

## Checkliste „Demografie- Fit“ zur Überprüfung der Demografiefestigkeit einer Pflegeeinrichtung

Die Checkliste ist in Anlehnung an die Check-Liste zum Erkennen altersstruktureller Problemlagen im Betrieb, herausgegeben von der Bertelsmann Stiftung; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) 2008 und des AGECERT- Selbstchecks Altersgerechte Personalentwicklung der Mari-Luise und Ernst Becker Stiftung entstanden.

### Zielsetzung:

Die Checkliste soll zur Selbstanalyse der Einrichtung dienen. Sie wird zu Projektbeginn in Kombination mit der Altersstrukturanalyse eingesetzt. Die Ergebnisse sind die Grundlage für die Erstellung eines einrichtungsspezifischen Maßnahmenplanes. Sie werden nicht bewertet und nicht veröffentlicht. Sie verbleiben in der Einrichtung und stellen einen Teil der Projektdokumentation dar. Die ProjektmitarbeiterInnen begleiten den Analyseprozess und unterstützen die Einrichtung bei der Erarbeitung eigener Zielsetzungen und bei der Planung und Umsetzung der Maßnahmen.

Nr.	Fragestellung	Wird über- wiegend umgesetzt	Wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	Wird nicht umgesetzt
<b>1. Einstellung von Mitarbeitenden</b>					
	Wir führen in unserer Einrichtung regelmäßig eine Altersstrukturanalyse durch.				
	Wenn wir in unserer Einrichtung Personal einstellen, achten wir auf das Alter.				
	Bei Neueinstellungen verfolgen wir eine Strategie der Altersmischung, wir stellen ältere und auch sehr junge Mitarbeitende ein.				
	Wir haben keine Altersgrenzen bei der Einstellung von Mitarbeitenden.				
	Wir sprechen mit unserer Stellenanzeige gezielt unterschiedliche Altersgruppen an.				
	Wir finden am Arbeitsmarkt Mitarbeitende.				
	Wir stellen junge Fachkräfte mit Vollzeitverträgen ein.				
	Wir suchen Männer und Frauen gleichermaßen.				
	<b>Ergebnisse</b>				

Das Projekt DiaDem wird im Rahmen des Programms rückenwind+ gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds:

<b>(Summe der Bewertungen)</b>					
<b>2. Qualifizierung und (lernförderliche) Arbeitsorganisation</b>					
	Wir setzen unser Einarbeitungskonzept konsequent um.				
	Wir setzen unser Einarbeitungskonzept auch bei Mitarbeitenden aus Leiharbeitsfirmen ein.				
	Wir haben ein Zeit- und Finanzbudget für Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeitenden.				
	Wir bieten den Mitarbeitenden Weiterbildungsmaßnahmen an, damit sie ihre Qualifikation weiterentwickeln.				
	Wir überprüfen, ob ältere Mitarbeitende genauso häufig an Fortbildungen teilnehmen, wie jüngere.				
	Wir setzen Lernmethoden ein, die alters- bzw. erwachsenengerecht sind.				
	Wir unterstützen gerade auch ältere Mitarbeitende, an Fortbildungen teilzunehmen.				
	Wir evaluieren die Qualifikationsmaßnahmen anhand spezifischer Kriterien.				
	Wir verfügen über ausreichende Informationen über zukünftige Qualifizierungsanforderungen und -bedarfe der Mitarbeitenden.				
	Wir achten darauf, dass unsere Mitarbeitenden nicht längerfristig Routineaufgaben ausüben.				
	Wir sorgen für eine flexible Arbeitsorganisation, sodass Mitarbeitende in ihrer Arbeit ständig dazulernen.				
	Wir fördern, dass die Mitarbeitenden immer wieder in anderen Aufgabenfeldern tätig zu werden.				
	Wir arbeiten im Schichtdienst Drei- Schichtmodell Zwei- Schichtmodell Teildienst- Modell ...				
	Wir berücksichtigen die besonderen Belastungen der Nachtarbeit.				
<b>Ergebnisse (Summe der Bewertungen)</b>					

Das Projekt DiaDem wird im Rahmen des Programms rückenwind+ gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds:

<b>3. Personalentwicklung</b>					
	Wir führen regelmäßig Mitarbeitergespräche, um Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln und Fragen der beruflichen Weiterentwicklung zu ermitteln.				
	Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden darin, ihre berufliche Weiterentwicklung zu planen.				
	Wir führen Personalentwicklungsmaßnahmen für die unterschiedlichen Altersgruppen und Geschlechter durch.				
	Wir bieten „horizontale Entwicklungsmöglichkeiten“.				
	<b>Ergebnisse (Summe der Bewertungen)</b>				
<b>4. Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung</b>					
	Es gibt eine verantwortliche Person für die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze.				
	Die Vorgaben aus den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit werden konsequent umgesetzt.				
	Wir setzen ältere Mitarbeitende auch dort ein, wo neuere Verfahren Anwendung finden.				
	Wir achten darauf, dass die Arbeitsaufgaben wechseln und die Mitarbeitenden ihre Lernfähigkeit und Flexibilität trainieren.				
	Wir gestalten Arbeitsaufgaben so, dass ein „training on the job“ ermöglicht wird.				
	Wir definieren altersgerechte Arbeitsplätze unter Beteiligung der Mitarbeitenden.				
	Den Mitarbeitenden stehen ausreichend Hilfsmittel zur Verfügung.				
	Wir ermitteln über die Gefährdungsanalyse die kritischen Arbeitsbelastungen in der Einrichtung.				
	Wir beraten und schulen Mitarbeitende zu gesundheitschonender Arbeitsausführung.				

Das Projekt DiaDem wird im Rahmen des Programms rückenwind+ gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds:

	Wir führen regelmäßig Gesundheitszirkel durch.				
	Wir verfügen über ausreichende Informationen über den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden und kennen mögliche Ansatzpunkte zur Förderung der Gesundheit.				
	Wir führen regelmäßig Gesundheitsworkshops durch.				
	Wir kommunizieren die Angebote der Krankenkassen, der BGW etc.				
	Wir kooperieren mit einem Fitnessstudio.				
	Die Einrichtung unterstützt gesundheitliche Präventionsangebote zu körperlichen und psychischen Belastungen durch finanzielle Beteiligung.				
	Die Einrichtung stellt sicher, dass nach einer Arbeitsunfähigkeit von sechs Wochen in einem Jahr ein betriebliches Eingliederungsmanagement greift.				
	Es gibt Bewegungsangebote externer Dienstleister, die auch die Bedürfnisse jüngerer, älterer, männlicher und weiblicher Mitarbeitender berücksichtigen.				
	<b>Ergebnisse (Summe der Bewertungen)</b>				

### 5. Wissenstransfer

	Wir schätzen das spezifische (Erfahrungs-) Wissen der älteren Mitarbeitenden.				
	In unserer Einrichtung gibt es systematische Prozesse, die sicherstellen, dass Erfahrungswissen und spezifische Fachkenntnisse an jüngere Mitarbeitende weitergegeben werden.				
	Die Mitarbeitenden arbeiten in Teams zusammen, die einen generationenübergreifenden Wissenstransfer ermöglichen.				
	Wir pflegen spezielle Systeme zur Wissensübergabe (Patenschaften, Mentoring, Tandems,...)				
	Wir ermöglichen den Mitarbeitenden in den rentennahen Jahrgängen unterschiedliche Modelle des Berufsaustrittes.				

Das Projekt DiaDem wird im Rahmen des Programms rückenwind+ gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds:

	<b>Ergebnisse (Summe der Bewertungen)</b>				
<b>6. Arbeitszeitgestaltung</b>					
	Wir berücksichtigen bei der Personaleinsatzplanung altersbedingte Leistungseinbußen aber auch Leistungszuwächse und Berufserfahrung.				
	Wir bieten unseren Mitarbeitenden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an.				
	Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden, ihre wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten.				
	Wir bieten unseren Mitarbeitenden Langzeitarbeitskonten.				
	Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden eine berufliche Auszeit (Sabbatical) zu nehmen, um sich beruflich fortzubilden oder zu regenerieren.				
	Während der Arbeit sind Kurzpausen möglich.				
	Wir beteiligen die Mitarbeitenden an der Gestaltung der Dienstpläne und an Pausenregelungen, sofern möglich.				
	Wir beteiligen die Mitarbeitenden an der Weiterentwicklung der Einsatzplanung.				
	<b>Ergebnisse (Summe der Bewertungen)</b>				
<b>7. Unternehmenskultur</b>					
	Die Einrichtungsleitlinien enthalten Aussagen zur Personalpolitik und berücksichtigen den demografischen Wandel.				
	In der Einrichtung werden Diversity- Konzepte thematisiert und vorangetrieben.				
	Wir achten auf einen kooperativen Führungsstil.				
	Wir achten auf eine wertschätzende Kommunikation.				
	Wir lassen die Mitarbeitenden an wichtigen Entscheidungen teilhaben.				
	Unsere Führungskräfte haben sich mit dem Thema der demografischen Entwicklung und des Pflegekräftemangels fundiert auseinandergesetzt.				

Das Projekt DiaDem wird im Rahmen des Programms rückenwind+ gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds:

	Die Mitarbeitenden erhalten regelmäßig eine Rückmeldung zu ihren Leistungen.				
	Wir thematisieren die möglichen Probleme zwischen den Mitarbeitenden unterschiedlicher Generationen.				
	<b>Ergebnisse (Summe der Bewertungen)</b>				
<b>8. Gratifikation</b>					
	In der Einrichtung gibt es eine Wertschätzungskultur gegenüber den Mitarbeitenden.				
	Es gibt leistungsbezogene Gratifikationen.				
	Gratifikationen berücksichtigen neben der Arbeitsleistung auch Einsatzbereitschaft und Flexibilität.				
	Das Gratifikationssystem berücksichtigt auch Erfahrungswissen.				
	Es gibt auch nicht- monetäre Gratifikationen wie Freizeit.				
	Die betrieblichen Anreizsysteme orientieren sich an den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Altersgruppen.				
	<b>Ergebnisse (Summe der Bewertungen)</b>				

<b>Auswertung: Ergebnisse der Teilbereiche</b>					
Nr.	Teilbereich	Wird über- wiegend umgesetzt	Wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	Wird nicht umgesetzt
1	<b>Einstellung von Mitarbeitenden</b>				
2	<b>Qualifizierung und (lernförderliche) Arbeitsbedingungen</b>				
3	<b>Personalentwicklung</b>				
4	<b>Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung</b>				
5	<b>Wissenstransfer</b>				
6	<b>Arbeitszeitgestaltung</b>				

Das Projekt DiaDem wird im Rahmen des Programms rückenwind+ gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds:

7	Unternehmenskultur				
8	Gratifikation				
<b>Selbstbewertung und mögliche Maßnahmen</b>					
Nr.					

Das Projekt DiaDem wird im Rahmen des Programms rückenwind+ gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds:

