

Betriebs Check

Johanniter Seniorenzentrum gGmbH

Johanniter-Stift Köln-Kalk

Diese Unterlage ist nur im Zusammenhang mit dem mündlichen Vortrag vollständig; die isolierte Nutzung einzelner Darstellungen kann zu Missverständnissen führen.

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Sandra Mortsiefer M.A.,

Dr. Jan Henrik Enß

Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH, Richmodstr. 13, 50667 Köln

Telefon: 0221 / 272 69 86, Telefax: 0221 / 272 69 61

Stand: März 2007

Gliederung

1. Informationen Johanniter Seniorenzentrum gGmbH
2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH
3. Personalplanung und -entwicklung
4. Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge
5. Meinungsbilder der MA
6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für die Zielerreichung
7. Benchmarks
8. Andere Initiativen

1. Informationen Johanniter Seniorenzentrum gGmbH

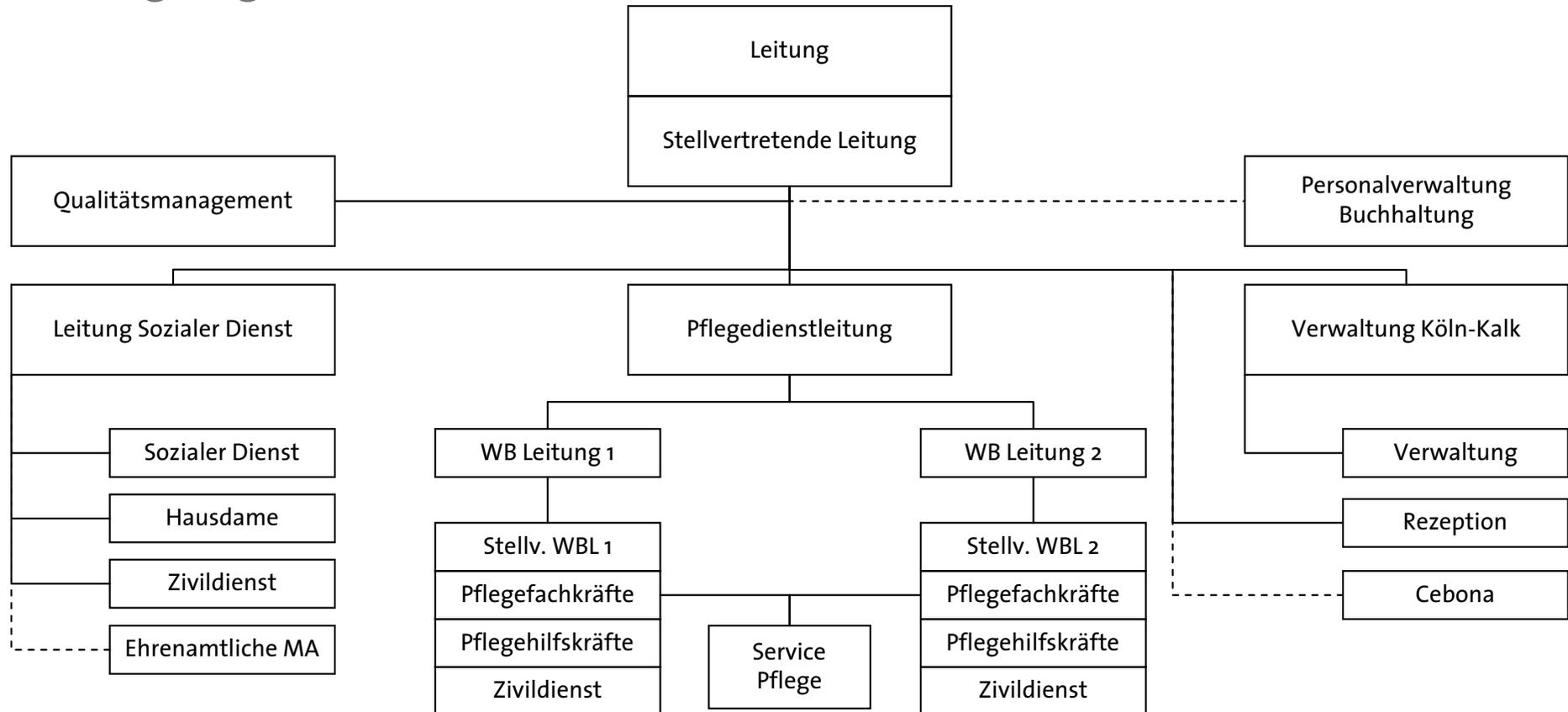
Informationsquellen:

- Persönliches Gespräch mit Herrn Arno Molter (Leiter) und Frau Hildegard Thomer-Lütte (stellvertretende Leiterin) am 10.1.2007, Köln
- Workshop mit 8 Mitarbeiterinnen am 28.2.2007, Köln
- Analyse der Personalstrukturdaten

1. Informationen Johanniter Seniorenzentrum gGmbH

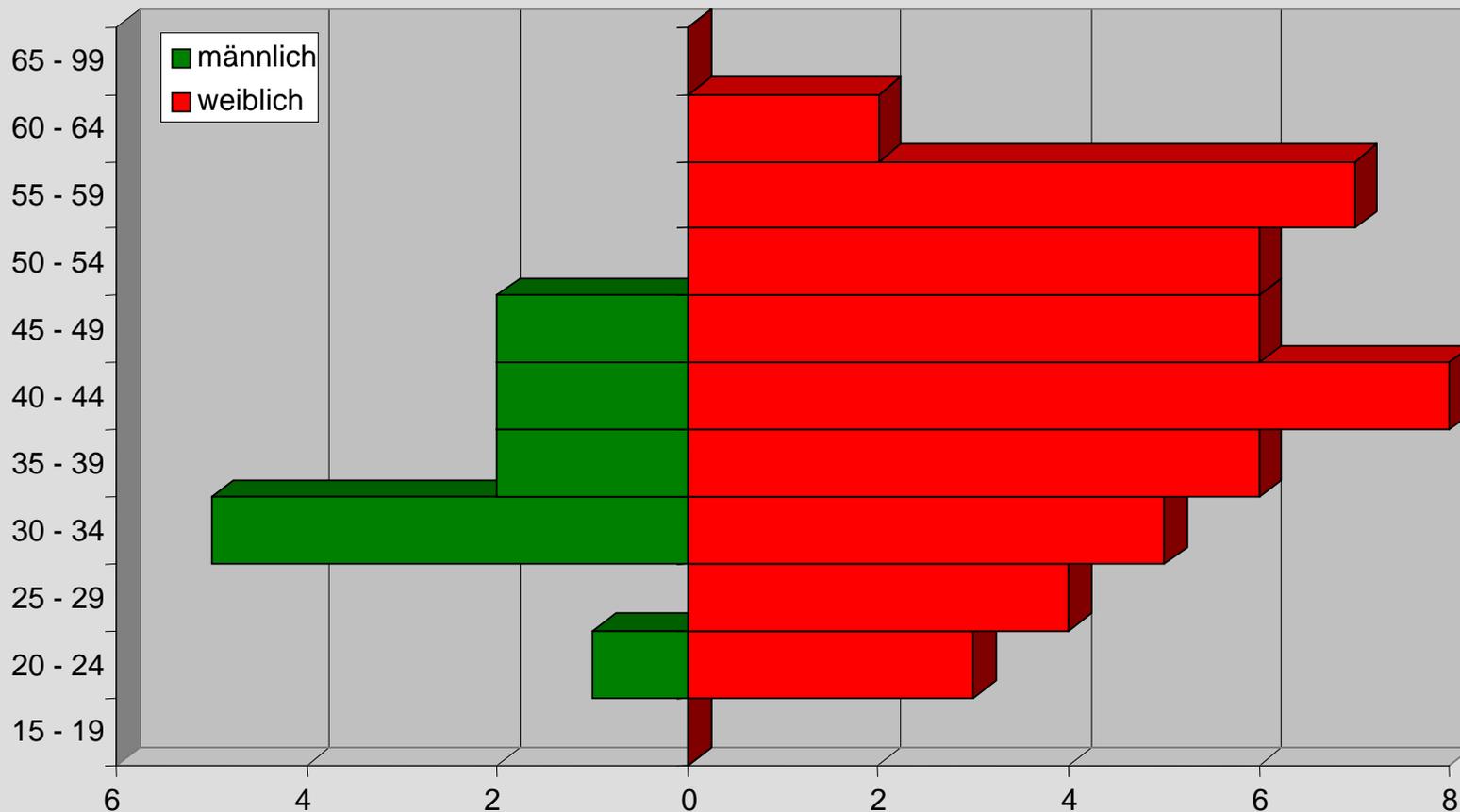
Branche:	Gesundheitsbranche
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (MA):	59
Anteil Mitarbeiterinnen:	47 (80%)
Frauen in Führungspositionen:	4 (80% der Führungspositionen)
MA über 50 Jahre:	15 (25%)

1. Informationen Johanniter Seniorenzentrum gGmbH Organigramm



2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - alle MA inkl. Azubis

Altersstruktur Anfang 2007



Durchschnittsalter:

weiblich: 43

männlich: 35,9

Gesamt: 41,6

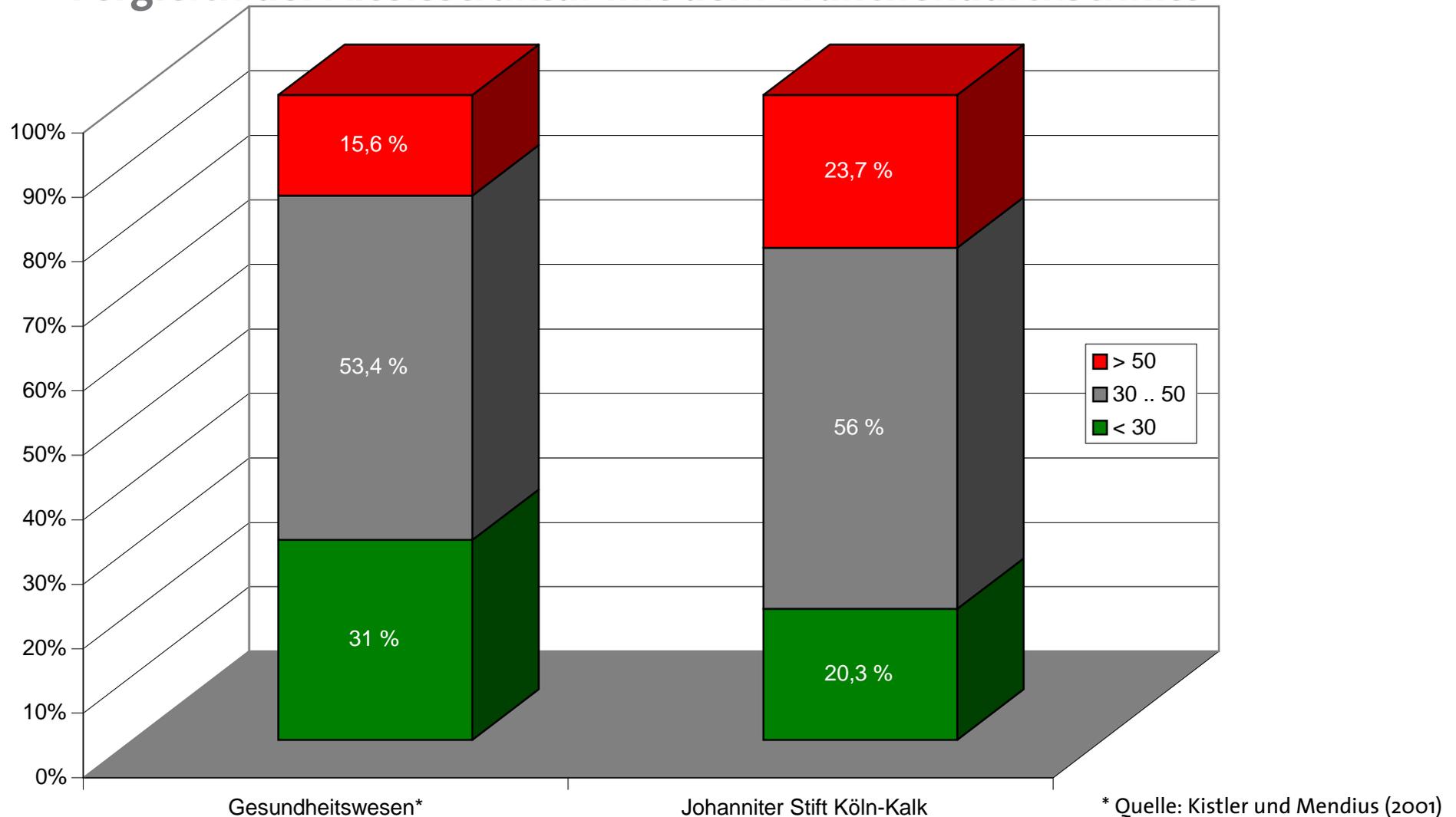
Anzahl:

weiblich: 47 (= 79,7%)

männlich: 12 (= 20,3%)

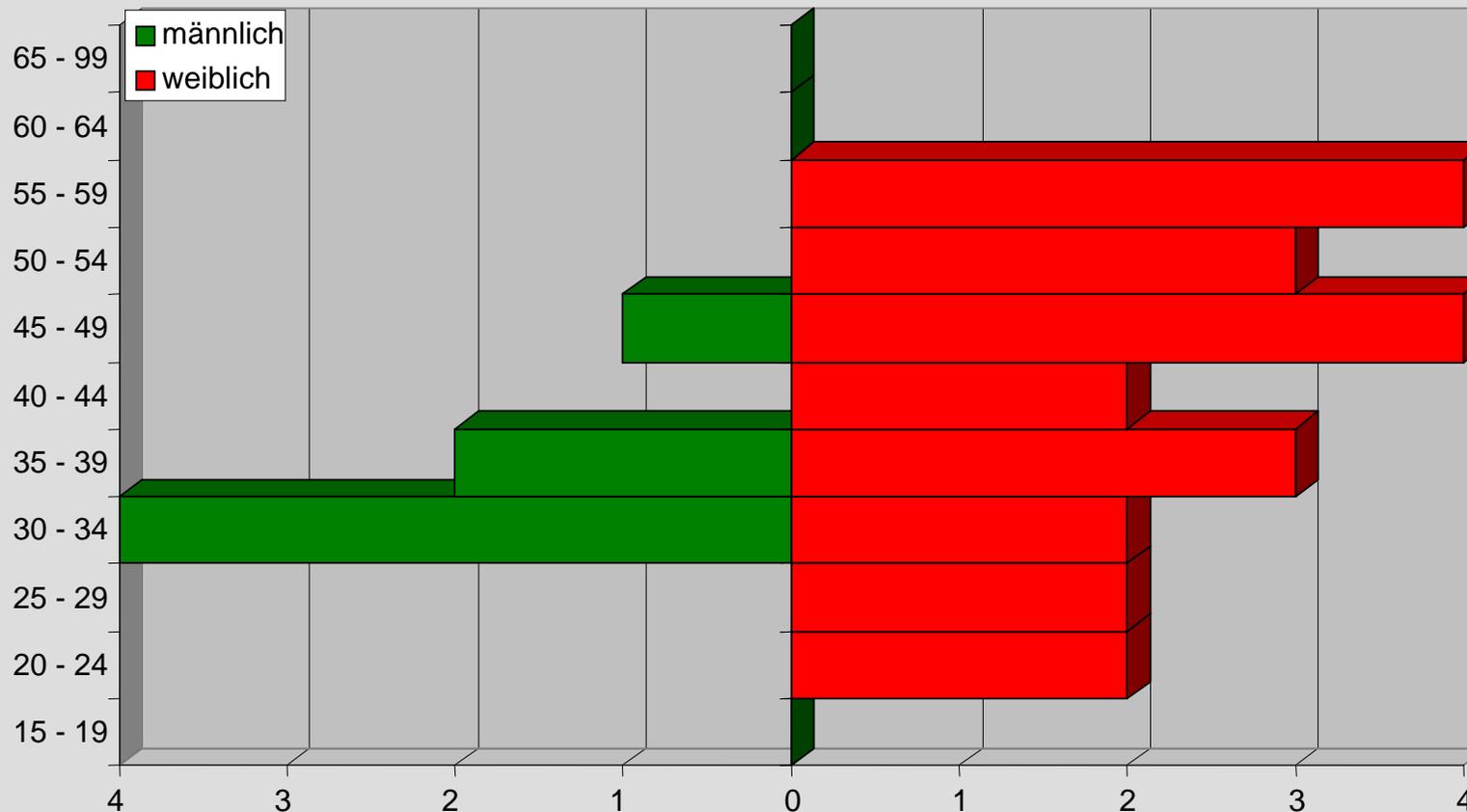
Gesamt: 59

2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - Vergleich der Altersstruktur mit dem Branchendurchschnitt



2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - examinierten Altenpfleger

Altersstruktur Anfang 2007



Durchschnittsalter:

weiblich: 42,7

männlich: 35,7

Gesamt: 41

Anzahl:

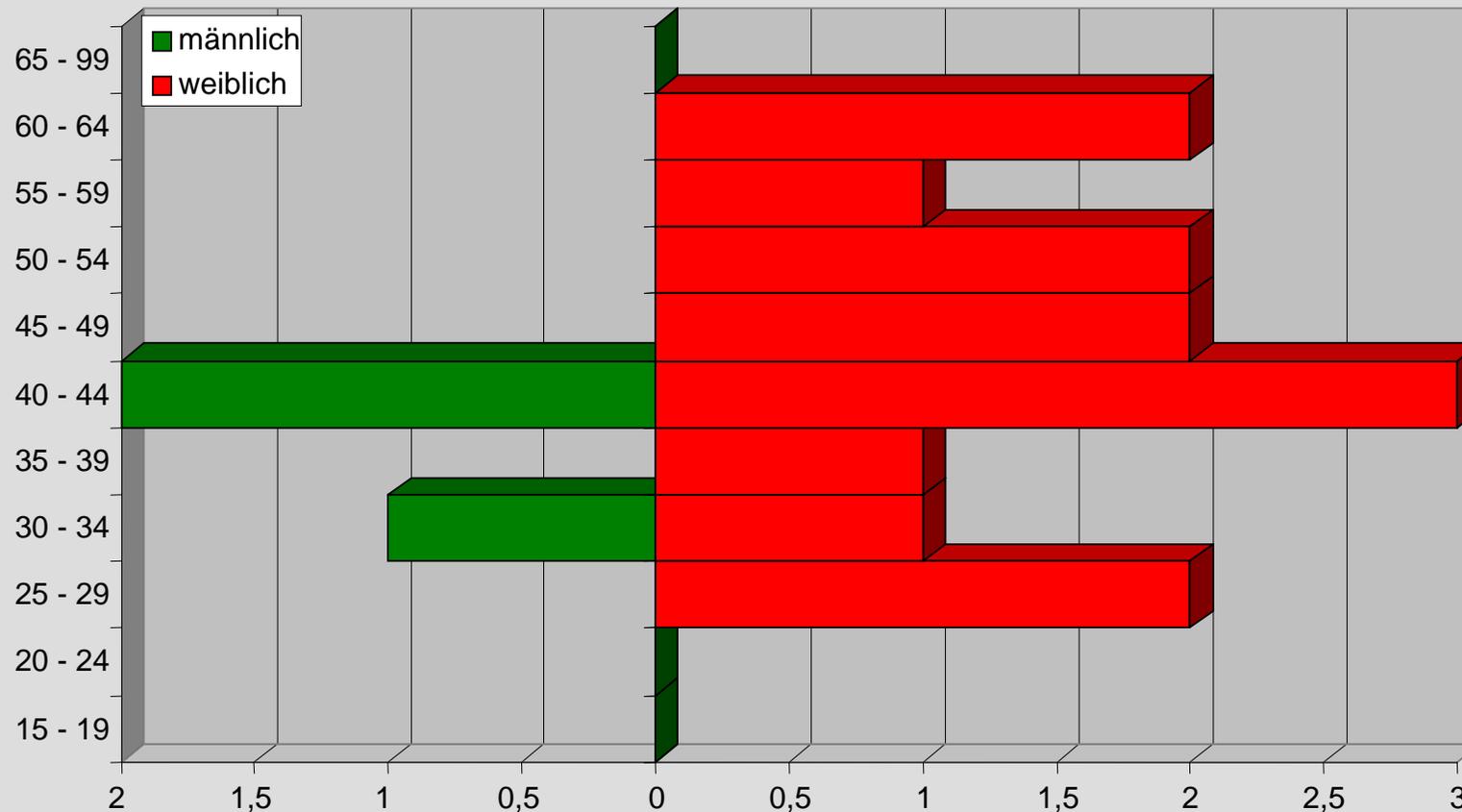
weiblich: 22 (= 75,9%)

männlich: 7 (= 24,1%)

Gesamt: 29

2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - Pflegehilfskräfte

Altersstruktur Anfang 2007



Durchschnittsalter:

weiblich: 45,1

männlich: 38,3

Gesamt: 43,9

Anzahl:

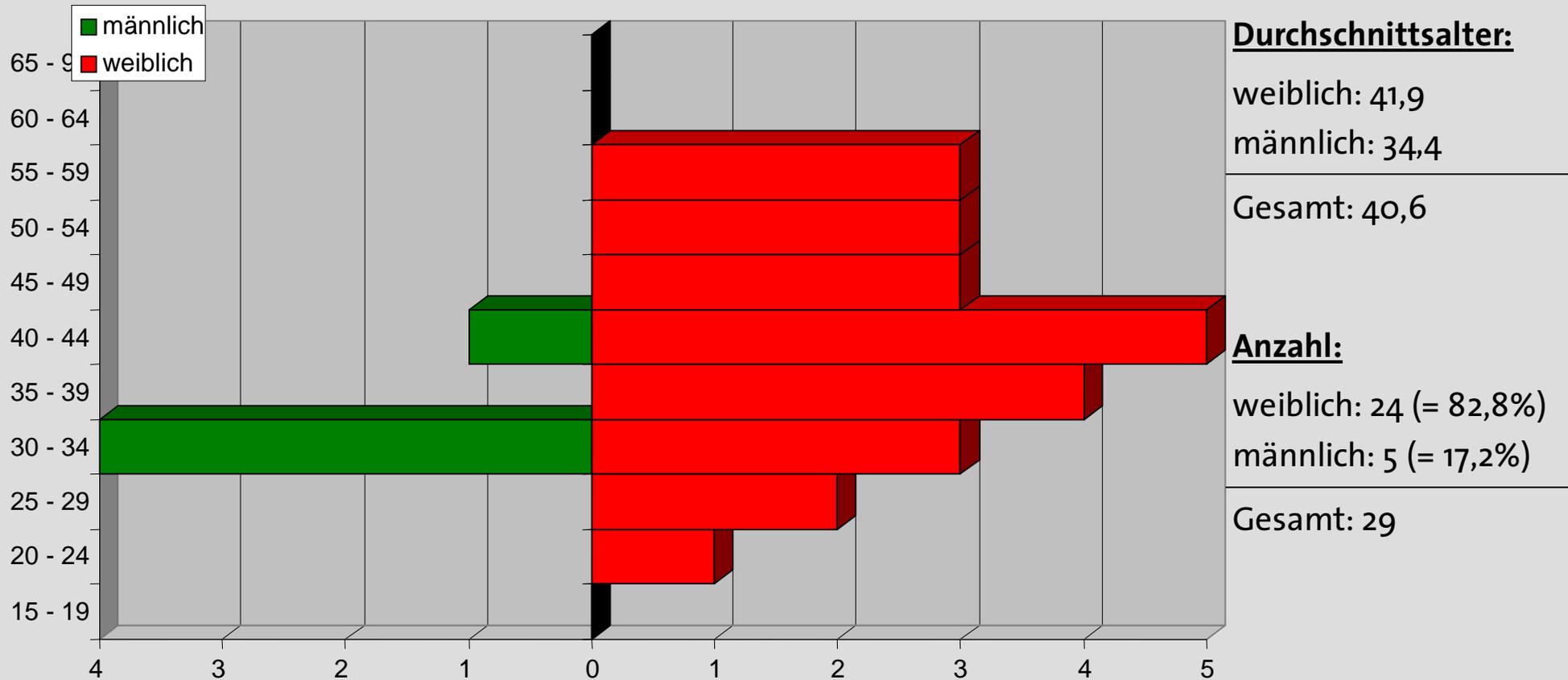
weiblich: 14 (= 82,4%)

männlich: 3 (= 17,6%)

Gesamt: 17

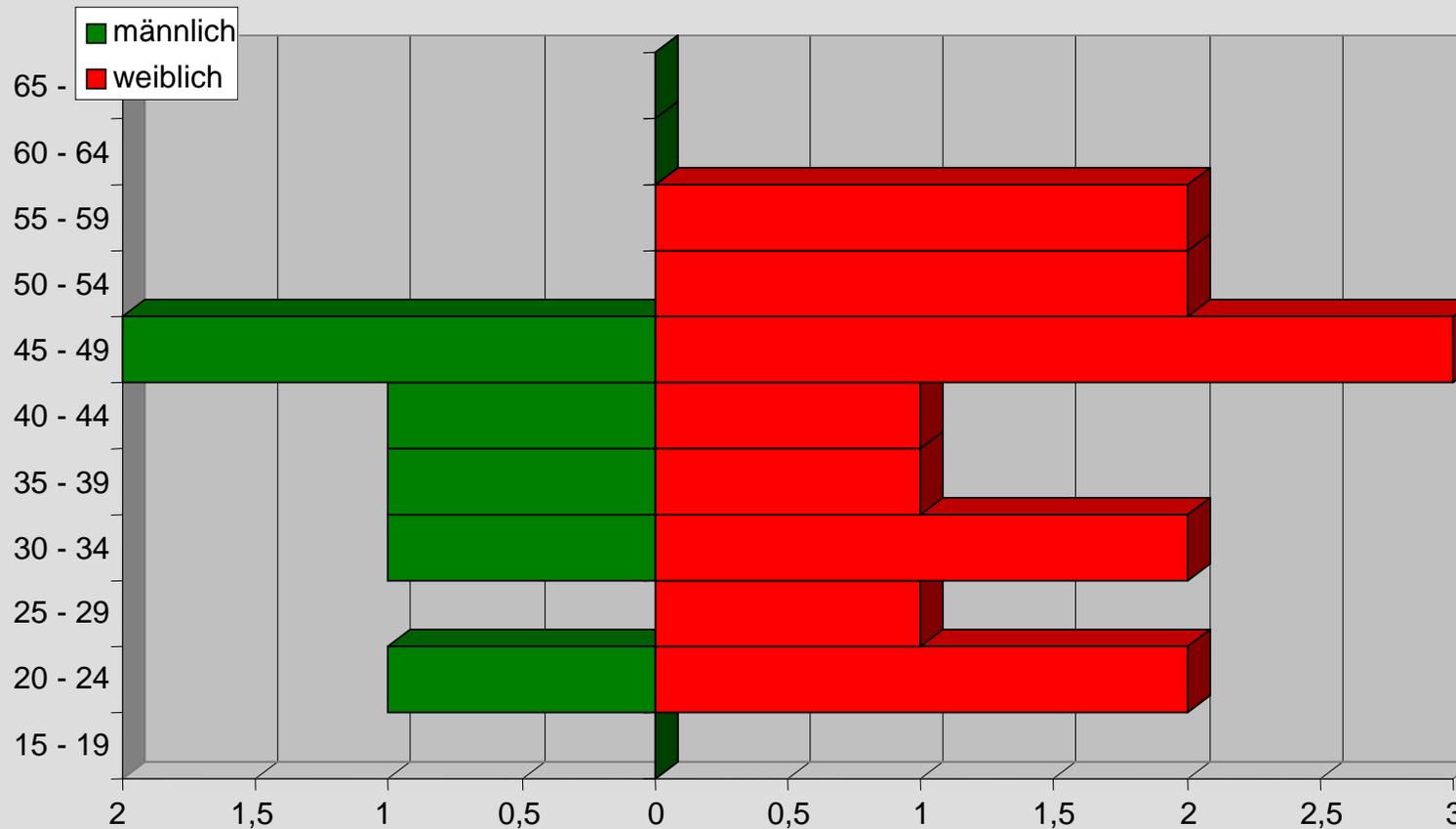
2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - MA in Teilzeit

Altersstruktur Anfang 2007



2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - MA in Vollzeit

Altersstruktur Anfang 2007



Durchschnittsalter:

weiblich: 40,9

männlich: 36,8

Gesamt: 39,7

Anzahl:

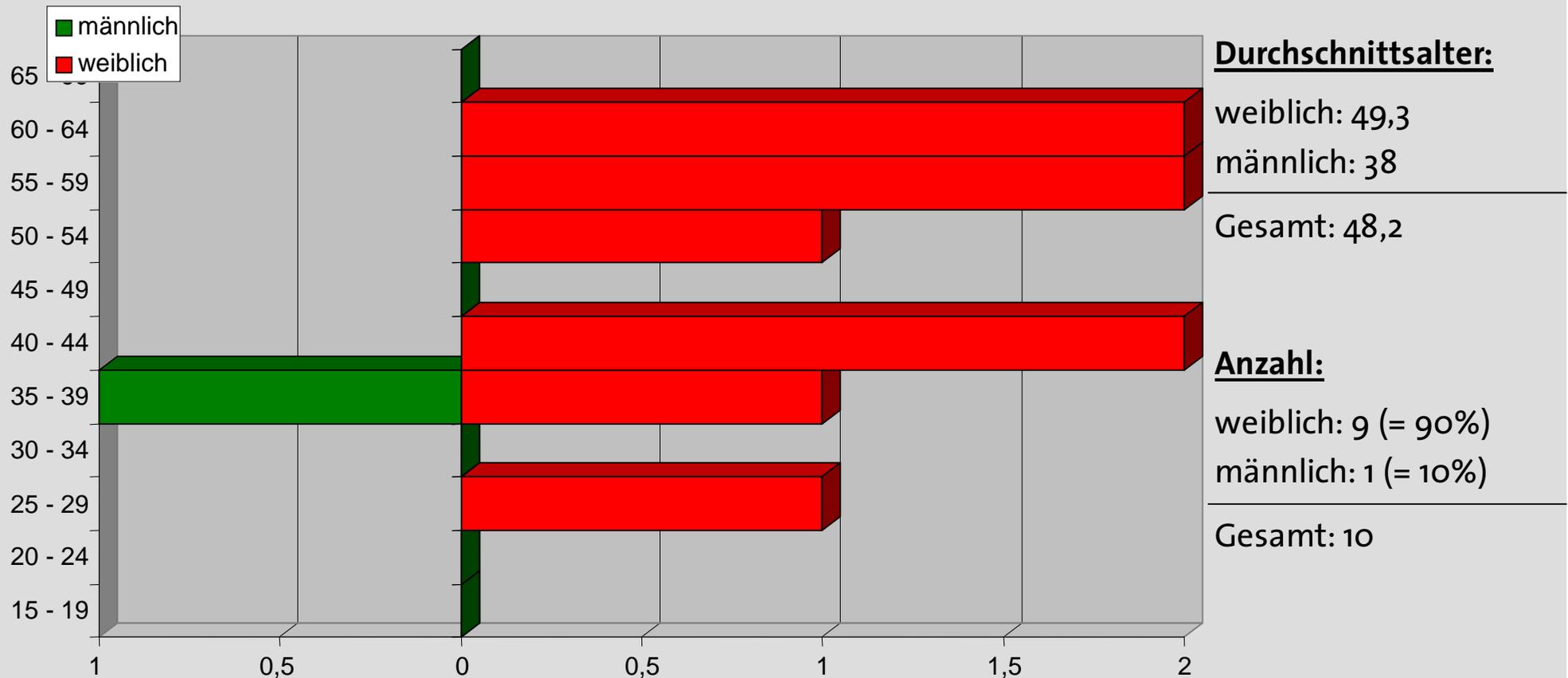
weiblich: 14 (= 70%)

männlich: 6 (= 30%)

Gesamt: 20

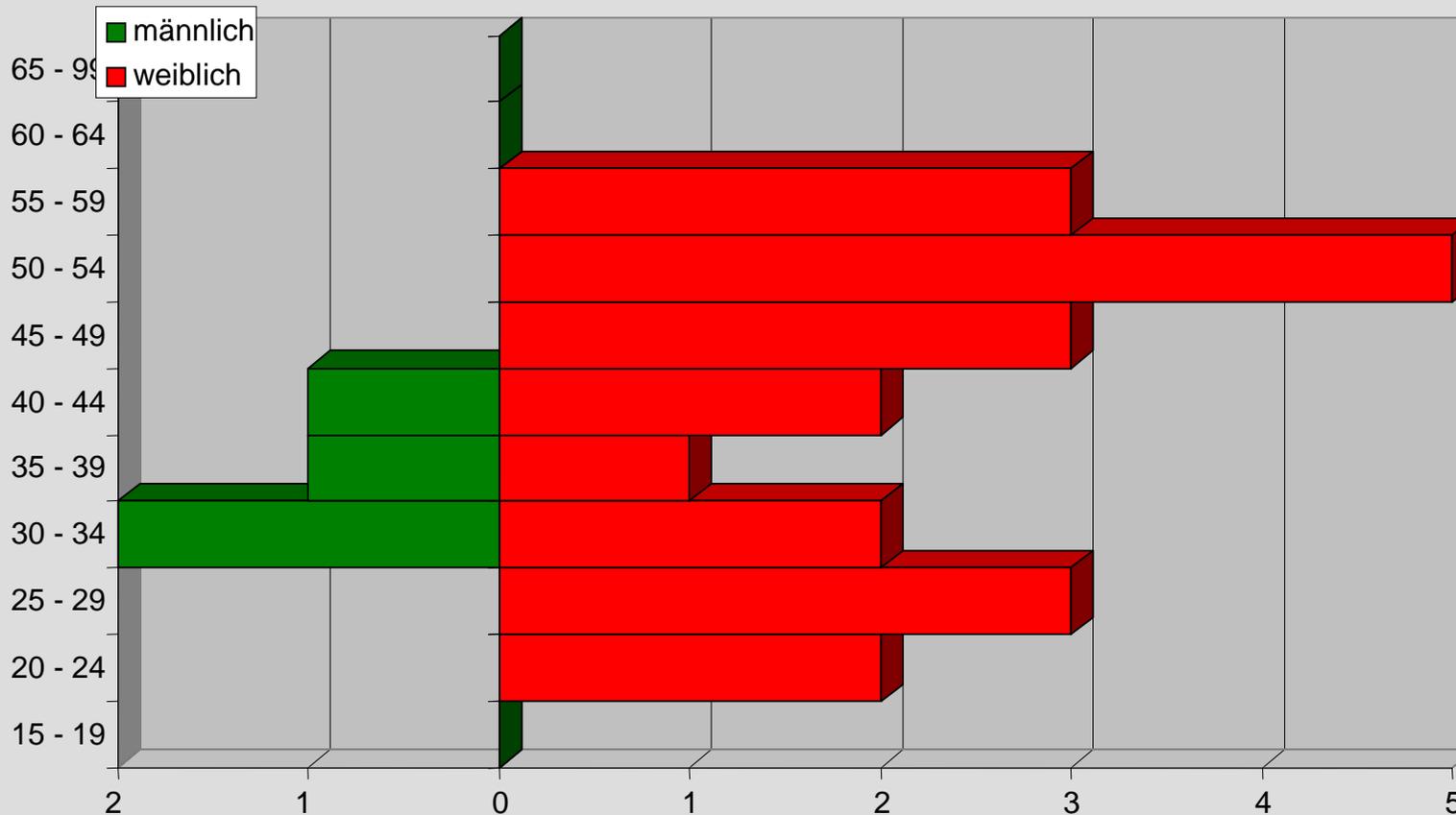
2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - geringfügig beschäftigte MA

Altersstruktur Anfang 2007



2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - MA in Wohnbereich 1

Altersstruktur Anfang 2007



Durchschnittsalter:

weiblich: 42,6
männlich: 36,5

Gesamt: 41,6

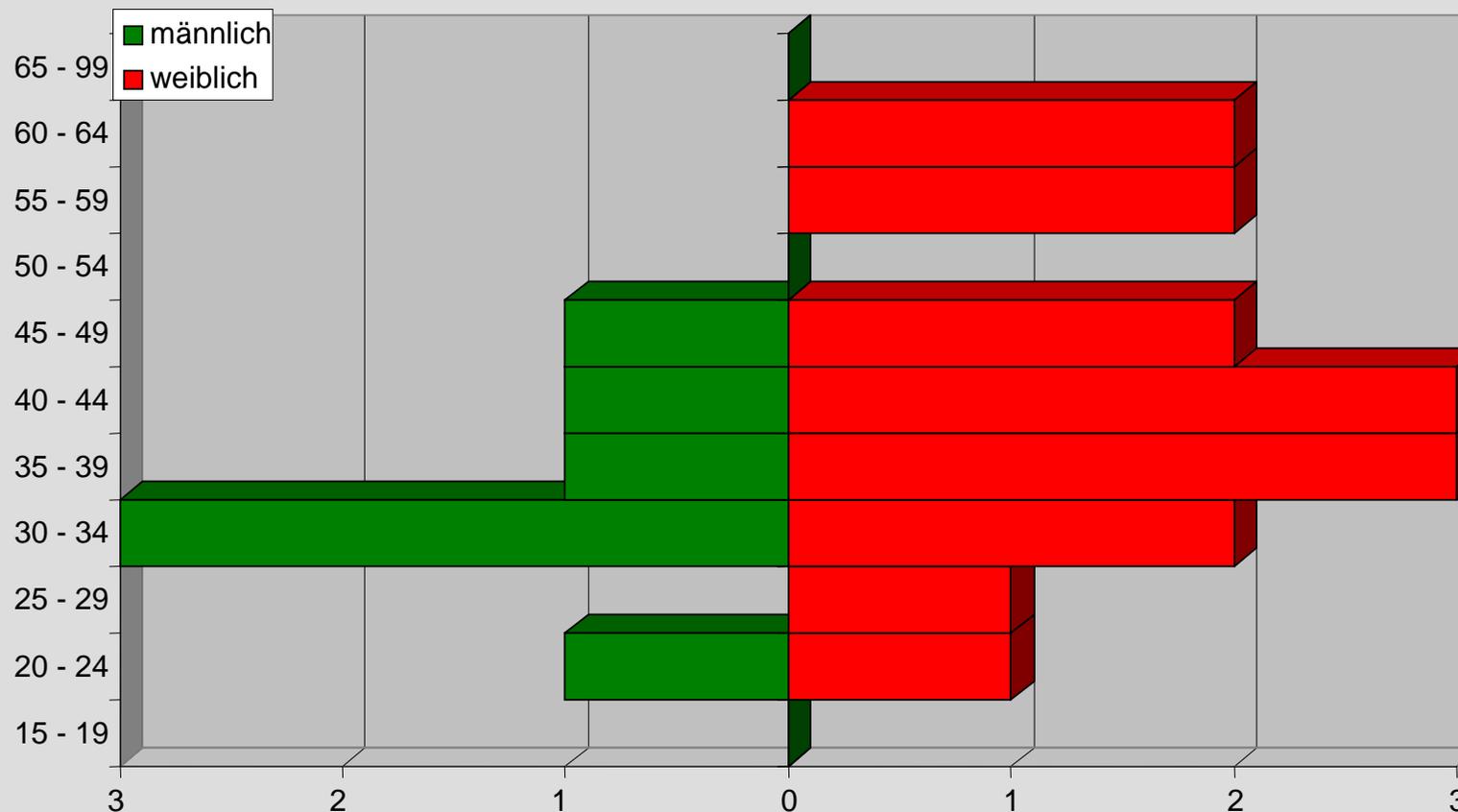
Anzahl:

weiblich: 21 (= 84%)
männlich: 4 (= 16%)

Gesamt: 25

2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - alle MA in Wohnbereich 2

Altersstruktur Anfang 2007



Durchschnittsalter:

weiblich: 42,7

männlich: 34,3

Gesamt: 40,1

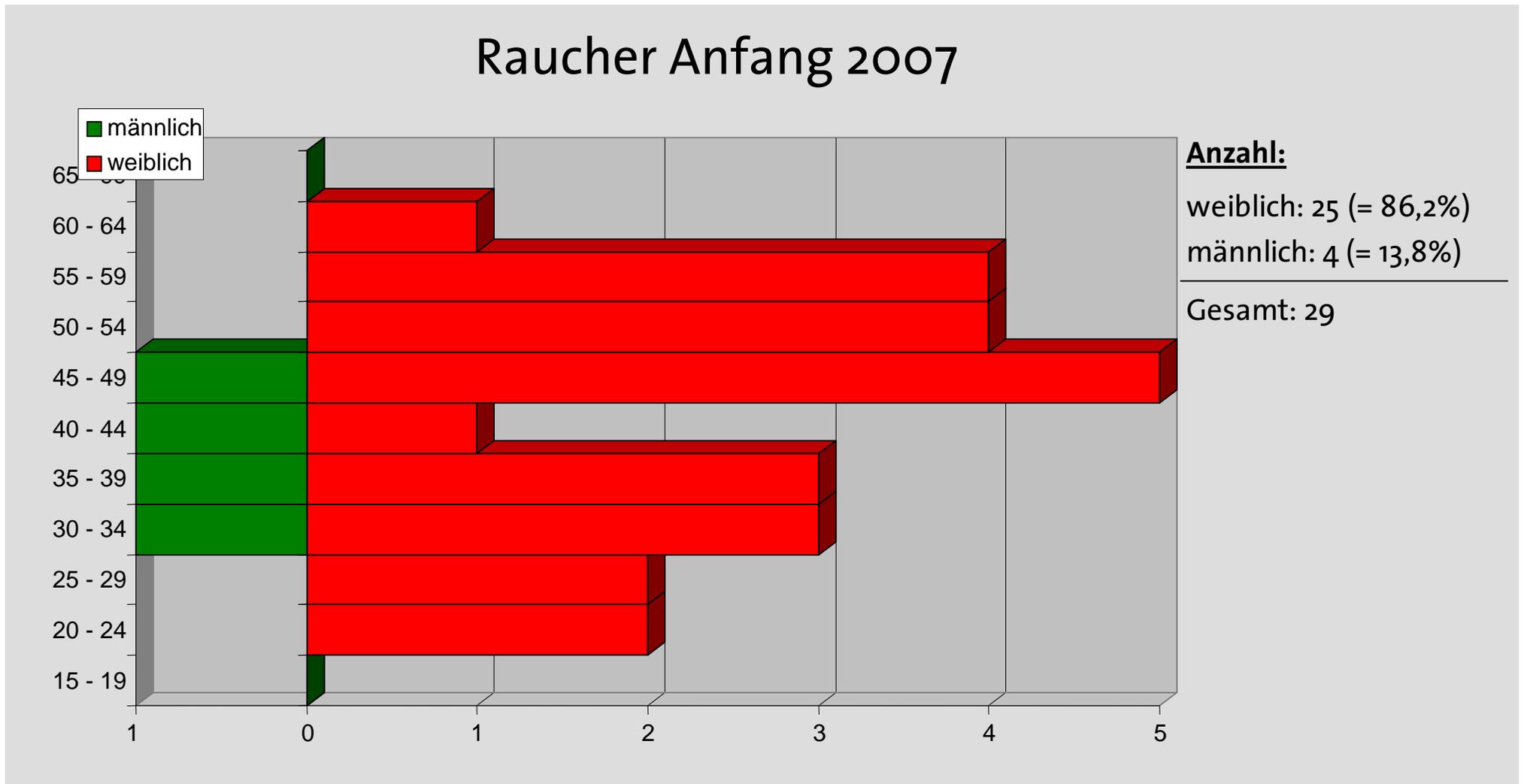
Anzahl:

weiblich: 16 (= 69,6%)

männlich: 7 (= 30,4%)

Gesamt: 23

2. Analyse des Gesundheitsverhaltens Johanniter Seniorenzentrum gGmbH - alle MA (49% der Belegschaft rauchen)

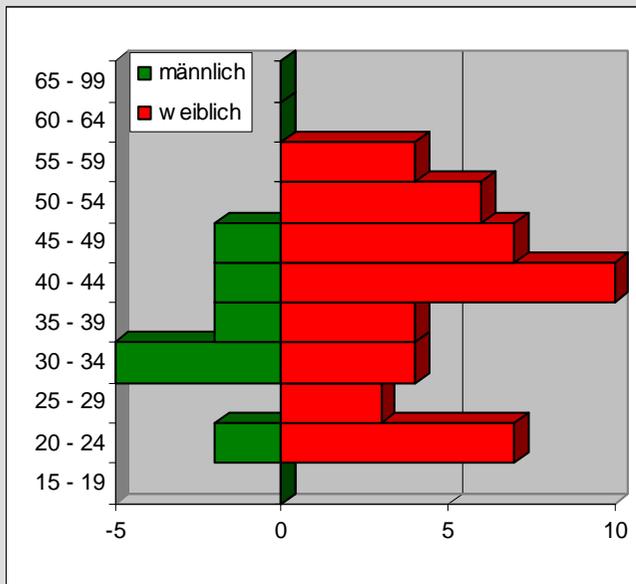


2. Analyse der Altersstruktur Johanniter Seniorenzentrum gGmbH: Fluktuationsdaten

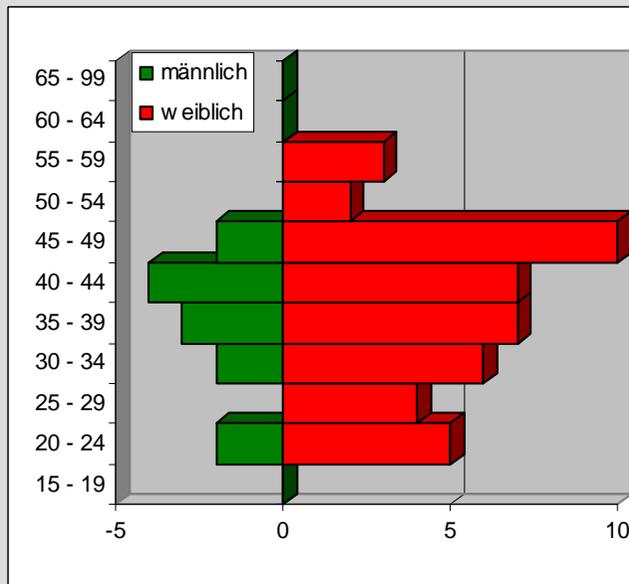
1. Auszubildende							
Geschlecht	Durchschnittliche Anzahl neuer Azubis pro Jahr		Durchschnittsalter bei Beginn der Ausbildung		Durchschnittliche Übernahmequote nach Abschluss der Lehre		Durchschnittliche Lehrzeit
männlich	1/3		20		33%		3
weiblich	2/3		20		33%		3
2. Mitarbeiter							
Geschlecht	Fluktuation und Rekrutierung innerhalb verschiedener Altersgruppen						Durchschnittsalter bei alterbedingten Ausscheiden
	Bis unter 35 Jahre		35-49 Jahre		Ab 50 Jahre		
	Zugänge	Abgänge	Zugänge	Abgänge	Zugänge	Abgänge	
männlich	-	-	-	-	-	-	57
weiblich	5	4	5	5	-	-	57

2. Analyse der Altersstruktur Johanniter-Seniorenzentrum Prognose der Entwicklung bis 2013

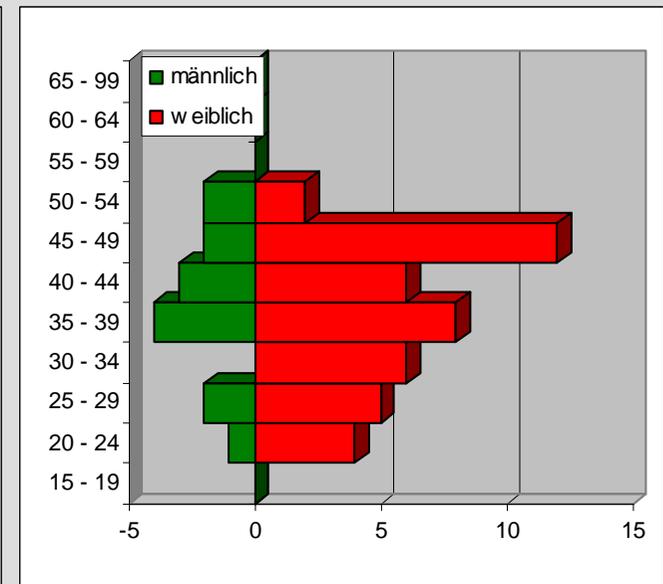
Ende 2007



2010



2013



	weiblich	männlich	Gesamt
Anzahl	45 (= 78%)	13 (= 22%)	58
Durchschnitts- alter	40,3	34,7	39,1

	weiblich	männlich	Gesamt
Anzahl	44 (= 77%)	13 (= 23%)	57
Durchschnitts- alter	38,8	37,7	38,5

	weiblich	männlich	Gesamt
Anzahl	43 (= 75%)	14 (= 25%)	57
Durchschnitts- alter	38,1	39,3	38,4

2. Analyse der Altersstruktur Johanniter – Fazit

- Die aktuelle Altersstruktur zeigt ein gegenüber dem Bundesdurchschnitt leicht erhöhtes Durchschnittsalter von 42 Jahren. Der Frauenanteil im Unternehmen beträgt 80%.
- Die MA-Struktur zeigt eine relativ gleichmäßige Verteilung über alle Altersklassen. Jedoch sind die Alterklassen unter 35 Jahre etwas schwächer vertreten. Dies liegt sicher auch daran, dass in den großen Wohnbereichen nur sehr erfahrene MA arbeiten können.
- Das Durchschnittsalter der Pflegehilfskräfte ist etwas höher als das Durchschnittsalter der Gesamtbelegschaft, das der examinierten Pflegekräfte etwas niedriger.
- Die Inanspruchnahme von Teilzeit konzentriert sich nicht auf besondere Altersgruppen. Die Zusammensetzung entspricht in etwas der Gesamtbelegschaft. Etwas über die Hälfte der MA nehmen Teilzeit in Anspruch.
- Das Durchschnittsalter der geringfügig beschäftigten MA liegt deutlich über dem Unternehmensschnitt.

2. Analyse der Altersstruktur Johanniter – Fazit

- Die beiden Wohnbereiche weisen in etwa die gleichen Summenparameter aus. Das Durchschnittsalter unterscheidet sich nur wenig, die Anzahl der MA ebenfalls. Dennoch zeigt WB1 eine ungleichmäßige Altersverteilung mit einer Lücke in den Alterklassen von 30-45 Jahren. WB2 zeigt eine deutlich gleichmäßigere Verteilung mit einem Maximum zwischen 30 und 45 Jahren. Diese ungleiche Verteilung sorgt für eine sehr differenzierte subjektive Wahrnehmung der MA in ihrem jeweiligen Wohnbereich.
- Rund die Hälfte der MA raucht. Besondere Häufungen sind nicht zu erkennen.
- Die Prognose bis ins Jahr 2013 zeigt eine konstante Anzahl der MA. Da die Stärke der Belegschaft auf Grund gesetzlicher Rahmenbedingungen jedoch direkt von der Anzahl und Pflegestufe der Bewohner abhängt ist eine Prognose nur bedingt aussagekräftig.
- Das Durchschnittsalter wird nach der Prognose deutlich sinken. Bereits zum Jahresende 2007 wird es auf 39 Jahre abgesunken sein und sich danach bei ca. 38.5 Jahren einpendeln. Dies ist auch auf das angenommene sehr niedrige Renteneintrittsalter von 57 Jahren zurückzuführen. Sowohl die aktuelle Belegschaft, als auch die zukünftig zu erwartende Situation am Arbeitsmarkt lassen darauf schließen, dass ein höheres Renteneintrittsalter realistisch ist.
- Auch mit einem erhöhten Rentenalter wird auf Grund der angenommenen Fluktuation ein konstantes oder sogar sinkendes Durchschnittsalter errechnet.

3. Personalplanung und -entwicklung

Aus Gesprächen im Unternehmen konnten die folgenden Informationen zur Personalplanung und -entwicklung gewonnen werden:

- Eine systematische Personalplanung wird durch gesetzliche Rahmenbedingungen vorgegeben. Das Personal setzt sich stets aus 50% examinierten Pflegefachkräften und 50% Pflegehilfskräften zusammen. Die Anzahl (und auch die Wochenstundenzahl) der MA in der Pflege richtet sich nach Anzahl und Pflegestufe der Bewohner.
 - Verwaltung, Buchhaltung und andere Servicearbeiten (Küche, Haustechnik, Restaurant) werden durch die Johanniter Gesellschaft cebona GmbH durchgeführt.
 - Weiterbildungen finden sowohl intern, als auch extern statt. Geplant werden die Fortbildungen durch die Einrichtungsleitung. Dabei werden Auswertungen aus MA-Befragungen, gesetzliche Vorschriften und strategische Überlegungen der Einrichtungsleitung berücksichtigt.
 - Im Bedarfsfall werden besondere Schulungen durchgeführt, z.B. Kommunikationsschulung.
 - Insbesondere die Weiterbildung zur Wohnbereichsleitung ist zeitaufwändig und verläuft mehrere Jahre parallel zur Arbeit als Altenpfleger(in), bzw. Krankenschwester.
-

3. Personalplanung und -entwicklung

- Die Weiterbildungsmaßnahmen werden unabhängig von dem Alter der MA durchgeführt, so dass keine gesonderten Weiterbildungsmaßnahmen für spezielle Altersgruppen existieren.
- Für alle Arbeitsplätze außer in der Verwaltung liegen schriftliche Stellenbeschreibungen vor.
- Aus der Sicht der Unternehmens- und Personalleitung besteht eine wesentliche Herausforderungen für die Personalplanung darin, qualifizierte Nachwuchsfachkräfte zu finden. Nach der Umstellung der Ausbildung für examinierte Pflegekräfte von Fachschulen auf betriebliche Ausbildung gibt es einen Engpass beim Nachwuchs. Dazu kommt, dass im Seniorenstift Köln-Kalk ungewöhnlich große Wohnbereiche existieren, was den Einsatz besonders erfahrener Pflegekräfte erfordert.
- Eine System mit monetären Anreizen zur Motivationssteigerung ist auf Grund der Rahmenbedingungen nicht möglich. Statt dessen wird die Leistungsbereitschaft der MA durch ein gutes Betriebsklima und ein „Kümmern um die MA“ gefördert (Lob, Anerkennung, „Fröhliches Haus“ schaffen, Schutz vor unberechtigter Kritik von Bewohnern und Angehörigen, die aus einer einseitigen, subjektiven Sichtweise der Betroffenen resultiert)

3. Personalplanung und -entwicklung

Folgende Kommunikation findet in regelmäßigen Abständen statt:

- Innerhalb der Probezeit finden zwei MA-Gespräche statt
- Jährliche MA Gespräche mit dem direkten Vorgesetzten
 - Bei Führungskräften mit Zielvereinbarung
 - Bei examinierten Pflegefachkräften teilweise mit Weiterbildungszielen

4. Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge

Es existieren einige Maßnahmen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der MA, einige sind per Gesetz oder von der zuständigen Berufsgenossenschaft vorgeschrieben, andere gehen über die Vorschriften noch hinaus.

- Technische Hilfsmittel, z.B. Aufrichthilfen
- Umfangreiche Hygienemaßnahmen
- Nicht-allergieauslösende Handschuhe
- Rauchfreies Haus (Ausnahme: Bewohner dürfen in ihrem Zimmer rauchen)
- Kinästhetik-Angebot
- Yoga
- Wellnessangebot für MA mit vergünstigten Startbedingungen

Pflichtmaßnahmen werden über Umläufe, freiwillige Maßnahmen über Aushänge und Mundpropaganda kommuniziert.

5. Meinungsbilder der MA

- Die Einrichtungsleitung von Johanniter Seniorenzentrum gGmbH hat beschlossen, das Projekt „Demografischer Wandel“ unter Einbeziehung der MA durchzuführen.
- Dazu wurde ein Workshop mit 8 MA am 28.2.2007 in Köln durchgeführt.
- Unterstützung des Workshops durch bdw:
 1. Vorstellung
 2. Präsentation „Demografischer Wandel und Auswirkungen für Betriebe in der Region Köln“ (zur Sensibilisierung der MA für die gesamte Thematik)
 3. Präsentation Betriebsinitiative bdw
 4. Quick-Check „Zukunftsorientierte Personalpolitik“
 5. Diskussion mit allen Teilnehmern zur Abklärung von Fragen / Bedarf / Handlungsfeldern (zur Verdeutlichung des signifikanten Meinungsbildes, aber auch deutlicher Meinungsunterschiede)

5. Meinungsbilder der MA – Zusammenfassung der Gesprächsergebnisse

Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Anmerkung
Die Zusammensetzung der Altersgruppen im Unternehmen ist bekannt und fließt in personalpolitische Entscheidungen ein	8	-	
Die Altersstruktur besteht zu gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und älteren Mitarbeitern	3	5	Während die Mischung im WB 2 als ausgeglichen angesehen wird, ist der WB1 aus Sicht der MA im Schnitt zu alt.
Die Anwesenheitsquote aller Mitarbeitergruppen ist hoch	5	3	Im Allgemeinen wird die Gesundheits- und Anwesenheitsquote als niedrig angesehen. Es gibt innerhalb der Belegschaft jedoch auch Fälle ernsthafter und langwieriger Erkrankungen.
Die Gesundheitsquote aller Mitarbeitergruppen ist hoch	5	3	
Ich bemühe mich aktiv um meine Gesundheit	7	1	Einige MA treiben in Ihrer Freizeit Sport (z.B. Yoga, walken, bowlen). Es gibt auch Raucher in der Gesprächsrunde.
Die Arbeitssicherheit ist hoch, die Unfallhäufigkeit niedrig	8	-	Die Arbeitssicherheit wird als hoch angesehen, Verbesserungspotenzial wird nicht gesehen.

5. Meinungsbilder der MA – Zusammenfassung der Gesprächsergebnisse

Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Anmerkung
Die Arbeitstätigkeiten sind so gestaltet, dass Mitarbeiter diese bis zum 65. Lebensjahr ausführen können	-	● 7	<p>Dieser Punkt wurde sehr ausführlich diskutiert. Weniger als das absolute Alter wird von einigen MA die Dauer der Arbeit in einem Pflegeberuf als Kriterium zum Ausstieg genannt.</p> <p>Die Arbeit in der Altenpflege ist körperlich belastend, jedoch wird darin nicht der Hauptgrund gesehen nicht bis zum 65. Lebensjahr arbeiten zu wollen/können. Vielmehr ist der starke psychische Druck auf die MA, ausgeübt durch Stress und das Gefühl der Überarbeitung das größte Hindernis den Beruf bis ins höhere Alter (bzw. lange) auszuüben.</p> <p>Dieser Druck wird aus Sicht der MA ausgeübt durch gesetzliche Rahmenbedingungen und der damit verbundenen Bürokratie, die Einrichtungsleitung, die einen Druck von außen weitergibt und auch Angehörige der Bewohner. Seit Einführung der Pflegeversicherung habe sich die Anzahl der Pfleger pro Bewohner halbiert, bei ständig wachsenden Dokumentationspflichten. Die zunehmende Bürokratie und abnehmende Pflegekapazität pro Bewohner führt weiterhin dazu, dass sich die Pflegerinnen nicht mehr so viel Zeit für den direkten Kontakt mit den Bewohnern nehmen können, was als demotivierend empfunden wird.</p> <p>Die MA im Pflegebereich fühlen sich ausgebrannt und würden teilweise lieber heute als morgen den Beruf aufgeben, können es sich finanziell jedoch nicht leisten. Außerhalb der Pflegebranche zu arbeiten können sich die MA nur schwer vorstellen, da der Einstieg in die Pflegebranche bewusst gewählt um einen engen Kontakt zu (alten) Menschen pflegen zu können. Wechsel innerhalb der Branche können sich die MA dagegen eher vorstellen.</p>

5. Meinungsbilder der MA – Zusammenfassung der Gesprächsergebnisse

Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Anmerkung
Die Mitarbeiter werden aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt	1	7	Die MA wünschen sich mehr Gestaltungsspielraum insbesondere im Umgang mit den Bewohnern. Dieser ist auf Grund der strikten gesetzlichen Rahmenbedingungen stark eingeschränkt. Positiv wurde die Mitwirkungsmöglichkeit bei der Neueinrichtung der Demenzbetreuung in WB2 bemerkt. Die MA wünschen sich die Möglichkeit gemeinsame Pausen zu verbringen. Zur Zeit werden in den Pausen hauptsächlich die Dienstpläne erstellt.
Ich bringe mich aktiv bei der Gestaltung meiner Arbeitsbedingungen ein	3	5	Diese Möglichkeit ist vor allem im sozialen Dienst gegeben, der gegenüber der Pflege deutlich mehr Spielraum für eigene Gestaltung bietet.
Es gelingt dem Unternehmen problemlos, den Bedarf an jungen Facharbeitern auszubilden oder zu rekrutieren	1	7	Quantitativ ist das Angebot an Arbeitskräften groß genug. Allerdings sind nach Ansicht der MA viele arbeitslose Menschen zu Altenpflegern umgeschult worden, die für diesen Beruf nicht geeignet sind (z.B. auf Grund von Sprachbarrieren). Insbesondere für examinierte Pflegekräfte ist direkt nach der Berufsausbildung die Einarbeitungszeit zu kurz, was auch an den sehr großen Wohnbereichen liegt. Die Kapazität an AZUBIS, bei der noch eine vernünftige Ausbildung garantiert werden kann sei erreicht. Sehr unterschiedliche wird die Rolle der Integrationskräfte (1€-Jobber) gesehen, deren Leistungsfähigkeit individuell sehr unterschiedlich ist.

5. Meinungsbilder der MA – Zusammenfassung der Gesprächsergebnisse

Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Anmerkung
Ich glaube, dass ich Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen muss, um meine Arbeitstätigkeit in 10 Jahren (in 20 Jahren) ausüben zu können.	3 ● 4		Die MA sehen die Notwendigkeit der Weiterqualifikation ein und nehmen diese gerne in Anspruch. Generell wünschen sich die MA mehr Mitspracherecht bei der Auswahl der Angebote.
Alle Mitarbeiter – auch ältere – erhalten die Chance, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern	5	3	Die Qualität einiger interner Schulungen, die von Zulieferern angeboten werden, wird kritisch beurteilt (z.B. Prophylaxe). Statt eine große Anzahl MA intern zu schulen, mache es mehr Sinn 1 oder 2 MA qualitativ hochwertig zu schulen, so dass diese MA das Wissen anschließend intern weitervermitteln.
Ich nehme Qualifizierungsmaßnahmen aktiv in Anspruch	2 ● 5		Wenn MA zu Schulungen geschickt werden, die ihrer Meinung nach den Bedarf nicht trifft ist die Motivation das Wissen aufzunehmen gering.
Der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern und dem Nachwuchs wird gezielt gefördert	1	7	Insbesondere die Einarbeitung junger Nachwuchskräfte läuft sehr unterschiedlich und ist stark von den einzuarbeitenden individuellen Personen abhängig. Grundsätzlich ist die Einarbeitungszeit bezogen auf die großen Wohnbereiche sehr/zu kurz. Insbesondere im WB1 mit einer zur Zeit hohen Fluktuation führt dies momentan zu einer hohen Belastung.
Ich bin bereit, von meinen Kollegen zu lernen und gebe mein Wissen weiter	8	-	
Allen Mitarbeitern wird im Unternehmen eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten	○ ● 7		Positiv werden die flexiblen Möglichkeiten die Arbeitszeit den eigenen privaten Bedürfnissen anzupassen aufgenommen. Besonders die Reduzierung der Stundenzahl sei sehr einfach, eine Aufstockung schon schwieriger. Der Wunsch zu einer WBL „aufzusteigen“ ist bei einigen MA nur sehr schwach ausgeprägt, da hiermit eine Verschiebung des Aufgabenspektrum hin zu unbeliebteren administrativen Tätigkeit verbunden ist. Vor dem Hintergrund der beruflichen Entwicklungsperspektive wird die Qualität der Qualifizierungsmaßnahmen kritisiert.

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

Die Analyse der Personalplanung und -entwicklung, der vorhandenen Maßnahmen zur Mitarbeiterschulung /Gesundheitsvorsorge sowie des Mitarbeitergespräches weist auf folgende Bereiche mit Handlungsbedarf hin:

1. Psychischer Stress der MA in den Pflege
2. Besondere Belastung bei den Wohnbereichsleiterinnen
3. Seminare und Weiterbildung
4. Altersstruktur der MA

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

1. Psychischer Stress der MA in den Pflege

Problem/ Gefahr:

Die in der Pflege tätigen MA beklagen einen großen psychischen Stress, hervorgerufen durch steigende Dokumentationspflichten, sinkende Personalkapazitäten pro Bewohner und strikte Regulierung durch gesetzliche Rahmenbedingungen.

Der Stress wird nicht abgebaut, die MA können auch in der Freizeit nicht abschalten. Die Motivation und Leistungsfähigkeit der MA sinkt.

In der Vergangenheit wurde bereits ein Yoga-Kurs angeboten, dieses Angebot wurde jedoch nur von 2 MA angenommen.

Lösung:

Neben einer (teilweisen) Umorganisation der Wohnbereichsleitung können akute Anti-Stress Maßnahmen für die MA angeboten werden. Dabei kann und sollte mit Krankenkassen / Berufsgenossenschaften (z.B. AOK Stress-Management) zusammen gearbeitet werden.

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

1. Psychischer Stress der MA in den Pflege

Rahmenbedingungen:

Zunächst sollte die Einrichtungsleitung gegenüber den MA kommunizieren, dass das Problem des psychischen Stresses erkannt wurde und dass hier aktiv Gegenmaßnahmen ergriffen werden sollen.

Als kurzfristig wirkende Gegenmaßnahmen sollte die Einrichtungsleitung zusammen mit Fachstellen (z.B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften) den MA Gegenmaßnahmen anbieten.

Die Erfahrung aus der Vergangenheit und anderen Betrieben zeigen, dass die Akzeptanz von Maßnahmen/Kursen, ebenso wie von Gesundheitsvorsorgemaßnahmen, dann am größten ist, wenn diese Arbeitsplatz durchgeführt werden.

Der Johanniterstift verfügt über einige Räumlichkeiten, die evtl. für Antistress-Kurse genutzt werden könnten. Hier könnte an einigen festen Terminen in der Woche Kurse durchgeführt werden, z.B. ein Vor- und ein Nachmittagstermin.

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

2. Besondere Belastung bei den Wohnbereichsleiterinnen

Problem/ Gefahr:

Insbesondere die Wohnbereichsleiterinnen (WBL) beklagen eine große Belastung durch Druck von verschiedenen Seiten (s. Folie 26). Darüber hinaus entspricht das Aufgabenspektrum einer WBL nicht unbedingt den Wunschvorstellungen einer examinierten Altenpflegerin, ein größerer Anteil administrativer Aufgaben steht einem sehr kleinem Teil an tatsächlicher Pflegearbeit gegenüber.

Einen Teil des Frusts über die Anhäufung administrativer Aufgaben und des verspürtes Drucks geben die WBL auch an ihre MA weiter, was deren Arbeitssituation verschärft.

Lösung:

Die Möglichkeit der Umsetzung innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen vorausgesetzt sind zwei sehr unterschiedliche Ansätze zur Umgestaltung der Positionen der WBL denkbar.

1. Entlastung der WBL durch eine Bürofachkraft
2. Bessere Unterstützung der WBL in ihren Tätigkeiten

Eine Entlastung der WBL wird sich mittelfristig auch positiv auf die in der Pflege tätigen MA auswirken.

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

2. Besondere Belastung bei den Wohnbereichsleiterinnen

Rahmenbedingen Alternative 1: „Entlastung der WBL durch eine Bürofachkraft“

Die WBL sind examinierte Pflegefachkräfte, die diesen Beruf aus Überzeugung gewählt haben, vor allem weil sie dort intensiv mit (alten) Menschen Kontakt haben. Dieser Aspekt nimmt im Aufgabenspektrum einer WBL nur einen kleinen Teil ein. Ein Großteil der Arbeitszeit verbringt eine WBL mit administrativen Aufgaben, z.B. Personalpläne erstellen, Pflegepläne erstellen, Information der MA, Dokumentation über die Bewohner erstellen, bzw. überprüfen.

Da zwei WBL in der Einrichtung arbeiten, die jeweils einen großen Teil ihrer Arbeitszeit mit administrativen Tätigkeiten verbringen könnte die Einstellung einer (Teilzeit-)Bürofachkraft die WBL in diesen Aufgaben unterstützen. Eine Bürofachkraft könnte einige dieser Aufgaben vermutlich auf Grund der spezifischen Ausbildung schneller und effizienter durchführen, die WBL könnten sich wieder mehr der Pflege widmen, was sich positiv auf die Motivation auswirken würde.

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

2. Besondere Belastung bei den Wohnbereichsleiterinnen

Rahmenbedingen Alternative 2: „Bessere Unterstützung der WBL in ihren Tätigkeiten“

Die Ausbildung zu einer examinierten Pflegefachkraft bereit nur ungenügend auf die Position einer WBL vor. Zwar scheint dies die einzige „Aufstiegsmöglichkeit“ für eine Pflegefachkraft zu sein, bei der Durchführung der Tätigkeiten stellt sich mitunter schnell Frust ein, da das Aufgabenspektrum nicht den Vorstellungen entspricht warum die MA den Beruf der (Alten)pflegerin gewählt hat.

Schon bei der Auswahl einer zukünftigen WBL ist dabei folgendes zu beachten:

- Entspricht die Stellenbeschreibung wirklich dem beruflichen Alltag einer WBL, insbesondere der administrativen Tätigkeiten? Wenn dies nicht der Fall ist, ist die Stellenbeschreibung und das Anforderungsprofil anzupassen.
- Bei der Auswahl der MA ist zu beachten, dass die betreffende Person Willens und in der Lage ist sich den administrativen Tätigkeiten zu widmen. Viele Altenpfleger(innen) haben diesen Beruf gewählt, um mit Menschen arbeiten zu können. Verbringen sie einen großen Teil ihrer Arbeitszeit mit administrativen Tätigkeiten, entspricht dies nicht mehr dem Tätigkeitsspektrum ihres ursprünglichen Berufswunsches.
- Eine WBL sollte bei Antritt der Stelle und in den ersten Jahren mit einem speziellen Schulungsprogramm bei ihrer Arbeit unterstützt werden. Dies bedeutet, dass das Schulungsprogramm auf das geänderte Aufgabenspektrum angepasst werden sollte. Dies umfasst Schulungen, wie z.B. MA-Führung, Kommunikation (mit MA, Bewohnern und Angehörigen), Zeitmanagement und EDV-Kurse.

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

3. Seminare und Weiterbildung

Problem / Gefahr:

Die MA wünschen sich mehr Einflussnahme auf das Schulungsprogramm, teilweise wird die Qualität der Schulungen durch Lieferanten im Haus kritisiert.

Lösung:

Erstellung eines Schulungsrahmenplanes durch die Einrichtungsleitung. Innerhalb dieses Rahmens werden zusammen mit den Führungskräften (WBL, Pflegedienstleitung, Leiterin sozialer Dienst) Themen und ggf. MA ausgesucht die an Schulungen teilnehmen. Die Führungskräfte erörtern gemeinsam mit ihren MA den Bedarf an bestimmten Schulungsthemen.

Finden Schulungen extern statt, sollten sie aus Effizienzgründen nur von 1 oder 2 MA wahrgenommen werden (1 pro WB). Darauf folgend ist ein organisierter hausinterner Wissenstransfer zu gewährleisten.

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

3. Seminare und Weiterbildung

Rahmenbedingungen:

Eine Einbeziehung der MA in die Auswahl der Schulungsprogramme bietet die Möglichkeit der Steigerung der MA Motivation. Sie birgt jedoch auch Gefahren. Sind aus, für den MA nicht ersichtlichen Gründen, z.B. Kosten, die Wünsche der MA nicht zu erfüllen so ergibt sich eine negative Auswirkung auf die MA Motivation.

Daher sollte die Einrichtungsleitung einen Rahmen beschreiben, der das organisatorisch und finanziell machbare absteckt. Innerhalb dieses Rahmen sollten die MA Einflussmöglichkeiten bekommen. Dies kann ein- oder zweistufig organisiert werden.

1. Es kann allen MA ein Schulungskatalog vorgelegt werden, die MA können sich in Rücksprache mit ihren Vorgesetzten, bzw. der Einrichtungsleitung zu Kursen anmelden.
2. Die Ebene der Planung für Einrichtungsleitung sind die Führungskräfte, diese organisieren wiederum das Schulungsprogramm in ihren Abteilungen nach Absprache mit den MA gemäß den Bedarfen.

Bei beiden Vorgehensweisen ist ein Wissenstransfer von den geschulten zu den übrigen MA sicherzustellen. Je nach Inhalten und individuellen MA kann dies durch hausinterne Seminare oder im Rahmen der alltäglichen Arbeit durch entsprechende Schichtzusammenstellung geschehen.

Auf diese Weise kann eine ganztägige externe Schulung, die von 1 oder 2 MA wahrgenommen wird kosteneffizienter sein als eine halbtägige interne Schulung, die von allen MA besucht wird.

6. Handlungsbedarf / Umsetzungsideen für Zielerreichung

4. Altersstruktur der MA

Problem/ Gefahr:

Die MA nehmen in den beiden Wohnbereichen eine unterschiedliche Situation bezüglich der Verteilung von jungen, mittelalten und älteren MA wahr. Sowohl die Einrichtungsleitung, als auch die MA sind der Meinung, dass auf Grund der großen WB die Einarbeitungszeit für neue MA sehr lang ist und sich insbesondere Pflegekräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung in kleineren Einrichtungen für den Johanniter Stift Köln-Kalk eignen.

MA mit sehr vielen Jahren Berufserfahrung hingegen fühlen sich den Anforderungen körperlich und psychisch teilweise nicht mehr gewachsen. Sehr wichtig ist also die Altersgruppe zwischen 30 und 45 Jahren. Grade diese Altersgruppe ist im WB1 sehr schwach vertreten.

Lösung:

Bei anstehenden Neueinstellungen für Pflegekräfte im WB1 sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass die zukünftigen MA das richtige Maß Berufserfahrung mit sich bringen.

7. Benchmarks

Vor dem Hintergrund der Positionierung erscheint es sinnvoll, einen Blick auf den Wettbewerb zu werfen. Als Beispiel für die gründliche Auseinandersetzung mit dem Thema Demografischer Wandel möchten wir auf die nachfolgenden Unternehmen verweisen. Weitere Ausführungen und Beispiele finden sich auf der Website der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), der auch die folgenden Beispiele entnommen worden sind, unter:

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Demographischer-Wandel/gutepraxis.html>

Darüber hinaus gibt es zu diesem Thema auf der Internetseite www.good-practice.org eine Onlinedatenbank. Dort können Unternehmen gegenseitig Erfahrungen austauschen. Es ist möglich auch die Ergebnisse des Betriebs Checks Ihres Unternehmens dort zusätzlich zu veröffentlichen.

8. Andere Initiativen

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

"Aufbruch Pflege" - Moderne Prävention für Altenpflegekräfte

In einer alternden Gesellschaft ist die Pflege eine wichtige Zukunftsaufgabe. Der Bedarf an professionellen Kräften wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten stetig zunehmen. Die Fragen, mit denen sich die Sozialpolitik beschäftigen muss, drehen sich sowohl um die Finanzierung als auch um die Qualität der Altenpflege. Personalkosten können in diesem Dienstleistungsberuf unmöglich durch Automation reduziert werden. Für die Altenpflegeeinrichtungen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wichtigste Ressource. Nur wenn sie gesund sind, kann der Betrieb funktionieren.

http://www.bgw-online.de/internet/portal/group/internetuser/page/default.psml?path=/Navi-bgw-online/NavigationLinks/Aufbruch_2oPflege/navi.html

8. Andere Initiativen



**Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege – BGW**
Grundlagen der Prävention und Rehabilitation
Postfach 76 02 24
22052 Hamburg



bgw forum
2007

Informationen über die BGW und das bgwforum 2007
finden Sie auch im Internet.

www.bgw-online.de

www.bgw-online.de

SX-FF07

Termin und Tagungsort

4. – 6. September 2007
Grand Elysee Hotel
Rothenbaumchaussee 10 · 20148 Hamburg

Kongressgebühren

Frühbuchergebühr bis zum 31. Mai 2007: 90,- Euro
Gebühr ab dem 1. Juni 2007: 120,- Euro

Veranstalter des bgwforum 2007

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege
Hauptverwaltung
Pappelallee 35/37, 22089 Hamburg
Ansprechpartner: Björn Kähler und Corinna Bleckmann

Telefon: (040) 202 07-78 98 /-78 83

Telefax: (040) 202 07-945

E-Mail: bgwforum@bgw-online.de



09/2006

Die Verhütung von Arbeitsunfällen,
Berufskrankheiten und arbeitsbedingten
Gesundheitsgefahren ist die zentrale
Aufgabe der BGW. Mit ihrer aktuellen
Initiative „**Aufbruch Pflege**“ setzt sich
die BGW besonders für den Gesund-
heitsschutz in der Altenpflege ein.

Pappelallee 35/37 · 22089 Hamburg



bgw forum
2007

Gesundheitsschutz und Altenpflege



4. – 6. September 2007 in Hamburg

Ankündigung



8. Andere Initiativen

Gesundheitsschutz und Altenpflege

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) veranstaltet ein praxisorientiertes Forum. In Vorträgen und Workshops informieren Experten über Arbeits- und Gesundheitsschutz für Beschäftigte in Altenpflegeeinrichtungen.

Unsere Themen:

- Management in der ambulanten und stationären Altenpflege
- Psychische Belastungen und Bewältigungsstrategien
- Arbeitsschutz
- Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Der ältere Mitarbeiter in der Pflege
- Qualitätsmanagement
- Soziale Beziehungen
- Kommunikation
- Organisation
- Ökonomie

Was Sie erwartet:

Begegnung, Austausch und Weiterbildung für Multiplikatoren, Verantwortliche und Interessierte. Besonderer Wert wird auf Praxisnähe gelegt – Originalität und Anwendbarkeit stehen deshalb im Vordergrund. Die Referenten und Moderatoren sind Fachleute aus der Praxis, also Branchenangehörige aus den jeweiligen Unternehmen. Ein Forum mit Plenarveranstaltungen, Seminaren, Workshops und Aktionen.

Was wir Ihnen bieten:

- Konzentriertes, aktuelles Wissen für die Praxis zur Verbesserung des Berufsalltags
- Erfahrungsaustausch
- Informations-, Beratungs- und Diskussionsmöglichkeiten
- Entwicklung von Lösungsansätzen
- Antworten auf Ihre Fragen

An wen richtet sich die Veranstaltung?

- Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter in der ambulanten und stationären Altenpflege
- Pflegekräfte und Vertreter der Servicebereiche wie Hauswirtschaft, Küche und Betreuung
- Fachleute für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragte)
- Vertreter der Berufsverbände und Leistungsträger
- Vertreter der Gewerkschaften, betriebliche Interessenvertreter und Ausbilder
- Mitarbeiter der Prävention und Rehabilitation

Mehr zum bgwforum 2007 und zur BGW-Initiative „Aufbruch Pflege“ erfahren Sie im Internet unter:
www.bgw-online.de

Bitte senden Sie Exemplare des Veranstaltungsprogramms an:

Firma/Institution _____

Titel, Vorname, Name _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

E-Mail _____

Telefon _____

Telefax _____

* Das Programmheft erscheint voraussichtlich im April 2007. Mit dieser Bestellung erfolgt keine Anmeldung zum bgwforum 2007!

Bestellen Sie das Programmheft!*
Senden Sie bitte die ausgefüllte Postkarte an uns zurück, schicken Sie uns ein Fax: **0440 202 07 - 945** oder bestellen Sie online: www.bgw-online.de



8. Andere Initiativen

EQUAL Altenhilfe (abgeschlossenes Projekt, Ergebnisse frei verfügbar)

Die Projektidee:

- verschiedenartige Institutionen (z.B. Wohlfahrtsverbände, Träger der Altenhilfe, Fachhochschulen, Bildungsträger und Beratungsunternehmen) zusammenführen, um
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Gewinnung und Qualifizierung von Mitarbeitern zu fördern.

<http://www.equal-altenhilfe.de/>

8. Andere Initiativen

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe



Brennpunkt Pflege

Ältere Arbeitnehmer/-innen in der Pflege

Beschreibt Fakten und künftige Herausforderungen und gibt Denkanstöße, wie eine Altersgesellschaft das Phänomen Alter als Chance verstehen lernt. Die Broschüre ist kostenlos und kann gegen Einsendung eines frankierten Briefumschlags (DIN A5; Büchersendung 0,85 € Porto) angefordert werden.

**Briefumschlag bitte an: DBfK-Verlag, Hauptstr. 90,
65812 Bad Soden.**

<http://www.dbfk.de>