



Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung unter den Vorzeichen des demographischen Wandels im SKM



Robert Bosch **Stiftung**



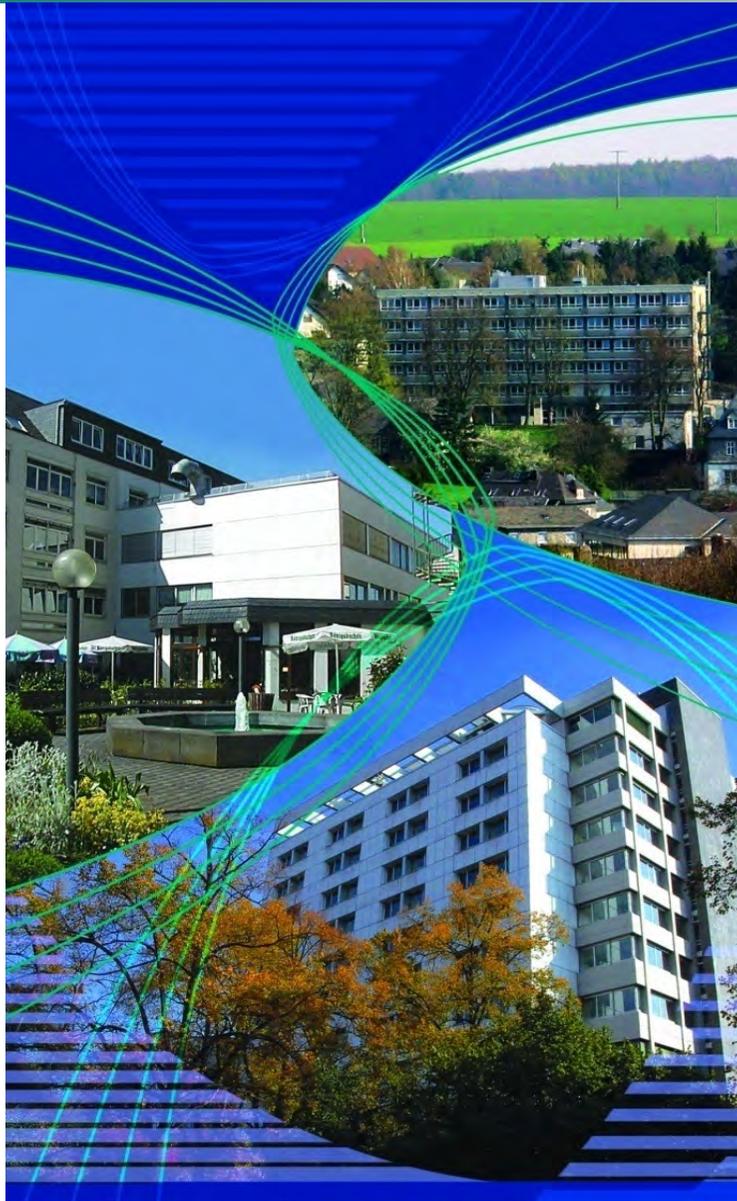
Deutsches Netz
Gesundheitsfördernder
Krankenhäuser gem. e.V.



Health
Promoting
Hospitals

Ein Netz der
Weltgesundheitsorganisation
(WHO)

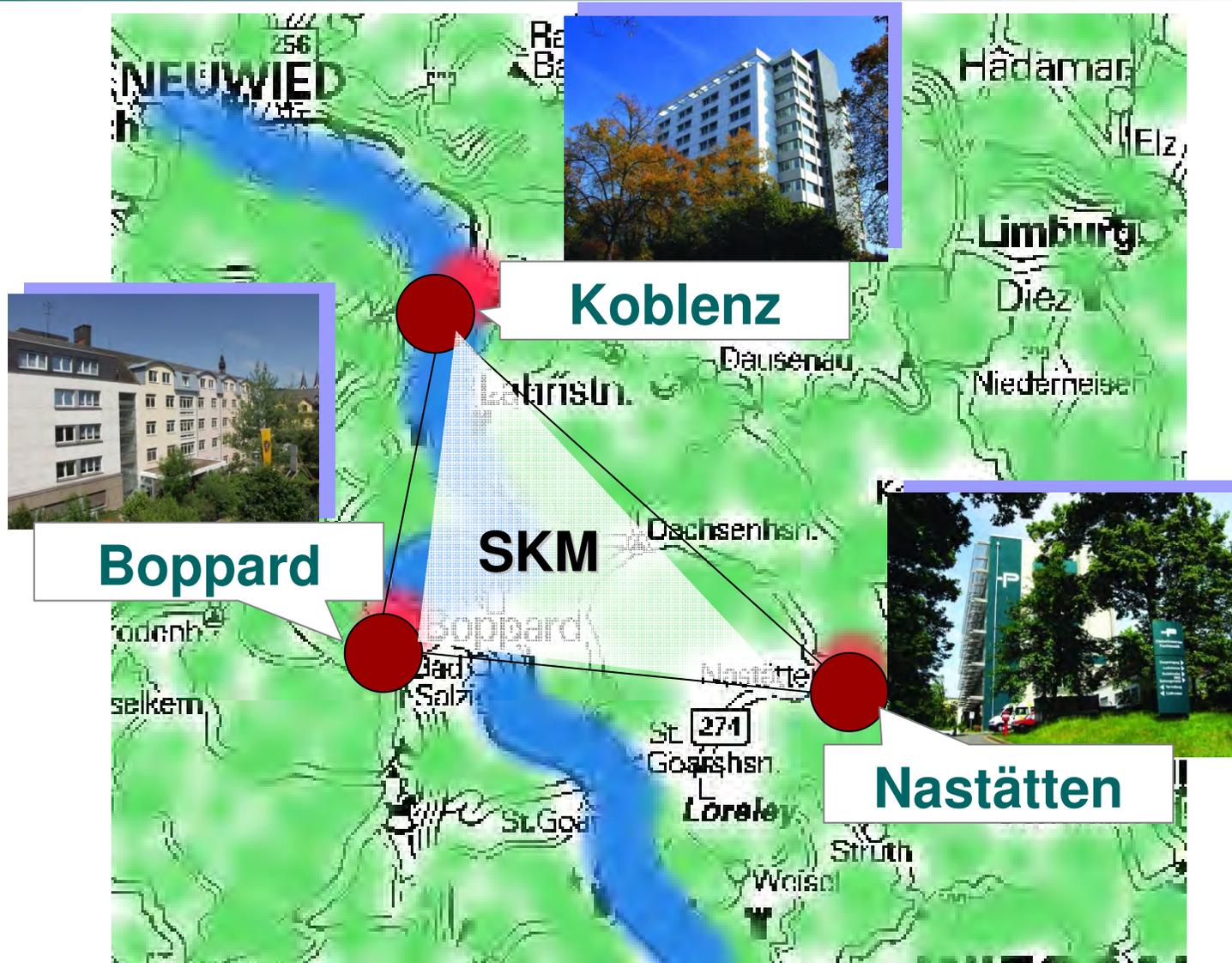




**Diakoniezentrum Paulinenstift
Nastätten**

**Gesundheitszentrum zum Heiligen Geist
Boppard**

**Gesundheitszentrum Evang. Stift
St. Martin Koblenz**





Gemeinnütziger Gesundheitskonzern in konfessioneller Trägerschaft

Neben stationären Angeboten existieren Angebote
in der vor- und nachgelagerten Leistungserstellungskette.

Dazu gehören:

- Altenhilfe
- Medizinisches Versorgungszentrum (MVZ)
- Stift*mobil*
- Reha*fit*
- Reha*job*
- GZ-Service
- BASIS e.V.
- Stationäres Hospiz
- Diakonisches Bildungszentrum Mittelrhein-Mosel GmbH



Daten und Fakten

12 Fachabteilungen mit 607 Betten an 3 Standorten
19.000 stationäre und 29.400 ambulante Patienten im Jahr

1744 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
737 im pflegerischen Dienst
158 im ärztlichen Dienst
337 im med. technischen Dienst
512 sonstige Bereiche

Lehrkrankenhaus der Johannes Gutenberg Universität Mainz
1996 eines der ersten Gesundheitszentren in Deutschland



Mitgliedschaften und Netzwerke



Deutsches Netz
Gesundheitsfördernder
Krankenhäuser gem. e.V.
Ein Netz der WHO

Seit 1999 Mitglied im Deutschen Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser



Seit 2005 eines der ersten Rauchfreien Krankenhäuser in Deutschland, 2009 mit dem Silberzertifikat ausgezeichnet



2007 und 2008 Auszeichnung mit dem Unternehmenspreis Gesundheit. Als excellence Partner bei move europe für Betriebliche Gesundheitsförderung

Seit 2007 jährliche Mitarbeiterbefragungen zu körperlichen und psychosozialen Belastungen nach dem MIKE Kennzahlensystem von Prof. Holger Pfaff, Universität Köln



Projektschritte im SKM

Auftaktworkshop:

- Durchführung Alterstrukturanalyse
- Präsentation der ASA und Auswahl der Pilotstation
- Workshop mit Mitarbeiterinnen der Pilotstation, demografiebezogene Arbeitssituationsanalyse
- Netzwerktreffen in Würzburg
- Strategieworkshop mit Präsentation der Ergebnisse
- Workshop mit Mitarbeiterinnen, Stationsleitungen, Pflegedirektorin, Koordinatorin für Gesundheitsförderung
- Zwei moderierte Gespräche mit ärztlichen und pflegerischen Führungskräften und Mitarbeitern
- Netzwerktreffen in Göttingen
- Evaluationsworkshop in Koblenz
- Projektabschlussvorstellung in Stuttgart



Demografiebezogene Arbeitssituationsanalyse

- Analyse spezifischer Arbeitsbelastungen im Pflegebereich aus Sicht der Beschäftigten:
- Wie können die Mitarbeiter langfristig im Beruf bleiben?

Altersstrukturanalyse

- Fortschreibung der personalwirtschaftlichen Kennzahlen des Unternehmens in die Zukunft:
- *Wie sieht die Struktur der Belegschaft in der Zukunft aus?*



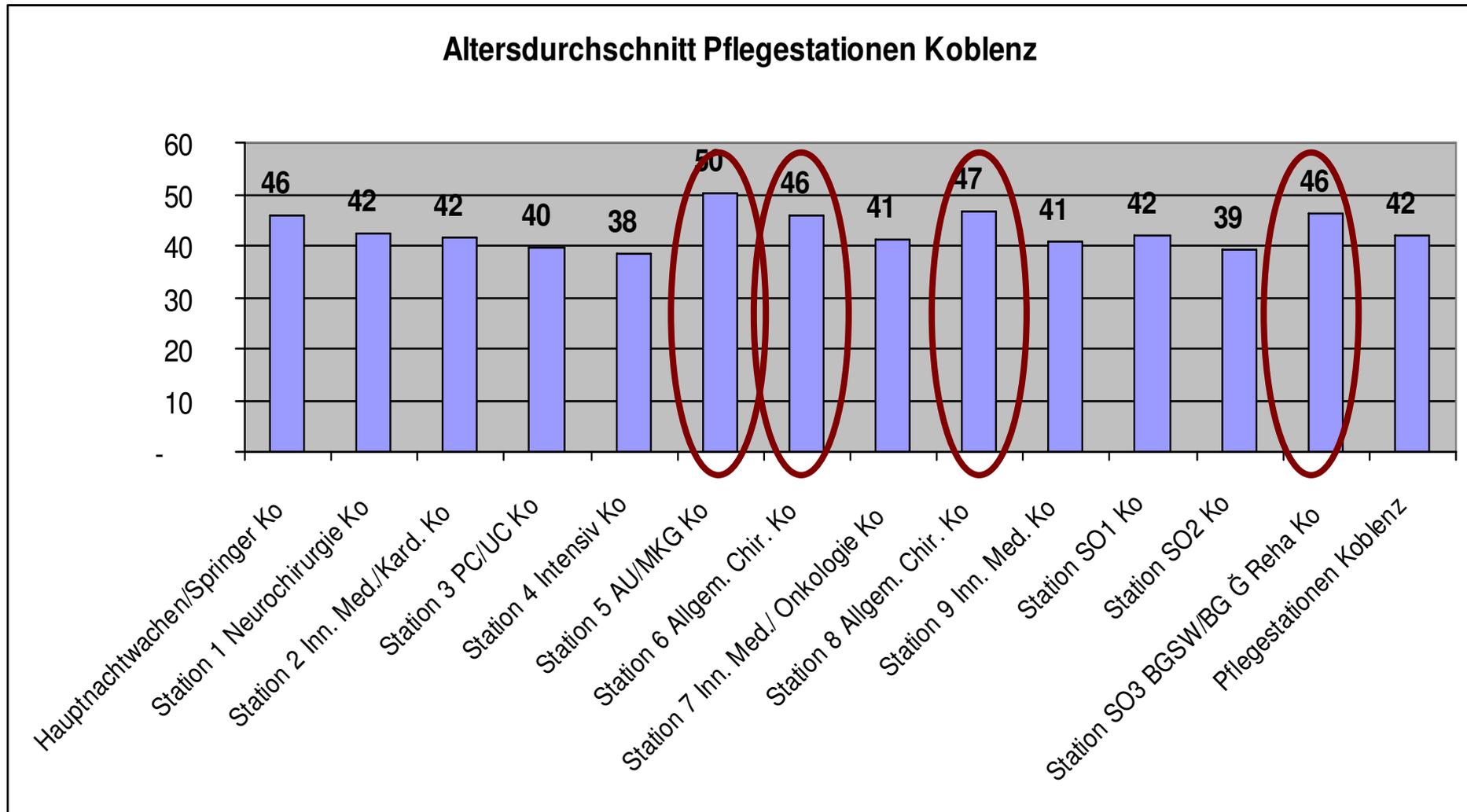
Strategie-Workshop





Standort Koblenz

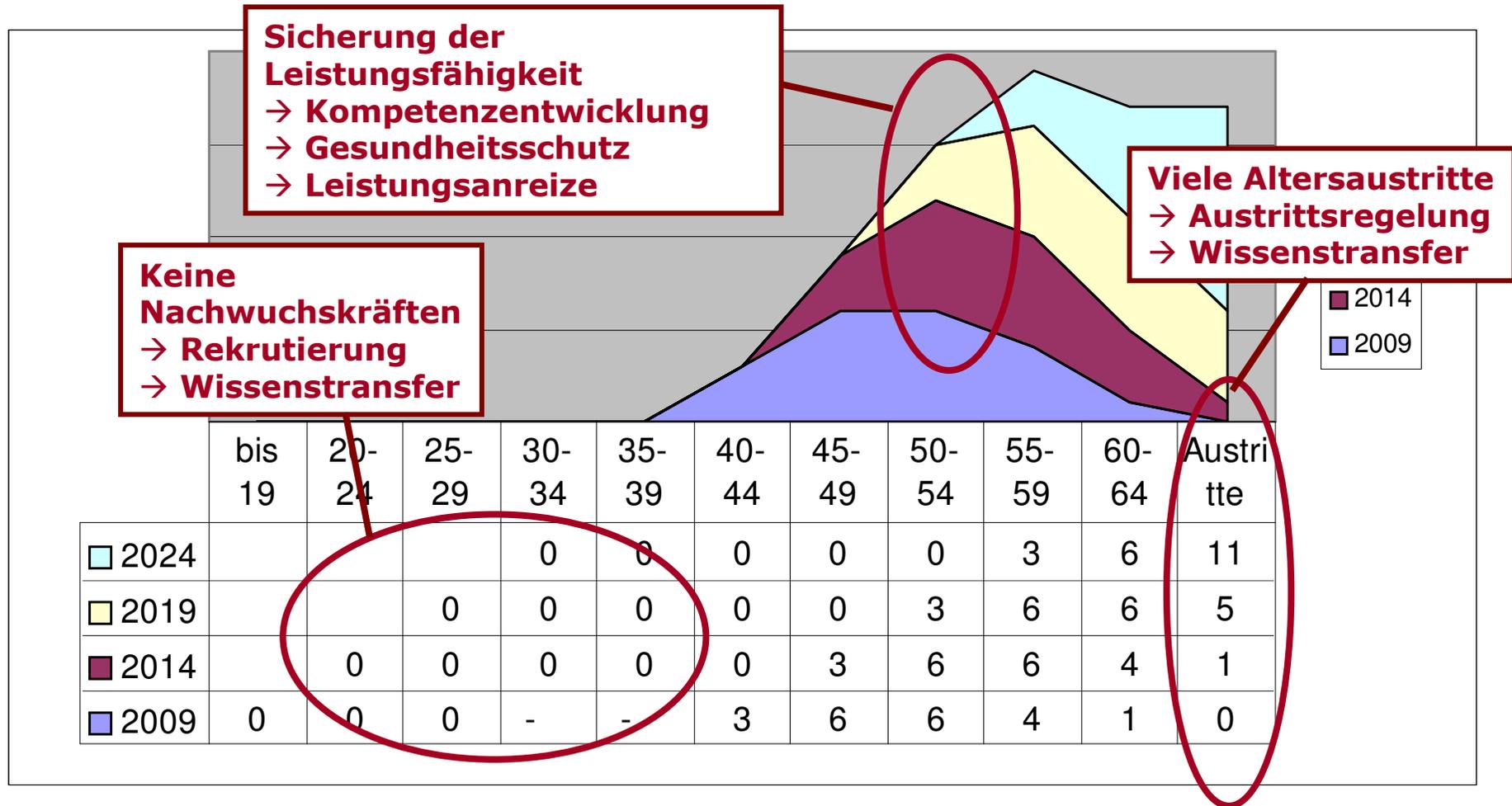
Durchschnittsalter nach Stationen





Station 5 AU/MKG

Altersstrukturentwicklung





Demografiebezogene Arbeitssituationsanalyse

5. Stellen Sie sich Ihren Arbeitsplatz in 10 Jahren vor: Welchen Belastungen möchten Sie zu diesem Zeitpunkt nicht mehr ausgesetzt sein? (Punktabfrage ●)

6. Was können Sie auf Grund Ihrer Berufserfahrung/ Ihres Alters in Ihre Arbeit einbringen?

7. Was sind Ihre 3 wichtigsten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation?

8. Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders gut?



Zusammenfassung der Ergebnisse in einem Protokoll





1. Halten Sie eine Verbesserung Ihrer Arbeitssituation für...

- sehr wichtig
- teilweise wichtig
- nicht wichtig?



2. In welchen Bereichen Ihrer Arbeitssituation sollte eine Verbesserung stattfinden?

- Arbeitsumgebung
- Arbeitsorganisation
- Tätigkeit
- Gruppen- und Betriebsklima
- Führung und Vorgesetzte



3. Woran haben Sie gedacht, als Sie bei ... einen Strich gemacht haben?



Arbeitsumgebung

- Temperaturschwankungen
- Lärm
- Beleuchtung

Arbeitsorganisation

- Interdisziplinäre Belegung
- Interne Organisation/
Abstimmung Ärzte
- Informationsfluss

Tätigkeit

- Mehr pflegeintensive Patienten
- Steigende Anspruchshaltung bei Patienten/Angehörigen

Führung

- Wertschätzung/Anerkennung
- Unterstützung durch Vorgesetzte
- Verbindlichkeit von Absprachen



Arbeitsumgebung

- Temperaturschwankungen
- Lärm
- Beleuchtung

Arbeitsorganisation

- Interdisziplinäre Belegung
- Interne Organisation/
Abstimmung Ärzte
- Informationsfluss

Tätigkeit

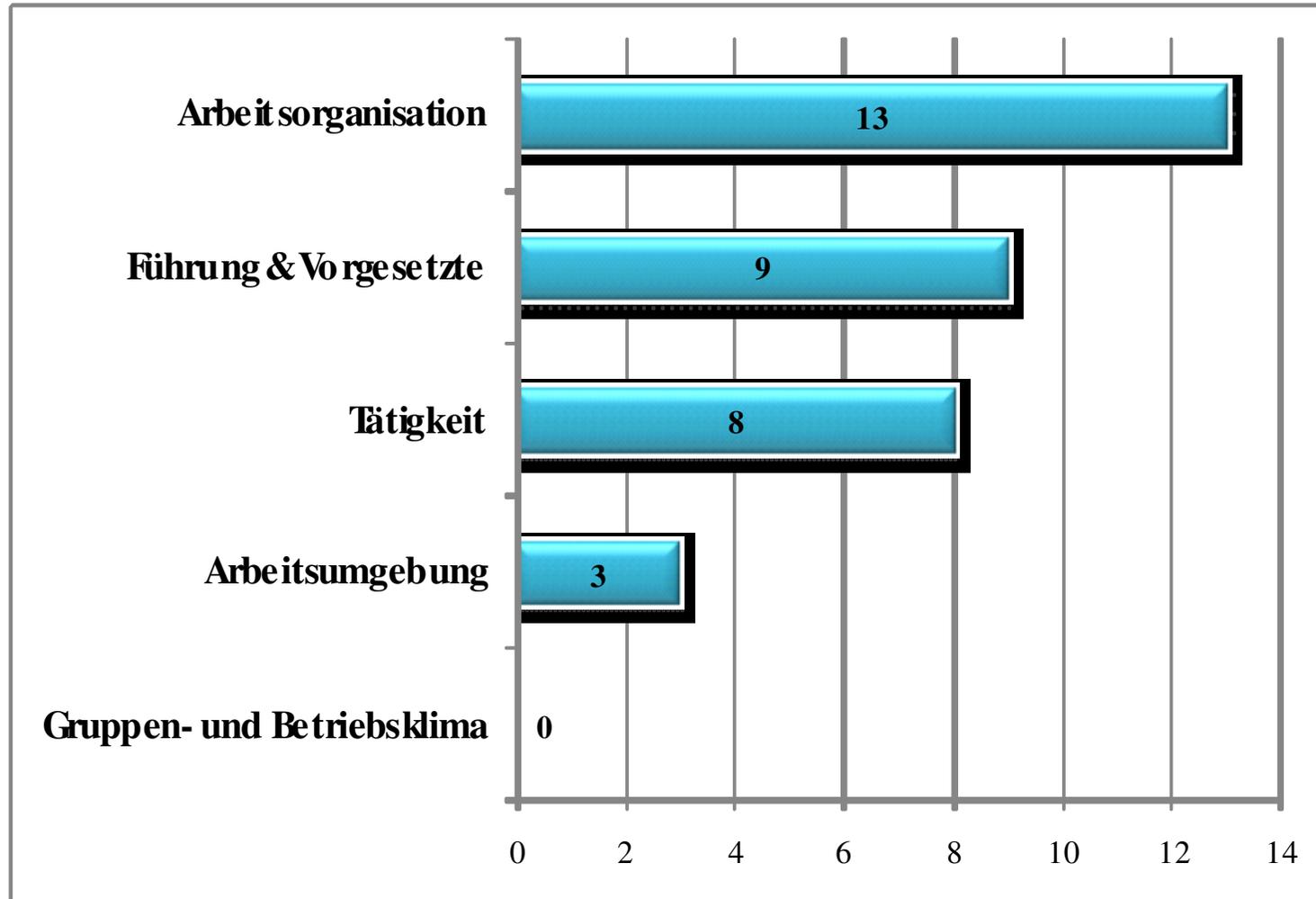
- Mehr pflegeintensive Patienten
- Steigende Anspruchshaltung
bei Patienten/ Angehörigen

Führung

- Wertschätzung/Anerkennung
- Unterstützung durch
Vorgesetzte
- Verbindlichkeit von
Absprachen



Arbeitsbelastungen nach Häufigkeiten





Ziele am Standort Koblenz

für Pflegende

- Erhöhung der Motivation
- Reflektion der veränderten Anforderungen
- Identifikation von Lernbedarfen
- Aufzeigen von Bewältigungsmöglichkeiten
- Erhöhung der Handlungskompetenz

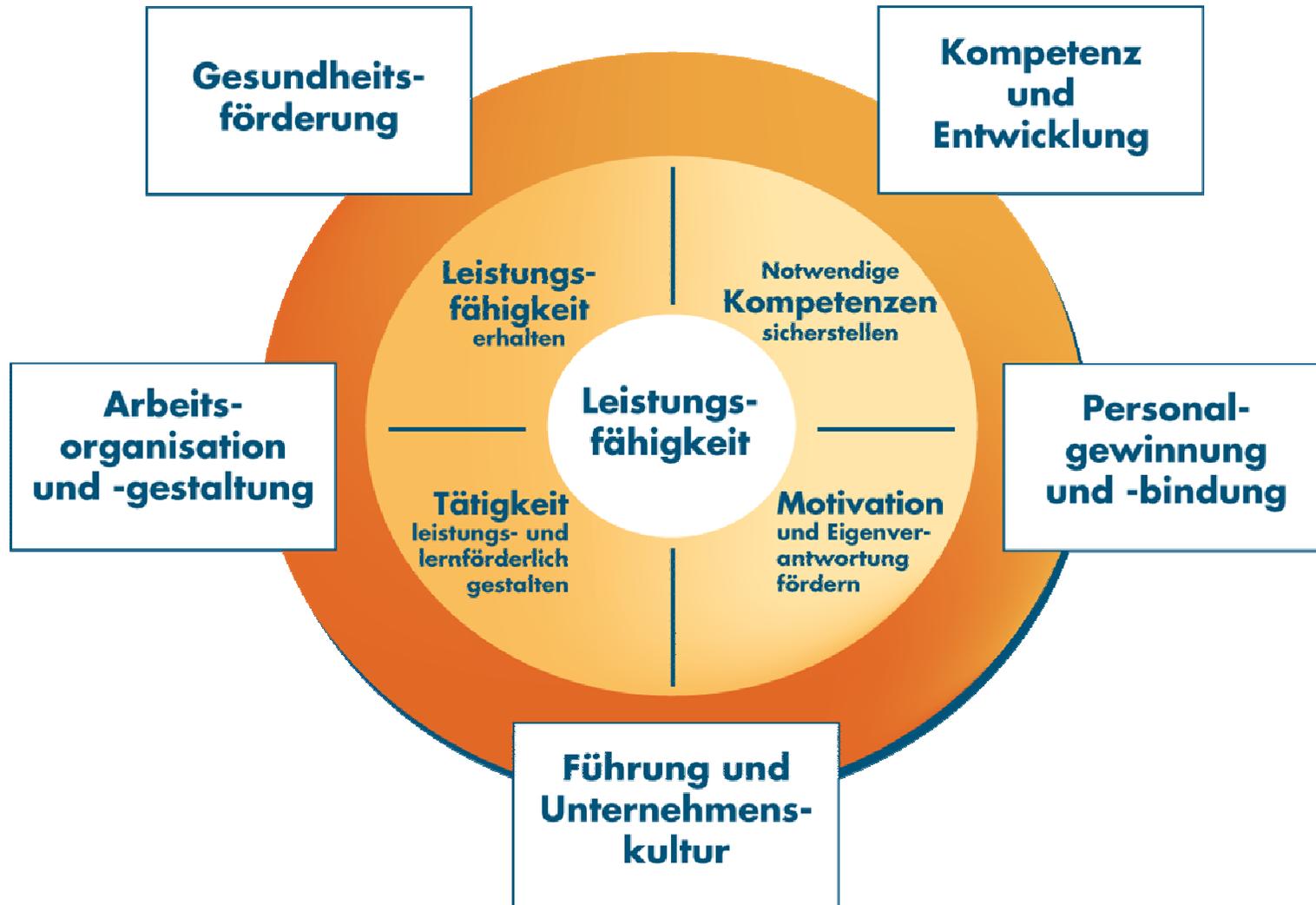
für Führungskräfte

- Überwindung des Defizitmodells
- Herausforderungen an Führung im demografischen Wandel: Work-Life-Balance, altersgemischte Teams, Entwicklung beruflicher Perspektiven
- Herausforderungen einer Station mit interdisziplinärer Belegung
- Etablieren einer „gesunden“ Fehlerkultur



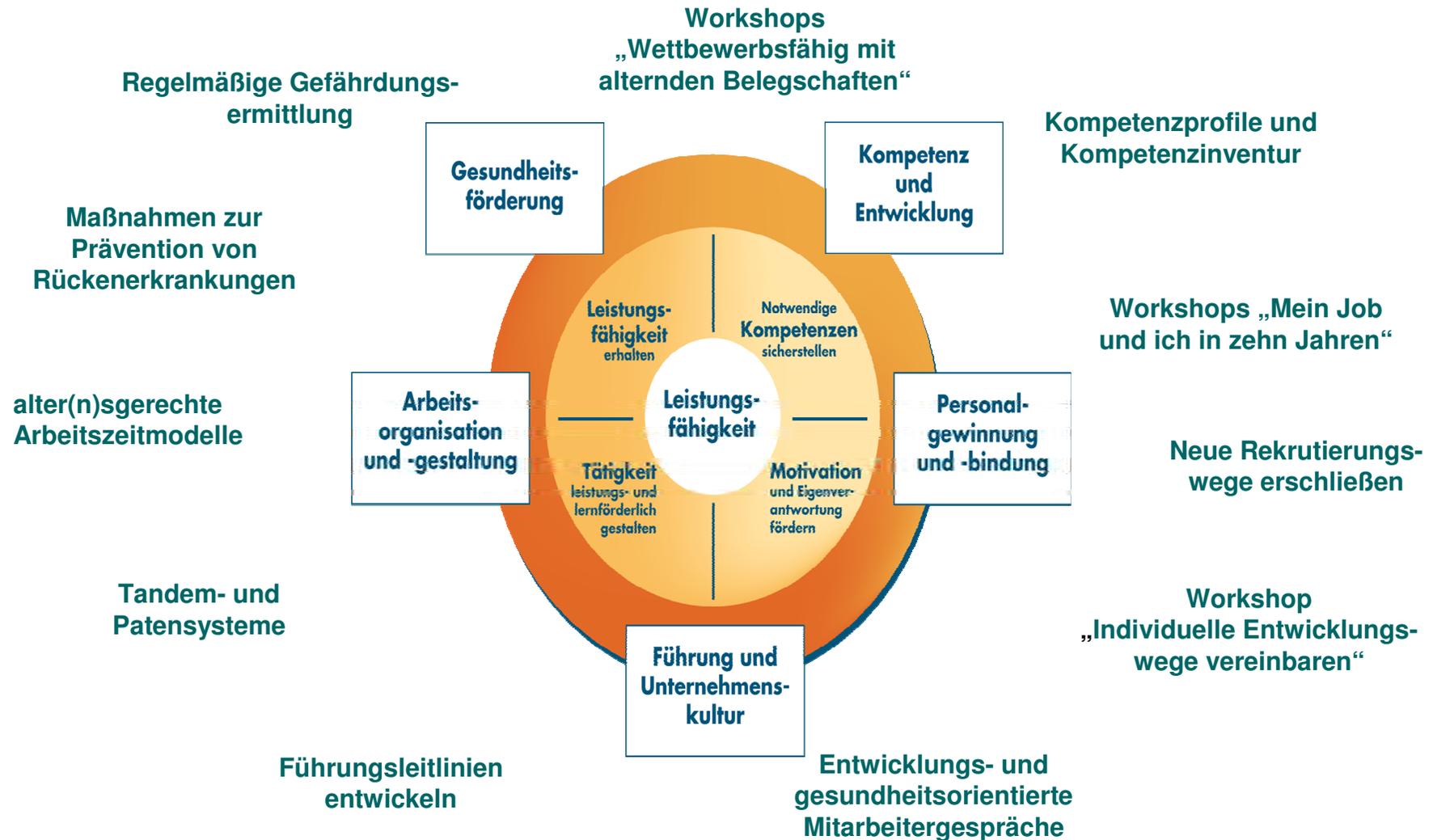
Ziele für die Pilotstation im Projekt

- Langfristige Bewältigung steigender Arbeitsaufgaben bei interdisziplinärer Aufgabenstellung und alternder Belegschaft.
- Sensibilisierung der pflegerischen und ärztlichen Führungskräfte für die organisatorischen, körperlichen und zwischenmenschlichen Belastungsfaktoren.
- Stärkung der Handlungskompetenzen der Pflegenden im Umgang mit Belastungen durch Ressourcenorientierung.
- Abkehr vom Defizitmodell und Steigerung des Erlebens der Selbstwirksamkeit. Motivationssteigerung durch partizipatives Vorgehen im Projekt.
- Verbesserung von Abläufen im Zusammenhang mit der interdisziplinären Belegung.
- Verbesserung des Images der Station im Haus, besonders gegenüber potentiellen Nachwuchskräften.



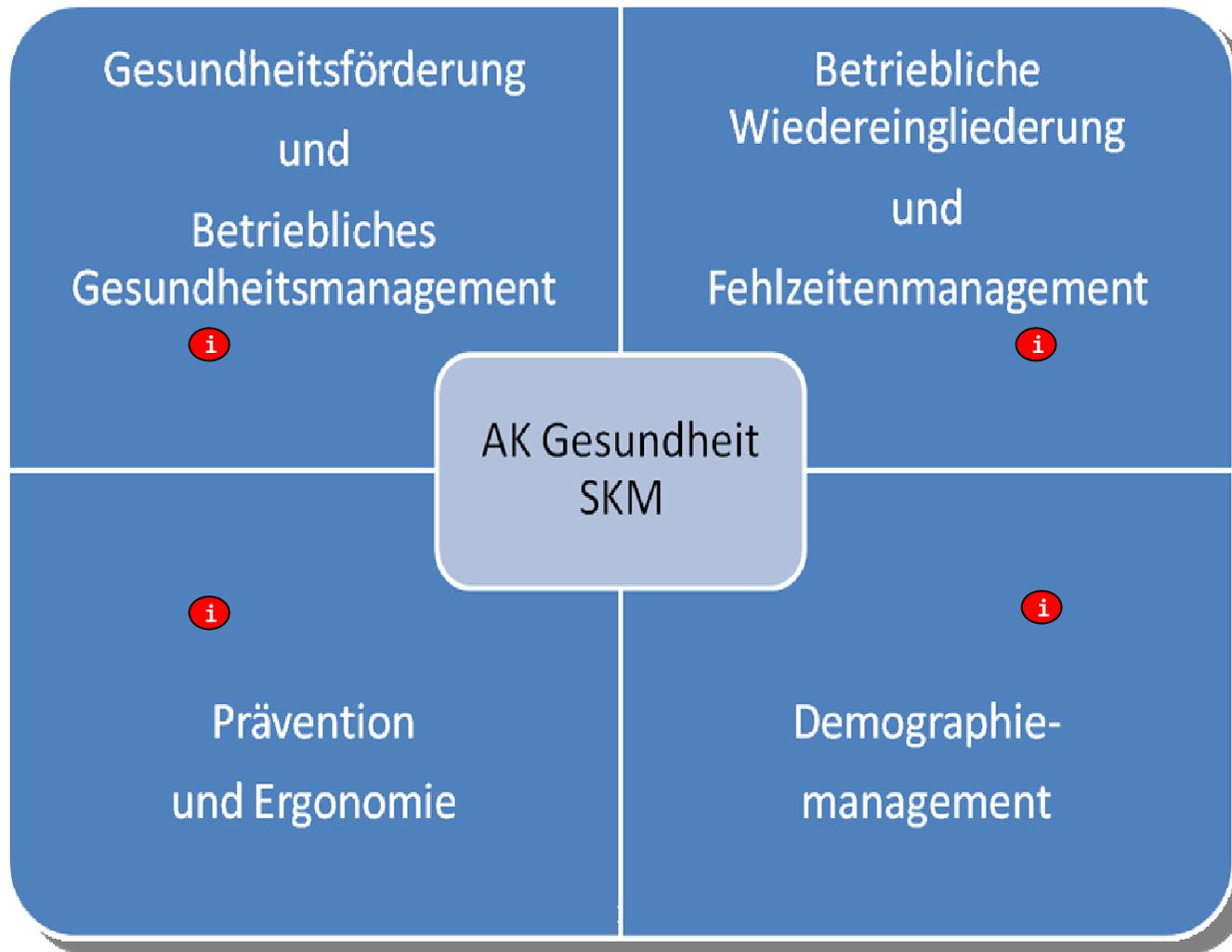


Beispiele für Instrumente und Maßnahmen





Leitfaden Gesundheit SKM





Leitfaden Gesundheit

Demografiemanagement

Modulbausteine



Schulungen Ziel- und Förder- gespräche	Bewegte Pause	Dialog Gesundheit	Demografie- bezogene Arbeitssituations- analyse
Feedback über Mitarbeiter- befragung	Flexible Arbeitszeit- modelle	Ernährungs- beratung	Gefährdungs- analyse
Karriere- planung	Sabbaticals	Physiocheck Ergonomie- beratung	WAI / ABI Betriebsärztl. Beratung

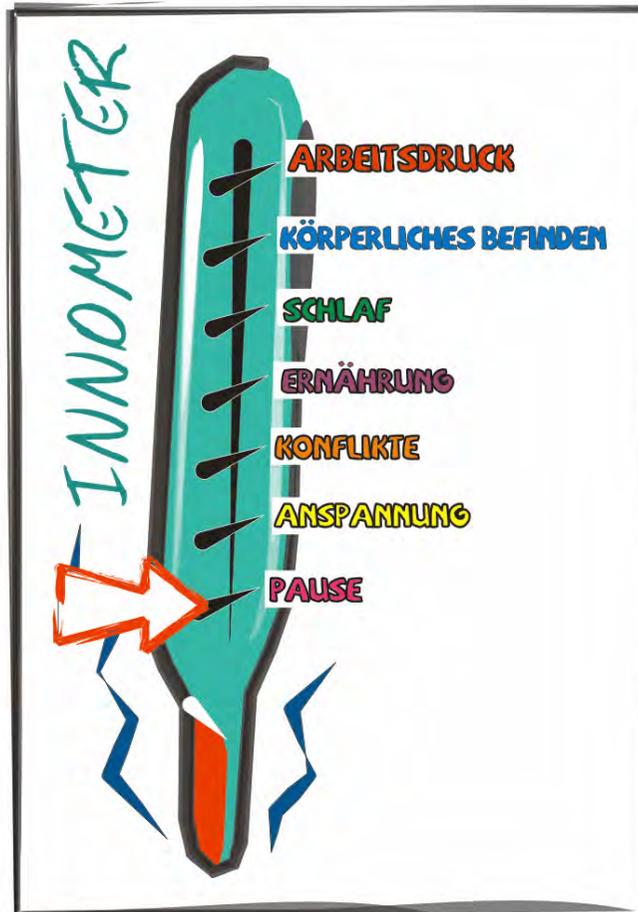


Bewegte Pause





Dialog Gesundheit im SKM



- Durchführung einer Gefährdungsanalyse
- evtl. Hinzuziehung von MAB Kennzahlen
- Angebot Physio - Check für die Mitarbeiter
- Ergonomie - Check auf der Station
- Ergonomisches Bewegungskoching
- Rollentraining für die Leitungen

Mitarbeiter und Führungskräfte kommen über Belastungen und Ressourcen ins Gespräch und bekommen in einem Werkzeugkasten Instrumente zur kurzfristigen und langfristigen Umsetzung.



Dialog Gesundheit im SKM

Beispiele für Signale

➔ **ARBEITSDRUCK**

Visite, zwei Neuaufnahmen, die ganze andere Arbeit.
Wie soll ich das denn schaffen?

➔ **KÖRPERLICHES BEFINDEN**

Mein Rücken macht mir ganz schön Probleme!

➔ **SCHLAF**

Ich fühle mich wie gerädert,
weil ich nachts nicht zur Ruhe komme!

➔ **ERNÄHRUNG**

Jetzt schnell ein Stück Schokolade
bevor ich weitermache!

➔ **KONFLIKTE**

Nun habe ich mich so beeilt
und der/die ist immer noch nicht zufrieden!

➔ **ANSPANNUNG**

Ich kann mich gar nicht auf die Besprechung
konzentrieren weil ich noch so viel im Kopf habe!

➔ **PAUSE**

Nein, hinsetzen und einen Kaffee trinken geht jetzt nicht,
sonst komme ich nicht mehr durch mit meiner Arbeit.

Die Leitungen werden in Moderation und Kommunikation im Dialog Gesundheit geschult

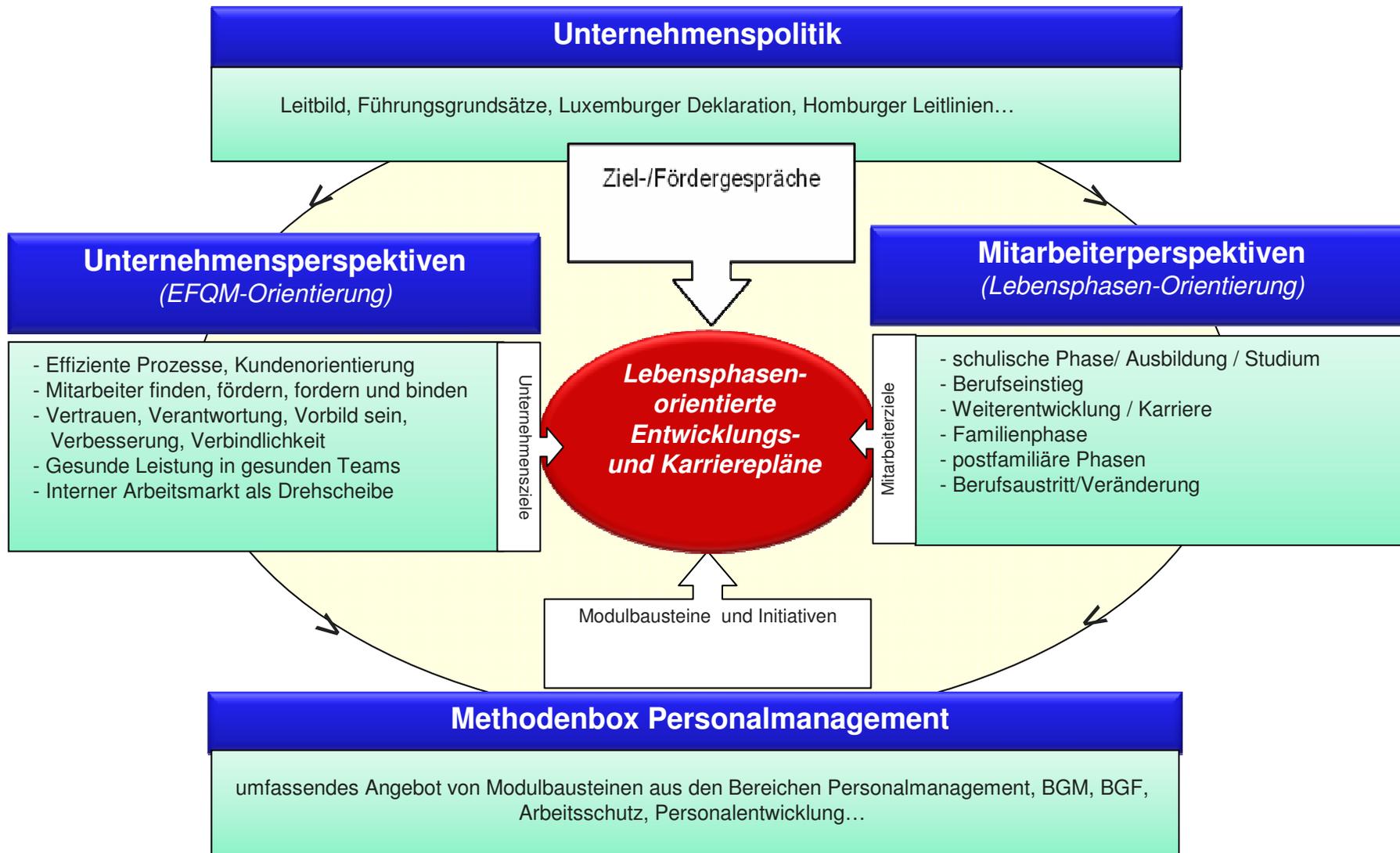
Die Wahrnehmung für individuelle körperliche und seelische Prozesse bei den Mitarbeitenden wird gestärkt.

Unter Moderation der Führungskraft wird der Dialog Gesundheit im Arbeitskontext regelmäßig durchgeführt.

Geeignete Maßnahmen werden von Experten aus Sport, Krankengymnastik, Entspannung, Ernährungswissenschaft, Medizin und Psychologie angeleitet, multipliziert und eingeführt und im „Werkzeugkasten“ für den Dialog Gesundheit gesammelt.



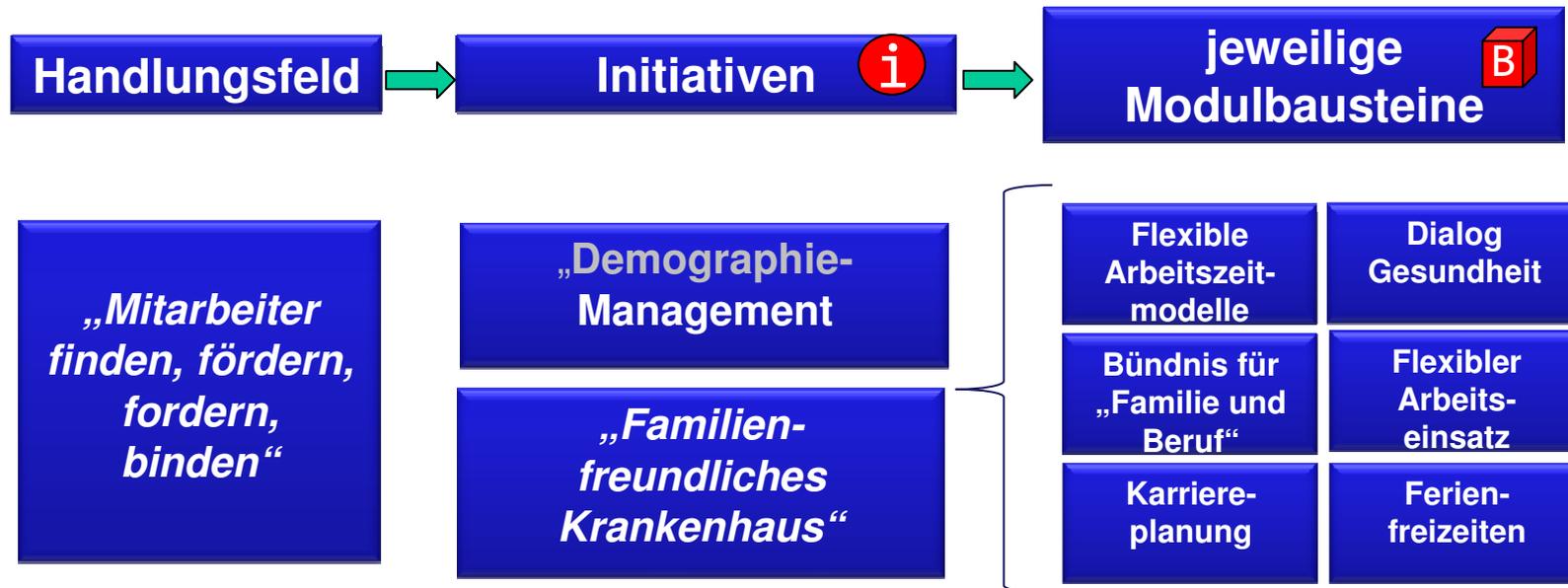
Lebensphasenorientierte Entwicklungs- und Karrierepläne im SKM





Systematik der Methodenbox

1. Themenbezogene Zusammenstellung der Modulbausteine



2. Alphabetischer Katalog der Modulbausteine

Modulbausteine von A - Z



3 x SKM – Ihr Gesundheitsgewinn
und bitte bleiben Sie gesund!