

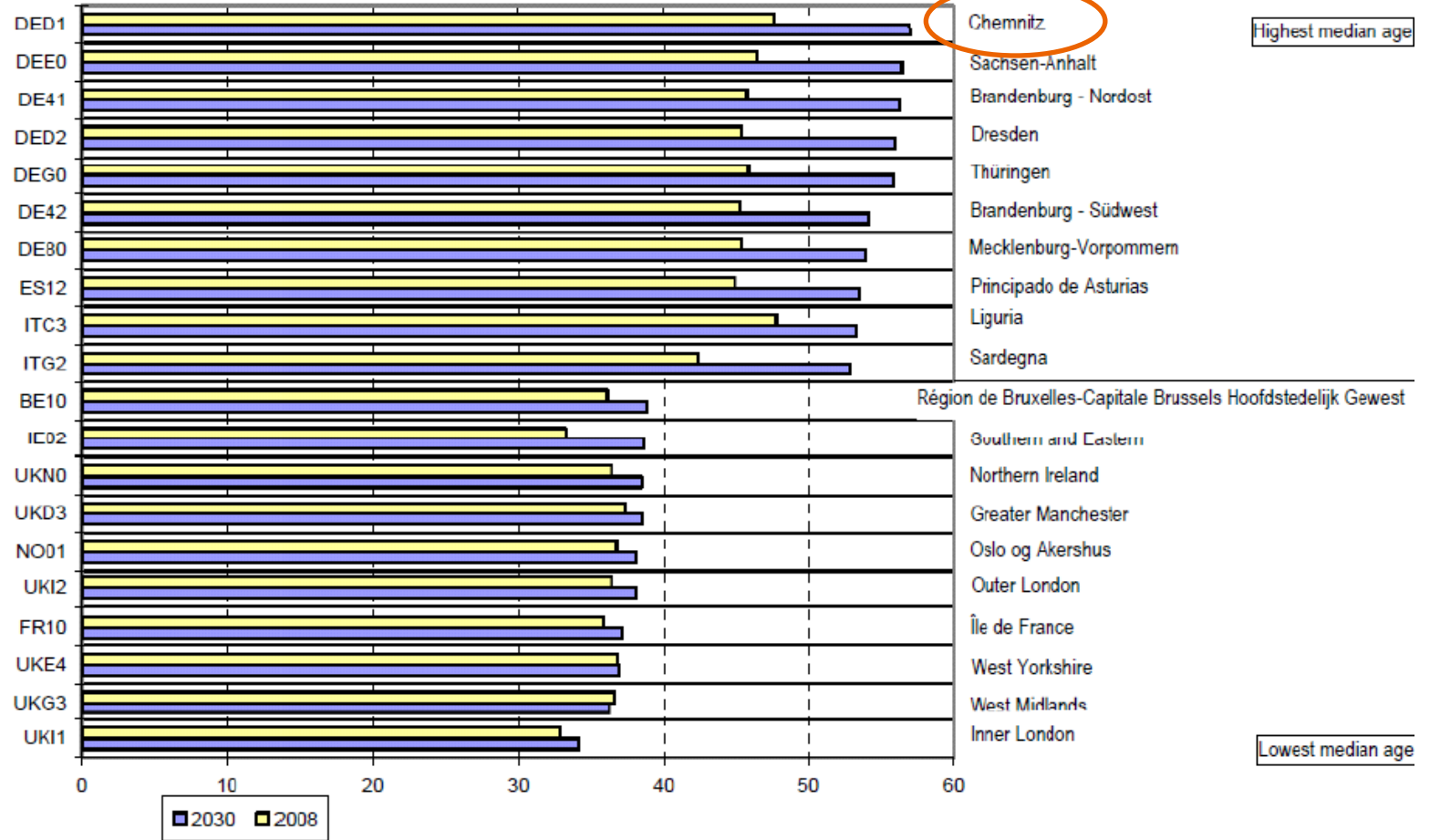
Wir alle werden älter – na und?
**Das Projekt demogAP und die Möglichkeiten
für eine demografiefeste Pflege**

Prof. Dr.-Ing. Martin Schmauder

15. Konferenz für Gesundheitsförderung in Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen

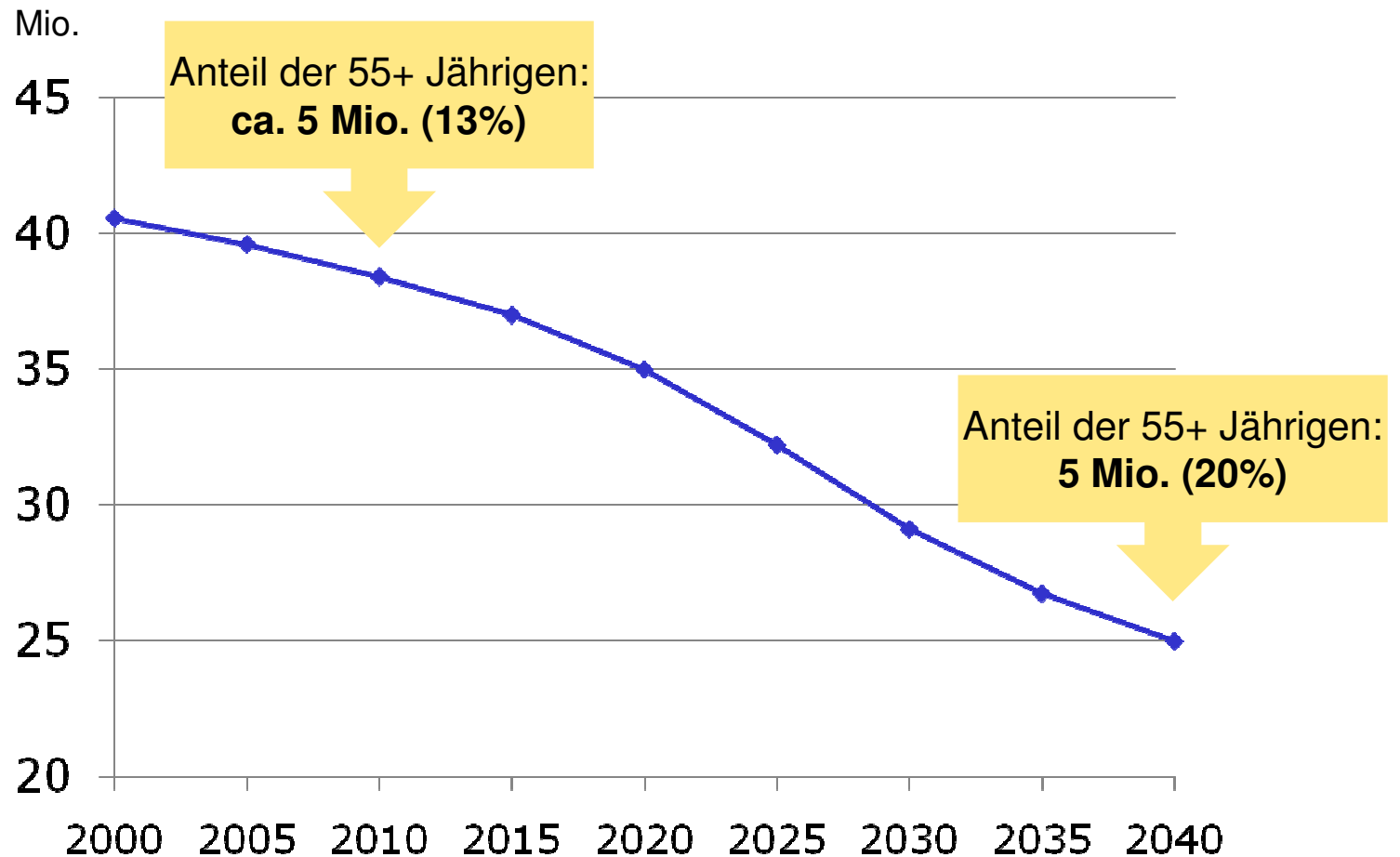
Chemnitz, 28. Oktober 2010

Ostdeutsche Regionen bald die ältesten Europäer



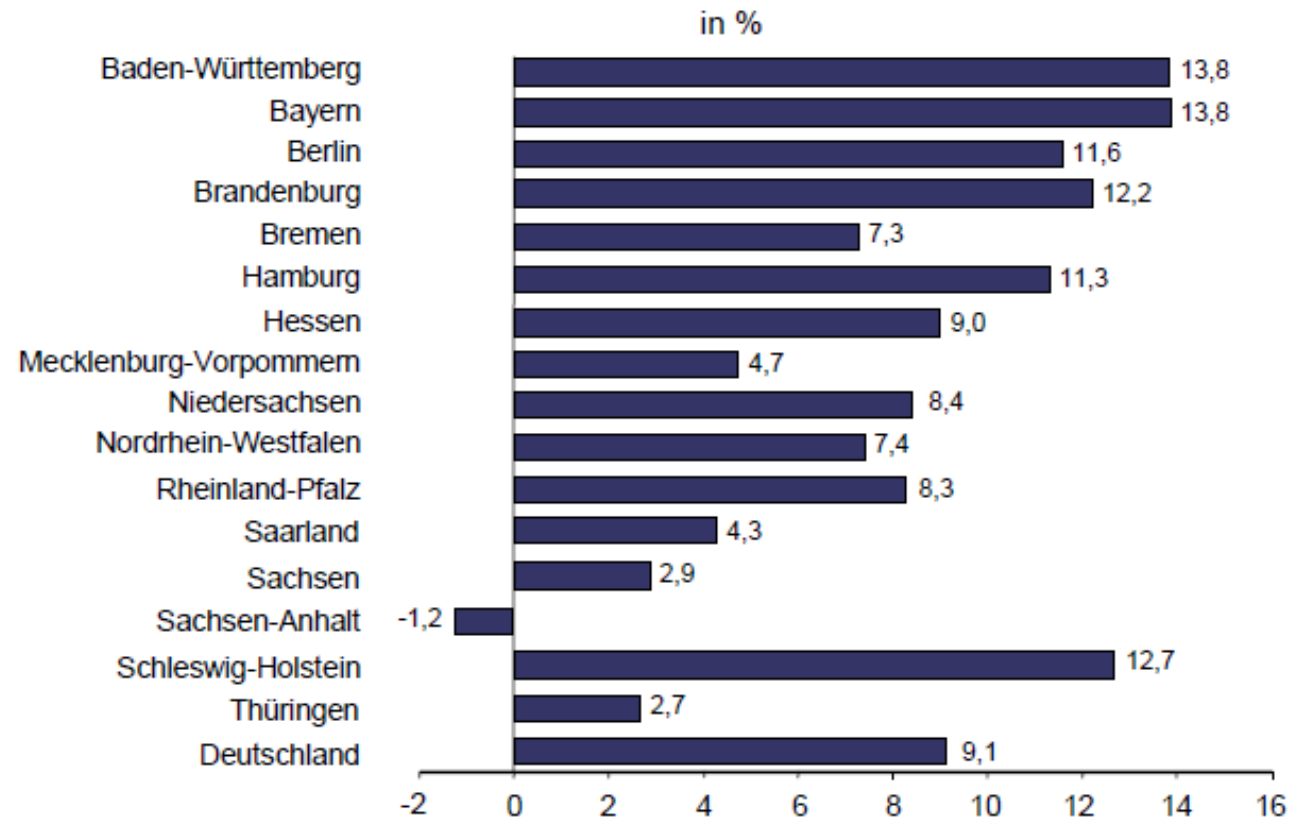
Quelle: regional EUROPOP 2008, EUROSTAT, 2010

Erwerbspersonenpotenzial bis 2040 in Millionen



Quelle: Börsch-Supan & Wilke (2007)

Veränderung der Krankenhausfälle 2020 zu 2005



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 2, 2008

	2000	2008
Beschäftigte im Gesundheitswesen insgesamt	4.115.000	4.616.000
Davon im Alter		
unter 35 Jahre	37,5%	31,6% ↓
35 bis unter 50 Jahre	53,5%	42,8% ↓
über 50 Jahre	19,0%	25,6% ↑

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010

Beschäftigte im Gesundheitswesen werden älter, Nachwuchs fehlt

vs.

Die **Nachfrage** (= Bedarf an medizinischer Behandlung) **steigt** im Zuge der Alterung der Gesellschaft

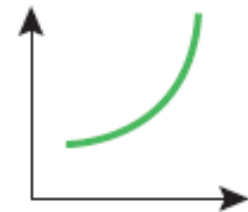
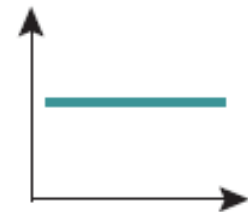
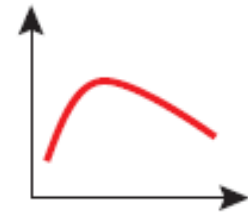
Berufsgruppe	Unbesetzte Stellen 2009 (VK)
Pflegedienst	1.250
MTA Radiologie	300
MTA Labor	< 100
MTA Funktionsdiagnostik	< 100
OP-Pflege	600
Anästhesiepflege	200
Intensivpflege	1.150

Quelle: DKI Krankenhausbarometer 2009

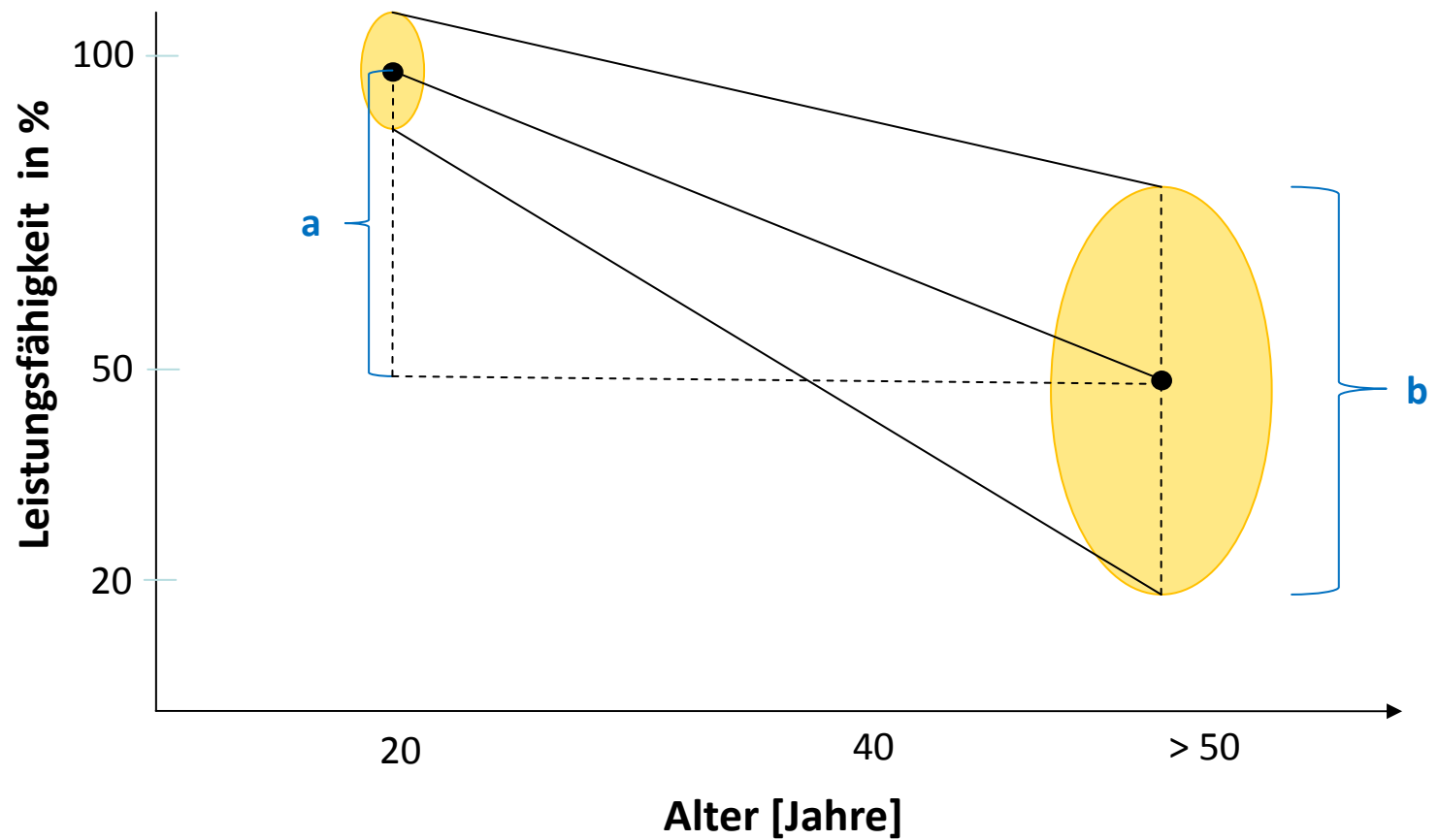
- UND: Die Beschäftigten im Gesundheitswesen weisen mit 3,9% von allen Branchen den höchsten Krankenstand auf (DAK Gesundheitsreport 2010)
- Wege aus dem bereits aktuellen Personalmangel:
 - ▶ **Sicherung der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft (alt UND jung)**
 - ▶ **Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik**

Tendenz der Veränderung der körperlich-geistigen Leistungsfähigkeit (soweit ohne Training):

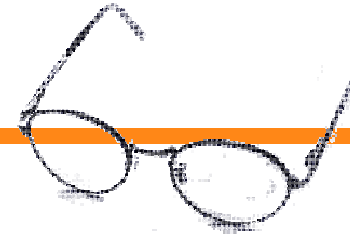
- Mit dem höheren Alter eher **abnehmende** Fähigkeiten:
 - › Muskelkraft, Sehvermögen, Hörvermögen
 - › Schnelligkeit der Bewegungen, der Infoaufnahme und der Infoverarbeitung, des Denkens, des Lernens
- Mit dem Alter **unverändert** bleibende Fähigkeiten:
 - › Sprachkompetenz (Ausdrucksfähigkeit)
 - › Fähigkeit zur Infoaufnahme und Infoverarbeitung insgesamt
 - › Konzentrationsintensität im Kurzzeitbereich
- Fähigkeiten, die sich mit zunehmenden Alter **positiv entwickeln können**:
 - › Sozialkompetenz, Selbsteinschätzung, Gelassenheit
 - › Lebens-/Berufserfahrung, betriebsspezifisches Wissen, Geübtheit
 - › Verantwortungs- und Pflichtgefühl, Loyalität
 - › Zuverlässigkeit, Qualitätsbewusstsein
 - › Beurteilungsvermögen



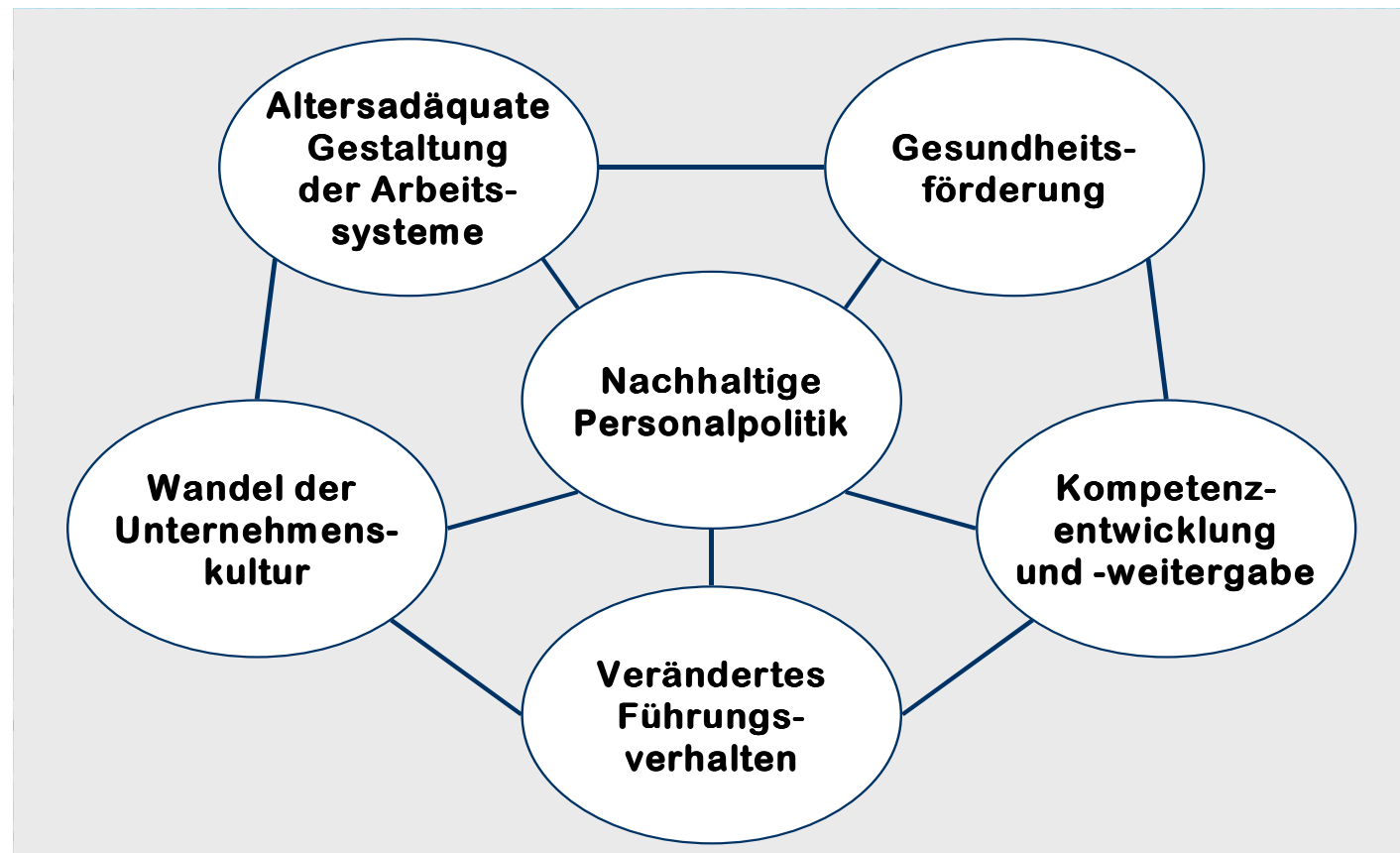
a = Variabilität zwischen Altersgruppen
b = Variabilität innerhalb der Gruppe der Älteren



Demografische Brille aufsetzen heißt:



- **Nicht einen oder zwei Schwerpunkte setzen, sondern überall etwas tun!**
- **Den demografischen Wandel zu bewältigen ist eine Gefügeleistung!**





demogAP



Projektbearbeiter:

**Technische Universität
Dresden**, Professur für
Arbeitswissenschaft
Dresden

contec Gesellschaft für
Organisationsentwicklung GmbH
Bochum

**Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und
Organisation IAO**
Stuttgart

IEGUS Institut für Europäische
Gesundheits- und
Sozialwirtschaft GmbH
Berlin

Praxispartner:

MATERNUS
Altenheim GmbH &
Co. KG
Berlin

**Paul Wilhelm von
Kepler-Stiftung**
Sindelfingen

Vivantes Netzwerk für
Gesundheit GmbH
Berlin



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

demogAP





- gefördert durch Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- fachlich begleitet durch Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Transferpartner

- DNGfK
- BGW
- Diakonisches Werk Baden-Württemberg
- Netzwerk Pflege Sachsen
- Pfl egenetz Heilbronn
- Caritas Paderborn



demogAP

- Instrument zur Analyse des Handlungsbedarfs - **DemoCheck** 
- Entwicklung einer **Toolbox** für demografiefeste, alter(n)sgerechte Unternehmensstrategien 
- Ausbildungskonzept „**Demografie- und Gesundheitscoach**“ 
- Transfer, Netzwerk, Breitenwirksamkeit 

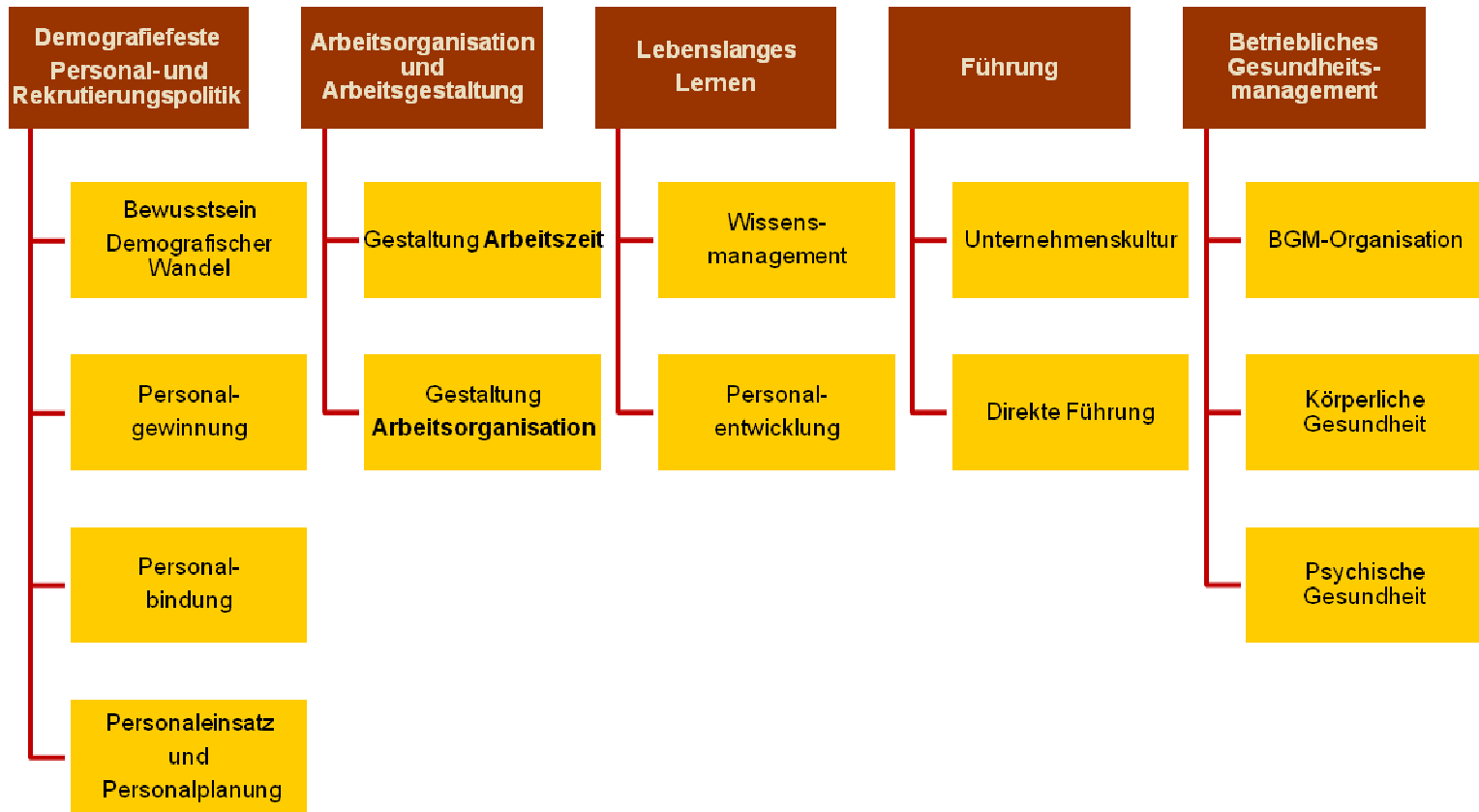


- Internetbasiertes **Instrument zur Sensibilisierung** auf die zunehmend herausfordernde Personalsituation in der (Kranken-)Pfleger
- **Prognosemodell**, zusammengesetzt aus branchenspezifischen Faktoren, die unter dem Einfluss demografischen Wandels stehen und die sich auf die zukünftige Belegschaftsentwicklung auswirken
- **Monitoring-Verfahren**, durch das die Einrichtungen eine regelmäßige Rückmeldung zur eigenen Situation erhalten sowie Daten für die strategische Steuerung erhoben werden können
- Ableitung von **Lösungsansätzen** auf der Grundlage des ermittelten Handlungsbedarfs → Toolbox





- Für den Bereich der Pflege aufgearbeitete **Ansätze zur Sicherung nachhaltiger Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit**
- **Maßnahmen und vertiefende Analyseinstrumente**
- Zusammenstellung von **good/best practice-Lösungen**
- **Demografiegerechte Tätigkeitsprofile in der Pflege**
- Hinweise auf **settingbezogene Erfolgs- und Hemmfaktoren** (Krankenhaus, stationäre und ambulante Pflege)



Ausbildungskonzept „Demografie- und Gesundheitscoach“

- **Zusatzausbildung** für die „Kümmerer“ (SiFA, Betriebsarzt o.ä.)
- **Zweck:** Gewährleistung der nachhaltigen Auseinandersetzung mit dem Thema
- **Inhalte:**
 - ▶ Training der Kommunikationskompetenz (Nutzenargumentation)
 - ▶ Wissensvermittlung (Demografie; Umgang mit DemoCheck und Toolbox)
 - ▶ Training in der Erarbeitung von Lösungen
 - ▶ Training der Moderationsfertigkeiten
 - ▶ Training im Umgang mit Konfliktsituationen
 - ▶ Training der Projektmanagement-Fertigkeiten
 - ▶ gegenseitiger Informationsaustausch und Netzwerkbildung
 - ▶ Praxisreflexion



- Durchführung von **DemoChecks** in fast allen Einrichtungen der Praxispartner
- Gründung von **Arbeitskreisen** mit und bei Transferpartnern
 - ▶ Deutsches Netz gesundheitsfördernder Krankenhäuser (DNGfK)
 - ▶ Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
 - ▶ Diakonisches Werk Württemberg e.V.
 - ▶ Caritas Paderborn
- Einbindung in das Pflegenetz-Heilbronn und das „Regionale Netzwerk Pflege Sachsen“

„Wer aufhört besser sein zu wollen,
hat aufgehört gut zu sein.“

Oliver Cromwell