

Deutsche Parlamentarische Gesellschaft Berlin

Die Mehrdimensionalität der demographischen Personalentwicklung im Krankenhaus

4. November 2015



- Demographieorientierte Pflegepersonalentwicklung
- Entwicklung beruflicher Perspektiven von 17 – 67 Jahren
- Analysen/Befragungen/Meinungen
- Konzeptionelle Vorstellungen und praktische Werkzeuge
- Perspektiven, Ausblick

Josef Hug

- 1974 – 1977 Ausbildung zum staatlich examinierten Krankenpfleger
- 1977 – 1978 Zivildienst / Rettungsdienst
- 1979 – 1994 Kardiologische Intensivstation
(12 Jahre in leitender Position)
- 1996 – 1998 Pflegedienstleitung Pflegezentrum
Intensivpflege
- 1998 – dato Pflegedirektor, Prokurist, Mitglied der Betriebsleitung,
Leiter des Geschäftsbereichs 4 -
Pflegedirektion, Pflege- und Funktionsdienst, Aus-,
Fort- und Weiterbildung, zentrale Dienste patientennah

Das Städtische Klinikum Karlsruhe gGmbH

- Klinikum der maximalen Versorgungsstufe für die Region Mittlerer Oberrhein
- 1.550 Betten in 22 Fachabteilungen und 4 Instituten
- 61.000 stationäre Patienten pro Jahr
 - 160.000 ambulante Patienten pro Jahr
- Bilanzsumme 313 Mio. Euro
- 4.800 Mitarbeiter, davon 2.400 Mitarbeiter im Pflege-, Funktions- und Beratungsdienst
 - Davon 480 Ausbildungsplätze, alle Fachweiterbildungen, Akademie für Führungskräfte im Gesundheitswesen, betriebliche Weiterbildung
 - 5 klinische und pflegerische Schwerpunkte

Ausgangslage / Projektbeschreibung

Die zu erwartende demographische Entwicklung wird auch auf das Städtische Klinikum Karlsruhe vielschichtige Auswirkungen haben.

Der medizinische Fortschritt und die insgesamt steigende Lebenserwartung werden sowohl die Patientenfallzahl als auch die Patientenfallschwere beeinflussen.

Hiervon betroffen ist die Personalentwicklung aller Berufsgruppen am SKK.

- Der Bedarf an Mitarbeitern, insbesondere im medizinischen Bereich, (Ärzte und Pflegekräfte) wird voraussichtlich zunehmen.
- Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Nachwuchskräfte in o.g. Berufen ist begrenzt.
 - Der „Jugendfaktor im Demographieprozess“ ist nachhaltig in alle Überlegungen einzubeziehen.

Demographieorientierte Personalentwicklung

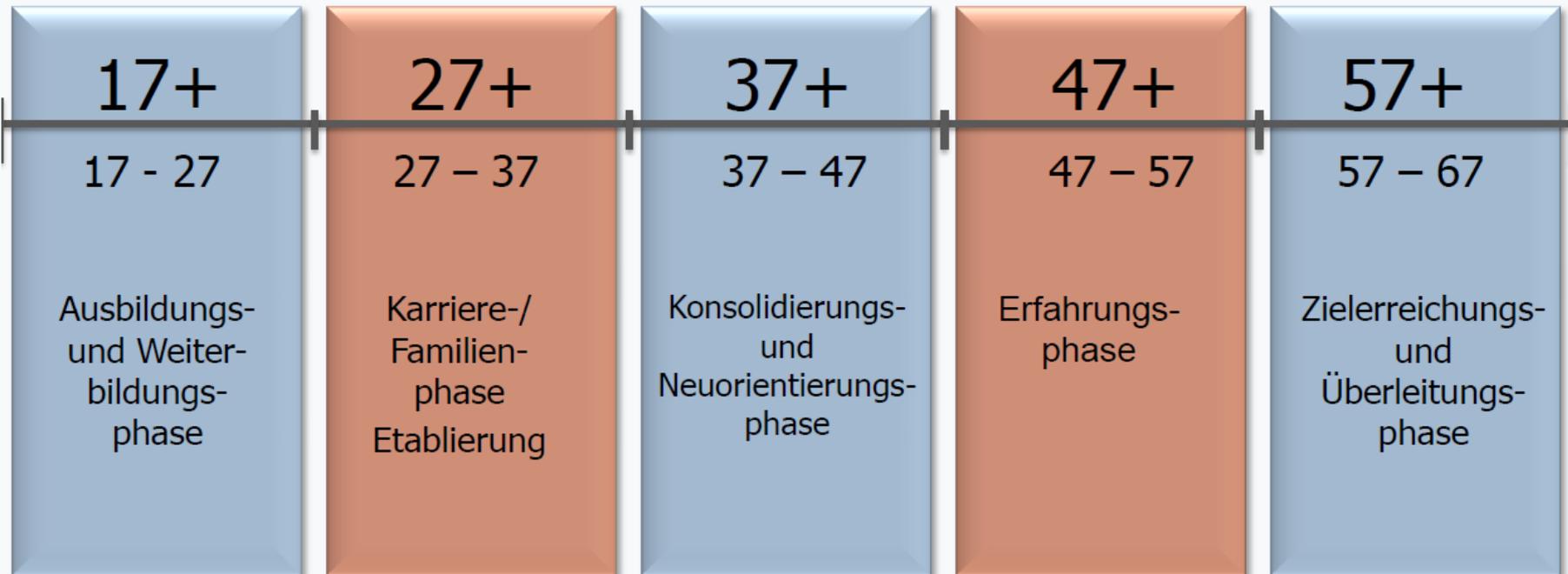
- Medizinische Berufe, im Besonderen die Pflegeberufe, bieten die Voraussetzung, auch in Zukunft eine lebenslange Berufsperspektive zu entwickeln.
- Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die perspektivische Entwicklung der Pflegeberufe mit bereits vorhandener horizontaler und vertikaler Durchlässigkeit lassen bereits heute Entwicklungsmöglichkeiten in Abstimmung mit der persönlichen Entwicklung zu.
- Das Image und das Ansehen der Pflegeberufe ist in der Außenansicht hervorragend, in der Innenansicht „entwicklungsfähig“.
- Die Verantwortung für die Innenansicht wird derzeit nicht von allen Verantwortlichen erkannt und wahrgenommen, bzw. zielführend bearbeitet.
- Das Selbstbewusstsein der Pflegeberufe muss differenziert weiterentwickelt werden.

Berufliche Lebensphasen

Ausgehend von dieser Entwicklung in den Krankenhäusern und der aktuellen Diskussion über die Gesundheitsberufe im Allgemeinen ist es dem Klinikum ein zentrales Anliegen, berufliche, private und persönliche Perspektiven **in allen Lebensphasen** in Einklang zu bringen und berufliche Perspektiven mit zu konzipieren.

Berufliche Lebensphasen im Pflegedienst

Die sich am Alter orientierenden „beruflichen Lebensphasen“ im Pflegedienst



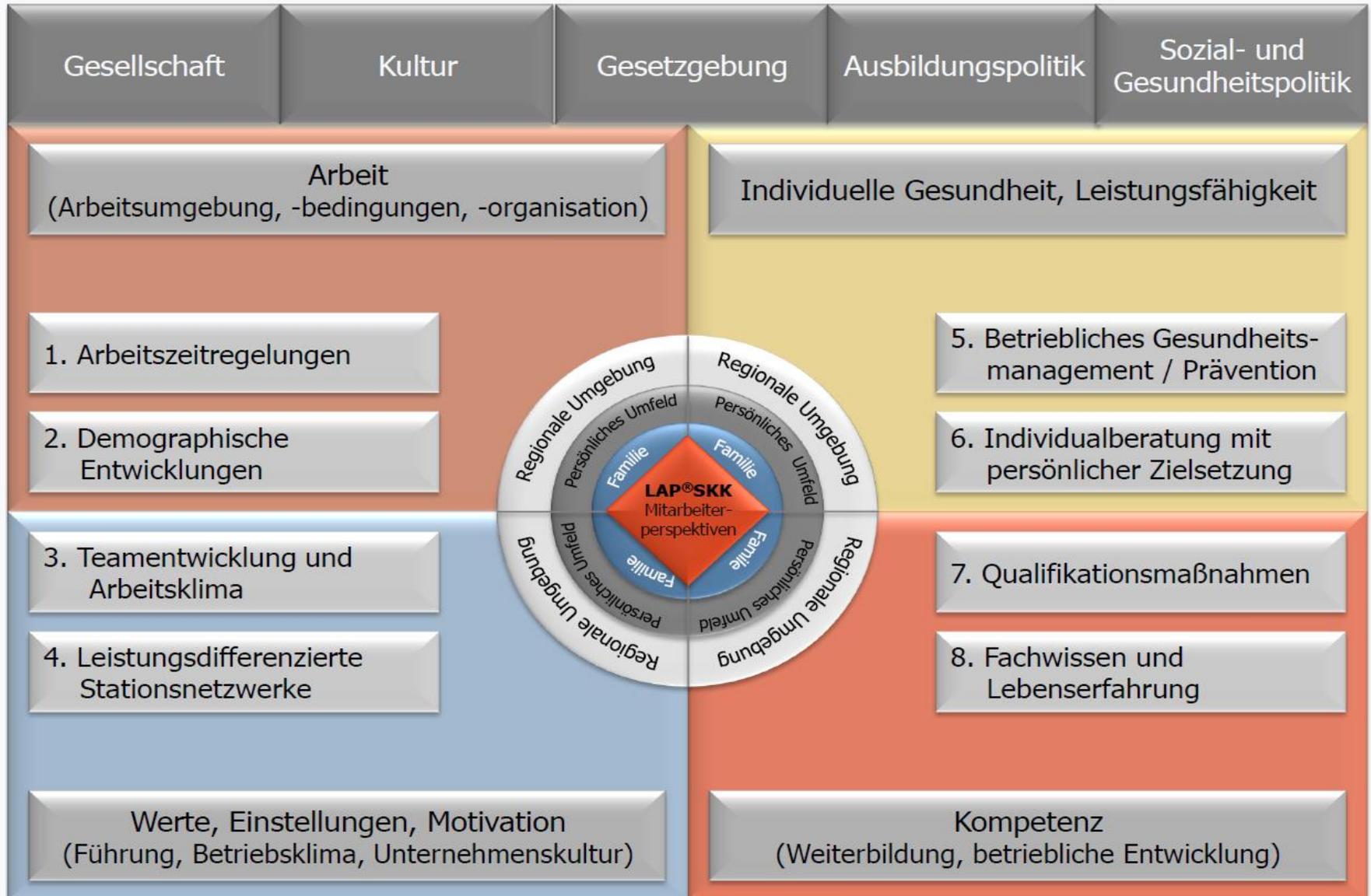
Analyseverfahren zur Projektentwicklung:

- Workshops mit je 10 Pflegekräften aus allen ihren Einsatzgebieten im Klinikum (Allgemein Stationen, Intensivstationen, Psychiatrie, Pädiatrie, OP)
 - Schwerpunkte:
 - Physische Belastungen
 - Psychische Belastungen
 - Arbeitsplatz der Zukunft
 - Aufgaben des Klinikums
 - Eigene Aufgaben
- Beteiligung/Befragung klinikinterner Gremien
- Klausur der Ebene PD – PDL zur Entwicklung des Konzeptes
- Mitarbeiterbefragung „COPSOQ“, 1057 MA des Pflege- und Funktionsdienstes
- Gespräche mit externen Kooperationspartnern
 - Unfallkasse BW als gesetzlicher Unfallversicherungsträger
 - Mit Studierenden der Fachhochschule Esslingen (Bachelor Thesis)
- Medienpartner
 - Thieme Verlag Stuttgart

Projektziel

- **Das Konzept „Lebensphasengerechtes Arbeiten im Pflege- und Funktionsdienst am Städtischen Klinikum Karlsruhe gGmbH** orientiert sich
 - ebenso **an den genannten Lebensphasen**
 - wie an den individuellen und persönlichen Bedürfnissen
- und stellt für jede dieser fünf Phasen
 - **die bereits vorhandenen,**
 - **sowie mittel- und langfristig neu zu schaffenden, praktischen Möglichkeiten und Werkzeuge dar,**
- um dem avisierten Ziel
 - **berufliche, private und persönliche Interessen konstruktiv zu verbinden**
- näher zu kommen.

Schwerpunktthemen



Schwerpunktthema: Arbeitszeitregelungen

Aktuell in Arbeit:

- Konzeptentwicklung zur Modifizierung der 5 Tage-Woche
- Überprüfung des 24-Stunden-Rhythmus (Dienstbeginn und -ende, Übergabe, Schichtlänge, Nachtdienstlänge)
- Konzeptentwicklung zur Verkürzung des Nachtdienstes auf 9 Stunden
- Reduzierung der Überlappungszeiten
- Weiterentwicklung der Dienstplanverlässlichkeit

Ergebnisse:

- Entwicklung weiterer Dienstplanmodelle
- Der Rahmendienstplan und die Grundsätze zur Urlaubsgewährung sind überarbeitet
- Gerechtere Verteilung der Nachtdienste

Schwerpunktthema: Demographische Entwicklung

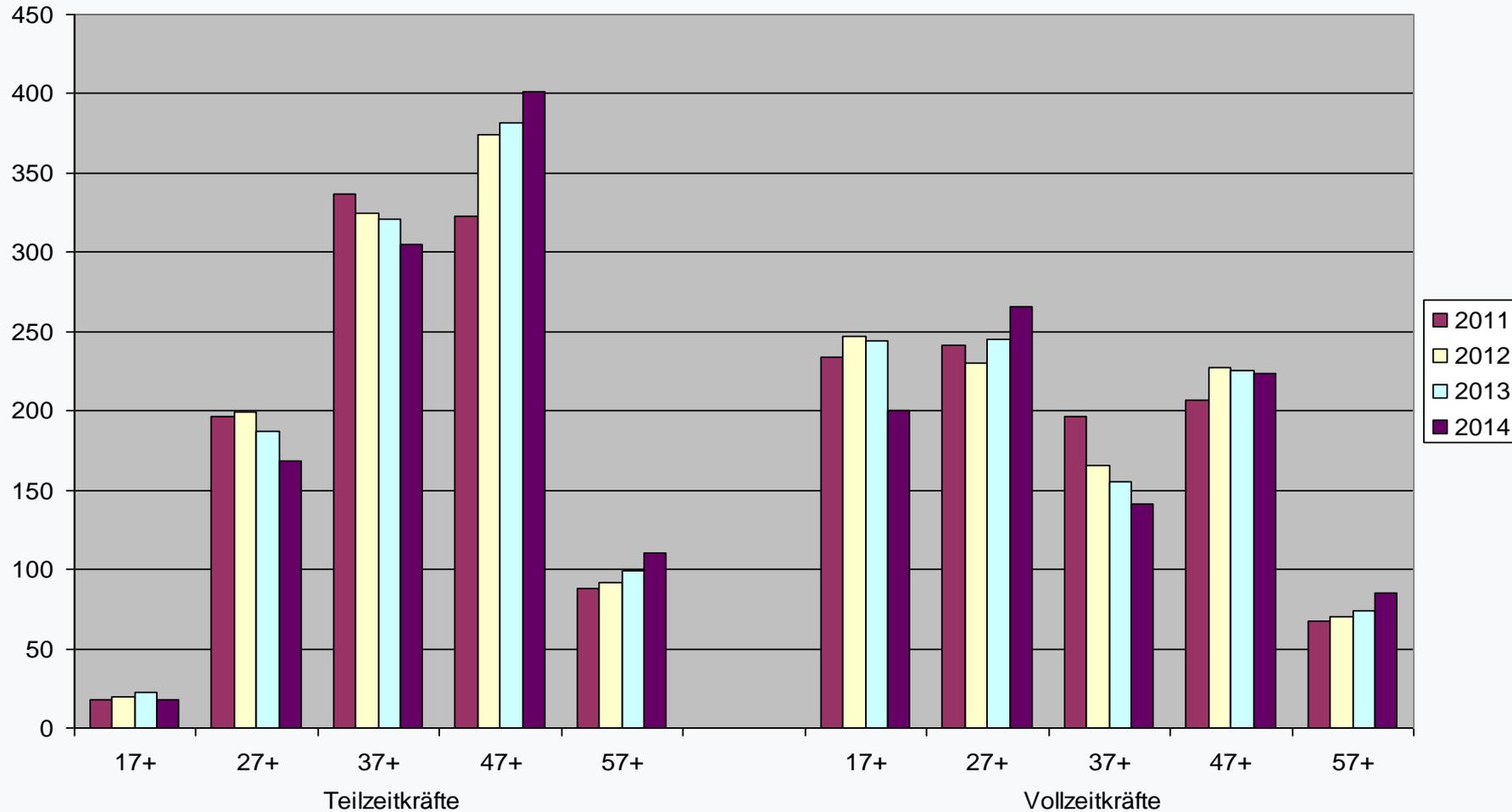
Aktuell in Arbeit:

- Statistik zum Alter der Mitarbeiter im Pflege- und Funktionsdienst ist erstellt und wird jährlich aktualisiert.
 - Regelmäßige Analyse des Durchschnittsalters (derzeit 42,7 Jahre)
- Altersverteilung in den LAP-Altersgruppen
 - Jahresvergleich LAP-Dekaden
 - Altersverteilung LAP-Dekaden (Vollzeit und Teilzeit)
 - Altersverteilung in der 5. LAP-Dekade 2013
- Neues Eintrittsrentenalter Gesetzgebung Juli 2014 und Auswirkungen auf den Pflegedienst des SKK

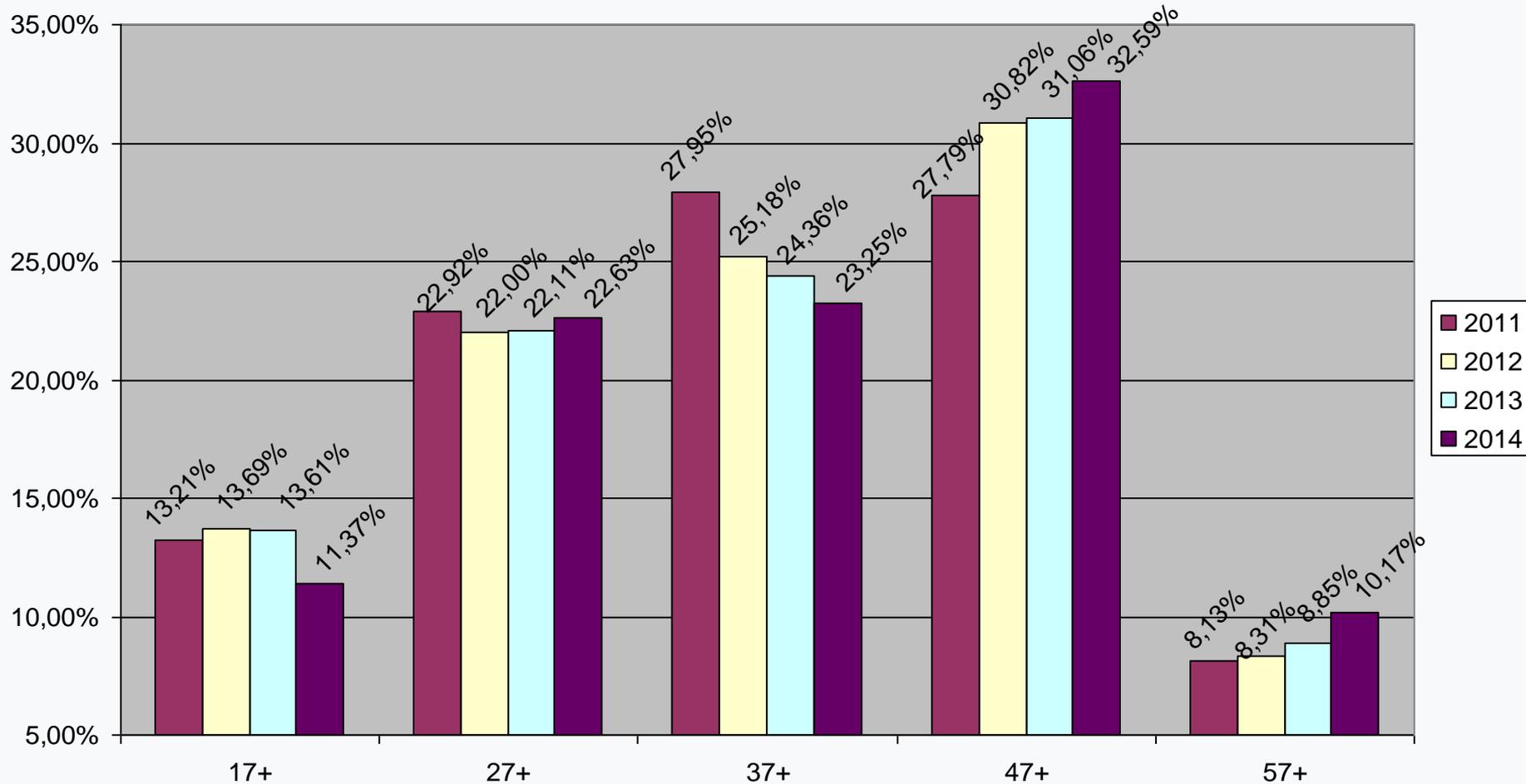
Ziele

- Prospektive Anzahl der Schulabgänger pro Jahr ab 01.01.2015 ff
 - Bundesweite und regionale Vergleiche
- Jährliche Überprüfung der Kennziffern bezüglich Projektrelevanz

Anzahl der Mitarbeiter auf die Lebensphasen bezogen 2011 – 2014 im SKK



Demographische Darstellung des Pflege- und Funktionsdienstes 2011 bis 2014 im SKK



Schwerpunktthema: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Prävention

Aktuell in Arbeit:

- Projekt **R.A.P.P.** Rückengerechtes Arbeiten im Pflegedienst und in der Physiotherapie in Zusammenarbeit mit
 - der UKBW
 - dem ärztlichen Dienst (z.B. Gefahrenanalyse, Arbeitsplatzbegehung)
 - Weitere Reduzierung körperlicher Arbeitsbelastungen durch z.B. Hilfsmittel sowie die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung
- Mutterschutz/Elternzeit, regelmäßige Aktualisierung und Weiterentwicklung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen
- Sonderurlaube, Klärung der Bedingungen
- Beratung und Arbeitsplatzbegehungen durch Ärztlichen Dienst und Arbeitssicherheit
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Auswertungen und Austausch

Schwerpunktthema: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Prävention

Aktuell in Arbeit:

- Fort- und Weiterbildungsangebote des BBz bzgl. LAP z.B.:
 - Älter werden ist bekanntlich nichts für Feiglinge
 - Bewusster Leben mit Schichtarbeit
 - Rückenschule am Arbeitsplatz
 - Eigene Kräfte mobilisieren – Lebensqualität bewusst erhalten
 - Gut für sich und das Team sorgen
- Beratungs- und Hilfsangebote des internen Beratungsdienstes der Stadt Karlsruhe
- Betriebliche Kooperation mit der Betriebskrankenkasse und weiteren Kostenträgern (Schwenninger BKK, AOK, DAK, GEK, TKK)
 - Übersicht der Präventionsmaßnahmen erstellen
- Gesundheitsmesse
- Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Analyse, Prävention, Konzeptionelle Verarbeitung

Projekt R.A.P.P.

Rückengerechtes Arbeiten im Pflegedienst und in der Physiotherapie



Städtisches Klinikum Karlsruhe

LAP®SKK Betriebliches Gesundheitsmanagement

Geschäftsbereich 4, Pflegedirektion

Projektleitung: Josef Hug, Sandra Lehnert



Gesundheit fördern

R.A.P.P. = Rückengerechtes Arbeiten im Pflegedienst und in der Physiotherapie

Damit der Mensch nicht zur Last wird

Warum dieses Projekt?

- Länger FIT für längere Lebensarbeitszeiten
- Lernen von und miteinander
 - Patient – Pflege – Physiotherapie
- Unterstützung der Körperkraft durch Hilfsmittel

Was gehört für uns zu diesem Projekt?

- Zusammenarbeit von Physiotherapie und Pflege
- Bewusstmachen der rückenbelastenden Arbeit
- Anwendung von Kinästhetik, infant handling, Bobath, usw.
- Ausstattung mit kleinen und technischen Hilfsmitteln

Was sind die Inhalte der stationsbezogenen Schulungen?

- Prinzipien ergonomischen Arbeitens
- Ressourcenorientiertes Bewegen von Patienten
- Handhabung und Einsatz kleiner Hilfsmittel
- Einsatz technischer Hilfsmittel

Wie geht es weiter?

- Ausweitung auf alle Bereiche
- Schulung aller Mitarbeiter
- Verpflichtender Einsatz der Hilfsmittel
- Coaching der Stationen auf Station



Schwerpunktthema: Individualberatung mit persönlicher Zielsetzung

Aktuell in Arbeit

- Konzept der Individualberatung ist erstellt und umgesetzt
- Gesprächsleitfaden für die Individualberatung findet Anwendung
- Die Evaluation der Gespräche erfolgt jährlich

Ziele

- Die mittelfristigen Ziele sind erreicht
- Regelmäßige Evaluation der Gesprächsergebnisse

Phasen der Fortbildung

LAP- Phase	Allgemein	Qualifikationen	Maßnahmen	Instrumente	Benner	
Ausbildungs- und Weiterbildungsphase	Einweisungen (NuS, Orbis, Geräte, ...) Pflichtunterweisungen	Einarbeitungskonzept (stationsbezogen) Basisfortbildung (allgemein, bereichsbezogen) Weiterbildung (fachbezogene) Weiterbildung (berufspädagogische)	Lernen am Arbeitsplatz Patent Praxisanleitung	Feedbackgespräche Entwicklungs- und Fördergespräche	Anfänger Fortgeschritten Kompetent Erfahren Experte	
Karrierephase/Etablierung Familienphase/Neueinstieg		Angebote für MA in Elternzeit (BBZ +) Wiedereinstiegs- und Updateangebote (z.B. Psychiatrie Module)	Mentoring Lerntandems	Bildungsanalyse Entwicklungs- und Fördergespräche		
Konsolidierungs- und Neuorientierungsphase		Spezifische Rollen und Aufgaben Übernahme von Leitungsfunktion	Weiterbildung, PDL, Pflegepädagogische, ... Pflegeexperten (z.B. Wundexperten, Pflegeüberleitung, Demenz, Beratungsfunktion, ...)	Kompetenzbestimmung Selbst- und Fremdwahrnehmung		Mitarbeitergespräch mit Beurteilung
Erfahrungsphase			Pflegekonsildienst Projektarbeit	Hospitation Job Rotation		LAP-Beratungsgespräch
Zielerreichungs- und Überleitungsphase			Senior Professionals Mentoring-Aufgaben Projektarbeit	Übergabe von Erfahrung und Wissen an nachfolgende Generation		

Fazit und Ausblick

- Die Mehrdimensionalität der demographischen Entwicklung und deren Auswirkungen sind einerseits bekannt und müssen andererseits permanent an die Realität der Gesundheitseinrichtungen angepasst werden.
- Diese Erkenntnisse stellen den Arbeitgeber und die von ihm beauftragten Führungskräfte, wie auch die Mitarbeiter und die Mitarbeitervertretungen vor eine dauerhafte Herausforderung.
- Die derzeitigen Entwicklungen in den medizinischen Berufen (Ärzte und Pflegekräfte) können exemplarisch als Ausdruck der Veränderungsnotwendigkeit herangezogen werden.
- Signifikante Veränderungen sind im 5-Jahresrhythmus zu erwarten, zu analysieren und dementsprechend zu reagieren.

Perspektiven/Ausblick/Aufgaben

- Erhaltung und Stabilisierung der physischen Leistungsfähigkeit.
- Erhaltung und Stabilisierung der psychischen Leistungsfähigkeit.
- Erhebliche Investitionen im Weiterbildungsbereich zur Bewältigung des „digitalen Wandels“.
- Adäquate innerbetriebliche Gewichtung der „Work-Life-Balance“.
- Entwicklung entsprechender Strukturen und Rahmenbedingungen.
- „Sektorenübergreifende“ Betrachtungsweise der Personalentwicklung in den Pflegeberufen und im Arztberuf.

Perspektiven/Ausblick/Aufgaben

- Entwicklung qualifikationsdifferenzierter Personaleinsatzkonzepte.
- Politisch gewollt/gewünscht??? Modelloffensive zu unserem heutigen Thema.
- Entwicklung „berufslebenslanger“ Perspektiven in den Pflegeberufen.
- Weiterentwicklung verlässlicher Rahmenbedingungen, in denen sich die Gesundheitsberufe imagefördernd entwickeln können.

Diese Aufgaben stellen eine dauerhafte Herausforderung dar, bei der die Politik, die Unternehmen, die Gewerkschaften, die Berufsverbände, die Unfallversicherungsträger und letztendlich jede einzelne Mitarbeiterin, jeder einzelne Mitarbeiter gefordert sind diese Herausforderung anzunehmen und zu gestalten.

**Ich danke für ihre Aufmerksamkeit
und wünsche mir
eine angeregte Diskussion zu unserem
heutigen Thema**