



Neue Konzepte einer demografiefesten Personalpolitik in der Pflege

Älter werden in Pflegeberufen – Die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sichern

1 Aufgrund der demografischen Entwicklung müssen künftig mehr pflegebedürftige ältere Menschen mit einem erhöhten und veränderten Pflegebedarf durch weniger und im Durchschnitt älteres Pflegepersonal versorgt werden. Die heute schon bestehenden berufsspezifischen Belastungen und deren Folgen machen deutlich, dass ohne organisatorische und personalpolitische Veränderungen mittel- und langfristig eine Unterversorgung an Fachkräften in den Pflegeberufen droht. Um die wachsende Nachfrage nach Altenpflegedienstleistungen bedienen und die Strukturen der stationären Akutversorgung aufrecht erhalten zu können, müssen die Einrichtungen einerseits mehr für die Beschäftigten tun und andererseits personalpolitisch auf die veränderten Anforderungen an die Personalrekrutierung reagieren. Altenpflegeeinrichtungen, Krankenhäuser und Kliniken stehen vor der Aufgabe, Strategien zu entwickeln, die trotz der hohen berufsspezifischen Belastungen die Kompetenzen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig sichern. Zudem wird es auch darum gehen, das verfügbare Fachkräftepotenzial am Markt durch ein verändertes Personalmarketing sowie neue Rekrutierungswege besser zu erschließen.

Thomas Freiling

Dr. Thomas Freiling

Themen

- 1** Älter werden in Pflegeberufen – Die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sichern
- 2** Demografiebedingte Problemlagen in der Krankenhauspflege
- 3** Fachtagung: Demografie in der Pflege – Personalpolitik demografiefest gestalten
- 4** Alter und Pflege – Zukünftige Herausforderungen für Unternehmen der Pflegewirtschaft
- 5** Neue Publikationen
- 6** Älter werden in der Pflege – Entwicklung und Erprobung betrieblicher Strategien
- 7** Bilanzierung der Kompetenzen des Pflegepersonals
- 8** Fachtagung: Fachkräfte für den Mittelstand – Kompetenzen entdecken, entwickeln, nutzen

Demografiebedingte Problemlagen in der Krankenhauspflege

2 Im Rahmen einer bundesweiten Studie wurde die Bedarfslage deutscher Krankenhäuser und Kliniken zu den Herausforderungen des demografischen Wandels erhoben, um so Ansatzpunkte für die Gestaltung von Strategien einer demografiefesten Personalpolitik zu identifizieren. Ermittelt wurde, welche Handlungsfelder von Bedeutung und welche strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Implementierung von Maßnahmen zum Aufbau einer demografiefesten Personal- und Organisationsentwicklung erforderlich sind.

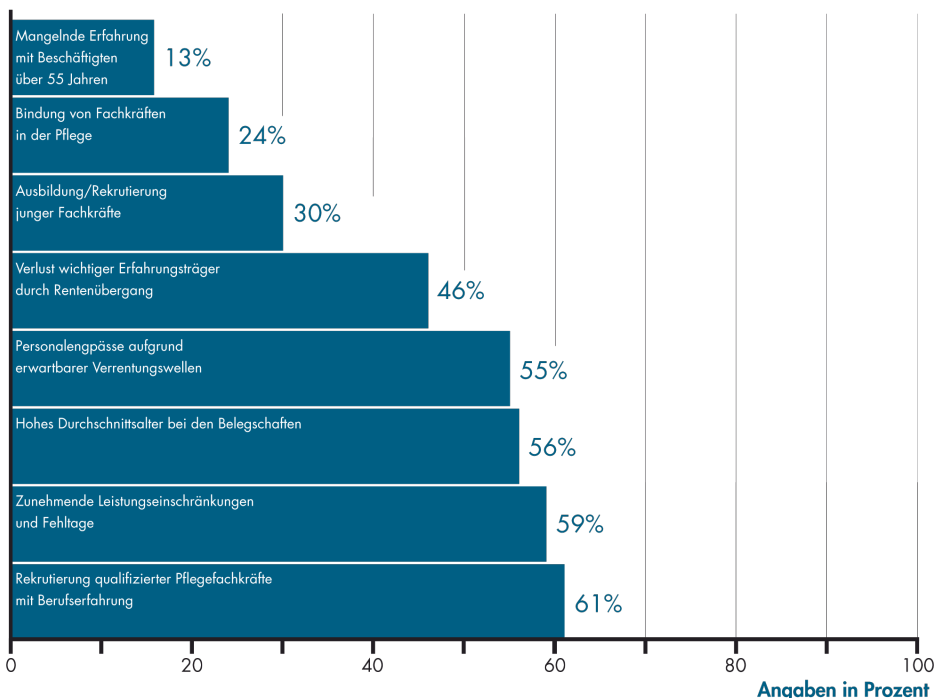
Die Erhebung zeigt, dass die betrieblichen Akteure durchaus für die demografischen Problemlagen sensibilisiert sind: 61 Prozent der Befragten bewerten die Rekrutierung von Fachkräften mit Berufserfahrung als eine der größten Herausforderungen im demografischen Wandel. 59 Prozent befürchten zunehmende Leistungseinschränkungen und Fehltagelast angesichts des erwartbaren Anstiegs der Zahl älterer Pflegekräfte. Zudem werden aufgrund der anstehenden Verrentungswellen der geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Baby-Boomer-Generation und des abnehmenden Fachkräftepotenzials am Markt insgesamt Personalengpässe entstehen.

Benötigt werden Strategien für alle Lebensalter

Die Ergebnisse der Studie bestätigen, dass Strategien einer demografiefesten Personalpolitik nach verschiedenen Lebensaltern differenziert werden müssen. Jüngere empfinden die Unvereinbarkeit von Familienleben und Beruf als belastend mit nachteiligen Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung. Sie sind zudem oft noch unerfahren im Umgang mit Leid, Sterben und Tod. Auch Konflikte mit Angehörigen

und Patienten können insbesondere bei den jüngeren Pflegekräften überfordernd wirken. Bei älteren Beschäftigten ist es erforderlich, im Bereich der physischen Arbeitsbelastungen anzusetzen und Themen wie Arbeitsplatzergonomie oder lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodellen in den Blick zu nehmen. Für ältere Pflegekräfte sind die erforderliche hohe Arbeitseinsatzflexibilität und die mangelnden Tätigkeits- und Belastungswechsel besonders mit Beanspruchungsfolgen verbunden.

Demografiebedingte Problemlagen



Fachtagung: Demografie in der Pflege – Personalpolitik demografiefest gestalten




Von links nach rechts: Dr. Thomas Freiling, fbb; Ilka Weinbrenner, Robert Bosch Stiftung; Prof. Dr. Uwe Brandenburg, BGW; Dr. Almut Satrapa-Schill, Robert Bosch Stiftung; Staatssekretär Dieter Hillebrand, MDL, Sozialministerium Baden-Württemberg; Prof. Dr. Eckart Severing, fbb

3 Ergebnisse des von der Robert Bosch Stiftung geförderten und vom fbb zusammen mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) durchgeführten Forschungsprojektes „Älter werden in der Pflege“ wurden am 29. September 2010 auf einer Fachtagung in Stuttgart der Öffentlichkeit vorgestellt.

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass das Maßnahmenportfolio zur Sicherung der Leistungsfähigkeit älterer Pflegefachkräfte sehr facettenreich ist und auf unterschiedlichen Ansatzpunkten der Personal- und Organisationsentwicklung beruht.

Diese reichen von arbeitsorganisatorischen Veränderungen zur Reduzierung physischer Arbeitsbelastungen über verhaltenspräventive Angebote der Gesundheitsförderung, bis zur gezielten Einstellung und Qualifizierung älterer Fachkräfte und neuen Formen des Zusammenarbeitens zwischen Alt und Jung. An der Fachtagung nahmen über 150 Vertreter von Unternehmen der Pflegewirtschaft und von Verbänden teil.

 Eine Dokumentation der gesamten Ergebnisse ist im Internet unter www.fbb.de > Veranstaltungen > Dokumentationen verfügbar.

Chancen zur Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen sind durchaus gegeben. So wird zurzeit eine Diskussion um die Neuorganisation der Pflegeprozesse im Krankenhaus geführt. Grundsätzlich eilt es, die zugrunde liegenden Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass sie nicht zu

Mehrbelastungen führen (z.B. aufgrund von Überforderungen), von den Pflegekräften zu bewältigen sind und auch akzeptiert werden, weil Entlastungseffekte (z.B. Freiräume) entstehen.

Mario Gottwald

Die Krankenhausstudie – Hintergrundinformationen

Die fbb-Studie basiert auf einer Telefonbefragung mit 200 Pflegedienstleistungen aus bundesdeutschen Krankenhäusern und Kliniken, die per Zufallsstichprobe ausgewählt wurden. Alle 2.056 Krankenhäuser und Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen wurden im Vorfeld angeschrieben und über das Studienvorhaben informiert. An der Be-

fragung beteiligten sich 40 Prozent freigemeinnützige Einrichtungen, 30 Prozent öffentliche/kommunale Träger, 25 Prozent private Träger und fünf Prozent kirchliche Träger. Dabei handelt es sich ungefähr hälftig um Einrichtungen aus städtischen und ländlichen Gebieten.



Weitere Informationen finden Sie unter www.fbb.de > Projekte > Weiterbildung.

Alter und Pflege – Zukünftige Herausforderungen für Unternehmen der Pflegewirtschaft

4 Die Pflegebranche ist vom demografischen Wandel gleich mehrfach betroffen. Zunächst einmal steigt die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen im Bereich der Alten- und Krankenpflege kontinuierlich an: Nach Prognosen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wird sich aufgrund der Alterung der Gesellschaft die Zahl der pflegebedürftigen Senioren bis 2030 um mehr als die Hälfte erhöhen. Neben dem quantitativen Anstieg der Fallzahlen erhöht und differenziert sich auch der Pflegebedarf aufgrund des steigenden Anteils hochaltriger, multimorbider und demenzerkrankter Menschen. Es entstehen erweiterte Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten.

Obwohl eine steigende Nachfrage nach Pflegedienstleistungen zu verzeichnen ist, werden zukünftig demografiebedingt immer weniger junge Fachkräfte zur Verfügung stehen. Schon heute ist es für viele Einrichtungen schwer, qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen. Seit Jahren sinkt außerdem die Ausbildungskapazität von Pflegeeinrichtungen. Zudem werden die

Pflegekräfte immer älter. Von 2000 bis 2008 ist beispielsweise in der Gesundheits- und Krankenpflege die Zahl der Pflegekräfte unter 35 Jahren um 50.000 gesunken. Durch das Ausscheiden einer größeren Zahl (älterer) Erfahrungsträger in den nächsten Jahren droht ein Fachkräftemangel in der Pflege.

Nach aktuellen Studien steigen Pflegekräfte aufgrund der hohen berufsspezifischen Belastungen nach durchschnittlich acht (Altenpflege) bzw. 14 (Krankenpflege) Berufsjahren aus dem Pflegeberuf aus. Zukünftig müssen es Unternehmen der Pflegewirtschaft schaffen, die aktive Berufsphase ihrer Leistungsträger zu verlängern. Denn wenn weniger junge Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, muss eine qualitativ steigende Pflegeleistung für eine zunehmende Anzahl von Pflegenden mit weniger und durchschnittlich älteren Pflegekräften erbracht werden. Dazu braucht es Methoden und Konzepte einer demografiefesten Personalpolitik, die die Gesundheit der Beschäftigten sichert und erhält, die Potenziale älterer Beschäftigter nutzt und fördert und qualifiziertes Personal langfristig an das Unternehmen bindet.

Dr. Thomas Freiling

5 Neue Publikationen

Zukunftsfähig im demografischen Wandel – Herausforderungen für die Pflegewirtschaft

Reihe „Wirtschaft und Bildung“ (Band 59), ISBN 978-3-7639-4280-0, Best.-Nr. 6004053

Neben einer detaillierten Beschreibung der demografisch bedingten Herausforderungen für Pflegeeinrichtungen werden aktuelle Erkenntnisse zu den Arbeitsanforderungen im Pflegeberuf zusammengefasst. Der Band beschreibt zudem einzelne Umsetzungsstrategien zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels. Die Handlungsansätze werden anschaulich durch Fallbeispiele ergänzt.

Demografiefeste Personalpolitik in der Krankenhauspflege – Bedarfe und Handlungsstrategien

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 40), ISBN 978-3-7639-4278-7, Best.-Nr. 6004052

Der Leitfaden stellt die zentralen Ergebnisse der Krankenhaus-Bedarfstudie des fbb in übersichtlicher Form vor. Den Akteuren aus der Praxis werden konkrete Handlungsoptionen und Umsetzungsstrategien aufgezeigt, um die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen zu können.

Handlungsfelder zur Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik in der Altenpflege – Methoden, Konzepte, Praxisbeispiele

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 46), ISBN 978-3-7639-4667-9, Best.-Nr. 6004109

Der Handlungsleitfaden gibt Verantwortlichen in Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenpflege Hilfestellung bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen einer altersgerechten Personalpolitik. Er beinhaltet Empfehlungen und Praxisbeispiele zum Management von Demografieprojekten und zeigt auf, was bei der Planung, Organisation und Durchführung zu beachten ist.



Information und Bestellung aller Publikationen unter www.fbb.de

Älter werden in der Pflege – Entwicklung und Erprobung betrieblicher Strategien

6 Im Forschungsprojekt „Älter werden in der Pflege“ – gefördert von der Robert Bosch Stiftung und durchgeführt vom f-bb in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) – ist in sechs Fallstudieneinrichtungen ein Portfolio aus unterschiedlichen Konzepten und Strategien einer demografiefesten Personalpolitik entwickelt und erprobt worden.


Im Bereich Gesundheitsförderung wurde in einer ambulanten Altenpflegeeinrichtung ein Fahrsicherheitstraining durchgeführt und die Hilfsmittelversorgung in der Häuslichkeit des Kunden verbessert. Zudem wurden Angebote einer präventiven Gesundheitsförderung zusammen mit Anreizsystemen zur Förderung der Inanspruchnahme der Angebote durch die Beschäftigten eingeführt. In einem Krankenhaus wurde ein „Dialog Gesundheit“ entwickelt, bei dem Führungs- und Pflegekräfte körperliche und psychosoziale Belastungen gemeinsam identifizieren und arbeitsplatzintegrierte Maßnahmen zur Verbesserung vereinbaren.

Im Bereich der Arbeitsorganisation und -gestaltung sind Prozessverbesserungen erzielt worden z.B. durch veränderte Formen der Kommunikation und Zusammen-

arbeit zwischen Ärzten und Pflegekräften im Krankenhaus oder an der Schnittstelle von Pflege und Hauswirtschaft in der Altenpflege.

Ein Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch zur nachhaltigen Personalbindung wurde über Betreuungsangebote für Kinder von beschäftigten Müttern während der Abend- und Nachtdienste geleistet. Zudem trugen Einarbeitungskonzepte für neue Mitarbeiter (auch Wiedereinsteiger) zu einer Entlastung der Belegschaft bei.

Auch im Bereich der Kompetenzentwicklung sind neuartige Methoden erprobt worden, mit dem Ziel, veränderte Kompetenzanforderungen möglichst arbeitsplatznah bewältigen zu können. Dazu gehörten z.B. die Durchführung von „Pflegeabenden“ mit einem systematischen Wissensaustausch zwischen Alt und Jung oder die Einführung regelmäßiger und systematischer Mitarbeitergespräche, die auch Personalentwicklungsthemen und Berufswegeplanungen v.a. für die älteren Beschäftigten zum Gegenstand haben.

 Eine ausführliche Beschreibung ist im Internet unter www.f-bb.de > Projekte > Weiterbildung > Älter werden in der Pflege verfügbar.


Mario Gottwald



Bilanzierung der Kompetenzen des Pflegepersonals

7 Krankenhäusern, Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen bietet das f-bb die Möglichkeit, Instrumente zur Kompetenzbilanzierung (Kompetenzpässe) zu erproben. Mit Kompetenzpässen lassen sich Mitarbeiterkompetenzen, die vor allem informell, d.h. in der Freizeit, Familie oder Vereinstätigkeit, erworben

wurden, sichtbar und für den Beruf nutzbar machen. Das f-bb begleitet den Erprobungsprozess einzelner Einrichtungen.


 Weitere Informationen bei Katharina Kucher, E-Mail: kucher.katharina@f-bb.de

8 Veranstaltungen

Fachtagung: Fachkräfte für den Mittelstand. Kompetenzen entdecken, entwickeln, nutzen

am 4. Mai 2011, Siemens AG (Motorenwerk), Straßburgerstr. 23, Nürnberg

Mit Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft wird diskutiert, welche Konzepte in der betrieblichen Weiterbildung zur nachhaltigen Sicherung der Fachkräftebasis im Unternehmen beitragen und welchen Beitrag Kompetenzmanagement für die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit bayerischer Betriebe leisten kann. In Fachforen werden Praxisbeispiele aus Unternehmen vorgestellt. Staatssekretärin Katja Hessel wird die Tagung eröffnen. Die Tagung wird durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie gefördert.

 Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie im Internet unter www.f-bb.de

IMPRESSUM

Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de
Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Prof. Dr. Eckart Severing
Bilderquelle:
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

ANFRAGEN ZUM NEWSLETTER

Nadine Wacker
Tel.: +49 (911) 277 79-379
Fax: +49 (911) 277 79-50
E-Mail: info@f-bb.de

BESTELLUNG

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
www.f-bb.de