

„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 DEMOGRAFIE



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

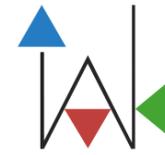


- Differenzierte Standortbestimmung zur eigenen Qualität und Attraktivität als Arbeitgeber aus Mitarbeitersicht über:
 - Kompakte Überprüfung der Qualität der Maßnahmen, Angebote und Instrumente der Personal- und Führungsarbeit
 - Mitarbeiter-Kurzbefragung oder ausführliche Mitarbeiterbefragung zur Arbeitgeberattraktivität
- 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*

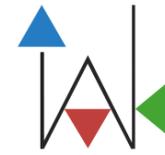
Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund

- *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

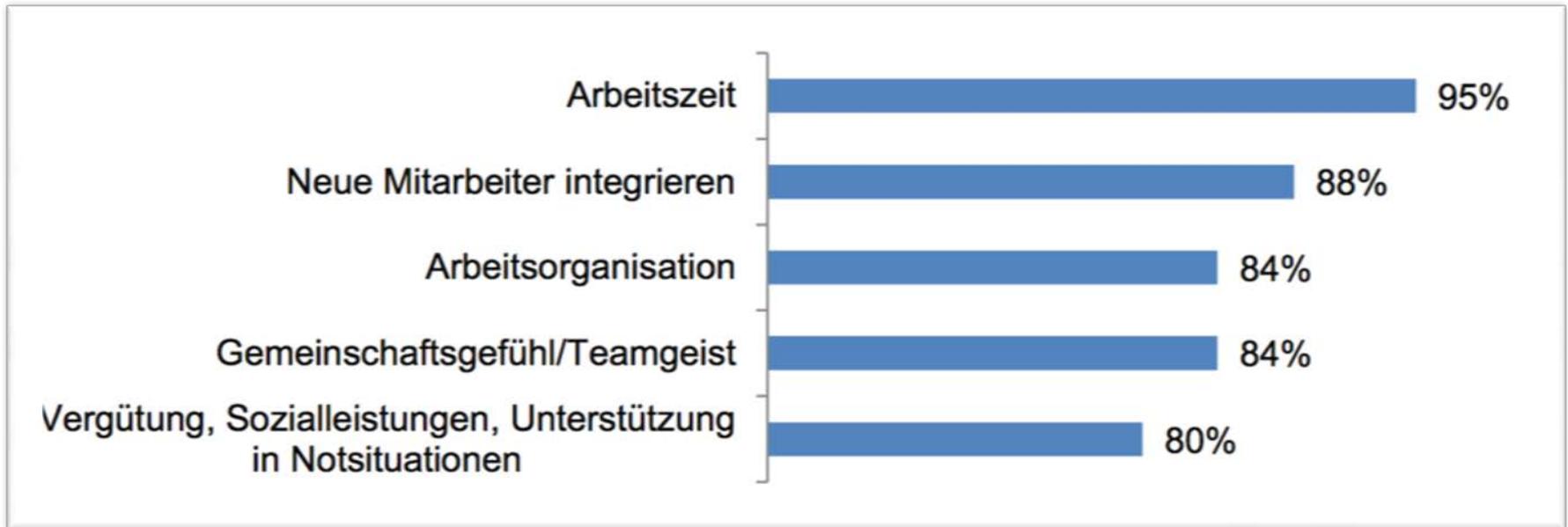


GREAT
PLACE
TO
WORK®

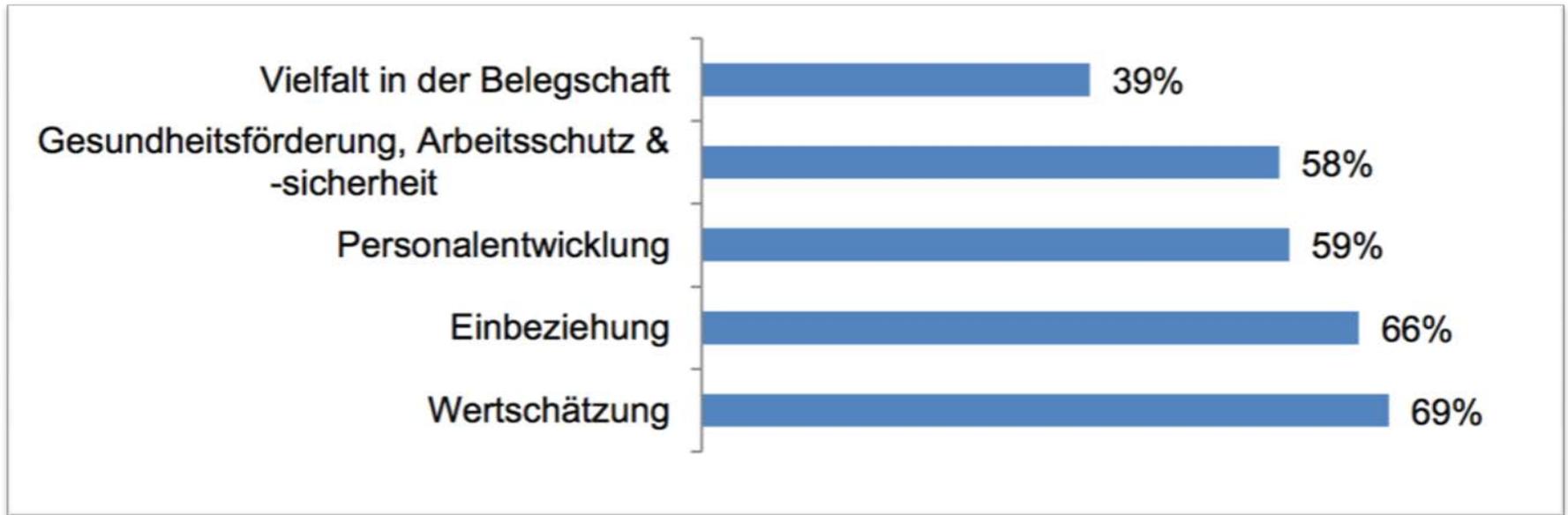
Schwerpunkt der Personal-Maßnahmen

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

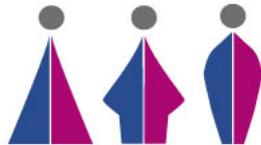
E-Mail: aschubert@greatplacetowork.de

Great Place to Work® Deutschland | Hardefuststraße 7 | D-50677 Köln
www.greatplacetowork.de



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE



**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

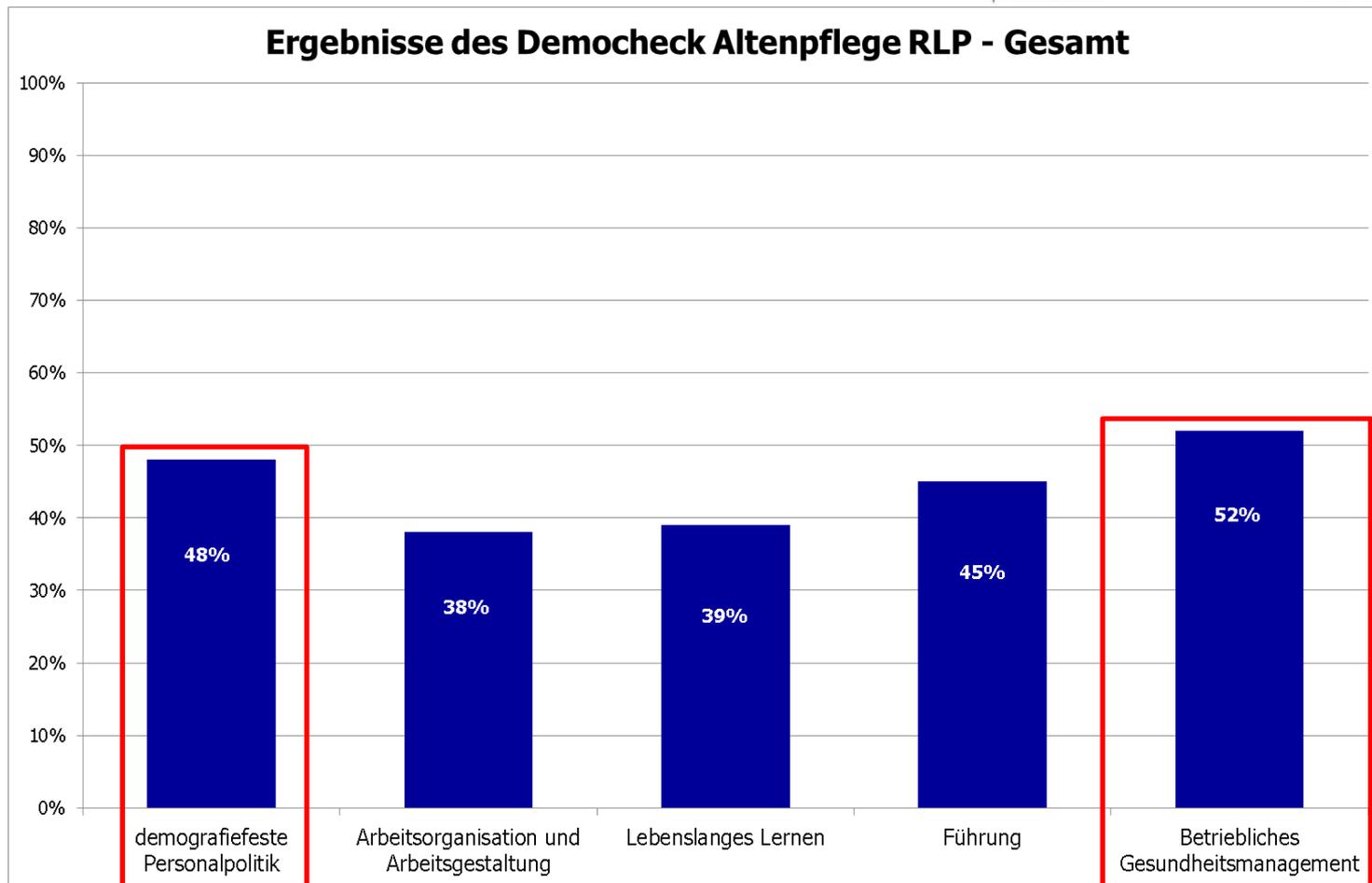
62 ausgefüllte Datensätze

davon:

37 stationär

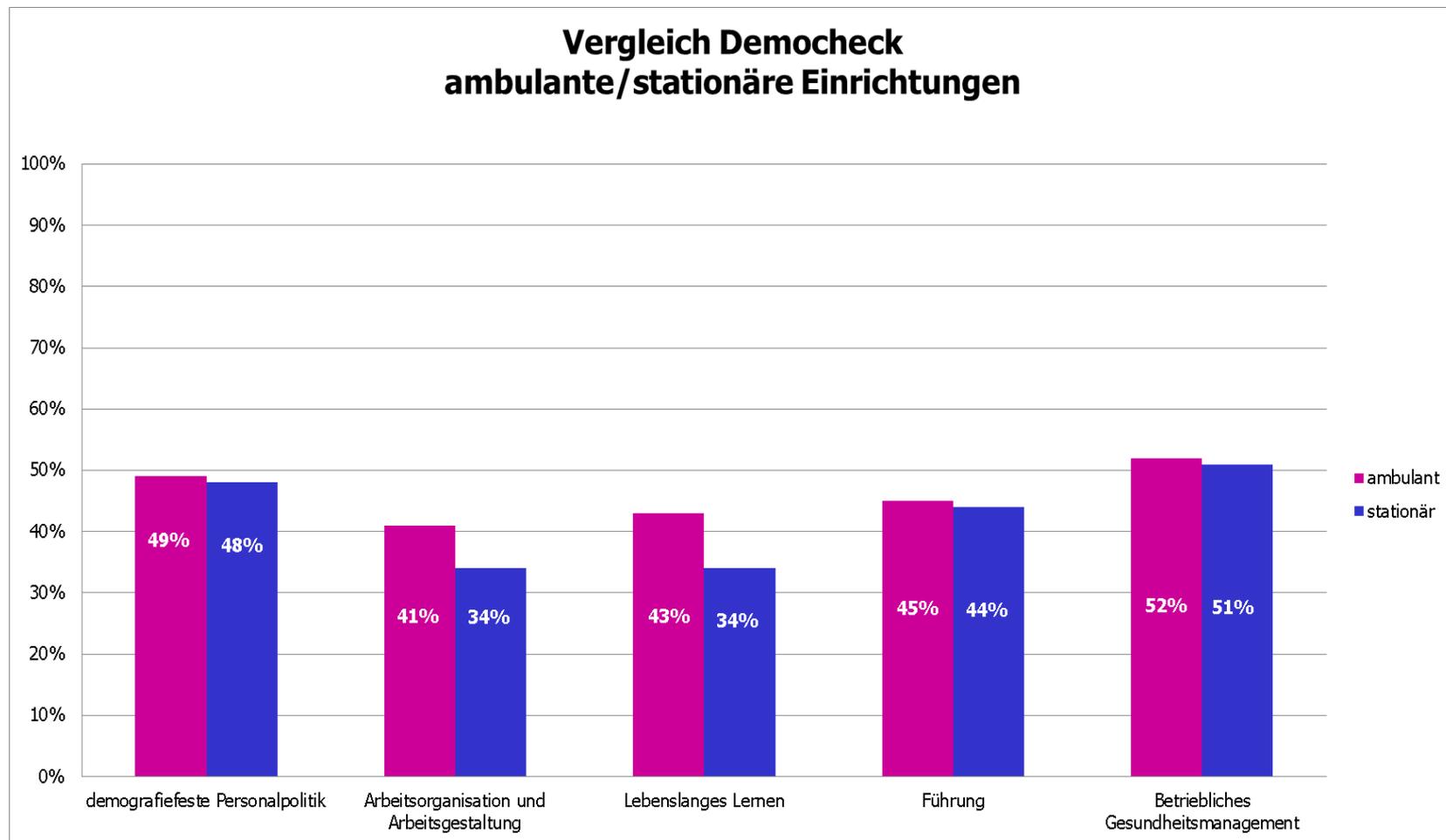
25 ambulant

Selbstbewertung im Democheck Altenpflege RLP: Gesamtergebnis



0 % vollständige Erfüllung der Anforderung
100 % höchstmöglicher Handlungsbedarf

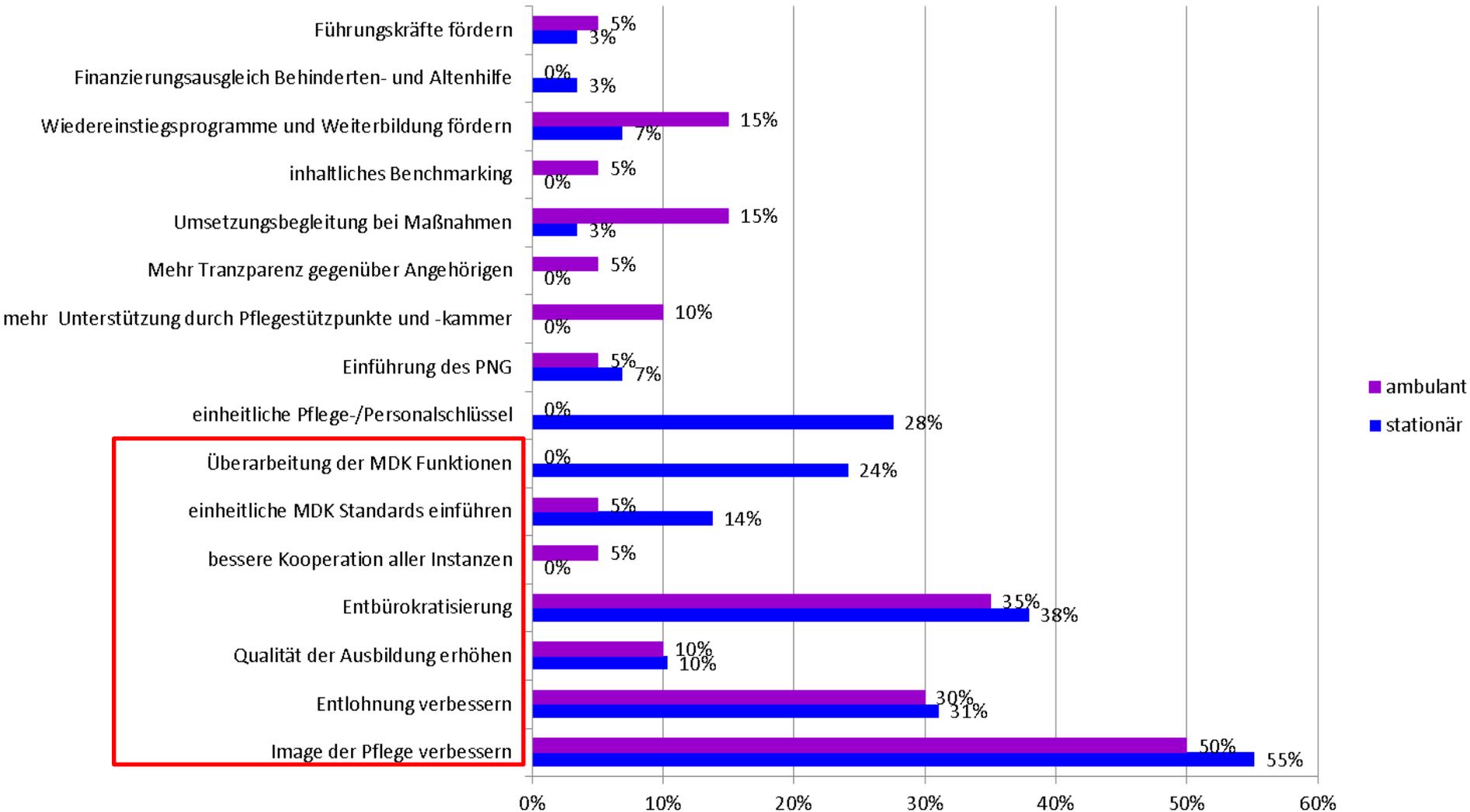
Selbstbewertung im Democheck Altenpflege RLP: Vergleich ambulant / stationär



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

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 DEMOGRAPHIE

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

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



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Inhalt

Hintergrund des Projektes

Die Fortbildungskonzepte

Blitzlichter aus dem bisherigen Fortbildungsverlauf

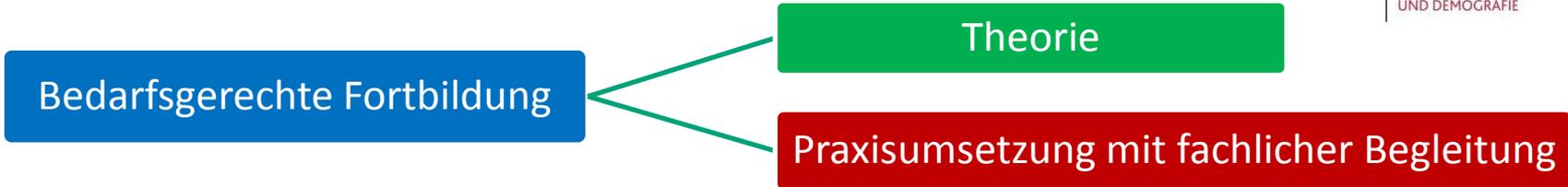
Strategie zum Umgang mit Fachkräfteengpässen:



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
| INSTITUTE 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

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.**

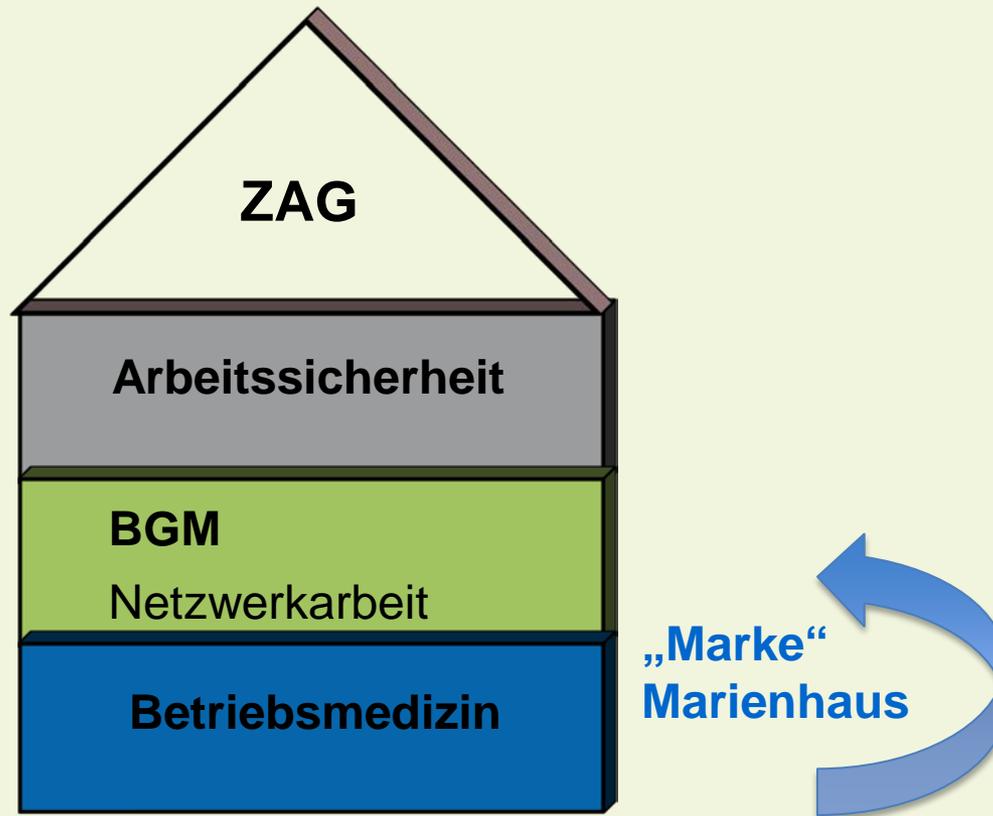
John Chambers

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

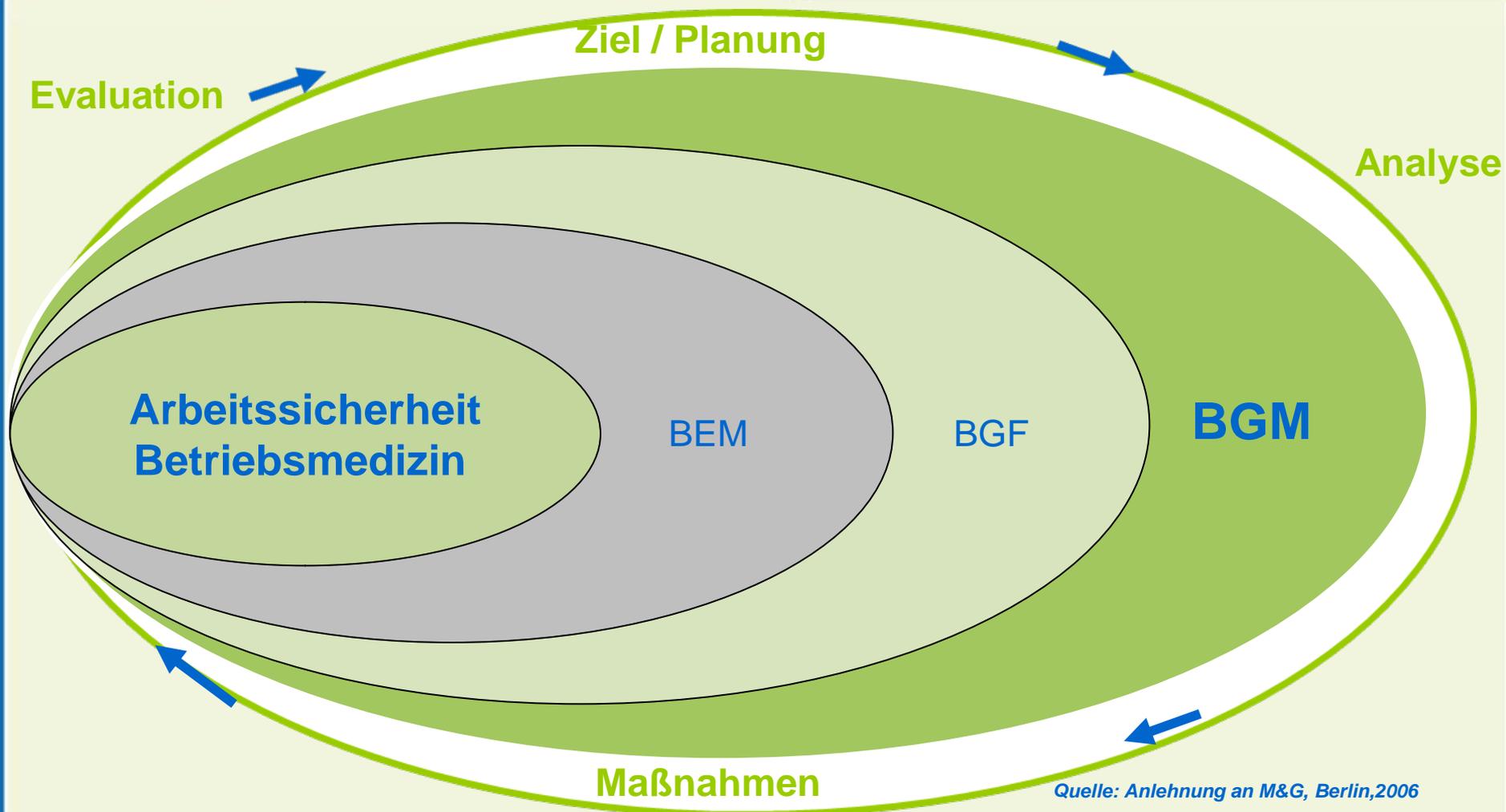
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und
Wohlfahrtspflege (BGW)

Rentenversicherungsträger

u.a.

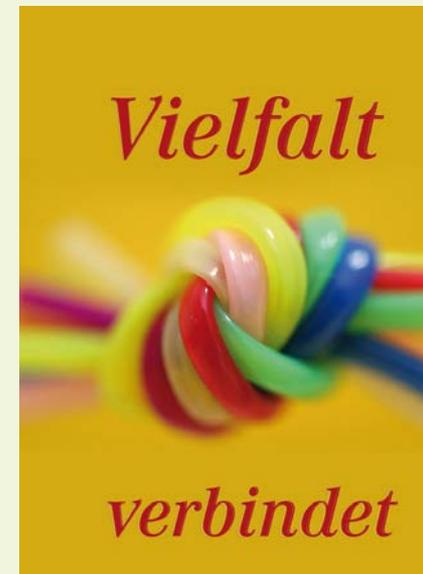
BGM Verständnis

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
1. Halbjahr 2014	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>)
2. Halbjahr 2014*		Einrichtungsindividuelle Beratungen Gruppenberatungen in regionalen Workshops	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
1. Halbjahr 2014	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>)
2. Halbjahr 2014*		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