



# InnoGESO

Innovations- und Demografiemanagement  
in Gesundheits- und Sozialberufen

Kompetenzen nutzen – Innovationen gestalten  
**„Innovationsfähigkeit fördern: Ansatzpunkte einer  
alternsgerechten Beschäftigung in Sozialer Arbeit und Pflege“**

Dr. Barbara Hinding, Prof. Dr. Cornelia Kricheldorf, Prof. Dr. Christiane Kugler, Anna Mielich, Selda Akca, Anja Höcke,  
Maren Albrecht & Ynaiê Bhering Soares

GEFÖRDERT VOM

1. Vorstellung des Projekts InnoGESO
2. Innovationsfähigkeit und alternsgerechte Beschäftigung (ausgewählte Ergebnisse aus Experteninterviews, qualitativen und quantitativen Mitarbeiterumfrage)
  1. Praxiserfahrung aus der Sozialen Arbeit –  
Birgit Ackermann (Vorstand St. Josefshaus gGmbH Herten)
  4. Praxiserfahrungen aus der Pflege –  
Andreas Rönicke (Kom. Pflegedienstleiter,  
Regionalverbund kirchlicher Krankenhäuser Freiburg)

# Das Projekt InnoGESO

## „Innovations- und Demografiemanagement in Gesundheits- und Sozialberufen“

- Gefördert von BMBF und EU (ESF)
- Hintergrund: Bewältigung der Anforderungen des demografischen Wandels durch...
  - **Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter, die ihre Fähigkeit für Innovationen einsetzen**
  - **Organisationen, die ihre Mitarbeiter in ihrer Innovationsfähigkeit u. –kompetenz unterstützen** und ihnen dafür eine **begünstigende Umwelt bereitstellen**
- Untersucht Innovationskompetenz von Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen in der Sozialen Arbeit und in der Pflege
- Ziel: Maßnahmen für Personal- und Organisationsentwicklung
  - ⇒ Chancen des demografischen Wandels für Innovationen nutzen
- Fokus: verlängerten Lebensarbeitszeit und Veränderung der Altersstruktur in den Belegschaften
  - ⇒ Frage nach Innovationsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern

# Projektstruktur InnoGESO

## Interdisziplinärer Projektverbund:

### **Psychologie**

Universität Heidelberg, Mannheimer Institut für Public Health, Medizinische Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg,  
Prof. Dr. Dr. Michael Kastner/ Dr. Barbara Hinding



### **Soziale Arbeit und Gerontologie**

Katholische Hochschule Freiburg, IAF - Institut für Angewandte Forschung, Entwicklung und Weiterbildung,  
Prof. Dr. Cornelia Kricheldorf



### **Pflegewissenschaft**

Universität Witten/Herdecke, Department Pflegewissenschaft,  
Prof. Dr. Christiane Kugler



## Krankenhäuser:

- Berufsgenossenschaftliches Universitätsklinikum Bergmannsheil GmbH, Bochum
- Katholische Kliniken Oberhausen
- Regionalverbund kirchlicher Krankenhäuser RKK, Freiburg
- Städtisches Klinikum Karlsruhe
- Kliniken der Stadt Köln gGmbH, Köln-Merheim
- Märkische Kliniken GmbH Lüdenscheidt

## Einrichtungen der Sozialen Arbeit:

- Sozialer Dienst der Stadt Bonn
- Sozialer Dienst der Stadt Karlsruhe
- Caritas-Verband Breisgau-Hochschwarzwald, Freiburg
- Caritas-Zentrum Ludwigshafen
- Caritasverband für die Stadt Gelsenkirchen e.V.

## Alten- und Behindertenhilfe:

- St. Josefshaus Herten
- Einrichtungen der Keppler-Stiftung:
  - Katholische Sozialstation St. Vinzenz Neckarsulm
  - Altenzentrum Haus Augustinus Sindelfingen
  - Seniorenzentrum St. Urban Erlenbach
  - Sozialstation Weil der Stadt

## Beratung und Ergebnisverwertung:

- Das Demografienetzwerk (ddn)
- Deutsches Netz gesundheitsfördernder Krankenhäuser
- Deutscher Caritasverband
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.

# Das Untersuchungsdesign

		Ziele	Wer?
Interviews mit FK u. Experten	13	Bedeutung der Themen (Innovation. u. demograf. Wandel)	MIPH + KHF
Interviews mit MA (Schwerpunkt Innovation/ ältere MA)	17	Eindrücke von Themen u. Berufsfeldern	MIPH
Biograf. Interviews	65	Biografische Aspekte von Innovations- u. Beschäftigungsfähigkeit	KHF + MIPH
Befragung zu Einflussfaktoren	750 Pflege, 260 SA	Erkenntnisse zu innovationsbezogenem Verhalten u. Beschäftigungsfähigkeit	MIPH + Uni W/H + KHF
Workshops mit FK	7	Stärken/Schwächen in I-Prozessen	MIPH
Diagnosefragebogen	4 KH 3 SA	Innovationsbezogenes Verhalten u. Kompetenzen der MA	MIPH
Interventionen	4 KH 3 SA	Handlungsalternativen entwickeln	MIPH
Evaluation		Optimierung	MIPH

# Ausgewählte Forschungsfragen

- Ändert sich die Innovationsfähigkeit mit dem Alter bzw. den Lebensphasen?
- Welche organisationalen Rahmenbedingungen und individuelle Voraussetzungen und Kompetenzen begünstigen oder hemmen innovatives Verhalten?
- Welchen Einfluss haben berufsbiografische Faktoren (z.B.: prekäre Beschäftigung) auf Gesundheit und Innovationskompetenz?
- Was ist eine altersgerechte Beschäftigung?
- Mit welchen Strategien und Maßnahmen können Organisationen zur Förderung der Innovationsfähigkeit und zum Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit beitragen?



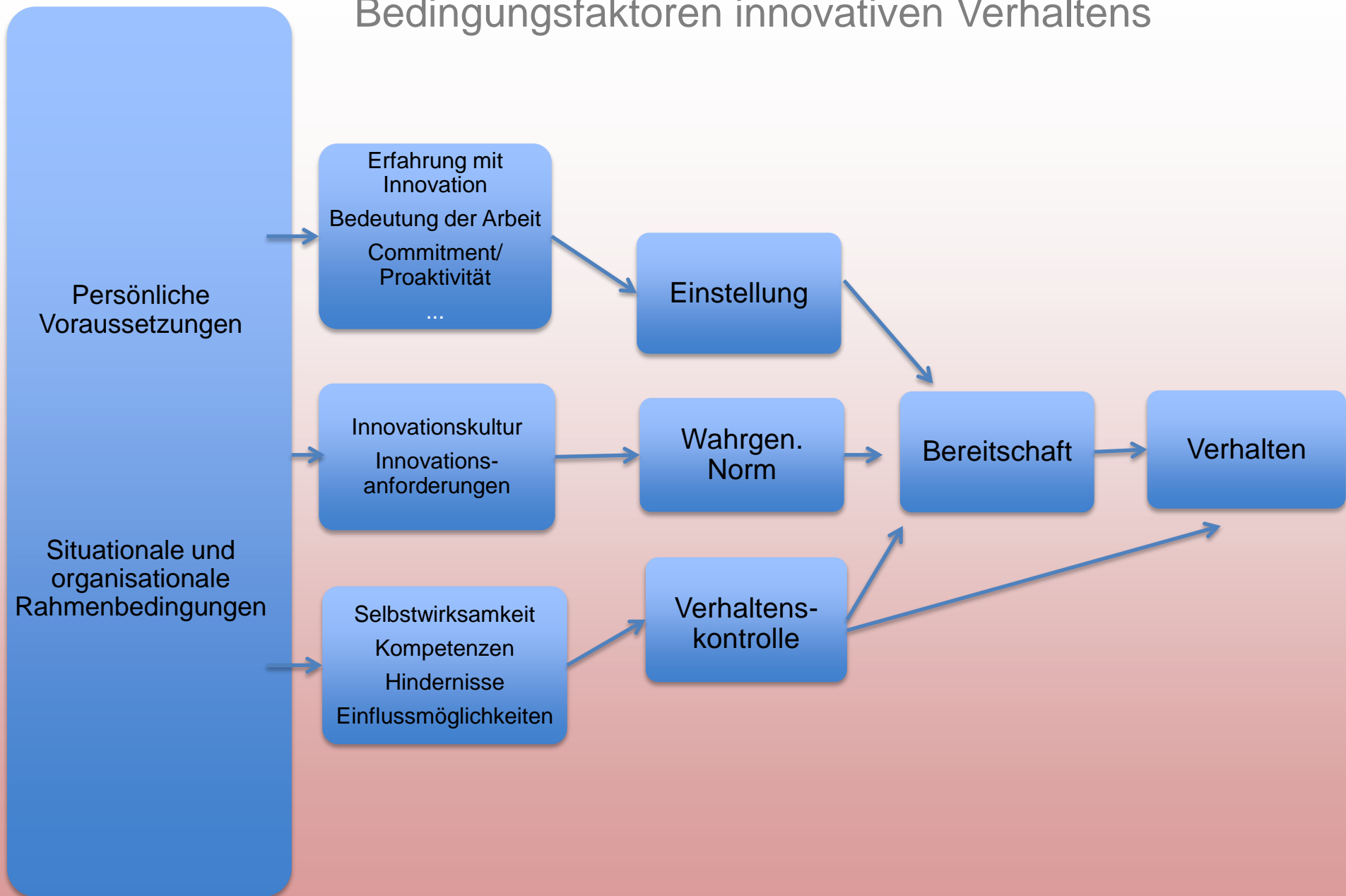
# Schlüsselaspekte einer altersgerechten Beschäftigung

Leitfadengestützte Interviews mit vier Experten und Expertinnen aus der Pflege und der Sozialen Arbeit

Pflege	Soziale Arbeit
Qualifikation und Weiterbildung über Berufsverlauf hinweg	Weiterbildung: Förderung fachlicher und persönlicher Kompetenzen
Bereitschaft zur beruflichen Mobilität	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ⇒ Eigenengagement
Bestehende Angebote nutzen (z.B.: Arbeitszeitmodelle)	
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	

⇒ Einzelne Instrumente aber keine umfassenden Konzepte für eine altersgerechte Beschäftigung

# Bedingungsfaktoren innovativen Verhaltens



# Hemmnisse und unterstützende Bedingungen: Organisation

## **Arbeitsbelastung**

- Hohe Arbeitsbelastung verursacht Zeitdruck, Überforderung und Stress
- Innovationsarbeit wird als Zusatzbelastung erlebt
- Großer Zeitdruck führt oft dazu, dass Kommunikation auf ein Minimum reduziert wird

## **Innovationskultur/ Lernkultur**

- Innovationsanforderungen
- klare Strukturen und Aufgaben
- Fehlerlernen
- Erfahrungswissen nutzbar machen

## **Kommunikation**

- Hohe Kommunikationsanforderungen (z.B. Schnittstellen)
- Informationsdefizite und Unsicherheiten bei Kommunikationsproblemen

## **Wertschätzung**

- Partizipation anstatt Bevormundung
- Partizipative Sicherheit
- Auch in Innovationsprozessen auf das Wohlergehen der Mitarbeitenden achten

# Hemmnisse und unterstützende Bedingungen: Situation

## **Teamklima**

- Kooperation statt Konkurrenz
- Wertschätzende Grundhaltung
- Möglichkeiten zum Austausch
- Innovationsoffenes Klima

## **Führung**

- Wertschätzende Haltung
- Offenheit für Ideen
- Klare Ziel- und Aufgabenformulierung
- Handlungs- und Entscheidungsspielraum (Pflege)

# Bearbeitete Handlungsfelder in den Unternehmen



# Interventionen

- 1) Förderung der Innovationskompetenz
- 2) Unternehmensinterne Kommunikation in Innovationsprozessen
- 3) Wertschätzende Personalführung
- 4) Stressbewältigung und Burnoutprävention
- 5) Lebensphasenspezifische Entwicklung im beruflichen Kontext

# Praxiserfahrung aus der Sozialen Arbeit

Birgit Ackermann  
(Vorstand St. Josefshaus gGmbH Herten)

# Praxiserfahrungen aus der Pflege

Andreas Rönicke

(Kom. Pflegedienstleiter, Regionalverbund kirchlicher  
Krankenhäuser Freiburg)