



Fachtagung am 28.11.2013 in Freiburg

Innovations- und Demografiemanagement
in Gesundheits- und Sozialberufen

GEFÖRDERT VOM

Förderung:

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- Europäischer Sozialfond (ESF)/EU

- Programm: Arbeiten - Lernen - Kompetenzen entwickeln.
Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt
- Förderschwerpunkt: Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel

Projekträger:

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)

Dauer: 3 Jahre

Förderschwerpunkt: Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel

- Chancen des Demografischen Wandels für Innovationen nutzen
 - Fokus auf der verlängerten Lebensarbeitszeit und der Veränderung der Altersstruktur in den Belegschaften
 - Berufsbiografie endet nun nicht mehr um 50, sondern dauert 15 – 20 Jahre länger. Das hat viele Implikationen, u.a. bedeutet es
 - mehr Zeit für Karrieren und die Möglichkeit zu neuen Laufbahnplanungen: neue Lebensarbeitsmodelle
 - noch größere Bedeutung lebenslangen Lernens: Kompetenz- und Personalentwicklung
 - Lebensphasenspezifische Anpassung der Tätigkeit und der Arbeitsumgebung: Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung
 - Innovationspotentiale nutzen, die sich aus der Veränderung der Altersstruktur ergeben
- ➔ Frage nach der Innovationsfähigkeit Älterer

Frage nach der Innovationsfähigkeit älterer Beschäftigter

- Innovationsfähigkeit wird in der Regel jungen Menschen zugeschrieben, Ältere gelten als weniger innovativ und leistungsfähig und weniger bereit, innerbetriebliche Veränderungen mit zu gestalten
- Ältere zeigen jedoch im Vergleich zu Jüngeren spezifische Kompetenzen wie
 - Umgang mit komplexen Aufgaben
 - Offenheit für Neues
 - Toleranz
 - Soziale Kompetenz
 - Fähigkeit zur Optimierung von Handlungs- und Entscheidungsprozessen
 - Selbsteinschätzung
 - Nutzen und Einbringen theoretischen Wissens

→ Günstige Voraussetzungen für Innovationsfähigkeit

Forschungsfragen

- Ändert sich Innovationsfähigkeit mit dem Alter bzw. den Lebensphasen?
- Welche organisationalen Rahmenbedingungen und individuellen Voraussetzungen und Kompetenzen begünstigen oder hemmen innovatives Verhalten?
- Innovationsfähigkeit und Gesundheit?
- Wie kann der Aspekt der Innovationsfähigkeit in ein Alter(n)smanagement integriert werden?
- Mit welchen Strategien und Maßnahmen können die Organisationen zur Förderung der Innovationsfähigkeit und zum Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit beitragen?

B. Hinding

Ziele von InnoGESO

- Entwicklung von Strategien und Handlungsansätzen für Beschäftigte in der Pflege und in Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit
 - zum Erhalt und zur Förderung der Innovationsfähigkeit
 - zur Förderung alter(n)sgerechter Beschäftigung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Hierfür sollen entwickelt werden

- Indikatoren und Messinstrumente
- Tools für Organisations- und Personalentwicklung
- Strategien für Demografiemanagement (alternsgerechte Arbeit)
- Methoden des biografischen Lernens für ältere Arbeitnehmer
- Maßnahmen zur Unterstützung der Zusammenarbeit von Jung und Alt
- Empfehlungen an Gesundheits- und Sozialpolitik.

B. Hinding

Situation in Gesundheits- und Sozialberufen

- steigende Patienten- und Klientenzahlen bei zugleich drohendem Personalmangel
- Verlust von Erfahrungswissen durch Ausscheiden älterer Beschäftigter
- finanziell knappere Mittel, die den Zuwachs an benötigten Stellen verhindern oder zu Stelleneinsparungen führen
- Konsequenzen:
 - Qualitätsverluste in der gesundheitlichen (und sozialen) Versorgung
 - der Druck auf das verbleibende, älter werdende Personal steigt: Arbeitsverdichtung, Überstunden, psychische und physische Belastungen
 - steigender Innovationsdruck im Sozial- und Gesundheitswesen

B. Hinding

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 Geragogik

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



Projektpartner

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 Kepler-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.

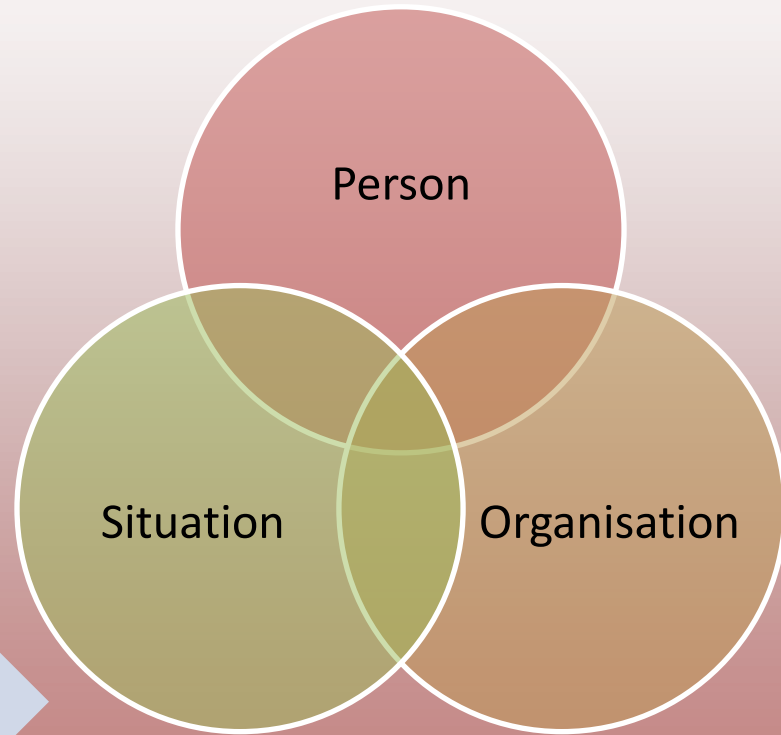
- Jobcenter Freiburg
- Goethe II Arbeitslosenberatung, Freiburg

Vorgehen

Biografische Perspektive:



Organisationale Perspektive:



B. Hinding

Biografische Perspektive

- Welche Ereignisse im Lebenslauf nehmen Einfluss auf die Innovationsfähigkeit? Welche auf Motivation und Leistungsfähigkeit ?
Z.B.:
 - Arbeitsplatz- und Berufswechsel, Geografische Mobilität
 - Belastung/Beanspruchung, Gesundheit und Krankheit
 - Erfahrungen mit Innovationsprozessen am Arbeitsplatz
- Methode: biografische Interviews, Fragebogen
- Identifikation besonders bedeutsamer Zielgruppen für Interventionsmaßnahmen
- Interventionsmaßnahmen:
Gruppen- und/oder Einzelcoachings und Beratungsangebote, z. B. biografisches Lernen zur Überwindung stereotyper Altersbilder/ Bilder der Erwerbsbiografie

B. Hinding

Organisationale Perspektive

- „Momentaufnahme“ der Innovationsfähigkeit am Arbeitsplatz
- Innovationsanforderungen und Innovationskompetenzen
 - Entwicklung eines Kompetenzmodells zu Innovationsfähigkeit und Innovationsbereitschaft/ -motivation
- Einflüsse aus den Ebenen Situation und Organisation und ihre Wechselwirkungen mit dem Alter der Beschäftigten
 - Entwicklung eines Bedingungsmodells der Innovationsfähigkeit
 - Ansatzpunkte für die Stärkung der Innovationsressourcen
- Entwicklung und Evaluation von Maßnahmen
- Ergebnis: Instrumente und Strategien zur Personalentwicklung u. Personalpflege und zur Entwicklung der Organisations- und Führungskultur zur Unterstützung eines an den lebenszyklischen Bedürfnissen orientierten Innovationsmanagements

B. Hinding

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	800 Pflege, 400 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

MIPH

- Organisationale Perspektive: Einflüsse auf Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit
- Biografische Perspektive: Mobilität, Beanspruchung und Gesundheit, Erfahrungen mit Innovationsprozessen
- Interventionen zum Demografie- und Innovationsmanagement für Organisationen
- Pflege und Soziale Arbeit

Witten/ Pflegewissenschaft:

- Akutpflege im Fokus
- Einflussfaktoren alternsgerechter Beschäftigung und Innovation, bes. Gesundheitssystem
- Altersheterogene Teams

KHF/IAF:

- Biografische Perspektive
- Biografie bezogene Interventionen/Strategien
- Pflege und Soziale Arbeit
- Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung

