



Barmherzige Brüder Trier e.V.

Unser Auftrag

ist der caritative Dienst für den Menschen

- als lebendiges Zeugnis der frohen Botschaft Jesu
- in der Tradition der Orden.



Herausforderungen des demographischen Wandels auf die Personalentwicklung in der Pflege

Pflegekongress
Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Trier

12. Mai 2011

Dr. Heinrich Lippert
Barmherzige Brüder Trier e.V.
Stabsstellenleiter Personalmanagement

Karl-Heinz Stolz
Barmherzige Brüder Trier e.V.
Stabsstellenleiter Gesundheitsfachberufe



Barmherzige Brüder Trier e.V.

Seite 2



Herausforderungen des demographischen Wandels auf die Personalentwicklung in der Pflege

Inhalt

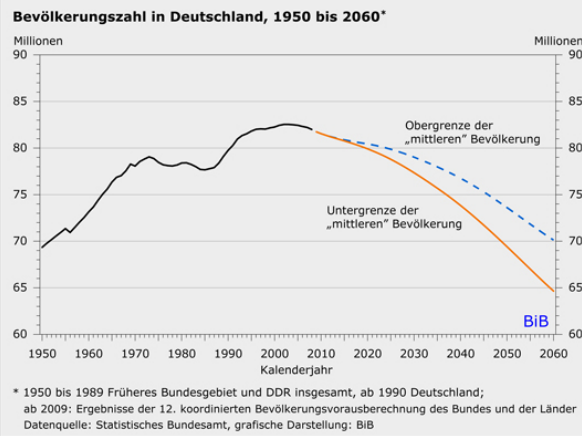
- 1 **Zahlen, Daten, Fakten – die Demographie als Herausforderungen**
- 2 **Comeback älterer Mitarbeiter/innen**
- 3 **Arbeiten im Krankenhaus auch mit 67
- Demographiemanagement**
- 4 **Personalmanagement und Personalentwicklung
- strategierorientiert und demographiefest**
- 5 **Eigenverantwortung**





Die deutsche Bevölkerung

⚠️ Seit 2003 geht die Bevölkerungszahl in Deutschland zurück.

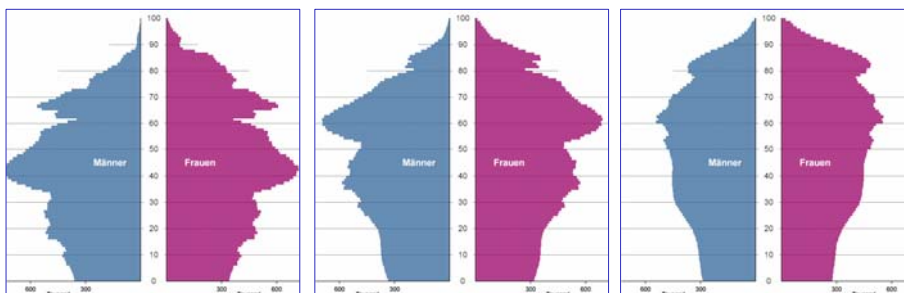


Demographische Entwicklung in Deutschland

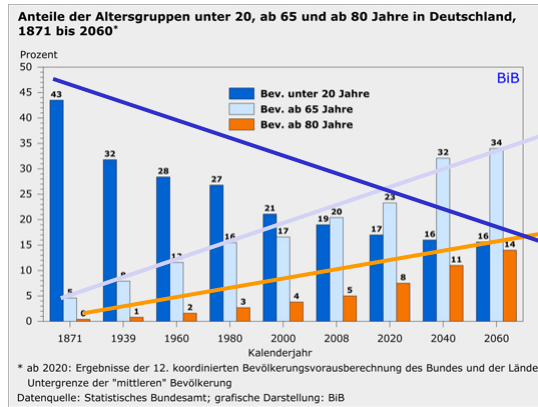
2006

2025

2050



Anteile der Altersgruppen unter 20, ab 65 und ab 80 Jahre in Deutschland, 1871 bis 2060



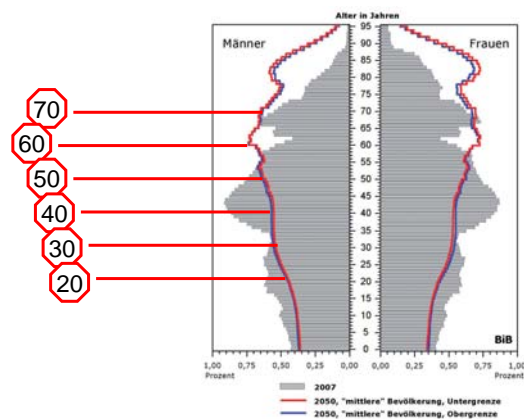
Bevölkerung

ab 65

ab 80

unter 20

Comeback der älteren Mitarbeiter/innen Lebensbaum in der Altersübersicht



Die Folgen des demographischen Wandels auf die Gesundheitsfachberufe



- ⚠ Bedarf an Arbeitskräften wird nicht mehr durch eine nachrückende, kopfzahlstarke jüngere Generation gedeckt.
- ⚠ Bis zum Jahre 2035 wird die Altersgruppe der über 50-Jährigen das Arbeitsrückgrad im Gesundheitswesen bilden.
- ⚠ Abnehmende Attraktivität der Gesundheitsberufe bei Jüngeren.

Pflege und ein sich wandelndes Berufsbild

- ⚠ Steigende Nachfrage nach Pflegeleistungen - Rückläufige Anzahl von Pflegekräften.
- ⚠ Pflegeleistungen werden umfangreicher, spezialisierter arbeitsintensiver und bildungsintensiver.
- ⚠ Neue Beschäftigungsfelder und Aufstiegsmöglichkeiten.
- ⚠ Im spezialisierten Pflegesektor höherwertigere Qualifikationen und Abschlüsse.
- ⚠ Pflege – besondere Aufgaben in der Kette von Gesundheitsförderung bis zur palliativen Versorgung in allen Versorgungssektoren.*

Das Krankenhaus bleibt personalintensiv



einerseits:

- ⚠ Krankenhaus – technisch hochgerüstete Institution
- ⚠ Enge Symbiose zwischen Gesundheit und Technik



andererseits:

- ⚠ Krankenhäuser werden auch in Zukunft durch die Mitarbeiter/innen geprägt.
- ⚠ Neuordnung der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Berufsgruppen im Krankenhaus > geänderte Personal- und Organisationsstrukturen



Pflegenotstand in Zahlen

- ⚠ Sowohl stationäre Einrichtungen als auch ambulante Dienste steuern auf einen gravierenden Pflegenotstand zu. Im Jahr 2030 fehlen in Kliniken über

400.000 Krankenschwestern, -pfleger und Pflegehelfer,

in ambulanten Diensten weitere 66.000. Dabei ist der Personalbedarf von Altenpflegeeinrichtungen in diesen Zahlen noch nicht berücksichtigt.



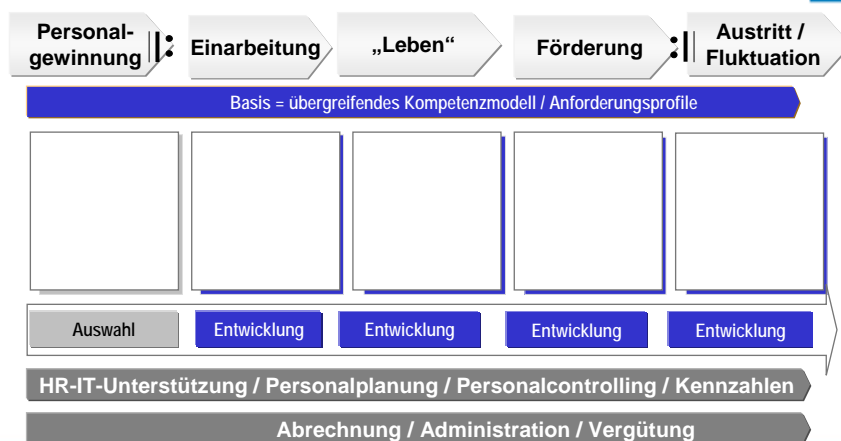
Comeback der älteren Mitarbeiter/innen Vorteile des Alters

- ▲ Ältere Mitarbeiter sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als jüngere Mitarbeiter.
 - ▲ Erfahrungswissen
 - ▲ Disziplin
 - ▲ Qualitätsanspruch
 - ▲ Zuverlässigkeit
 - ▲ Loyalität
 - ▲ Führungsfähigkeit
 - ▲ Umgang mit komplexen Situationen
 - ▲ Selbstmanagement

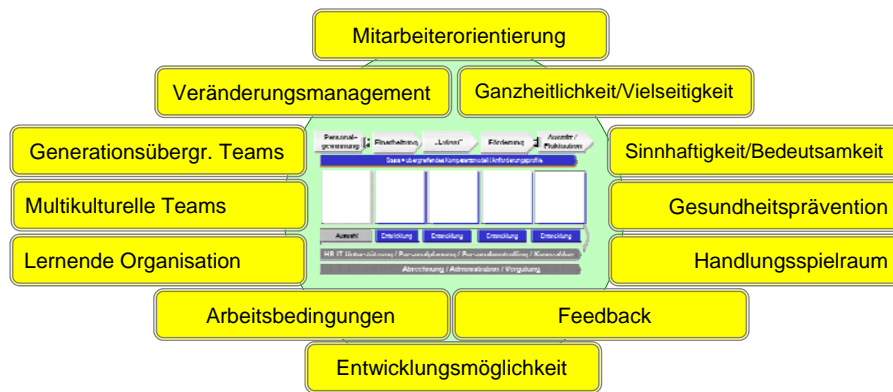
- ▲ **Vorurteile über die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter abbauen und gezielt die Erfahrung von Älteren nutzen.**



Demographiemangement orientiert am Mitarbeiterlebenszyklus



Strategisches Personalmanagement inkl. Personalentwicklung und Demographiemangement



Eigenverantwortung Arbeiten bis 67

- ⚠️ Bewusstsein ist erforderlich und noch zu entwickeln, wie viel Verantwortung jeder für seine Gesundheit trägt.
- ⚠️ Die eigene Ausbildung und die kontinuierliche Weiterbildung sind die Voraussetzungen, um im Gesundheitswesen gefragt und arbeitsfähig zu bleiben.
- ⚠️ Erwartet wird die Bereitschaft, in einer sich permanent wandelnden und Lernenden Organisation zu arbeiten.
- ⚠️ Die Einstellung zur altersgerechten Arbeit beginnt nicht erst mit 50 oder 60. Es handelt sich um ein lebensbegleitendes Prinzip.





Herausforderungen des demographischen Wandels auf die Personalentwicklung in der Pflege

Pflegekongress
Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Trier

12. Mai 2011





Dr. Heinrich Lippert
Barmherzige Brüder Trier e.V.
Stabsstellenleiter Personalmanagement

Karl-Heinz Stolz
Barmherzige Brüder Trier e.V.
Stabsstellenleiter Gesundheitsfachberufe

Seite 17



Medizinische Entwicklung und Fachärzte gesucht

-  Tendenz: Medizinische Leistungsspezifizierung zu lasten der reinen Betreuungsleistung im Krankenhaus
-  Zunehmender Bedarf an Fachärzten – Rückgang der Anzahl an Facharztbewerbungen
-  Feminisierung des Arztberufes – Anstieg der weiblichen Beschäftigten im ärztlichen Dienst
-  Innovation durch Medizintechnologie in den Schlüsseltechnologien Zell- und Biotechnologien, Informationstechnologien, Mikrosystemtechnik und Nanotechnologie

Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern

⚠ Die Defizithypothese

Ältere Arbeitnehmer gelten als...

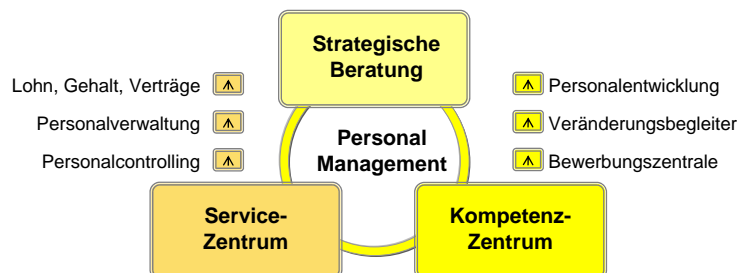
- » krankheitsanfällig
- » müde
- » desinteressiert
- » langsam
- » unproduktiv

Jüngere Arbeitnehmer gelten als...

- » innovationsfähig
- » flexibel
- » dynamisch
- » anpassungsfähiger
- » qualifizierter (aktueller Wissensstand)
- » billiger

Erfordernisse an das strategische Personalmanagement für gelingendes Demographiemangement:

- ⚠ Berater für Geschäftsleitung und Führungskräfte
- ⚠ Berater entlang des Mitarbeiterlebenszyklus
- ⚠ Berater für Veränderungsmanagement



Ergänzende Handlungsfelder für die demographieorientierte Personalentwicklung

-  **1. Sensibilisierung der Führungskräfte**
Vorurteile über die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter abbauen und in Innovationsprojekten gezielt die Erfahrung von Älteren nutzen.
-  **2. Sicherung der Qualifikation**
Kontinuierliche Weiterbildung älterer Mitarbeiter, um das Erfahrungswissen mit aktuellen Erkenntnissen anzureichern
-  **3. Motivation der älteren Mitarbeiter**
Wertschätzung, Anerkennung und altersgerechte Arbeitsplatz- sowie Arbeitszeitgestaltung beeinflussen die Motivation der MA
-  **4. Wissensmanagement**
Systematischer Wissenstransfer ist wichtig, da ältere Mitarbeiter langjähriges Wissen sonst mitnehmen

