

Demografie-Gestalten- Jetzt

1

VER.DI KRANKENHAUSTAGUNG
16.-17.11.2017

MONIKA LINNEBUR

Demografischer Wandel

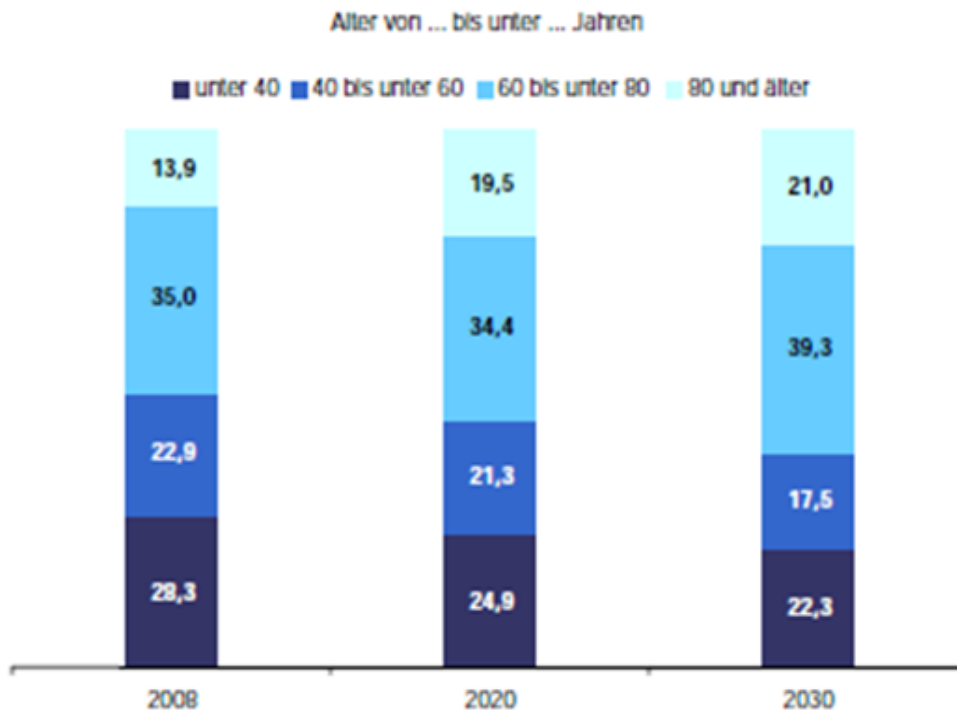
2

- Demografie → Bevölkerungsentwicklung, Bevölkerungsstatistik
- Wandel seit 70 er Jahren zu spüren, Geburtenrückgang, Anzahl älterer Menschen nimmt zu
- Veränderung der Lebensbedingungen
- Gesundheitsversorgung, medizinischer Fortschritt etc.
- Auswirkungen auf:
 - Bund, Länder, Kommunen, Gemeinden,
 - Sozialversicherungssysteme,
 - Infrastruktur, Familienpolitik
 - Arbeitsmarkt,
 - Gesundheitsversorgung

Gesundheitsversorgung

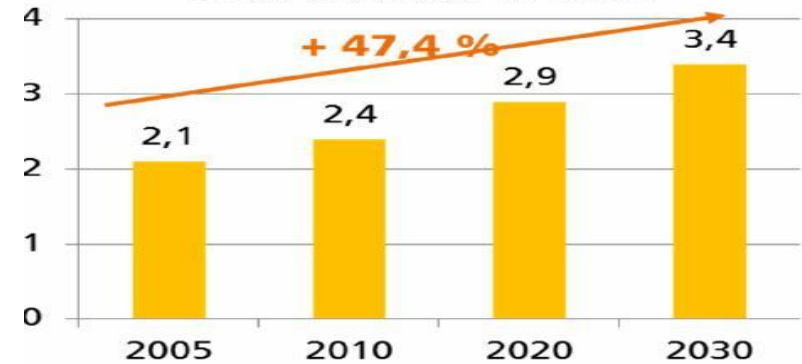
3

Krankenhausfälle nach Altersgruppen



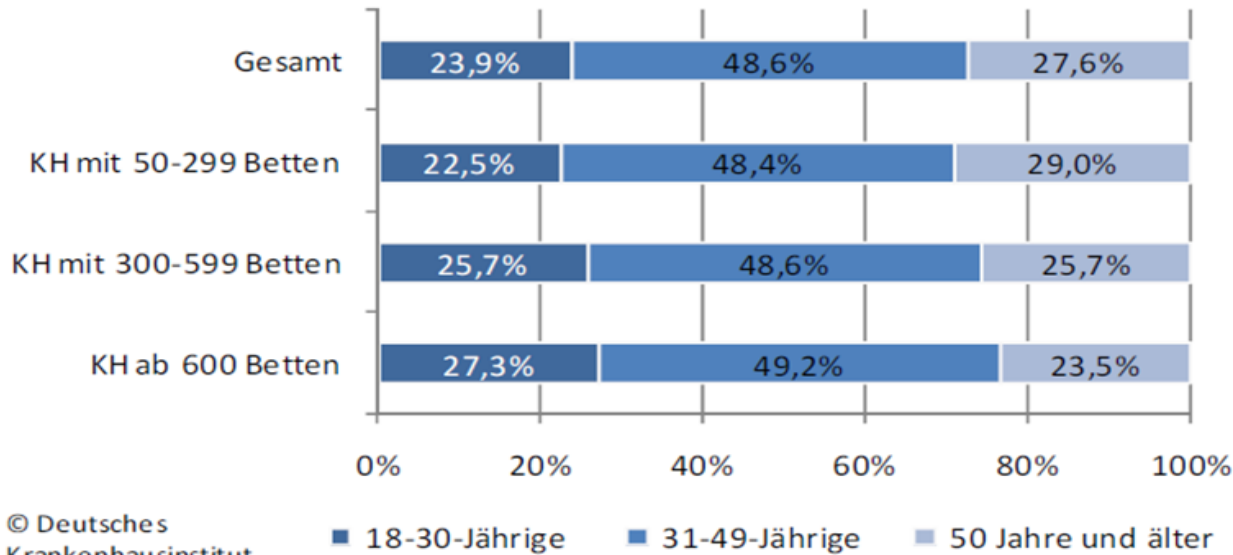
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 2, 2010

Anzahl Pflegebedürftige 2005 bis 2030 in Mio.



Quelle: Statistisches Bundesamt: Demografischer Wandel in Deutschland 2010, November 2010

Altersgruppen unter den Pflegekräften

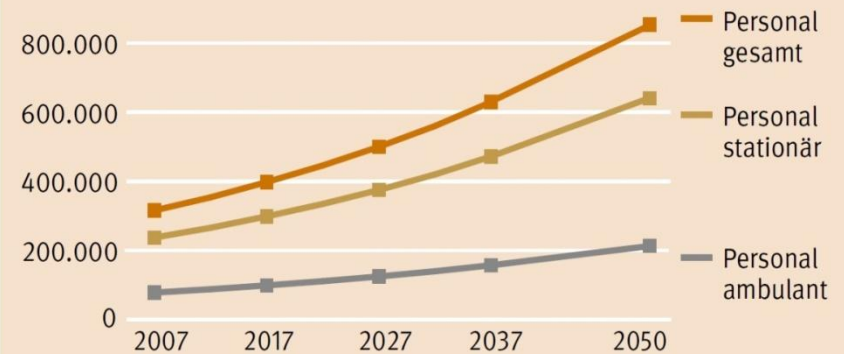


© Deutsches
Krankenhausinstitut

■ 18-30-Jährige ■ 31-49-Jährige ■ 50 Jahre und älter

Quelle: Löffert/Golisch, Alter(n)sgerechtes Arbeiten im Krankenhaus, Eine Studie im Auftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Düsseldorf, 2013

Bedarf Pflegepersonal | Jahre 2007–2050



Quelle: Hackmann, T. (2009), Diskussionsbeitrag des Forschungszentrums für Generationenverträge

Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe

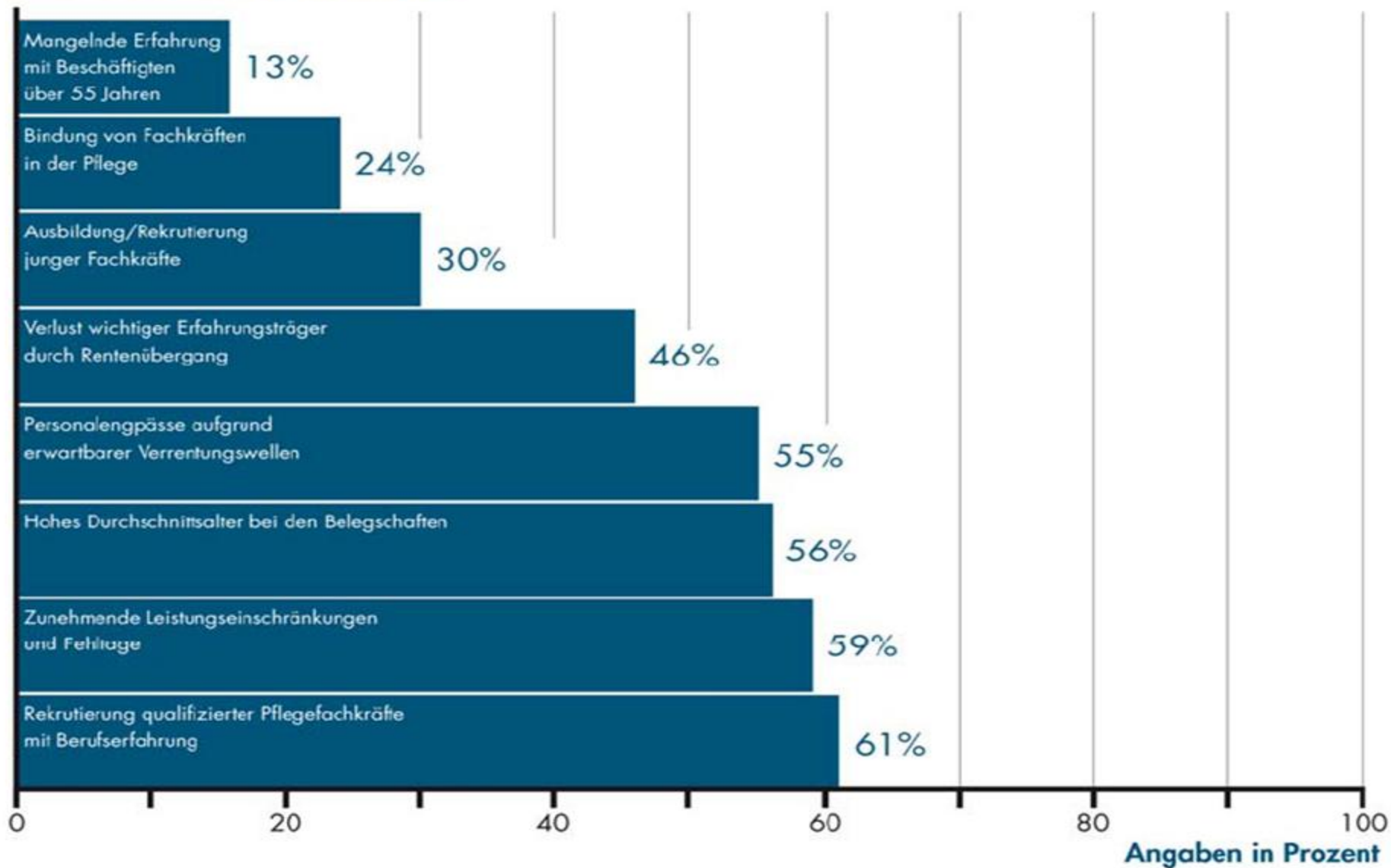
Juni 2017



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Juni 2017

Demografiebedingte Problemlagen



Quelle: f-bb, Älter werden in der Krankenhauspflege - Studienergebnisse zur Bedarfslage und Handlungsoptionen einer demografiefesten Personalpolitik, Nürnberg 2010

Demografie- Gestalten - Jetzt

7

- Demografieprojekt im Asklepios Kliniken Verbund
- Privater Klinikbetreiber
- 150 Gesundheitseinrichtungen in 14 Bundesländern
- Krankenhäuser der Maximal-, Grund- Regel – und Schwerpunktversorgung
- Rehakliniken, Fachkliniken und Psychiatrische Kliniken
- Medizinische Versorgungszentren (MVZ)
- ca. 45 000 Mitarbeiter*innen
- Hauptsitz in Hamburg
- in Hamburg größter Krankenhauscluster an einem Standort (7 Kliniken)

Aller Anfang ist....

8

- 2015 Initiative Thema Demografie durch KB Personal und Soziales
- Austausch mit KBR
- Beschluss Unternehmensleitung Demografieprojekt
- Entscheidung für Projekt mit externer Demografie-Beraterin
- Diskussion Zielgruppe (zunächst Pflege und Funktionsdienste)
- Ziel: Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten, langfristige Mitarbeiter*innenbindung
- Schwerpunkt: alter(n)sgerechtes Arbeiten, Kompetenzsicherung, Wissenstransfer
- Start zunächst mit Pilotklinik, Festlegung auf Methoden zur Transfersicherung in weitere Kliniken (Erstellung Leitfaden, Toolbox, Qualifizierung der Demografie-Beauftragten als Multiplikatoren)
- Entscheidung für ein Mitarbeiter*innenorientiertes Vorgehen

...schon mal ein Anfang

9

- Pilotklinik: Haus der Maximalversorgung, > 700 Betten, 16 Abteilungen, 883 Mitarbeiter*innen in Pflege und Funktionsdienst
- Projektdauer: August 2015 - Mai 2016
- Lenkungsgruppe, Projektsteuerungsgruppe
- Gruppe der Demografie-Beauftragten
- Auswahlkriterien: unterschiedliches Alter, Geschlecht, Kultur, gute Akzeptanz im Mitarbeiter*innenkreis, Moderationskompetenz, Kommunikationsgeschick
- Für Pilotprojekt auch Demografie-Beauftragte aus anderen Kliniken
- 10 Demografie-Beauftragte: GKP, Sozialdienst, Personalentwicklung, Personalabteilung, Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat

Beteiligte Personen

10

- Geschäftsführung
- Pflegedirektorium
- Konzernbetriebsrat,
- Betriebsrat
- Betriebsärztin, Schwerbehindertenvertretung
- Personalabteilung
- Bereich Personalentwicklung
- Führungskräfte Pflege
- Mitarbeiter*innen
- Demografie-Beauftragte aus den verschiedenen Berufsgruppen
- Externe Demografie-Beraterin

Demografieprojekt

11

- Zielsetzung:
die Entwicklung von passgenauen, pragmatischen und wirtschaftlich umsetzbaren Maßnahmen,
um ein alter(n)sgerechtes Arbeiten zu ermöglichen,
Kompetenzsicherung und Wissenstransfer zu gewährleisten,
die Arbeitszufriedenheit und Motivation von Beschäftigten zu steigern und
damit die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten und
Mitarbeiter zu binden.
- „Alter(n)sgerecht“ → Blick auf alle Altersgruppen, nicht nur auf definierte Gruppe der älteren Beschäftigten (45 + Jahre)
- Zentrales Element: Ausbildung der Demografie- Beauftragten

Betriebsvereinbarung

12

- Pilotvereinbarung, später Erstellung Musterbetriebsvereinbarung
- Definition der Ziele und Zielgruppe/n
- Struktur: Lenkungsgruppe/Steuerungskreis
- Demografie-Beauftragte: Auswahlkriterien, Aufgaben, Qualifizierung
- Datenerhebung/Altersstrukturanalyse: welches Tool, Software
- Datenschutz der Mitarbeiterdaten
- Ableitung von Handlungsfeldern , weitere Analysemethoden, Datenquellen (u.a. INQA, Gefährdungsbeurteilungen)
- Evaluation
- Rechte des Betriebsrates

Demografieprojekt

13

- Kick Off Veranstaltung in der Klinik zum Thema
- Führungskräfte training zu Demografie und alter(n)sgerechte Führung
- Qualifizierungsmaßnahme für Demografie-Beauftragte zu Demografie und Altersstrukturanalyse
- Workshops der Demografie-Beauftragten
- Begleitende Sitzungen der Lenkungsgruppe und Projektsteuerungsgruppe
- Evaluation und Empfehlungen für Leitfaden Demografie durch Demografie-Beauftragte
- Erstellung Leitfaden und Toolbox
- Kommunikation im Betrieb über Newsletter, Aushang, Zeitschrift, Infoblatt

Projektphasen und Projektablauf

▼ Projektdauer: von August 2015 bis Mai 2016

14

➤ **Einleitung, Vorbereitung und Information**
Auftrag, Ziele, Beteiligte, Organisation

➤ **Analyse der Ausgangssituation**
Bestandsaufnahme, Datenanalyse und
-auswertung, Analyse-Tools

➤ **Festlegung der Handlungsfelder**
Bewertung der Analyseergebnisse

➤ **Entwicklung von Maßnahmen**
Identifizierung passgenauer Maßnahmen und
Entwicklung eines Maßnahmenplans

➤ **Erprobung von Maßnahmen**
Festlegung und Zielgruppen, Vorgehensweisen
und Durchführung von Maßnahmen

➤ **Verstetigung/Implementierung**
Evaluation, Bewertung der Maßnahmen,
Überführung in den Regelbetrieb

Ausbildung Demografie-Beauftragte

Aufgaben Demografie-Beauftragte

15

- Datenerhebung, Altersstrukturanalyse (ASA)
- Auswahl der Bereiche/Stationen,
- Festlegung und Konkretisierung der Handlungsfelder nach INQA
- Maßnahmenplanung weiteres Vorgehen, evtl. vertiefte Analyse
- Information Mitarbeiter*innen und Führungskräfte der ausgewählten Bereiche
- Umsetzung Kernelement Mitarbeiter*innenbeteiligung (ohne Führungskräfte)
 - durch Gesundheitswerkstatt, Befragung, Gespräch, etc.,
 - Aufnahme von Anregungen und Weitergabe,
 - Begleitung der Maßnahmen

Gesundheitswerkstatt

16

- Sammlung der Arbeitsbelastungen durch Leitfragen:
 - Was gefällt Ihnen bei Ihrer Arbeit?
 - Was belastet Sie bei Ihrer Arbeit am meisten/am stärksten?
 - Was wäre aus Ihrer Sicht hilfreich und unterstützend?
 - Was hilft Ihnen langfristig an Ihrem Arbeitsplatz gesund zu bleiben?
- Zusammenfassung und Ordnung nach Handlungsfeldern INQA
- Priorisierung der Handlungsfelder durch Mitarbeiter*innen
- Bildung von Arbeitsgruppen-Erarbeitung von Lösungsvorschlägen
- Vorstellung der Ergebnisse an Führungskräfte, Erarbeitung Maßnahmenplan
- Wichtig ist zeitnahe Rückmeldung an Mitarbeiter, Kommunikation über Umsetzung Maßnahmen

Handlungsfelder der Demografie

Gesundheitsmanagement
und Arbeitsschutz

Führung und
Unternehmenskultur

Arbeitsorganisation
und Gestaltung

Personalführung
und Rekrutierung

Qualifikation und
Kompetenzentwicklung

Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Aufgaben für Betriebsrat

18

- Demografie – demografischer Wandel im Betrieb thematisieren
- regionale Daten zur Demografie einbeziehen
- Führung / Führungskräfte und Beschäftigte für das Thema sensibilisieren
- Aktive Mitgestaltung, Mitarbeit im Projekt
- Schnittstelle Gesundheitsschutz
- Regelung zum Datenschutz, Datenerhebung und Analyse (ASA)
- Weitergehende Regelungen zum Demografiemanagement über Betriebsvereinbarung
- Planung personeller Ressourcen, Zeitressourcen verhandeln, evtl. anpassen
- Begleitung Demografieprojekt in Lenkungs- bzw. Steuerungsgruppe
- Unterstützung der Mitarbeiter*innenvorschläge bei beteiligungsorientierter Ausrichtung
- Kommunikation im Betrieb sicherstellen

**demografischer
Wandel**



jetzt handeln