

Newsletter der Motio Verbund GmbH IV. Quartal 2008



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

im aktuellen Newsletter des IV. Quartals 2008 möchten wir Ihnen ein Konzept zur nachhaltigen Gestaltung von betrieblichen Gesundheitstagen präsentieren. In unserer Serie zum Thema: Erfolgreich im demografischen Wandel zeigen wir Ihnen dieses Mal, welche Möglichkeiten Ihnen im Handlungsfeld Qualifizierung zur Verfügung stehen. Zudem möchten wir Ihnen das al.i.d.a – Projekt der Berufsgenossenschaft für Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege als erfolgreiches Praxisbeispiel aus der Pflege, einem vom demografischen Wandels jetzt schon stark betroffenen Bereich, vorstellen.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

Inhaltsverzeichnis	Seite
Gesundheitstage effektiv und nachhaltig gestalten.....	2
Erfolgreich im Demografischen Wandel, Zielgerichtete Qualifizierung und Weiterbildung als Erfolgsparameter.....	6
Aufbruch in die Zukunft der Pflege mit al.i.d.a, Ein erfolgreiches Projekt für mehr Effizienz, zufriedenere Bewohner und gesündere Mitarbeiter	10
Quellenangaben	14

Gesundheitstage effektiv und nachhaltig gestalten

Gesundheitstage im Unternehmen bieten eine hervorragende Möglichkeit, die Mitarbeiter/innen zu gesundheitsrelevanten Themen zu informieren und zu sensibilisieren. Oft handelt es sich aber eher um „Inselmaßnahmen“ im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, die zwar einen Erlebnischarakter bieten, aber wenig nachhaltig gestaltet sind. Wir möchten Ihnen Instrumente und Wege vorstellen, die den Nutzen solcher Aktionen für Unternehmen und Mitarbeiter/innen steigern und Ihren Beschäftigten Möglichkeiten bieten, die Ihnen im Privatleben selten gegeben sind.

Das strategische und systematische Fördern der Gesundheit der Mitarbeiter ist ein Teil der sozialen Verantwortung im Unternehmen. Durchdacht kommuniziert und konsequent umgesetzt, können sich Unternehmen durch betriebliches Gesundheitsmanagement und gezielter Gesundheitsförderung allerdings auch eindeutige Wettbewerbsvorteile verschaffen. Kosten infolge krankheitsbedingter Fehlzeiten sowie beeinträchtigter Prozesse können gesenkt, die Gesundheitsquote gesteigert und gefestigt werden. Das Betriebsklima wird verbessert, Effizienz und Kreativität erhöht und dementsprechend auch die Produktivität gesteigert. Nach innen und außen hin gewinnt Ihr Unternehmen/ Ihre Einrichtung an Attraktivität.

Durch Gesundheitstage möchten viele Unternehmen Ihren Mitarbeitern/innen einen Anstoß geben, über die eigene Gesundheit nachzudenken und sich gesundheitsbewusster zu verhalten. Die meisten Unternehmen und Einrichtungen setzen bisher auf einen Angebotsmix vereinzelter Mitmachaktionen oder Messungen verschiedener Gesundheitswerte von betrieblichen Gesundheitsexperten, Krankenkassen und Sportanbietern. Dieses kann das Interesse Ihrer Mitarbeiter/innen zur Erhaltung der eigenen Gesundheit fördern und auch den einen oder anderen zum Handeln bewegen. Um die Effekte an Gesundheitstagen zielgerichtet zu steigern, sollten folgende Parameter abgedeckt sein:

- Sensibilisierung für die im Vordergrund stehende Thematik
- Beratung und Information
- Konkrete Handlungsangebote, z.B. Workshops, Präventionskurse
- Umfassende Promotion zu den Angeboten am Aktionstag sowie eventueller Folgeaktionen
- Nachhaltigkeit

Der erste Schritt bei der Planung Ihrer Veranstaltung muss grundsätzlich die Klärung der Frage sein, welche Ziele Sie mit dem Aktionstag überhaupt erreichen möchten. Welche Themen sind für Ihre Mitarbeiter relevant? Gibt es z.B. Themen, die aufgrund der arbeitsbedingten Tätigkeiten in Ihrem Unternehmen vorrangig von Interesse sind? Wie wird in Ihrem Unternehmen bereits mit dem Thema Gesundheit umgegangen?

Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte

Um Ihre Beschäftigten für gesundheitsrelevante Bereiche wie zum Beispiel Herz-Kreislauf, Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung oder Ergonomie am Arbeitsplatz zu sensibilisieren



und dementsprechende Handlungsmotivation zu geben, eignet sich der Einsatz verschiedener Messverfahren in den benannten Themenbereichen, die den Teilnehmern ein realistisches Bild vom Zustand der eigenen Gesundheit liefern.

Darüber hinaus sind auch Vorträge, die den Mitarbeitern/innen Hintergrundinformationen zu bestimmten Themen geben und

Ihnen Zusammenhänge zwischen den Arbeitsverhältnissen, dem individuellen Verhalten und der Gesundheit aufzeigen, sehr nützlich.

Für die Führungskräfte können Angebote z.B. in Form von Workshops durchgeführt werden, bei denen der Zusammenhang von Führung, Motivation und Gesundheit dargestellt wird.

Beratung und Information

Geben Sie Ihren Mitarbeitern/innen die Möglichkeit, durch fachkundige Beratung und Informationen sowie durch professionelle Mitmachangebote ihre Gesundheit selbstständig und nachhaltig verbessern zu können. Auch die Krankenkassen können hierbei zielgerichtet einbezogen werden. Die Krankenkassen verfügen häufig über einen reichhaltigen Fundus an Informationsmaterial und können ihre Mitarbeiter/innen darüber informieren, welche Gesundheitsangebote in welchem Maße gefördert werden und welche Anbieter qualifizierte Programme bieten.

Konkrete Handlungsangebote

Gute Vorsätze allein reichen jedoch nicht aus, um gesundheitsbewusstes Verhalten dauerhaft in die Tat umzusetzen. Der „Innere Schweinehund“ lässt sich nur schwer überwinden und schnell erhalten Zeitmangel und Bequemlichkeit wieder die Oberhand und die Informationen des Gesundheitstages geraten in Vergessenheit. Bieten Sie daher zeitnah im Anschluss an die Arbeitszeiten orientierte Handlungsmöglichkeiten an, z.B. in Form von

Workshops oder Präventionskursen. Die Räumlichkeiten sollten im Unternehmen oder in der näheren Umgebung zur Verfügung stehen. Nutzen Sie hierfür vor allem Kooperationen mit Anbietern, die in der Lage sind, ihr Programm gezielt auf die spezifischen Tätigkeiten in Ihrem Unternehmen abstimmen zu können. Achten Sie auch hier darauf, dass es sich nicht um einmalige „Inselmaßnahmen“ handelt. Versuchen Sie die Bewegungs- oder Entspannungsangebote dauerhaft zu integrieren.

Sinnvoll können auch Kooperationen mit nahe gelegenen Gesundheitsstudios sein, wenn diese fachkundige Beratung und individuelle Trainingsplanerstellung bieten.

Die Teilnahmequote wird erhöht, wenn die Angebote einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitstätigkeit aufweisen. Um ein Beispiel zu nennen, bei Berufen mit vorwiegend sitzender Tätigkeit wäre ein Training zum dynamischen / richtigen Sitzen geeignet, bei welchen auf ergonomische Gesichtspunkte hingewiesen und das eigene Verhalten mittels Videoanalyse betrachtet und Ausgleichsübungen zur Umsetzung am Arbeitsplatz trainiert werden. In Pflegeberufen wäre andererseits ein Training zum rückengerechten Patiententransfer sinnvoller.

Suchen Sie nach Lösungen, die gesundheitsrelevanten Themen mit der innerbetrieblichen Fortbildung und den Unterweisungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbinden.



Promotion zum Gesundheitstag

Nutzen Sie alle hausinternen Kommunikationsmedien um die geplanten Gesundheitsaktionen und deren möglichen Folgeaktionen zu bewerben. Mit Flyern, Plakaten, Aushängen, Mailings und Intranetinformatoren sprechen sie große Zielgruppen an. Gewährleisten sie am Gesundheitstag ein Zeitfenster für die Mitarbeiter, damit die Angebote wahrgenommen werden können. Das gilt insbesondere für das produzierende Gewerbe und Betrieben mit Schichtarbeit.

Nachhaltigkeit sichern

Um die Nachhaltigkeit des Gesundheitstages zu gewährleisten, sollte dieser, wie bereits beschrieben, keine isolierte, einmalige Aktion sein, sondern durch weiterführende Maßnahmen vertieft werden. Beispielsweise sollte es die Möglichkeit geben, die am Gesundheitstag angebotenen Gesundheitsscreenings nach der Durchführung von Folgeangeboten durch erneute Messung zu wiederholen, so dass Verbesserungen sichtbar gemacht werden können und dadurch motiviert wird, weiterzumachen.

Wirklich dauerhafte Ergebnisse können aber nur dann erzielt werden, wenn der Gesundheitstag innerhalb eines betrieblichen Gesundheitsmanagement eingebettet ist. Dazu gehört

vor allem, dass die Führungsebenen im Umgang mit dem Thema geschult sind und ihren Mitarbeitern/innen Verständnis und Unterstützung bieten können und eine Vorbildfunktion einnehmen. Eine weitere wichtige Komponente ist das Funktionieren des „klassischen“ Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die Zusammenarbeit mit den Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt) sowie der Mitarbeitervertretung im Unternehmen.

Binden Sie Ihre Mitarbeiter/innen bei der Planung von Aktionen und Maßnahmen ein, sie sind die Experten für Ihren Arbeitsplatz und wissen am besten, wo die größten Belastungen auftreten.

Erfolgreich im Demografischen Wandel

Zielgerichtete Qualifizierung und Weiterbildung als Erfolgsparameter

In unserer Serie zum Thema **Erfolgreich im Demografischen Wandel** haben wir Ihnen im letzten Newsletter einen Überblick über Handlungsstrategien im Bereich des Personaleinsatzes und der Mitarbeiterbindung gegeben. In diesem Newsletter möchten wir das Handlungsfeld der betrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung hinsichtlich des Handlungsbedarfs im Kontext der Demografischen Entwicklung beleuchten. Wie auch im letzten Newsletter möchten wir auf die größten Defizite hinweisen und Ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Das Thema Qualifizierung und Weiterbildung ist für viele Unternehmen leider eher ein Thema, das vorwiegend auf den Nachwuchs zielt. Für ältere Beschäftigte bestehen nur wenige und vor allem kaum zielgerichtete Angebote. Von den vorhandenen Angeboten fühlen sich die älteren Mitarbeiter/innen oft nicht angesprochen. Momentan nehmen auch nur etwa 15 Prozent der Beschäftigten über 50 Jahre an Weiterbildungsmaßnahmen teil.¹ In der Folge befinden sich ältere Mitarbeiter/innen in einem Prozess der Lernentwöhnung, der zum Verlust des selbstverständlichen und notwendigen Umgangs mit dem Thema Lernen² und weiterführend zum Verlust des Vertrauens in die eigene Entwicklungsfähigkeit führen kann. Vorurteile gegenüber dem Weiterentwicklungsinteresse und –vermögen älterer Mitarbeiter / Bewerber werden durch die „Verjüngerungspolitik“, die bisher tendenziell die gängige Praxis in den Unternehmen darstellte, so leider oft bestätigt beziehungsweise erst erzeugt. Denn aus wissenschaftlicher Perspektive betrachtet, sind gerade mal 10 Prozent des Leistungsabfalls im Alter auf biologische Alterungsvorgänge zurückzuführen, mehr als 90 Prozent hingegen auf Übungsverlust, Trainingsmangel und Demotivation.³ Durch die strategische Ausrichtung der Vergangenheit ist demnach ein schwer zu durchbrechender Teufelskreis entstanden.

Sollen Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und effizientes Arbeiten in Organisationen und Einrichtungen erhalten und gesteigert werden, ist auf die Weiterqualifizierung älterer Mitarbeiter/innen bereits heute und zukünftig nicht mehr zu ver-



¹ Vgl. VBG, Sicherheitsreport 3/2008

² Vgl. Ratgeber Demografie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, 2007, S. 24

³ Vgl. VBG, Sicherheitsreport 3/2008

zichten. Es ist daher unumgänglich, sich mit der Frage zu beschäftigen, wie man das Angebot an Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen auf die Situation und Bedürfnisse älterer Mitarbeiter/innen abstimmen und diese gezielt ansprechen kann. Bevor wir hierauf eingehen, geben wir Ihnen einen Überblick über sinnvolle Steuerungselemente und deren aktueller Nutzung in den Unternehmen.

Aktuelle Situation / Defizite im Kontext der Mitarbeiterqualifizierung

Die meisten Arbeitsplätze von heute sind gekennzeichnet von einem schnellen Wandel der Anforderungen und auch von einem schnellen Verfall des Wissens.

- 35% der europäischen Unternehmen beklagen fehlende technische Fähigkeiten bei Ihren Mitarbeitern und einen Mangel an Arbeitskräften mit den gesuchten und benötigten Qualifikationen.
- 30% kämpfen mit dem Mangel an Informatik- und Computerwissen.
- 14% leiden daran, dass das Personal nicht über ausreichende Fremdsprachenkenntnisse verfügt.⁴

Demgegenüber gibt es eine Vielzahl von Steuerungselementen, die von den Unternehmen genutzt werden können, um die Qualifikationssituation der Mitarbeiter/innen im eigenen Haus zu verbessern. Auf der einen Seite stehen die klassischen **auf den Arbeitsplatz zugeschnittenen Trainingsprogramme**, Programme die meist auf die **Vermittlung technischen Know-hows** abzielen. Diese werden in allen europäischen Ländern am häufigsten eingesetzt. Um die Potentiale der Mitarbeiter/innen vielfältig nutzen zu können, z.B. für eine verbesserte Zusammenarbeit in Teams oder den Einsatz des eigenen Personals als Trainer oder Mentoren, sollten auf der anderen Seite aber auch Maßnahmen integriert werden, die auf die **Vermittlung methodischer oder sozialer Kompetenzen** ausgerichtet sind. Solche Programme nehmen bisher aber immer noch eine untergeordnete Rolle ein und werden weniger häufig eingesetzt. In Deutschland werden Sie von circa 50 Prozent der Unternehmen angeboten.

Andere wichtige Steuerungselemente, die der Planung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten vorausgehen sollten, sind die **Analyse der individuellen Trainingsanforderungen** und die **Förderung der Mitarbeiter/innen durch individuelle Betreuung und Beratung**. Gerade was die individuelle Beratung betrifft, gibt es in Deutschland noch größere Ausbaupotentiale. Momentan gibt es nur in 57 Prozent der deutschen Unternehmen solche Angebote. In Großbritannien und Spanien beispielweise schon in über 70 Prozent.⁵

⁴ Vgl. Adecco Institut - Weissbuch – Januar 2008, Die Demografische Fitness-Umfrage 2007

⁵ Vgl. Adecco Institut - Weissbuch – Januar 2008, Die Demografische Fitness-Umfrage 2007

Lebenslanges Lernen

Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg Ihrer Bemühungen zur optimalen Mitarbeiterqualifizierung ist die Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens. Lernen sollte von Ihren Mitarbeitern/innen als ein Beitrag zur eigenverantwortlichen Sicherung des Arbeitsplatzes und der individuellen Beschäftigungsfähigkeit



verstanden werden. Hierfür sollten Sie Ihren Mitarbeitern/innen Strukturen bieten, die eine kontinuierliche und vorurteilsfreie Weiterentwicklung/Weiterbildung aller Beschäftigten - unabhängig vom Alter – ermöglicht. Hierbei können sowohl interne als auch externe Weiterbildungsangebote genutzt werden.

Fördern Sie mehrmalige Tätigkeitswechsel im Verlauf des Berufslebens Ihrer Mitarbeiter/innen. So können berufliche Sackgassen langfristig vermieden und neue Herausforderungen zur Weiterentwicklung geschaffen werden. Nutzen Sie auch die unterschiedlichen Potentiale der Mitarbeiter/innen zur gegenseitigen Vermittlung von Wissen, beispielsweise durch altersgemischte Teams oder sogenannte Tandems, in denen Jüngere von den Erfahrungen der Älteren profitieren und die Älteren z.B. von den jüngeren im Umgang mit neuer Technik oder Verfahrensweisen unterstützt werden.

Individuelle Stärken weiter entwickeln

Anstatt Fortbildungsangebote ausschließlich auf die Defizite der Mitarbeiter/innen auszurichten, ist es zudem sinnvoll, sich gezielt auf die Förderung individueller Stärken zu konzentrieren. Beispielsweise nehmen mit dem Alter Erfahrung, Sozialkompetenz, kommunikative Fähigkeiten und Selbststeuerungsfähigkeiten zu. Fördert man diese Fähigkeiten durch gezielte Schulungen, ist der Einsatz älterer Mitarbeiter/innen z.B. bei Beratungen, Verhandlungen und bei Konfliktlösungen sinnvoll. Ungünstig ist hingegen der Einsatz bei Tätigkeiten mit hohen körperlichen oder lang anhaltenden einseitigen Belastungen sowie dauerhafter Schichtarbeit.⁶

Fördern Sie auch gezielt die Stärkung der Gesundheitskompetenzen Ihrer Mitarbeiter/innen, so dass diese mehr Eigenverantwortung zum Erhalt Ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit einbringen können. Damit Schulungen auf diesem Gebiet nachhaltig wirken und gesundheitsgerechtes Verhalten von den Beschäftigten im Arbeitsalltag umgesetzt wird, bedarf es allerdings der Unterstützung der Führungsebenen, beziehungsweise einer Vorbildwirkung

⁶ Vgl. VBG, Sicherheitsreport 3/2008

von Vorgesetzten. Hierzu bieten sich z.B. Workshops für Führungskräfte zum Thema Gesundheitsmanagement an.

Wenn möglich, sollten Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramme auch immer eng mit der praktischen Arbeit verknüpft werden. Eine zeitnahe, wiederholte Anwendung des Gelernten fördert den Prozess der Verstetigung und hilft, das neu erworbene Wissen selbstbewusst einzusetzen.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie unter anderem unter:

- www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=231932.html
- www.inqa.de
- www.bibb.de/de/wlk11792.htm
- www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/BDA-100
- www.osnabrueck.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Download/Material-_und_Linksammlung_Demografischer_Wandel.pdf
- www.osnabrueck.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Arbeitsmarkt/Generation_Erfahrung/Downloads/Generation_Erfahrung_-_Kurzfassung.pdf
- www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F0A-2AEA1A9D/bst/hs.xsl/suche.htm?innerRequest=true&suchbegriff=%E4ltere+besch%E4ftigte

Zu den hier angeschnittenen Themen informieren und beraten Sie auch die Mitarbeiter/innen von Motio gern ausführlicher.

Aufbruch in die Zukunft der Pflege mit al.i.d.a

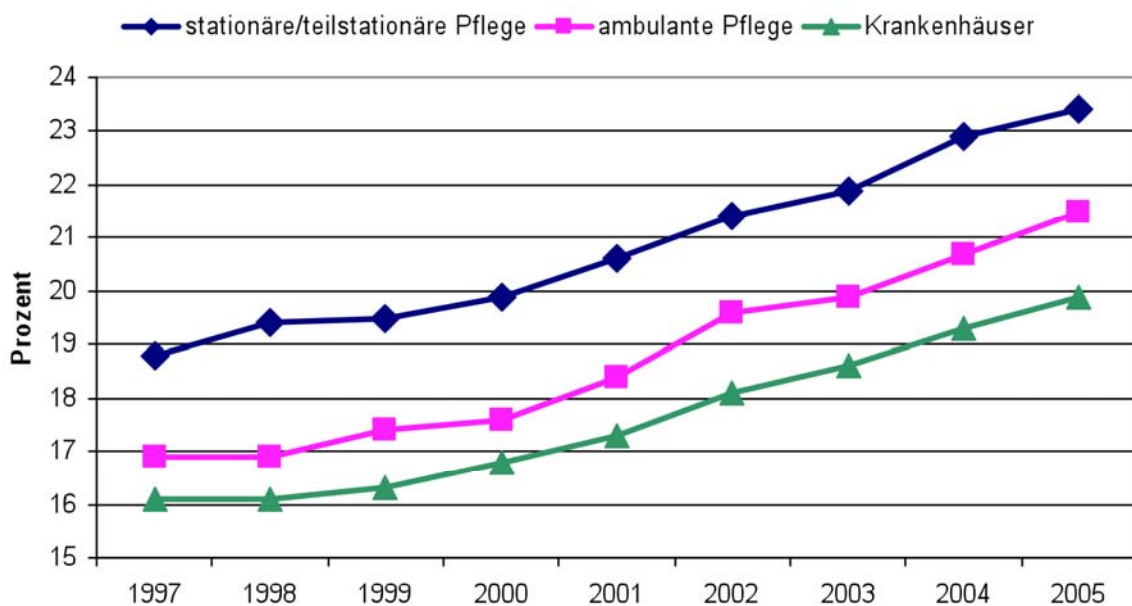
Ein erfolgreiches Projekt für mehr Effizienz, zufriedenere Bewohner und gesündere Mitarbeiter

al.i.d.a – Arbeitslogistik in der Altenpflege – ist ein bereits erfolgreich angelaufenes Projekt der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Im Fokus von al.i.da. steht die Verbesserung der Arbeitssituation in einem Tätigkeitsfeld, in dem die Auswirkungen des demografischen Wandels bereits schon heute sehr stark zu spüren sind. Das Projekt befasst sich mit der Optimierung der Personaleinsatzplanung sowie der Integration von arbeitsschutzgerechtem und gesundheitsförderlichem Arbeiten in den Pflegealltag. Ziel der Maßnahmen ist es, die Pflegequalität und die Zufriedenheit der Bewohner und Mitarbeiter zu erhöhen.

Ausgangssituation

Auf der einen Seite ist die Pflege aufgrund der Zunahme der pflegebedürftigen Bevölkerung ein beständig wachsender Beschäftigungsmarkt, der mit Nachwuchsproblemen zu kämpfen hat. Gleichzeitig steigt der Anteil der älteren Pflegekräfte in den Belegschaften bereits seit Jahren:

Anteil der Beschäftigten ab 50 in der Pflege und in den Krankenhäusern 1997 -2005



Quelle: Ad hoc-Tabelle auf www.gbe-bund.de (Pfad: Rahmenbedingungen → Arbeitsmarkt □ Erwerbstätige □ Tabellen → GPR, Beschäftigte im Gesundheitswesen nach Art der Beschäftigung und Einrichtung); 13.08.2007

Durch den hohen Kostendruck in diesem Sektor und den Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften steigen zudem die Anforderungen an das Pflegepersonal immer weiter. Die Arbeitssituation ist geprägt von

- hoher Fluktuation und relativ niedriger durchschnittlicher Berufsdauer
- einem vergleichsweise hohen Krankenstand, denn in der Altenpflege liegen die Fehlzeiten fast 20 Prozent höher als im Durchschnitt aller Branchen
- hohen körperlichen Belastungen, denn allein aufgrund starker Rückenprobleme werden 15 Prozent der Pflegekräfte arbeitsunfähig
- starken psychischen Belastungen, denn die psychosomatischen Beschwerden liegen mit 45 Prozent über dem Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung in Deutschland, und Pflegekräfte werden um 62 Prozent häufiger wegen einer psychischen Erkrankung krankgeschrieben

Bei der Berufsgenossenschaft und den Pflegeverbänden ist man sich deshalb bereits seit längerem einig darüber, dass Pflegeberufe attraktiver und die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden müssen, dass der Pflegeberuf ein ganzes Berufsleben lang ausgeübt werden kann.⁷

Mit al.i.d.a – Arbeitslogistik in der Altenpflege hat die BGW daher ein Projekt ins Leben gerufen, um diesen Zielen näher zu kommen.

In der ersten Phase von al.i.d.a wurden zwischen den Jahren 2000 und 2003 Vorgehensweisen und Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in drei Piloteneinrichtungen getestet und ausgewertet. In den teilnehmenden Einrichtungen konnten gleich drei Wirkung beobachtet werden:

- Niedrigere Krankenstände, erhöhte Motivation und bessere Effizienz
- Stressfreieres, zufriedeneres und gesünderes Arbeiten aller Beteiligten
- Zufriedenere, aktivere und selbstständigere Bewohner



„Insgesamt ist deutlich geworden, dass die in dem Projekt umgesetzten Maßnahmen und Veränderungen in der Arbeitslogistik tatsächlich einen Beitrag zum Abbau arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren leisten und die Integration von arbeitsschutzgerechtem und gesundheitsförderlichem Arbeiten in den Pflegealltag gelungen ist.“⁸

Die Erfahrungen aus der ersten Projektphase wurden zur weiteren Optimierung des Konzepts genutzt und al.i.d.a in das Angebot der BGW erfolgreich integriert. Mittlerweile wird al.i.d.a von vielen Einrichtungen unterschiedlicher Träger genutzt.

⁷ Vgl. al.i.d.a – Arbeitslogistik in der stationären Altenpflege, Projektabschlussbericht, Stand 12/2006, © 2006 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW

⁸ al.i.d.a – Arbeitslogistik in der stationären Altenpflege, Projektabschlussbericht, Stand 12/2006, © 2006 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW

Das Konzept zum Projekt



Quelle: www.bgw-online.de

al.i.d.a findet im Rahmen eines Projektes mit einer Dauer von 18 Monaten statt. Gemeinsam mit externen Beratern werden für die jeweilige Einrichtung wirksame Schritte zur Optimierung der Arbeitsabläufe und zu einer auf die Bedürfnisse der Bewohner abgestimmten Personaleinsatzplanung erarbeitet. Ein wichtiges Themengebiet ist hierbei die Entzerrung von Arbeitsspitzen, wobei Dienstplan und Zeiten, in denen hohe Leistungen erbracht werden müssen, besser aufeinander abgestimmt werden.

Insgesamt findet das Projekt in einer Gruppe von bis zu sechs Altenpflege-Einrichtungen statt. In gemeinsamen Workshops werden Erfahrungen ausgetauscht und die Kosten zur Durchführung des Projektes für die einzelnen Einrichtungen gesenkt. Die Workshops werden ergänzt um individuelle Beratertage in den einzelnen Häusern. In jedem Haus kommen zudem verschiedene Analyseinstrumente zum Einsatz:

- Zeit-Leistungsanalyse (ZLA)
- Interview zur Strukturqualität
- Mitarbeiterbefragung (BGW- Betriebsbarometer)

Die TeilnehmerInnen der Workshops beschäftigen sich projektbegleitend mit den Themen:

- Projektmanagement
- Einführung der ZLA
- Optimierung der Arbeitslogistik
- Personalreorganisation
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen
- Entbürokratisierte Pflegeplanung und -dokumentation

Ein abschließender Workshop dient der Reflektion über den Verlauf des Projekts und dem Ausblick für die weitere Maßnahmenplanung.

Die gemeinsamen Workshops werden von den Einrichtungen sehr geschätzt. Im Theresienhof in Goslar beispielsweise, einer seit Februar 2007 an al.i.d.a teilnehmenden Alten- und Pflegeeinrichtung, sieht man den kollegialen Austausch mit den anderen beteiligten Einrichtungen als Anregungen für Veränderungsprozesse in der eigenen Einrichtung. Das rotierende Workshopkonzept, wodurch jede Einrichtung einmal die Gelegenheit hat, sich als Gastgeber vorzustellen, wird dabei als besonders wertvoll empfunden.

Vorraussetzungen für die Teilnahme am Projekt

Grundsätzlich eignet sich das Projekt für Einrichtungen der stationären Altenpflege ab etwa 50 Mitarbeitern. Voraussetzung sind aufzubauende oder vorhandene Projektmanagement-Strukturen. Personelle Ressourcen müssen für Projektleiterinnen, Stellvertreter und Mitarbeiter/innen im Pilotwohnbereich zeitanteilig eingeplant werden. Der „klassische“ Arbeitsschutz sollte in der Einrichtung funktionieren.

Wichtig ist darüber hinaus, dass die MitarbeiterInnen für die Idee gewonnen werden, denn betriebliche Projekte leben von der Bereitschaft zum Mitmachen.

Weitere Informationen finden Sie im Abschlussbericht des BGW- Projekts „Arbeitslogistik in der stationären Altenpflege“, im Internet unter www.bgw-online.de oder bei motio.

Quellenangaben

Printquellen:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Ältere Mitarbeiter im Betrieb-Ein Leitfaden für Unternehmen. Berlin 2003

Ratgeber Demografie, BMWi, 2007

Adecco Institut – Weissbuch – Oktober 2006, Die Demografische Fitness Untersuchung 2006

Adecco Institut-Weissbuch – Januar 2008, Die Demografische Fitness-Umfrage 2007

VBG, Sicherheitsreport 3/2008

al.i.d.a – Arbeitslogistik in der stationären Altenpflege, Projektabschlussbericht, Stand 12/2006 , © 2006 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW

Kommentar Theresienhof Goslar vom 11.11.2007

Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH Volkholz und Partner (GfAH): Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften. Dortmund 2000

Internetquellen:

www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=231932.html

www.inga.de

www.bibb.de/de/wlk11792.htm

www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/BDA-100

www.osnabrueck.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Download/Material-_und_Linksammlung_Demografischer_Wandel.pdf

www.osnabrueck.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Arbeitsmarkt/Generation_Erfahrung/_Downloads/Generation_Erfahrung_-_Kurzfassung.pdf

www.bgw-online.de

Impressum:

Ralf Sagurski
Diana Wahl
Andreas Kummer
Motio Verbund GmbH
Neureuter Straße 5 -7
76185 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60
Fax: 0721-830 10 62
Email: motio@motio.de

