

## „Genügend Fachkräfte auch in Zukunft?“

### PROGRAMM

- 10.00 – 10.05 Uhr**    **Eröffnung**  
Roland Krick, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz
- 10.05 – 10.15 Uhr**    **Gute pflegerische Versorgung durch Fachkräfte – wie?**  
David Langner, Staatssekretär im Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz
- 10.15 – 11.30 Uhr**    **Wie können Fachkräfte bis zur Rente in der Pflege tätig sein?**  
Erfahrungen aus der Initiative „Attraktive Beschäftigung in der Pflege in RLP“
- Attraktive Arbeitsbedingungen (Great Place to Work, Köln)
  - Democheck Altenpflege (contec GmbH, Bochum)
  - Führung in Einrichtungen der Altenhilfe (Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Frankfurt/M.)
  - Attraktiver Arbeitgeber Pflege (Marienhaus Stiftung, Neuwied)
- 11.30 – 11.45 Uhr**    **Kaffeepause**
- 11.45 – 12.05 Uhr**    **Statements:**
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
  - Pflegegesellschaft Rheinland-Pfalz
  - AOK Rheinland-Pfalz/Saarland
  - ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- 12.05 – 12.50 Uhr**    **Landesprojekt „Attraktive Beschäftigungsbedingungen in der Altenpflege RLP“ - Wie geht es weiter?**  
Moderierte Podiumsrunde
- 12.50 – 13.00 Uhr**    **Ausblick**  
Doris Bartelmes, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,  
ARBEIT, GESUNDHEIT  
UND DEMOGRAPHIE



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®

# Zentrale Ergebnisse aus dem Landesprojekt „Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege RLP“

Mainz, 22. Juli 2014

Andreas Schubert – Geschäftsführer Great Place to Work® Deutschland

INNOVATION GESTALTUNG VERTRAUEN  
BENCHMARKING  
STANDORT ARBEITSPLATZ  
BESTIMMUNG KULTUR ARBEITGEBER  
ATTRAKTIVITÄT

# Überblick zum Projekt



- Differenzierte Standortbestimmung zur eigenen Qualität und Attraktivität als Arbeitgeber aus Mitarbeitersicht über:
  - Kompakte Überprüfung der Qualität der Maßnahmen, Angebote und Instrumente der Personal- und Führungsarbeit
  - Mitarbeiter-Kurzbefragung oder ausführliche Mitarbeiterbefragung zur Arbeitgeberattraktivität
- Rückmeldung über anschauliche Ergebnisberichte, mit:
  - Individualisierten Analysen zu einrichtungsspezifischen Stärken und Handlungsfeldern
  - Entwicklungsimpulsen und Handlungsempfehlungen zur weiteren Gestaltung attraktiver und gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
  - Best-Practice Beispielen aus sehr guten Pflegeeinrichtungen
- Teilnehmerfeld besteht aus 60 ambulanten, 35 stationären und 8 Einrichtungen, die ambulante und stationäre Leistungen anbieten
- Ergebnisse beruhen auf der Analyse von 103 Pflegeeinrichtungen



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,  
ARBEIT, GESUNDHEIT  
UND DEMOGRAFIE



GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®

# Zentrale Ergebnisse

INNOVATION GESTALTUNG VERTRAUEN  
BENCHMARKING  
STANDORT ARBEITSPLATZ  
BESTIMMUNG KULTUR ARBEITGEBER  
ATTRAKTIVITÄT

# Zentrale Erkenntnisse & Herausforderungen

## Benannte Stärken

- *Werteorientierung und Identifikation mit der Arbeit*
- *Eigenverantwortung*
- *Arbeitszeit, Arbeitsorganisation*
- *Unterstützung in Notsituationen*

## Zielgruppe Junge Beschäftigte

- *Junge Beschäftigte sehr kritisch, insbesondere **berufliche Entwicklung & soziale Integration***
- *Ältere Beschäftigte bewerten „nur“ durchschnittlich, kritisch insbesondere **Beförderung & psychische Gesundheit***



## Häufigste Handlungsfelder

- *Vergütung*
- *Psychische Gesundheit & Gesundheitsförderung*
- *Entwicklungsperspektiven und Angebote Personalentwicklung*
- *Wertschätzung & Anerkennung*

## Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund

- *Beschäftigte mit Zugehörigkeit zu nationaler, ethnischer oder religiöser Minderheit bewerten kritischer*
- *Insbesondere **Einbindung in die Einrichtung und faire Behandlung***



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,  
ARBEIT, GESUNDHEIT  
UND DEMOGRAFIE

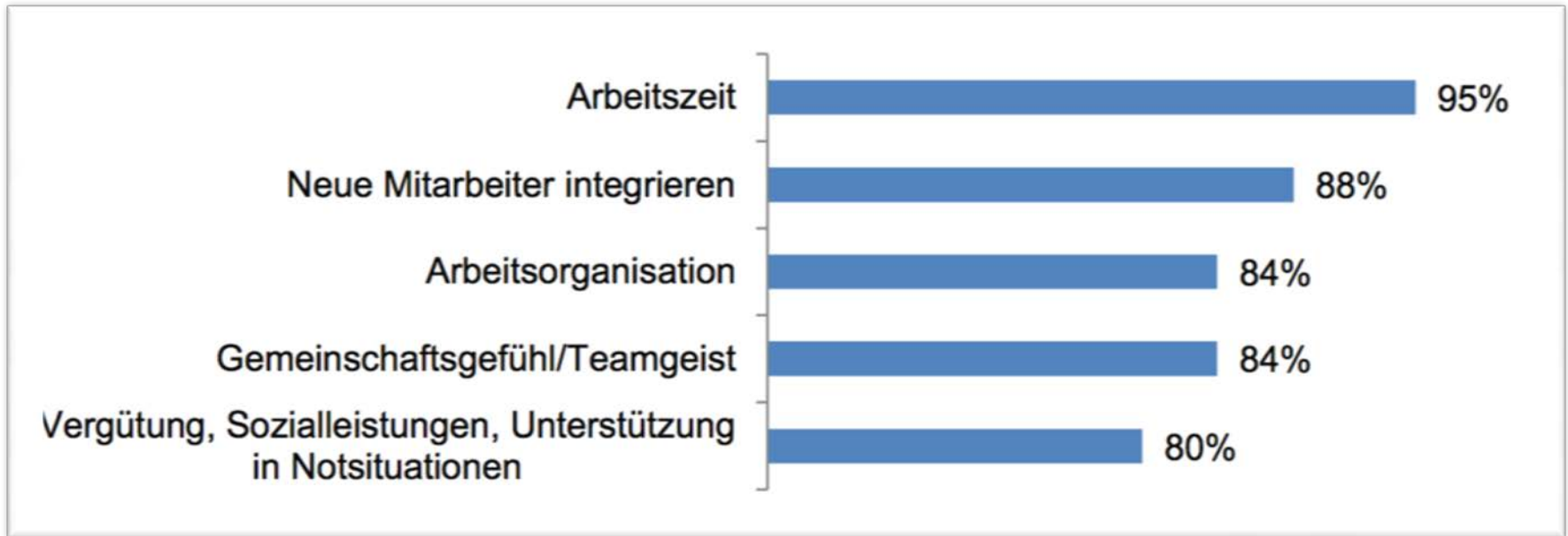


GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®

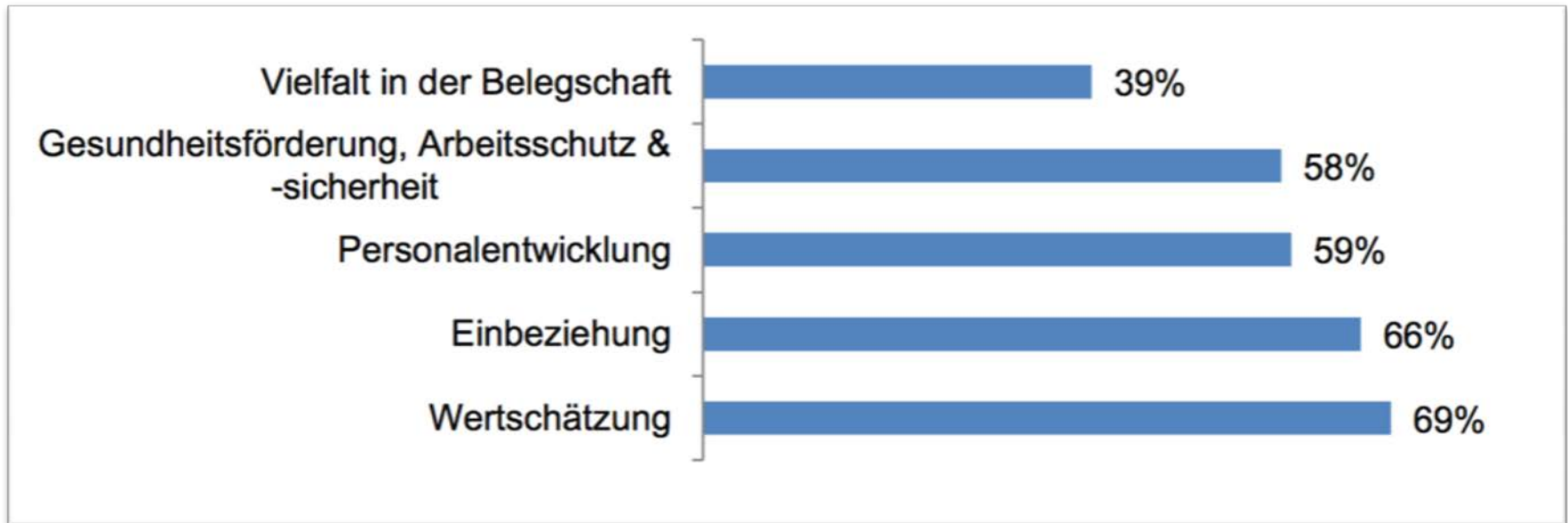
# Schwerpunkt der Personal-Maßnahmen

INNOVATION GESTALTUNG VERTRAUEN  
BENCHMARKING  
STANDORT ARBEITSPLATZ  
BESTIMMUNG KULTUR ARBEITGEBER  
ATTRAKTIVITÄT

# Schwerpunkt der Personalmaßnahmen



# Bereich der am geringsten ausgeprägten Maßnahmen







## WAS

### Anerkennung durch Kunden/Patienten durch Feedback-Karten



## WIE

- Anerkennung durch Kunden/Patienten: Auf Karten können Patienten ein besonders positives Erlebnis schriftlich festhalten.
- Bei namentlicher Nennung eines Mitarbeiters wird die Karte an diesen und dessen Vorgesetzten weitergeleitet, der Mitarbeiter wird mit einem Gutschein für die Cafeteria belohnt.

## WARUM

- Übermittlung von Anerkennung an den einzelnen Mitarbeiter
- Gute Leistung wird auch für Vorgesetzte sichtbar
- Vermittlung von Anreiz vor, und Stolz nach guter Arbeit

## WAS

### Teamvotum über die Entscheidung über einen Bewerber



## WIE

- Bewerber lernen innerhalb eines Schnuppertags das Unternehmen und das bestehende Team kennen
- Anschließend stimmen Mitarbeiter ab ob der Bewerber eingestellt werden soll

## WARUM

- Mitspracherecht der Mitarbeiter räumt ihren persönlichen Meinungen große Wichtigkeit ein
- Wertschätzung der Mitarbeiter
- Fördert eine reibungslose Integration des neuen Mitarbeiters ins Team

## WAS

# Prophylaktische Maßnahmen



## WIE

- Angebot von verschiedenen prophylaktische Maßnahmen z.B. Rückenschule, Stressmanagement, Zeitmanagement, Chi Gong
- Durchführung zum Teil in Kooperation mit lokalen Krankenkassen

## WARUM

- Sensibilisierung der Mitarbeiter für ihre eigene Gesundheit
- Mitarbeiter lernen mit stressigen Situationen besser umzugehen
- Maßnahmen können helfen stressbedingte Erkrankungen von Mitarbeitern abzuwenden

# Kontakt



**Andreas Schubert**

Geschäftsführer

Great Place to Work® Deutschland

T +49 (0) 221 933 35-0

F +49 (0) 221 933 35-100

E-Mail: [aschubert@greatplacetowork.de](mailto:aschubert@greatplacetowork.de)

Great Place to Work® Deutschland | Hardefuststraße 7 | D-50677 Köln  
[www.greatplacetowork.de](http://www.greatplacetowork.de)



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,  
ARBEIT, GESUNDHEIT  
UND DEMOGRAPHIE



**DEMOCHECK  
ALTENPFLEGE  
RLP**

contec

Die Management- und Unternehmensberatung  
der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

# Attraktive Arbeitsbedingungen in der Pflege RLP

## Democheck Altenpflege RLP

Marc Irmer

Organisationsberater contec GmbH

Sabine Seifert

Pflegedienstleitung

Diakonissen Speyer-Mannheim

Seniorenstift Bürgerhospital

Der gemeinsame Weg zum Ziel

Bochum • Berlin • Stuttgart • München

# Projektverlauf

## Online Tool



wählbar zwischen

- ✓ Kurzcheck: 29 Fragen
- ✓ Langcheck: 58 Fragen

1. Demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik
2. Arbeitsorganisation und –gestaltung
3. Lebenslanges Lernen
4. Führung
5. Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Bewerbungsphase

Auswahl von 50 Unternehmen aus der Pflege (ambulant / stationär)

## Vor-Ort Beratung

1. Gespräch Leitungsrunde
2. Mitarbeiter Gespräch
3. Auswertung
4. Abschlussrunde

# Projektergebnis

**62** ausgefüllte und auswertbare Datensätze (**37** stationär, **25** ambulant) liegen im Online-Tool Democheck Altenpflege RLP vor

Über **50** Einrichtungen haben sich für eine Vor-Ort-Beratung beworben

**50** Unternehmen wurden ausgewählt und für eine Beratung terminiert (Aufgrund einer Absage wurden 49 Termine vor Ort durchgeführt)

# Selbstbewertung im Democheck Altenpflege RLP: Trägerverteilung



Verband	Teilnehmer am Democheck
AWO	7
Caritas	8
Diakonie	8
DRK	7
Paritätischer Wohlfahrtsverband	15
Private Trägerschaft	17

62 ausgefüllte Datensätze

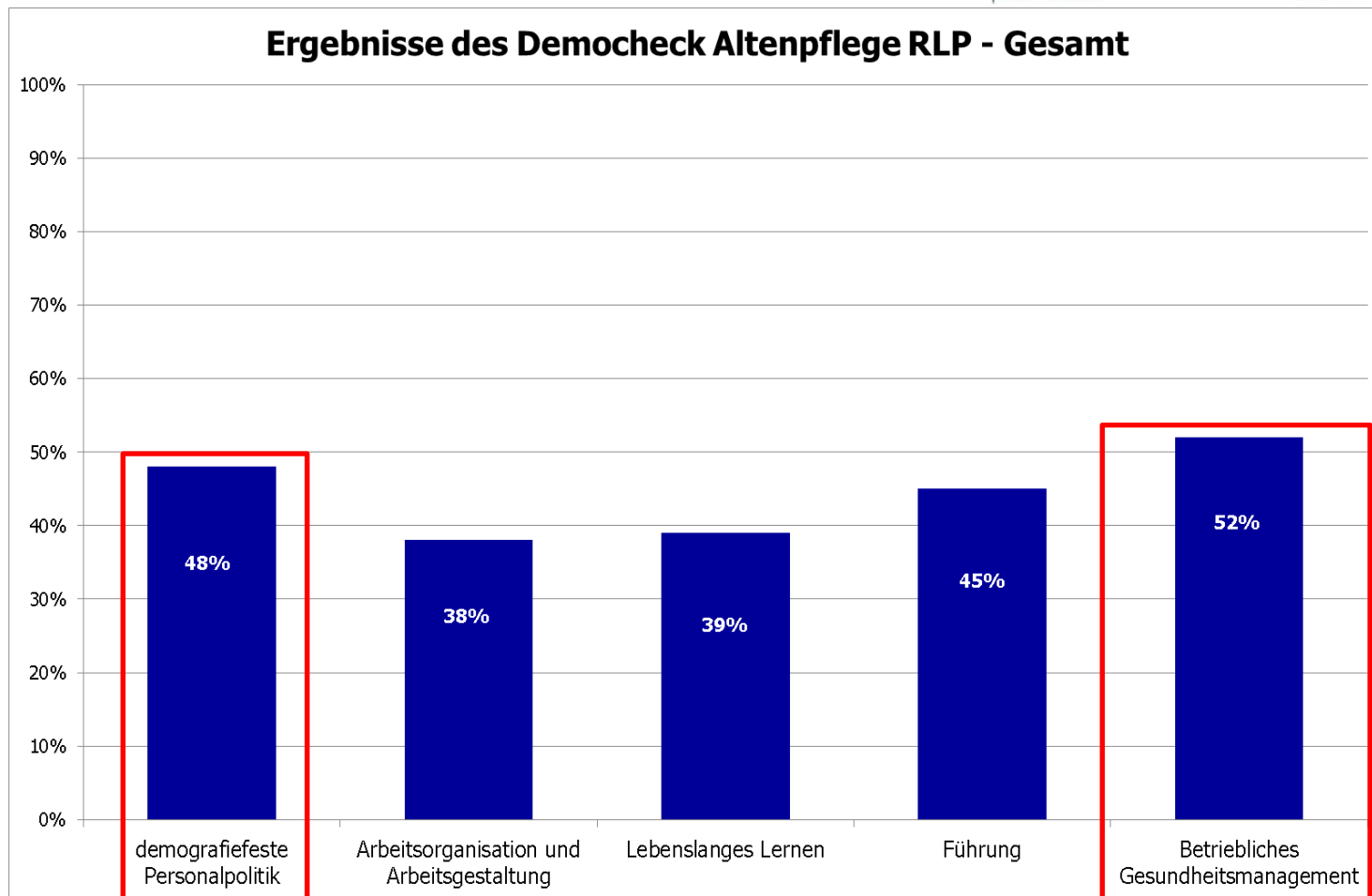
davon:

37 stationär

25 ambulant

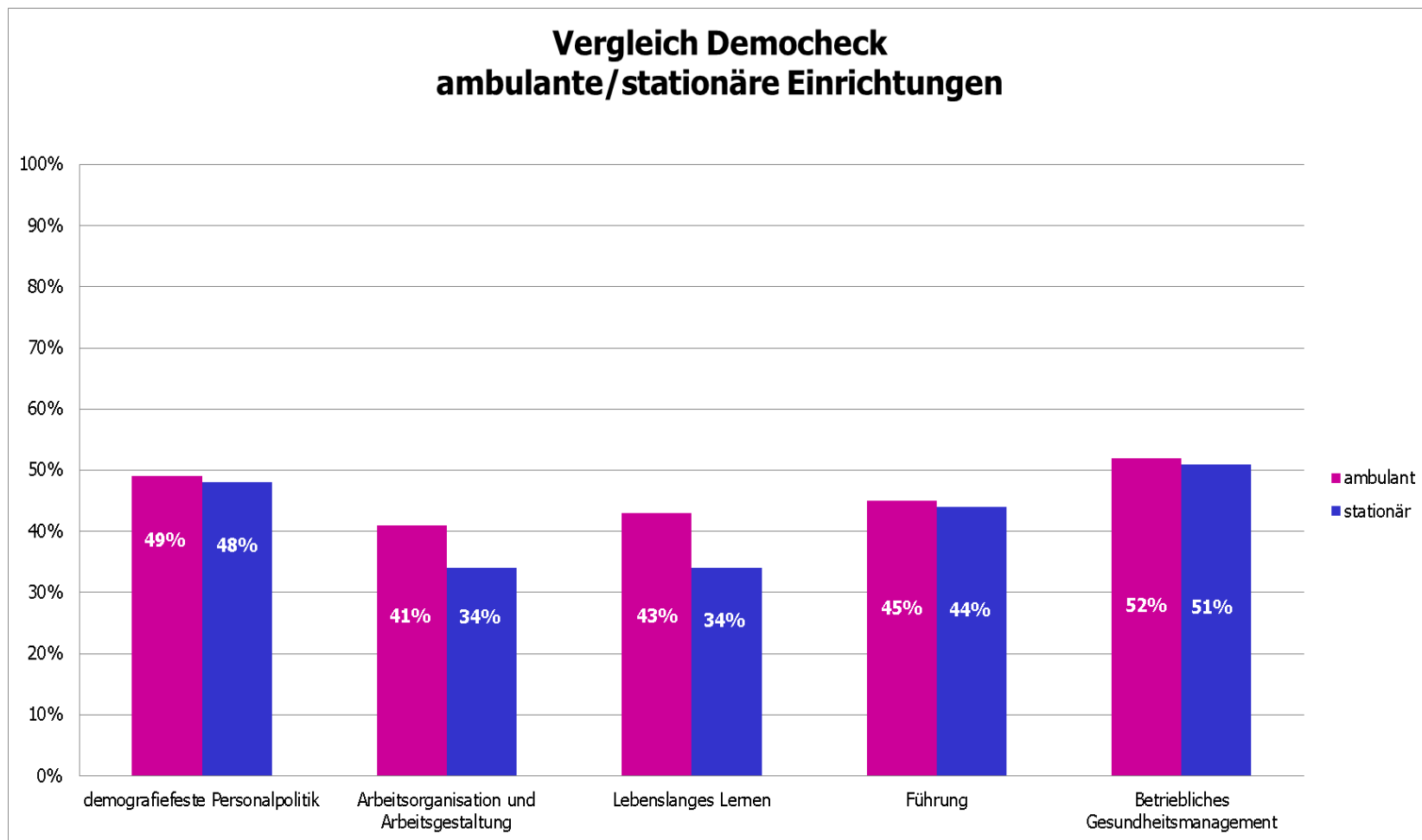


# Selbstbewertung im Democheck Altenpflege RLP: Gesamtergebnis



0 % vollständige Erfüllung der Anforderung  
100 % höchstmöglicher Handlungsbedarf

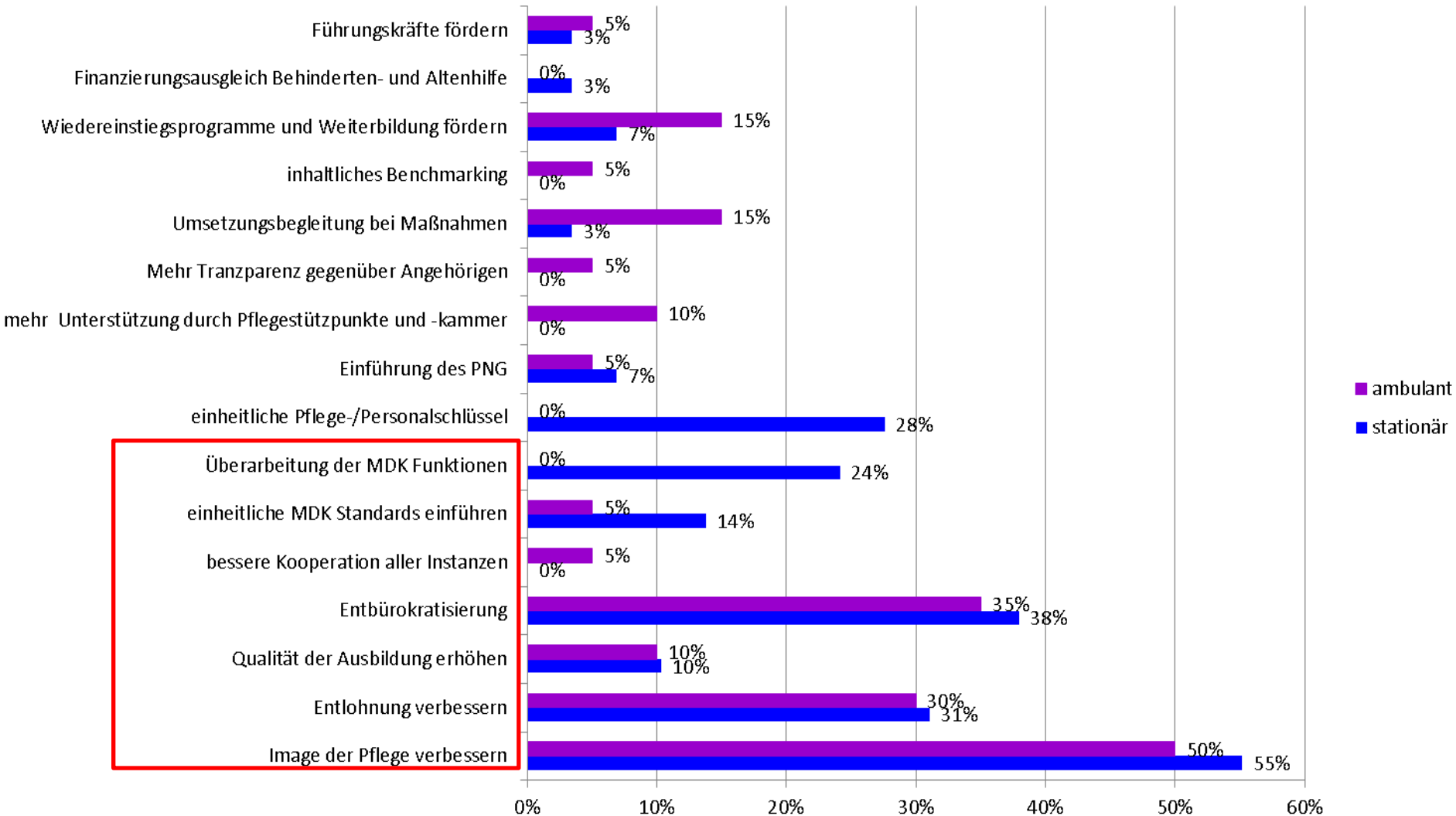
# Selbstbewertung im Democheck Altenpflege RLP: Vergleich ambulant / stationär



0 % vollständige Erfüllung der Anforderung  
100 % höchstmöglicher Handlungsbedarf

# Vor-Ort Beratung Wünsche an das Ministerium

## Wünsche an das Ministerium



# Nach der Beratung Auswertung

Im Rahmen einer Nachbewertung wurden alle Einrichtungen noch einmal um eine kurze Bewertung der Beratungstermine gebeten. 25 Einrichtungen haben wir mit der nachträglichen Online-Befragung erreicht.

Frage	Bewertung (Skala 1-6)
<b>Skala: 1-6; 1: Trifft vollständig zu .... bis ..... 6: trifft überhaupt nicht zu</b>	
Die Erkenntnisse und ausgearbeiteten Maßnahmen sind sinnvoll und können umgesetzt werden.	<b>2,25</b>
Die Art der Ausführung/Umsetzung der Vor-Ort-Beratung war angemessen.	<b>1,21</b>
Das Vorgehen war transparent und nachvollziehbar.	<b>1,64</b>
Die Zusammenarbeit war offen und vertrauensvoll.	<b>1,0</b>
Ich werde/wir werden den Democheck Altenpflege RLP uneingeschränkt weiterempfehlen.	<b>1,0</b>

# Nach der Beratung Auswertung



*„Ich danke den Beraterinnen für die nette Gesprächsatmosphäre und vor allem, dass sie sich getraut haben, mir offen und ehrlich ihre Meinung zu sagen. Weiter so!“*

und

*„Für diesen einen Tag konnten wir viel Wissenswertes mitnehmen“.*



contec



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,  
ARBEIT, GESUNDHEIT  
UND DEMOGRAFIE

Die Management- und Unternehmensberatung  
der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

contec – der gemeinsame Weg zum Ziel

Ihr Ansprechpartner: Marc Irmer  
Organisationsberater

irmer@contec.de  
0234 452730



[www.contec.de](http://www.contec.de)

Bochum • Berlin • Stuttgart • München



# Veranstaltung

## „Genügend Fachkräfte auch in Zukunft?“

Zwischenergebnisse aus dem Projekt

„Führung in Einrichtungen der Altenhilfe“

der Initiative „Attraktive Beschäftigung in der Pflege in Rheinland-Pfalz“

Anke Metzenrath, Dr. Angela Joost,

Mainz, 22. Juli 2014





## Inhalt

Hintergrund des Projektes

Die Fortbildungskonzepte

Blitzlichter aus dem bisherigen Fortbildungsverlauf



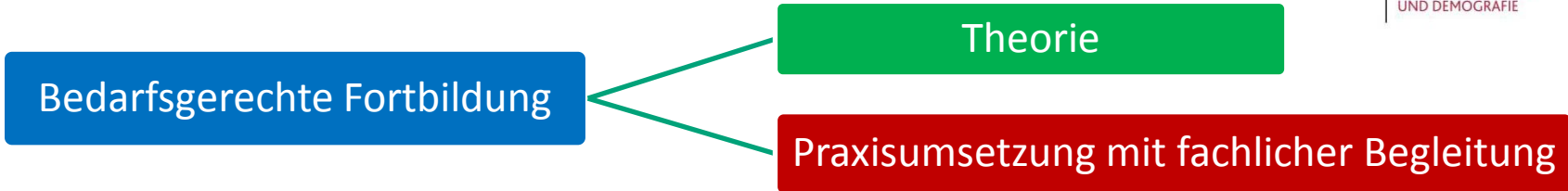
Strategie zum Umgang mit Fachkräfteengpässen:



Mitarbeiterorientierte Führung

**Ziel der Fortbildung:** Führungskräfte der Altenhilfe dabei unterstützen, Ihre Handlungskompetenzen in Bezug auf mitarbeiterorientiertes und gesundheitsförderliches Führen weiter auszubauen.

# Die Fortbildungskonzepte



**FORTBILDUNG MIT COACHING**  
**„Souverän Führen in turbulenten Zeiten – Mitarbeiterbindung erfolgreich gestalten“**

- + unterstützt bei einem konkreten Veränderungsvorhaben,
- + drei Workshops mit fachlichen Inputs, und moderiertem kollegialen Austausch,
- + individuelle Coachings,
- + Juni bis Dezember 2014.

**KOMPAKTFORTBILDUNG MIT COACHING**  
**„Führung gestalten, Mitarbeiter halten“**

- + unterstützt bei der Lösung einer konkreten Anforderung,
- + individuelle Coachings und ein Vorbereitungsworkshop,
- + nach individuellem Bedarf,
- + mit geringem Zeit- und Kostenaufwand,
- + Start ab Oktober 2014.

## Blitzlichter aus dem bisherigen Fortbildungsverlauf

Durchführung der Workshops durch die Rhein-Mosel-Akademie

Rhein-Mosel-Akademie  
| INSTITUT FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE  
IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN |



Insgesamt 69 Anmeldungen

- 41 Anmeldungen Fortbildung „Souverän Führen“
- 28 Anmeldungen „Führung gestalten, Mitarbeiter halten“

Fortbildung „Souverän Führen“ im Juni mit ersten Workshops gestartet

Erste Coachingtermine vereinbart

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

[www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de)

**Dr. Angela Joost**

**Joost@soz.uni-frankfurt.de**

**069-798 23646**

**Anke Metzenrath**

**a. metzenrath@em.uni-frankfurt.de**

**069-798 25476**



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

## **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Attraktiver Arbeitgeber am 22. Juli 2014 in Mainz


**Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen:**  
Ressourcenorientierte Netzwerkarbeit  
als Chance im Gesundheits- und Demographiemanagement


Marienhaus Unternehmensgruppe  
Zentrum für Arbeit und Gesundheit (ZAG)  
c/o Marienhaus Kliniken GmbH



**Als größte Herausforderung sehe ich  
den Wandel zu einer kooperativen Welt,  
der nur durch eine  
intelligente, netzwerkorientierte  
Umgebung möglich ist.**

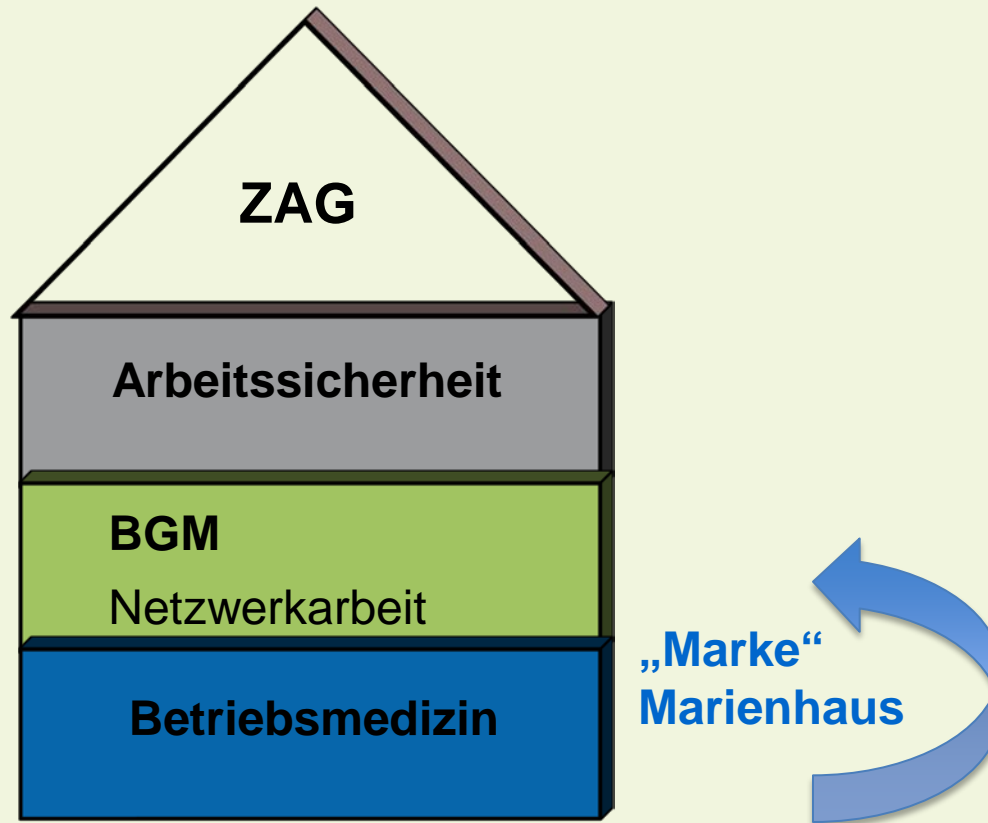
*John Chambers*

**Welche Qualifikation und Kompetenz muss eine Belegschaft mitbringen, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden?** 

**Wie bleibt die Lern- und Leistungsfähigkeit sowie Gesundheit der Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte mit zunehmenden Alter erhalten?**   
– Insbesondere dann, wenn Nachwuchskräfte fehlen!

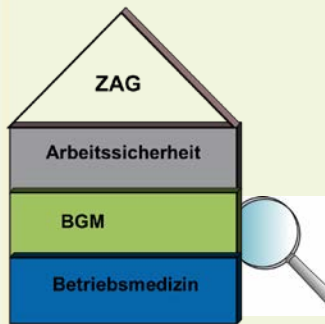
**Wie lassen sich die unterschiedlichen Lernmuster und Arbeitsweisen bei Älteren und Jüngeren berücksichtigen?** 

# BGM im Zentrum für Arbeit und Gesundheit (ZAG) in der Marienhaus Kliniken GmbH





Ressourcenorientierte Netzwerkarbeit für die **Gesundheit unserer Mitarbeiter** mit



## Internen Netzwerkpartnern



## Externen Netzwerkpartnern

### Personalmanagement

Institut für Beratung, Prävention  
und Rehabilitation

Mitarbeitervertretung  
Reha Rhein Wied

ZAG

Marienhaus Akademie

Psychiatrische Institutsambulanzen

u.a.

Krankenkassen

Bundesagentur für Arbeit

Integrationsamt

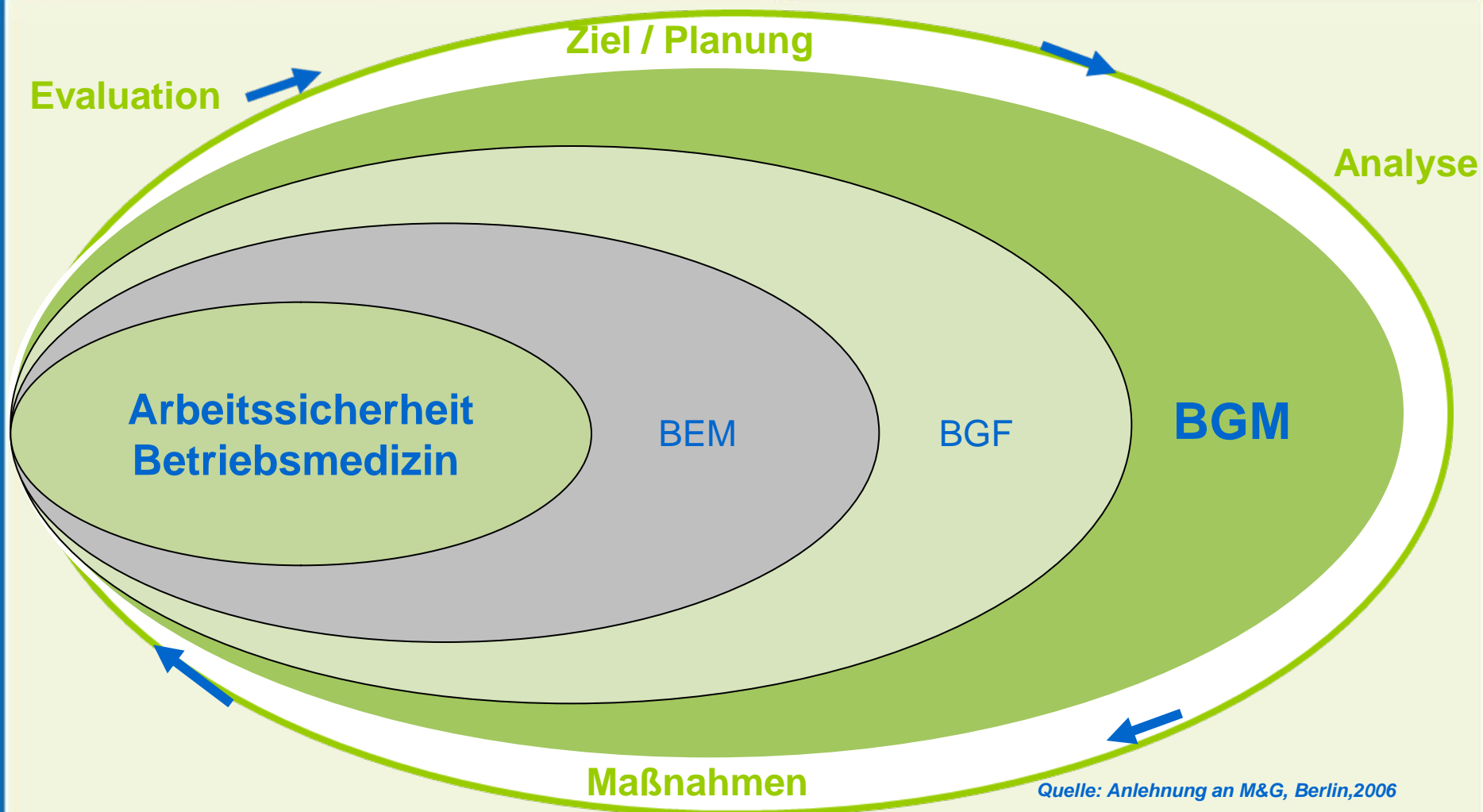
Berufsgenossenschaft für  
Gesundheitsdienst und  
Wohlfahrtspflege (BGW)

Rentenversicherungsträger

u.a.

# BGM Verständnis

Kernprozesse - Gemeinsam geht es besser





***Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!***



Oliver Lauxen

## Landesprojekt

# „Attraktive Beschäftigungsbedingungen in der Altenpflege in RLP“

„Genügend Fachkräfte auch in Zukunft?“  
Mainz, 22.07.2014

## Zielsetzung der Aktivitäten im 2. Halbjahr 2014:

Fortführung der Unterstützung der ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenhilfe bei der Gestaltung von attraktiven und gesundheitsfördernden Beschäftigungsbedingungen.

Die Unterstützung erfolgt durch dezentrale und praxisnahe Beratungsangebote.

Ziel ist es, eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bei einer möglichst großen Zahl von Einrichtungen zu erreichen.

# Initiative „Attraktive Beschäftigungsbedingungen in der Altenpflege in RLP“

	Analysen und Handlungsempfehlungen	Beratung	Fortbildung von Führungskräften
<b>1. Halbjahr 2014</b>	Attraktive Arbeitsbedingungen ( <i>Great Place To Work</i> ) Democheck Altenpflege RLP ( <i>contec</i> )	Demografiefeste und zukunftsorientierte Personalpolitik ( <i>contec</i> )	Souverän Führen in stürmischen Zeiten ( <i>Rhein-Mosel-Akademie</i> ) Führung gestalten – Mitarbeiter halten ( <i>Rhein-Mosel-Akademie</i> )
<b>2. Halbjahr 2014*</b>		<b>Einrichtungsindividuelle Beratungen</b>  <b>Gruppenberatungen in regionalen Workshops</b>	Souverän Führen in stürmischen Zeiten ( <i>Rhein-Mosel-Akademie</i> ) Führung gestalten – Mitarbeiter halten ( <i>Rhein-Mosel-Akademie</i> )

\* voraussichtlich bis März 2015

## Unterstützungsangebote:

- 50 einrichtungsindividuelle Beratungen (mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung)
  - Fokus: Unternehmens- und Führungskultur
  - Fokus: Demografiefeste und zukunftsorientierte Personalpolitik
  - Fokus: Stärkung der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit
- Gruppenberatungen im Rahmen von regionalen Workshops
  - Fokus: regionale Besonderheiten und Gestaltungserfordernisse

Sämtliche Angebote sind für die Einrichtungen **kostenfrei!**

## Koordination:

- Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a.M., Ansprechpartner: Oliver Lauxen

## Beteiligte Institute / Unternehmen:

- Great Place to Work® Deutschland
- contec GmbH
- Alexander Frevel – Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel
- Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip)



# Initiative „Attraktive Beschäftigungsbedingungen in der Altenpflege in RLP“

	Analysen und Handlungsempfehlungen	Beratung	Fortbildung von Führungskräften
<b>1. Halbjahr 2014</b>	Attraktive Arbeitsbedingungen ( <i>Great Place To Work</i> ) Democheck Altenpflege RLP ( <i>contec</i> )	Demografiefeste und zukunftsorientierte Personalpolitik ( <i>contec</i> )	Souverän Führen in stürmischen Zeiten ( <i>Rhein-Mosel-Akademie</i> ) Führung gestalten – Mitarbeiter halten ( <i>Rhein-Mosel-Akademie</i> )
<b>2. Halbjahr 2014*</b>		Führungs- und Unternehmenskultur ( <i>Great Place to Work</i> ) Demografiefeste und zukunftsorientierte Personalpolitik ( <i>contec</i> ) Arbeitsbewältigungsfähigkeit ( <i>Alexander Frevel</i> ) Regionale Workshops im Rahmen regionaler Pflegekonferenzen ( <i>dip, IWAK</i> )	Souverän Führen in stürmischen Zeiten ( <i>Rhein-Mosel-Akademie</i> ) Führung gestalten – Mitarbeiter halten ( <i>Rhein-Mosel-Akademie</i> )

\* voraussichtlich bis März 2015