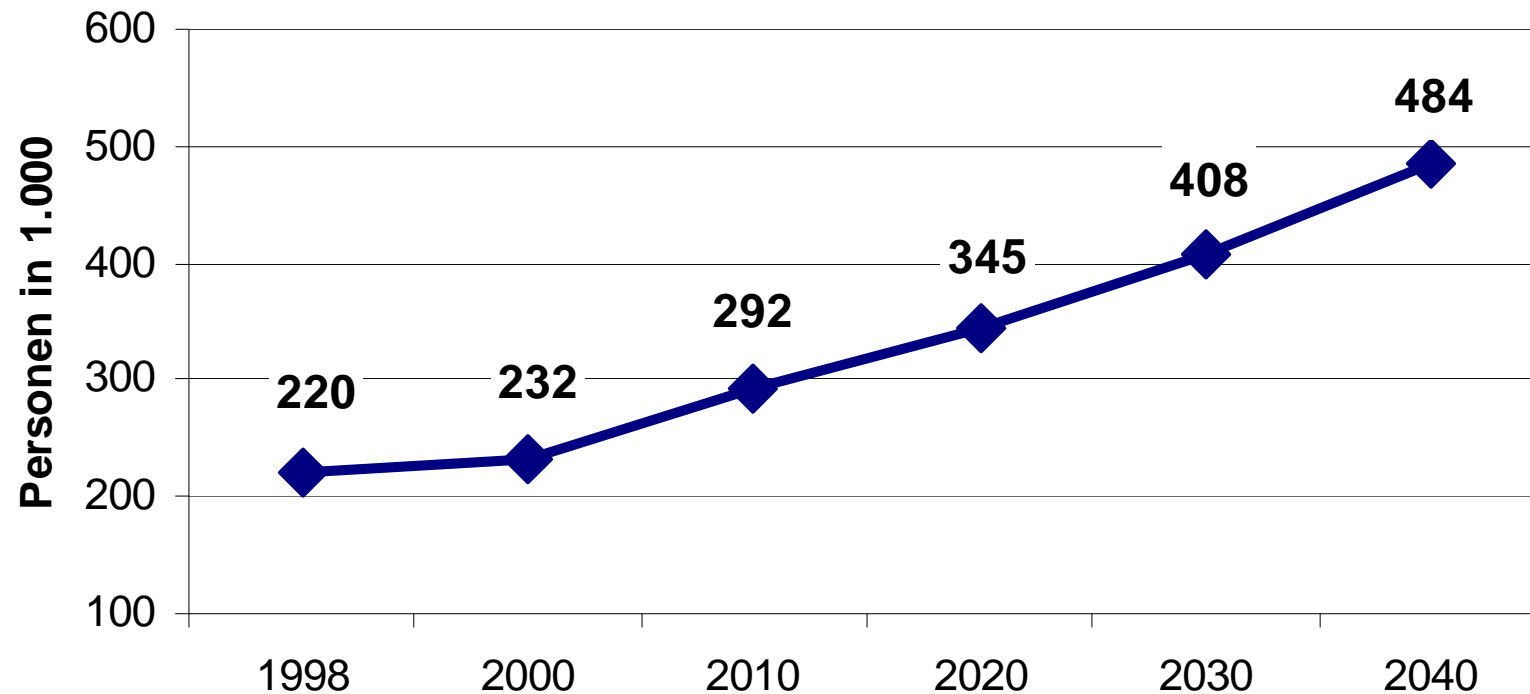


Bevölkerung Deutschlands in den Altersgruppen mit erhöhten Krankheits- und Pflegerisiko 2005-2030 (Personen in 1.000)



Der demografische Wandel in der Pflege

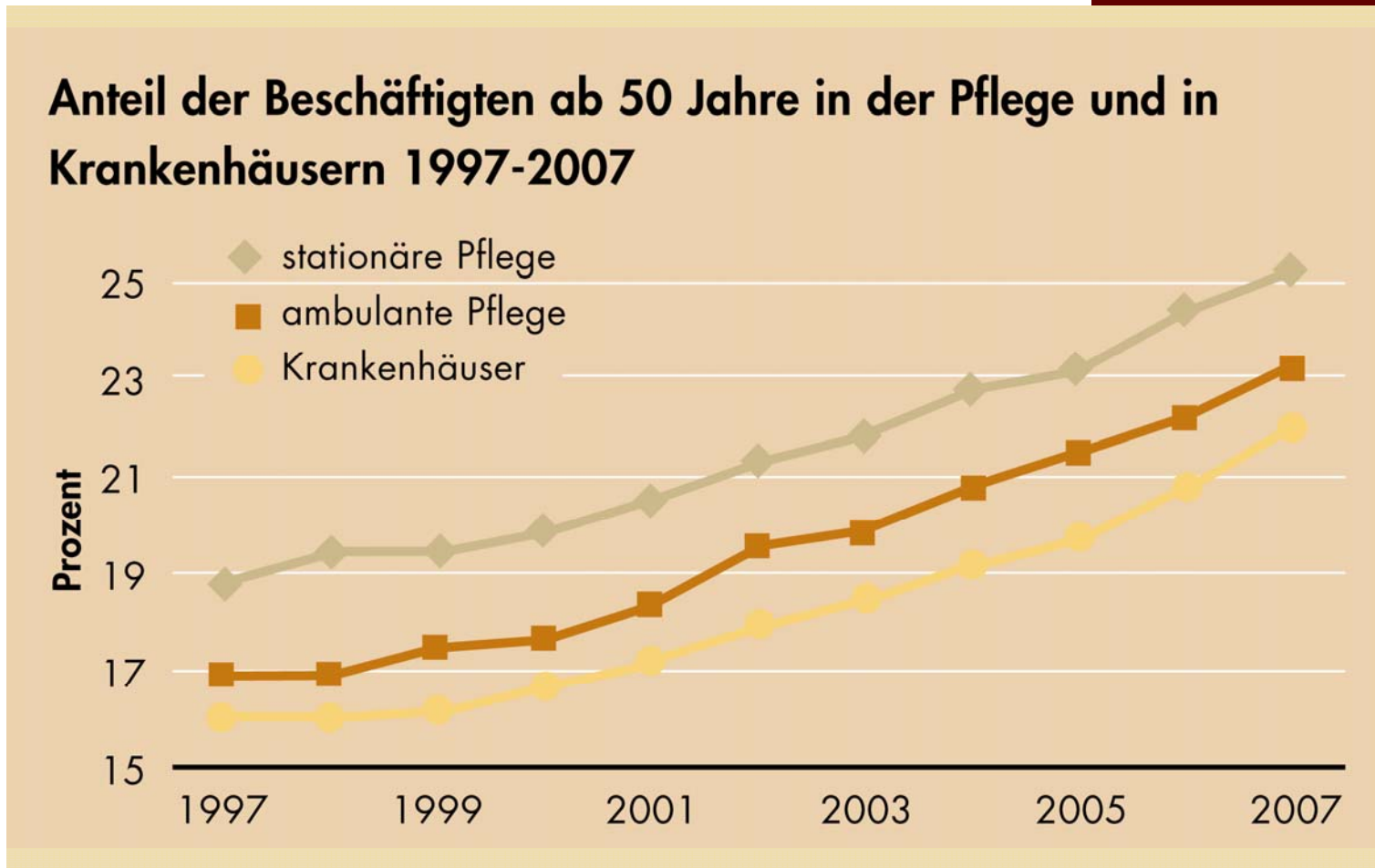
Bedarf an Pflegekräften



Quelle: Blinkert B, Klie T. 2001 Expertise im Auftrag der Enquête-Kommission
Demographischer Wandel des Deutschen Bundestages

Der demografische Wandel in der Pflege

Alter der Belegschaft



Quelle: Ad hoc-Tabelle auf www.gbe-bund.de (Gesundheitspersonalrechnung GPR)

Was kann dagegen getan werden?

Machbarkeitsstudie



Forschungsprojekt: Demografischer Wandel in der Pflege-Modelle und Konzepte für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Pflegekräfte

Auftraggeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua)

Unterstützung: Geschäftsführung und Pflegedienstleitung verschiedener Einrichtungen

Machbarkeitsstudie

Projektziele



- Beurteilung der Umsetzungschancen von Konzepten und Modellen für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit von langjährigen Pflegekräften
- Ableitung von zukünftigem Handlungs- und Forschungsbedarf

Aufbau der Gesamtstudie



- Blick in die Praxis
 - Online Erhebung
 - Bundesweite Erfassung der momentanen Bewältigungsstrategien der Einrichtungen
 - Einrichtungeninterviews
 - Vertiefende Erfassung der Probleme und Lösungsmöglichkeiten der Einrichtungen des Gesundheitswesens in vier ausgewählten Bundesländern
 - Openspace
 - Gespräch mit Leitungen von Einrichtungen des Gesundheitswesens zu aktuellen Problemen im Themenfeld Demografie

Aufbau der Gesamtstudie



■ Blick in die Wissenschaft

■ Literaturanalyse

- Identifizierung und Aufbereitung von vorhandenen Konzepten und Projekten
- Aufbereitung der statistischen Datenlage zur Erstellung eines Branchenbildes

■ Experteninterviews

- Befragung früherer Projektnehmer zur Wirkung ihrer Projekte
- Befragung von Experten aus Wissenschaft und Praxis zu aktuellen und zukünftigen Problemen und Handlungsfeldern in der Pflege

■ Expertenworkshop

Analysierte Projekte

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit



Handlungsfelder zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern



Quelle: Ilmarinen Tempel, 2002

Machbarkeitsstudie

Onlinebefragung



- N = 789 Führungskräfte
- Krankenhäuser, Pflegeheime, ambulante Pflege aus allen Bundesländern
- Fokus: Maßnahmen alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung
 - Gesundheitsförderung
 - Arbeitsorganisation
 - Fort- und Weiterbildung

Bundesweite Onlinebefragung

Struktur des Fragebogens



I. Fragen zur Einrichtung

Art der Einrichtung, Trägerschaft, Art der Pflege, Versorgungsstufe, Standort der Einrichtung

II. Fragen zu den Pflegekräften

Anzahl der Pflegekräfte, Anteil von Pflegekräften im Alter zwischen 45 und 54 Jahren bzw. über 55 Jahre

IIIa. Maßnahmen alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung

Gesundheitsförderung (für alle bzw. insbesondere für Ältere): Gesundheitszirkel, Stressbewältigung, Rückenschule, Sportangebote, Selbsthilfegruppen, physiotherapeutische Maßnahmen, Supervision

Arbeitsorganisation: Altersteilzeit, Arbeitszeitverkürzung, Schichtplananpassung, interne Umsetzungen, altersgemischte Teams, Tandems

Fort- und Weiterbildung: arbeitsbezogene Fortbildungsprogramme, altersbezogene Angebote (z. B. gesundheitliche Risiken), karrierebezogene Maßnahmen

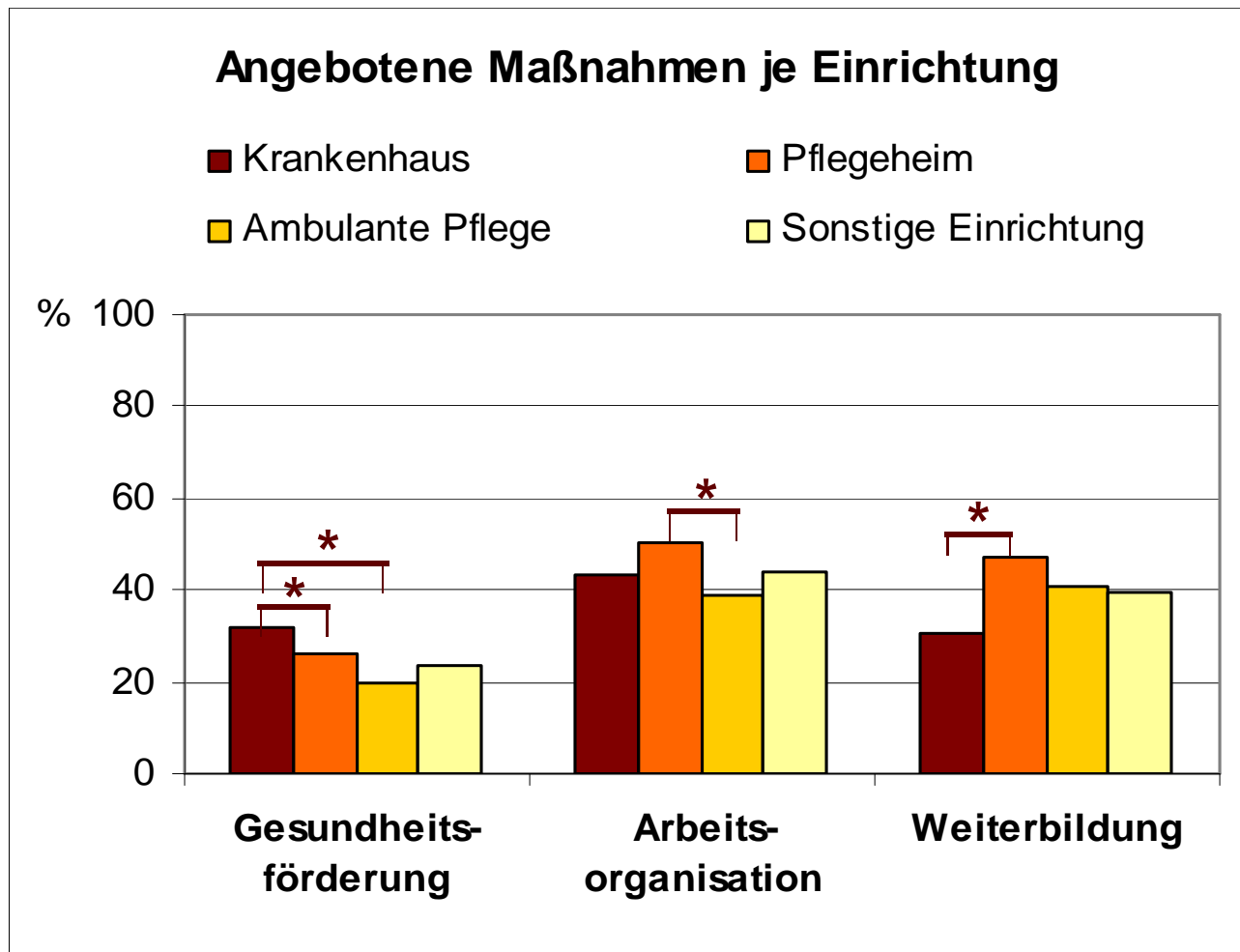
IIIb. Bewertung angebotener Maßnahmen

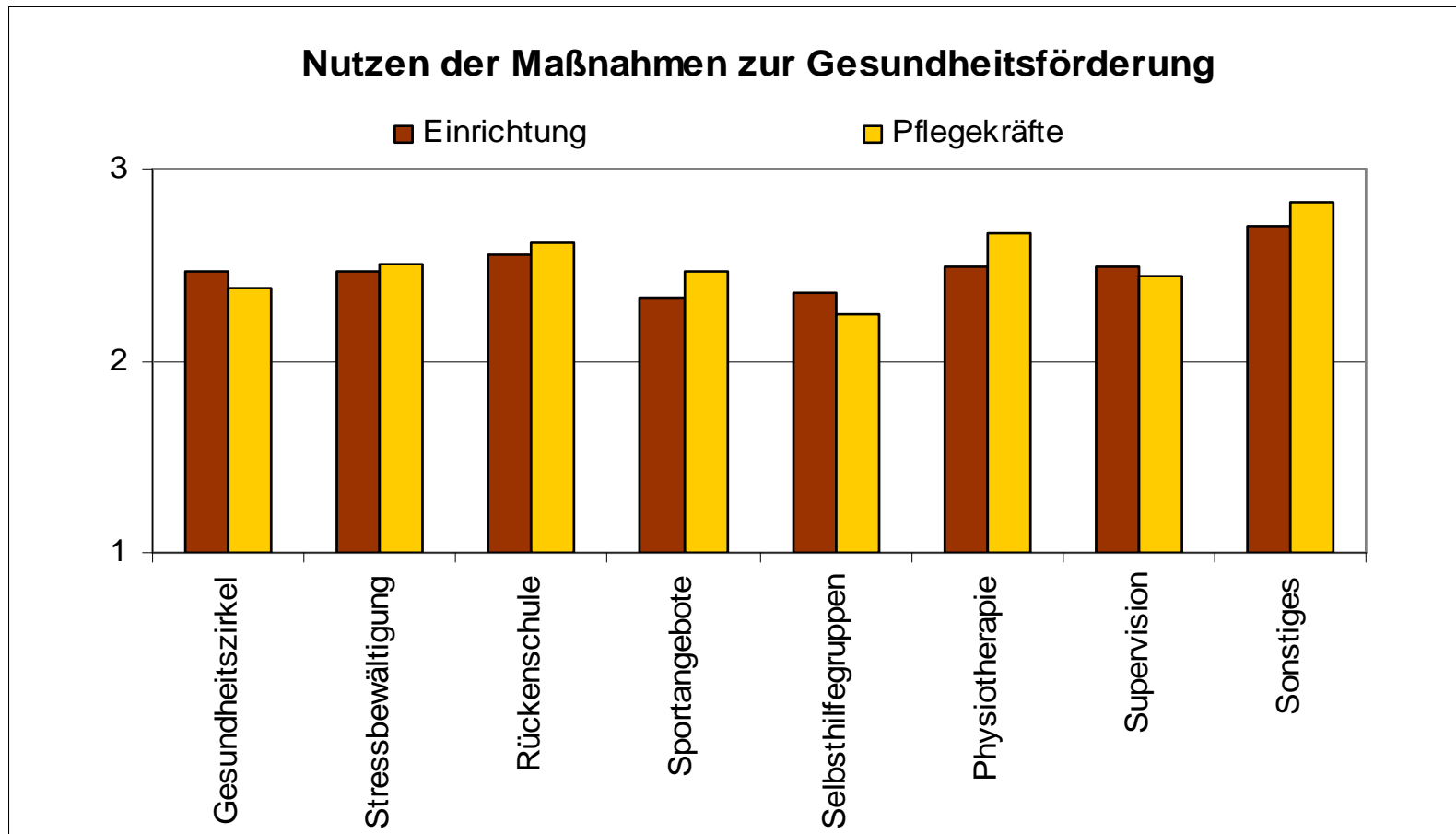
Grad der Nutzung durch Pflegekräfte, Zufriedenheit mit der Maßnahme, Kosten-Nutzen-Verhältnis, Widerstände (durch wen), Weiterführung (ggf. Gründe, warum nicht)

IIIc. Abfrage von Gründen für nicht angebotene Maßnahmen

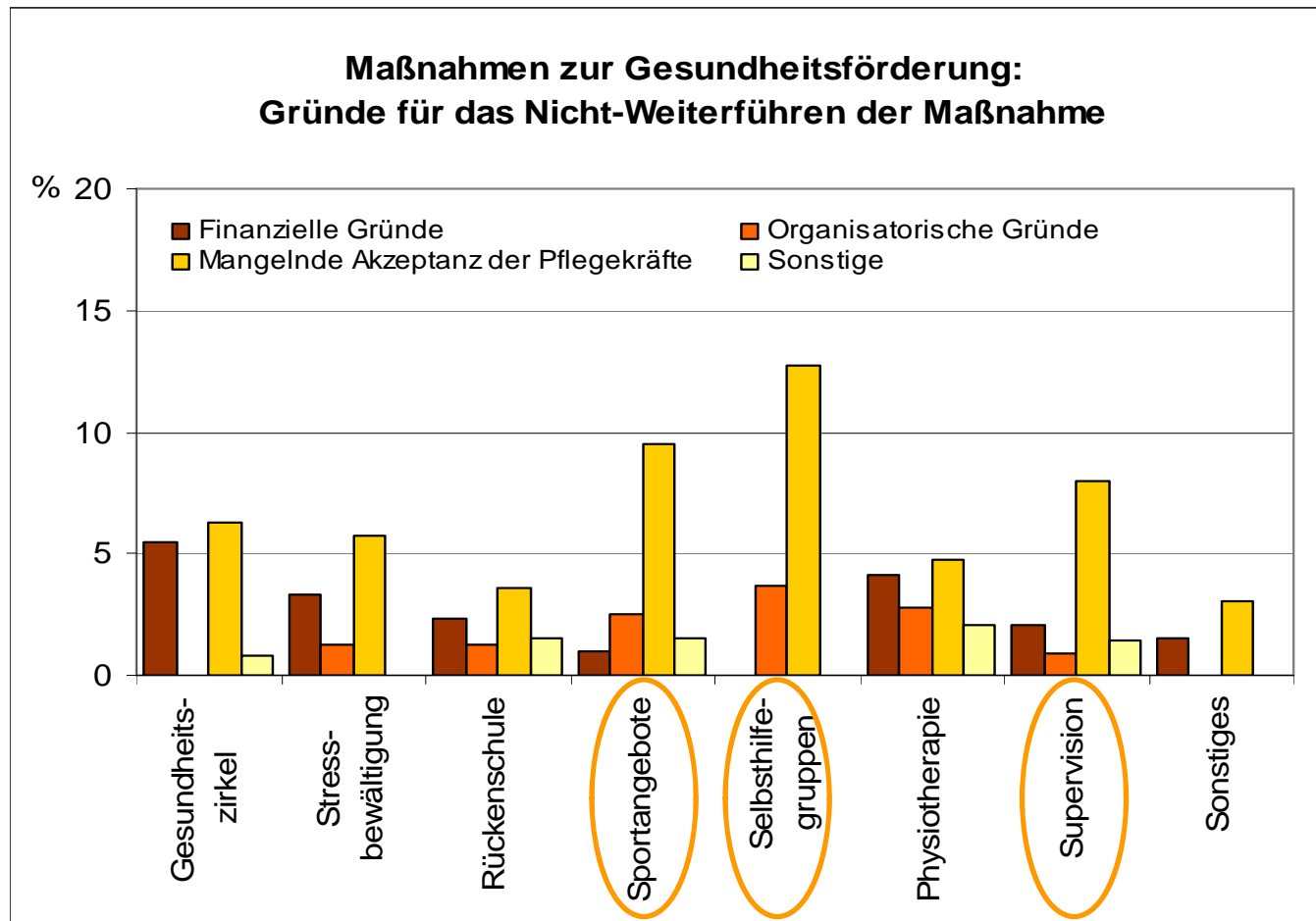
finanzielle Gründe, organisatorische Gründe, mangelnde Akzeptanz der Pflegekräfte, unpassend für die Einrichtung, kein Bedarf, nicht in Betracht gezogen

IV. Individuelle Anmerkungen (offen)





Aber: Beteiligung der Mitarbeiter liegt nur bei durchschnittlich 29%





- Angebote zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung sind (eingeschränkt) vorhanden
 - ihr Nutzen wird als hoch eingeschätzt
 - ihre Nutzung durch die Pflegekräfte ist eher gering
 - Widerstände gegen Maßnahmen kommen v. a. von Pflegekräften; dies ist Hauptgrund für das Einstellen von Angeboten
 - Potenzial auf Seiten der Einrichtungen und der Pflegekräfte

- Nicht geleistete Angebote wegen
 - finanziellen und organisatorischen Gründen
 - mangelndem Wissen um Möglichkeiten

Analysierte Projekte

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit



Handlungsfelder zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern



Quelle: Ilmarinen Tempel, 2002

Analysierte Projekte

Förderung durch Gesundheit



Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter:

- Schulungen zur physischen Gesundheit (Rückenschule)
- Schulungen zur psychischen Gesundheit (Stressabbau)

Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der Pflege:

- Schulungen im phys. und psych. Bereich
- Gute Ausbildung
- Kommunikationstrainings

Analysierte Projekte

Förderung durch Führung

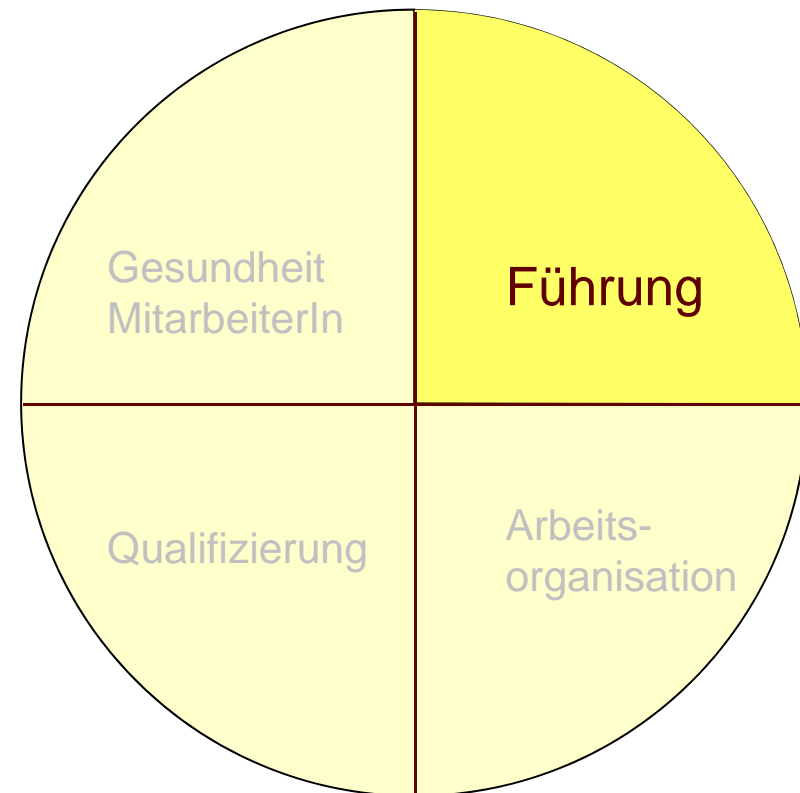


Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter:

- Konfliktmanagement
- Passung Anforderung/Fertigkeiten
- soziale Beziehungen
- Potential/Wissen Älterer nutzen
- Seminare zur Mitarbeiterführung

Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der Pflege:

- Internes Qualitätsmanagement
- (interdisziplinäre) Gruppenarbeit
- „Vertrauensperson“
- Rückkehrgespräche



Analysierte Projekte

Förderung durch Arbeitsorganisation

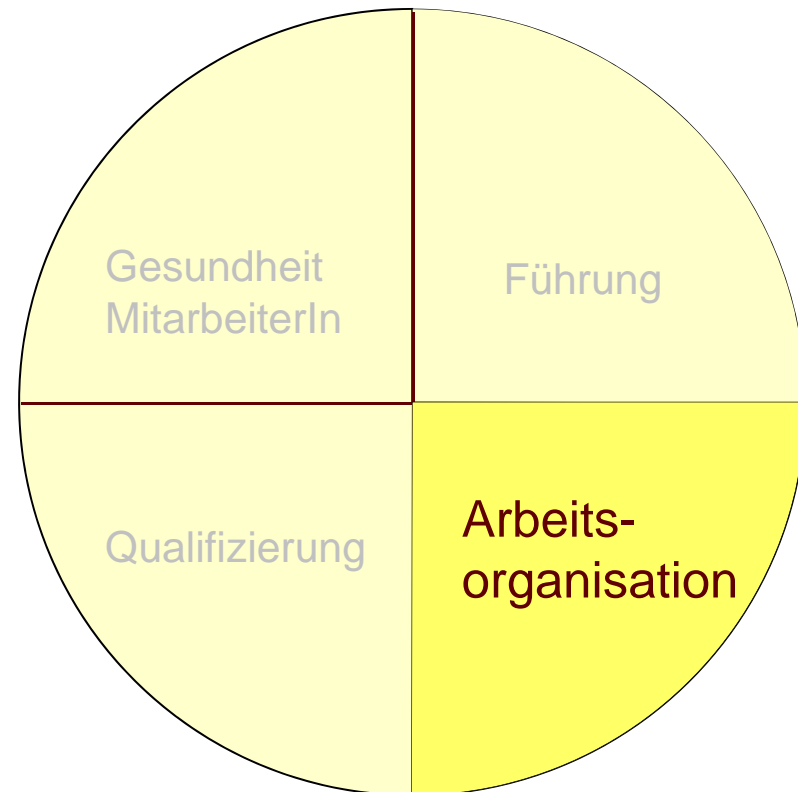


Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter:

- Eintönigkeit vermeiden
- Unterbrechungen reduzieren
- Vollständige Aufgaben
- Physisch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen Jüngere
- Mentoring für Jüngere
- Flexible Arbeitszeitenregelung
- Beteiligung an Optimierungen

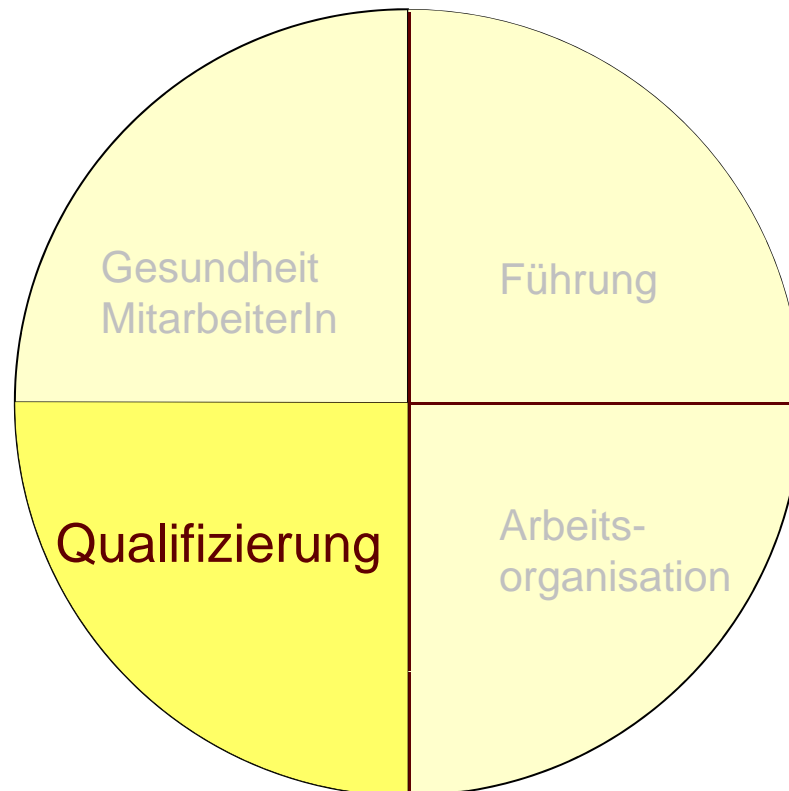
Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der Pflege:

- Ganzheitliches Pflegekonzept
- Ausbildung von Casemanagern
- Integrierte Versorgung
- Eigenverantwortliches Arbeiten
- Einsatz von Hilfsmitteln, z.B. IT
- Mitgestaltungsmöglichkeit Dienstplan
- „Echte“ Regenerationszeiten



Analysierte Projekte

Förderung durch Qualifizierung



Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter:

- Fachliche Lernanreize
- Ältere kennen Wünsche der Zielgruppe
- Alle Mitarbeiter müssen sensibilisiert werden

Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der Pflege:

- Regelmäßige Fortbildungen
- Horizontale Karrieren
- Schulungen für alle Mitarbeiter

Openspace
Durchführung



Was können wir dafür tun, dass unsere älteren Beschäftigten gut arbeiten und gesund in Rente gehen können?

- Gesprächsplattform für Führungskräfte und Personalverantwortliche aus der Pflegepraxis (30 Teilnehmer)
- Austausch über und Erkennen gemeinsamer Problemfelder, Handlungsmöglichkeiten und Interessen bzw. Bedürfnisse
- Arbeitsgruppen diskutieren selbst gewählte Themen

Openspace

Arbeitsgruppen & Ergebnisse



- Neue Aufgabenfelder für Pflegekräfte, die nicht mehr am Bett arbeiten können
 - *spezifische Qualifizierung / Weiterbildung*
 - *langfristige Laufbahnplanung*
 - *horizontale Karrieren*

- Arbeitsorganisation
 - *Fortbildungsreihe zum Demografischen Wandel in der Pflege (für Führungskräfte)*

Openspace

Arbeitsgruppen & Ergebnisse



- Potenziale und Defizite älterer Mitarbeiter
 - *Kompetenzentwicklung (Fachqualifikationen), besondere Bedürfnisse achten (Erholung, Tempo, etc.)*
- Umgang mit schwerbehinderten MA
 - *Weiterentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagements*
- Erfahrung mit betrieblichem Gesundheitsmanagement
 - *Einbettung in strukturierten Entwicklungsprozess, Demografie-Bewusstsein, Anreizsysteme*

Fazit



- **Sensibilität für Konsequenzen des demografischen Wandels ist vorhanden – aber:**
 - **Unsicherheiten**, unzureichendes Wissen und zu wenig Informationen zu praxistauglichen Handlungsstrategien. Welche Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit sind möglich, wie sind diese zu implementieren und langfristig zu sichern?
 - Isolierte Einzelmaßnahmen dominieren – **systematisch aufeinander bezogene Maßnahmen** sind selten.
 - Meist fehlt die **Integration in übergreifende Managementkonzepte** der Einrichtung.

Desiderata



- **Nachhaltigkeit** der Projekte jenseits der (geförderten) Laufzeiten evaluieren
- **Wirksamkeit** – auch betriebswirtschaftlich - mit geeigneten Evaluationskonzepten prüfen
- **Einrichtungsübergreifende Verallgemeinerungen** jenseits der Beispiele guter Praxis anstreben
- Systematischen **Erfahrungsaustausch** zwischen Einrichtungen strukturell verankern (z.B. branchenspezifische regionalisierte Netzwerke)
- **Führungskräfte als Promotoren** von Veränderungen stärken; **Partizipation der Beschäftigten** fördern und einfordern

Ansprechpartner



Prof. Dr. Anna-Marie Metz

komega e.V.
Telefon: 0331 977-2826
Email: metz@uni-potsdam.de



Dipl.-Psych. Daniela Kunze

komega e.V.
Telefon: 0331 977-2336
Email: dkunze@uni-potsdam.de



... weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie auf:

<http://www.komega.de/umfrage/>

... den vollständigen Abschlussbericht des Projektes finden Sie unter:

http://www.komega.de/index.php?article_id=7

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

