

DiaDem

Diakonie denkt Demografie

rückenwind⁺

„rückenwind+ - Das Förderprogramm für eine moderne Personalentwicklung und eine nachhaltige Organisationsentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft.“ - gefördert durch:

das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds und Soziales und den Europäischen Sozialfonds - Rückenwind



Wofür steht DiaDem?

DiaDem

Diakonie denkt Demografie



1. 19 Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein aus dem Arbeitsfeld Pflege
 2. Übertragung der Ergebnisse auf weitere Arbeitsfelder der Diakonie
 3. Öffnung nach Außen
- Laufzeit 01.01.2016 bis 31.12.2018



1. Hoher Altersdurchschnitt in den Teams
2. Hohe Krankheitsquoten
3. Abnehmende Bewerberzahlen
4. Nachwuchs fehlt
5. Arbeitgebermarkt -> Arbeitnehmermarkt
6. ...

Meilensteine im Projekt:

2016

Analyse & Maßnahmenplanung ✓

Seminar Sensibilisierung (1) ✓

Seminar Öffentlichkeitsarbeit (1) ✓

Seminar Mentor für Gesundheit (2) ✓

2017

Seminar Mentor für Gesundheit (2) ✓

1. Fachtag ✓

Seminar Gesundheitsorientierte Führung (6) ✓

Seminar Dienstplanung ambulant (1) ✓

Transfertag ✓

2018

Seminar Dienstplanung stationär (1) ✓

2. Fachtag ✓

Reflexionstage ✓

Seminar QM Gesundheit zur Verstetigung von Prozessen (1)

Evaluation/ Abschluss

Umsetzung der geplanten Maßnahmen, Begleitung und externe Beratung/ Coaching

Halten wir (als Diakonie) eigentlich, was wir versprechen?

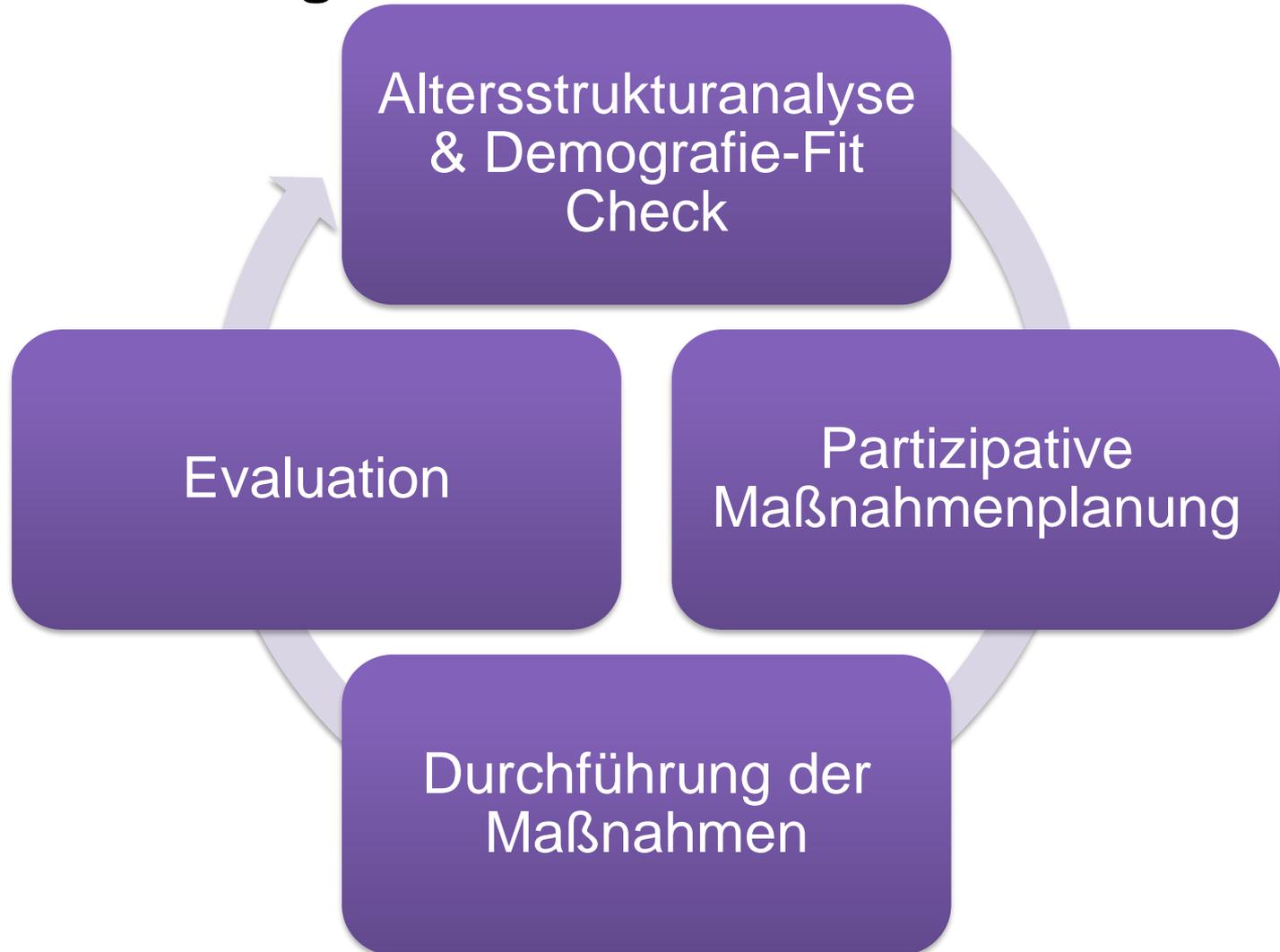
Mitarbeitende gewinnen

Alleinstellungsmerkmale der Organisation
Gezielte Personalakquise
Social Media
Bewerbungsmanagement
Führungsverhalten
Kommunikationsstrukturen/ MA-Gespräche
Generationsübergreifende OE und PE

Partizipation der Mitarbeitenden
Echte Einarbeitung
Ausfallmanagement/verlässlicher Dienstplan
Teambuilding
Wissenstransfer z.B. durch Ausbildungsbeauftragte
Implementierung eines Gesundheitszirkels
Kollegiale Beratung

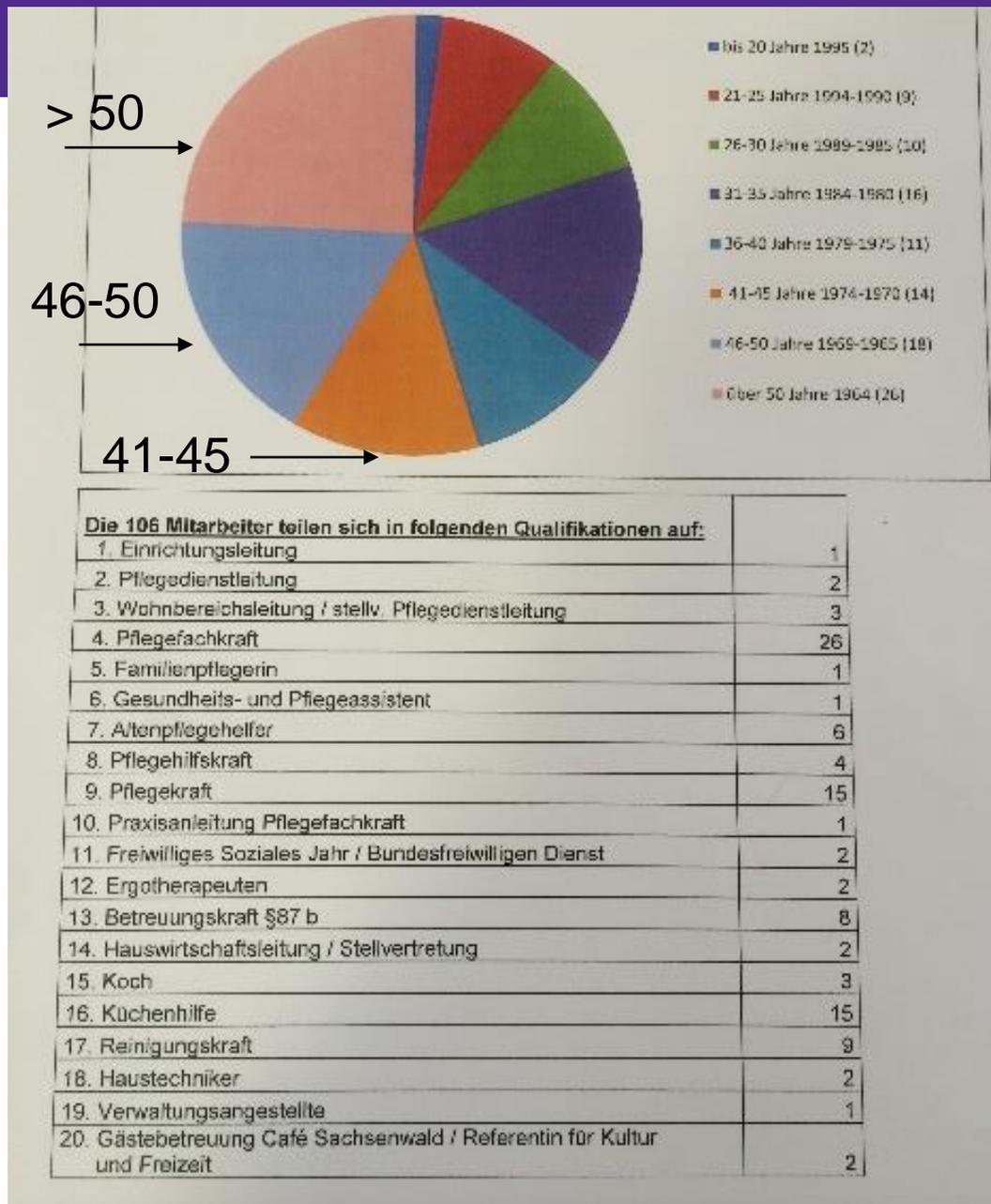
Mitarbeitende binden!

Prozesshaftes Vorgehen



Professionalisierung ist erforderlich!

Schritt 1: Altersstrukturanalyse



Schritt 2: Demografie-Fit-Checkliste

1. Einstellung von Mitarbeitenden
2. Qualifizierung und lernförderliche Arbeitsorganisation
3. Personalentwicklung
4. Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung
5. Wissenstransfer
6. Arbeitszeitgestaltung
7. Unternehmenskultur
8. Gratifikation

anschließende
individuelle
Maßnahmenplanung

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

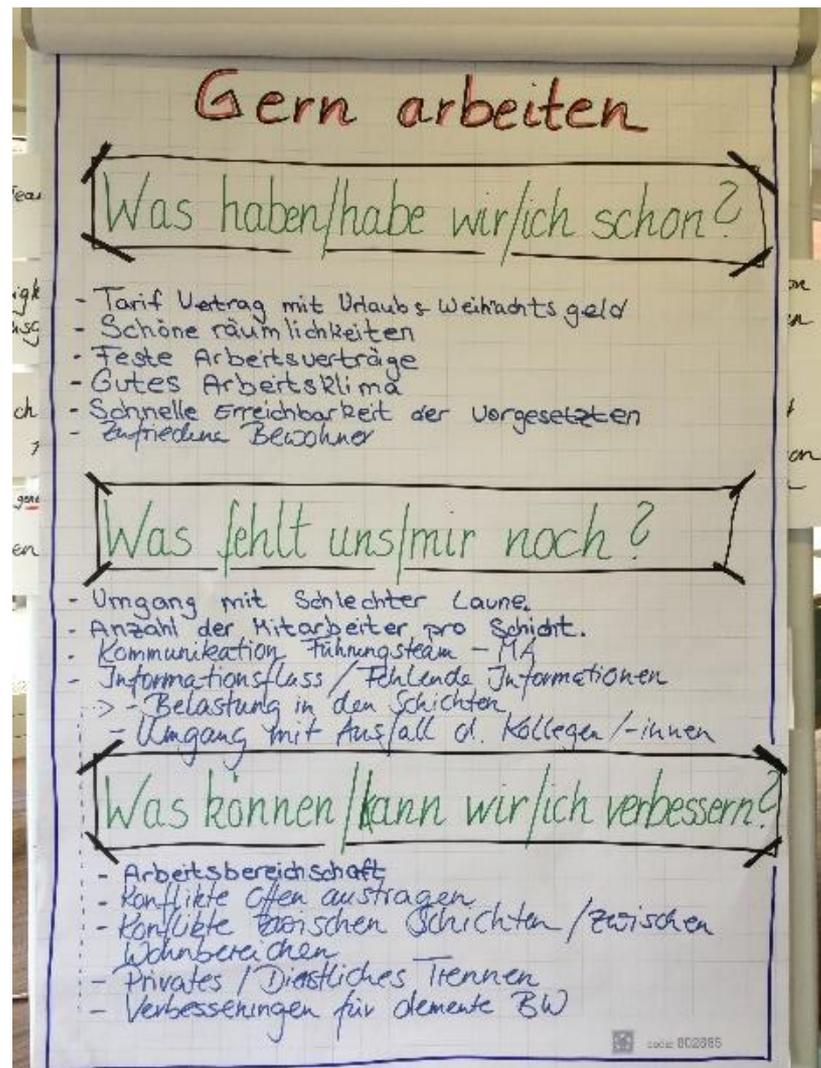
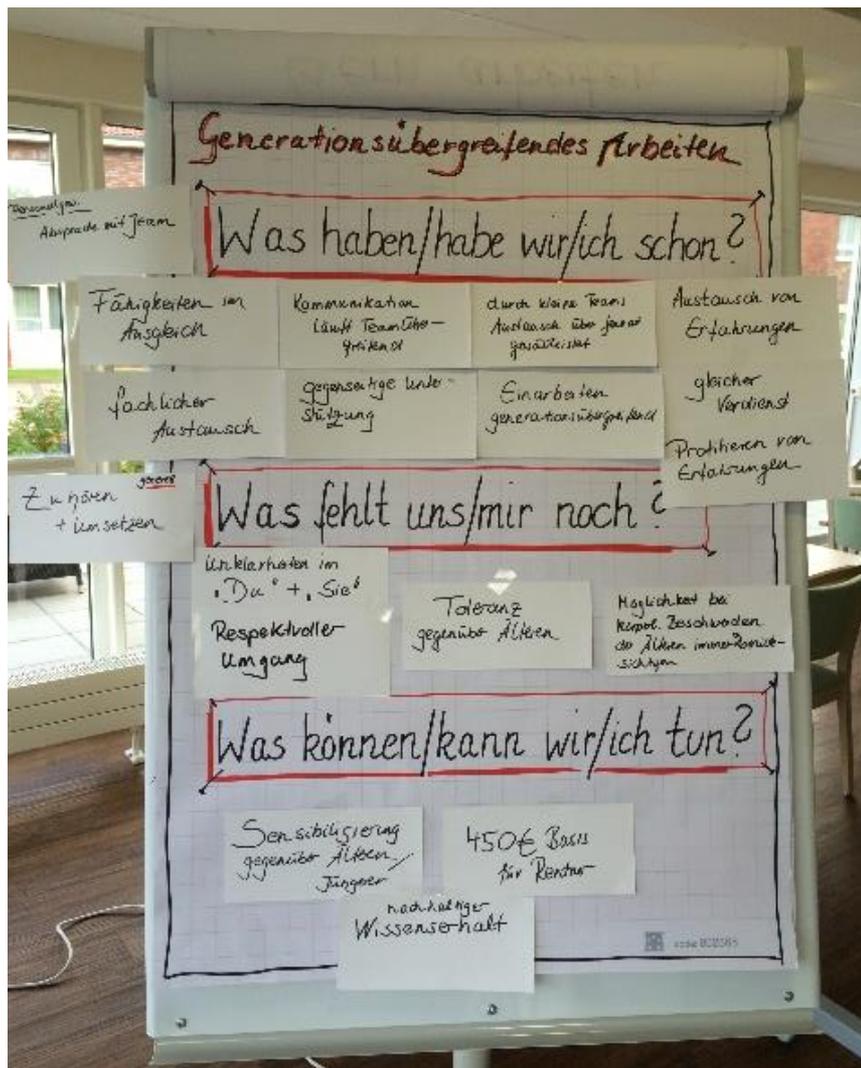
Die Checkliste ist in Anlehnung an die Check-Liste zum Erkennen altersstruktureller Problemlagen im Betrieb, herausgegeben von der Bertelsmann Stiftung; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) 2008 und des AGECERT- Selbstchecks Altersgerechte Personalentwicklung der Mari-Luise und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

Zielsetzung:

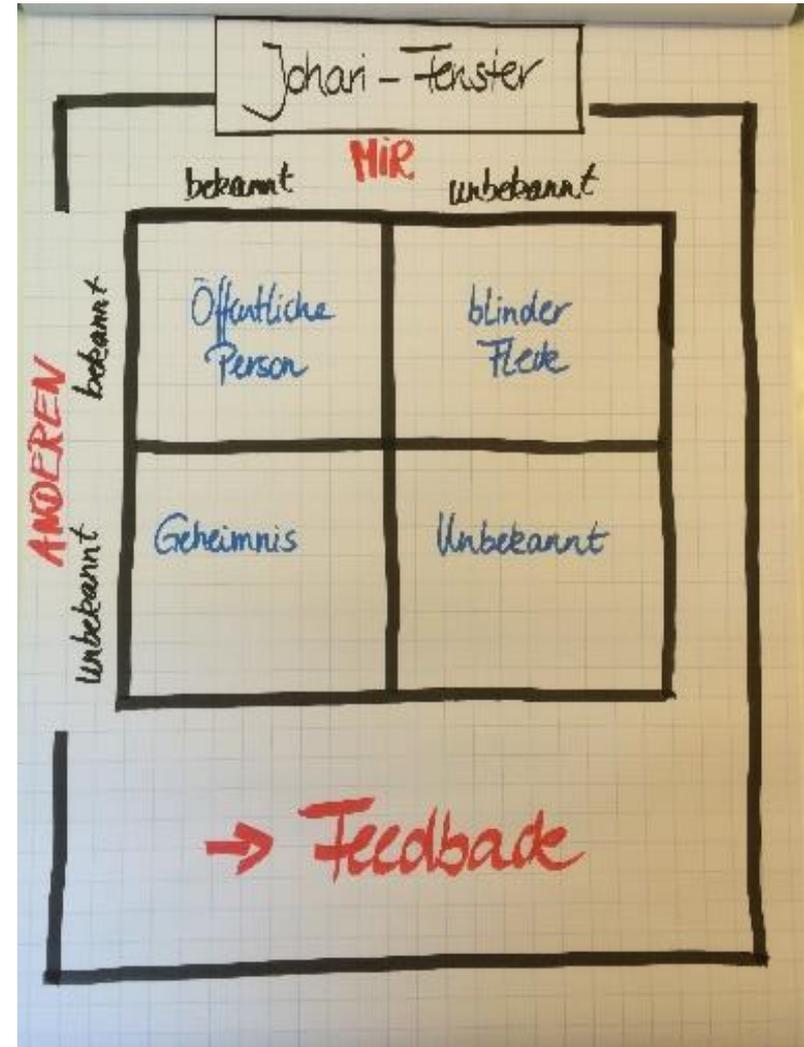
Die Checkliste soll zur Selbstanalyse der Einrichtung dienen. Sie wird zu Projektbeginn in Kombination mit der Altersstrukturanalyse eingesetzt. Die Ergebnisse sind die Grundlage für die Erstellung eines einrichtungsspezifischen Maßnahmenplanes. Sie werden nicht bewertet und nicht veröffentlicht. Sie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

Nr.	Fragestellung	Wird überwiegend umgesetzt	Wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	Wird nicht umgesetzt
1. Einstellung von Mitarbeitenden					
	Wir führen in unserer Einrichtung regelmäßig eine Altersstrukturanalyse durch.				x
	Wenn wir in unserer Einrichtung Personal einstellen, achten wir auf das Alter.			X Wir nehmen was kommt	
	Bei Neueinstellungen verfolgen wir eine Strategie der Altersmischung, wir stellen ältere und auch sehr junge Mitarbeitende ein.		x		
	Wir haben keine Altersgrenzen bei der Einstellung von Mitarbeitenden.	x			
	Wir sprechen mit unserer Stellenausschreibung gezielt			X Demografie	

Workshops... Zur Partizipation



...zu Kommunikation



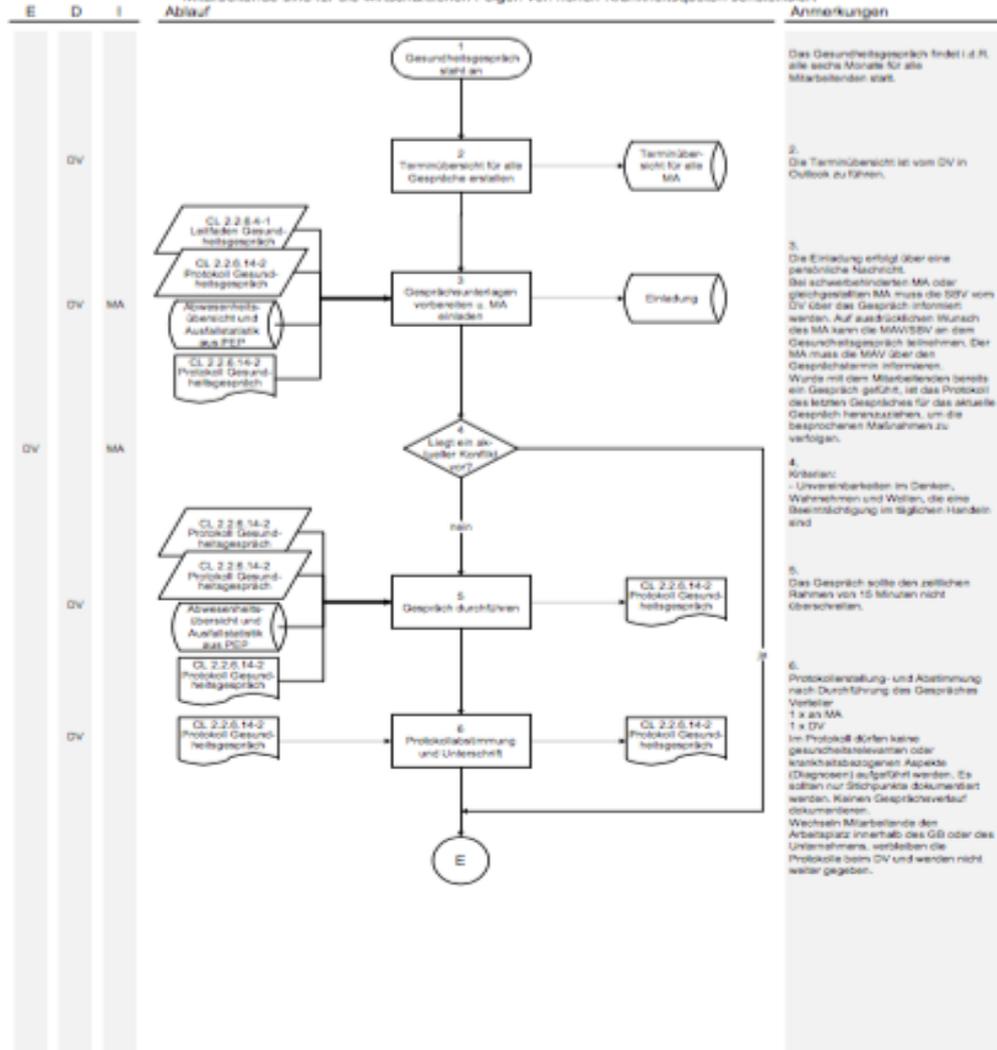
2. Führungsprozesse

2.2.6.14 Gesundheitsgespräch

Ziele

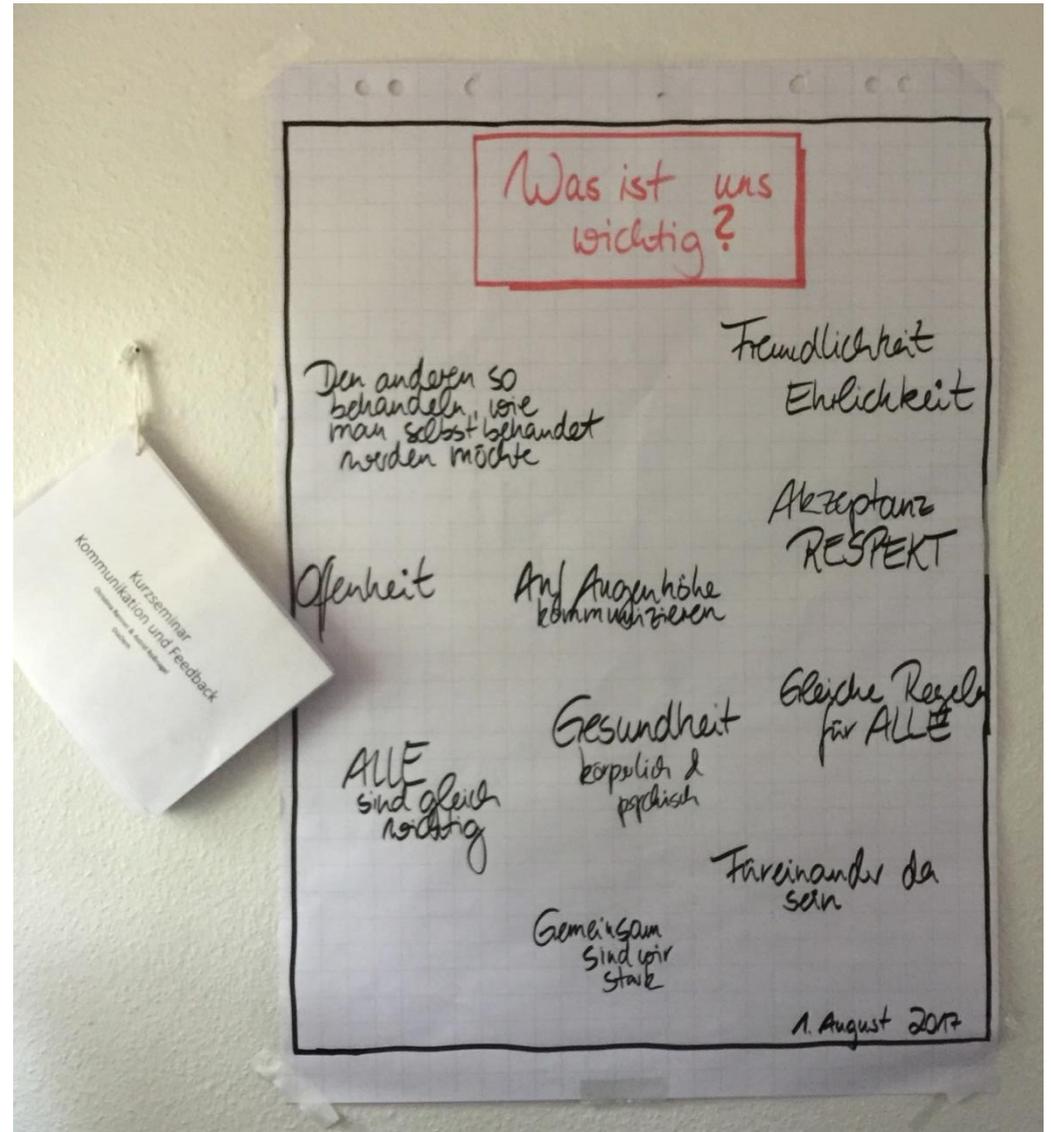
- Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Dienstvorgesetzten
- Entwicklung von Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden und Senkung der Krankheitsquote
- Erreichen der definierten Ziel - Krankheitsquote
- Krankheitsquote und Zielwert sind den Mitarbeitenden bekannt
- Erhaltung ggf. Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeitenden
- Mitarbeitende sind für die wirtschaftlichen Folgen von hohen Krankheitsquoten sensibilisiert

Einführung von Gesundheits- gesprächen am Beispiel der Vorwerker Diakonie

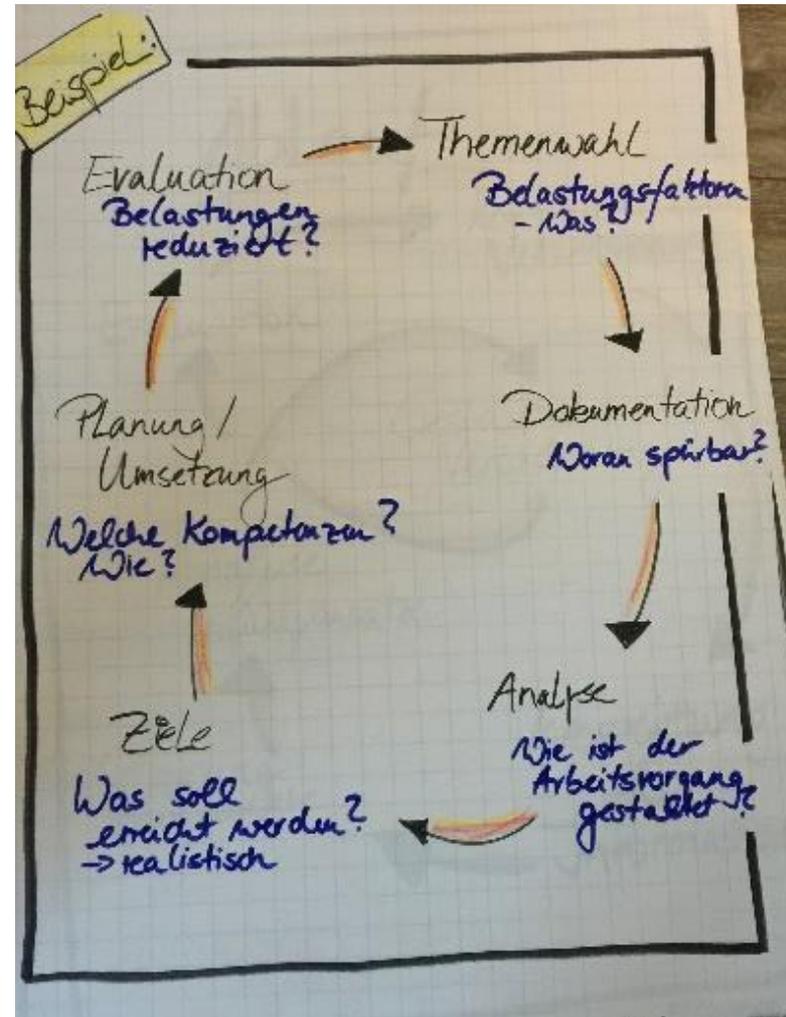


Prozessverantwortliche	Ltg. PE	Geltungsbereich	Alle Bereiche	Änderungsdatum	08.02.2017
Freigegeben durch	ZSG	Dateiname	2.2.6.14 Gesundheitsgespräch.vsd	Veränderung	A, Seite 1 von 1

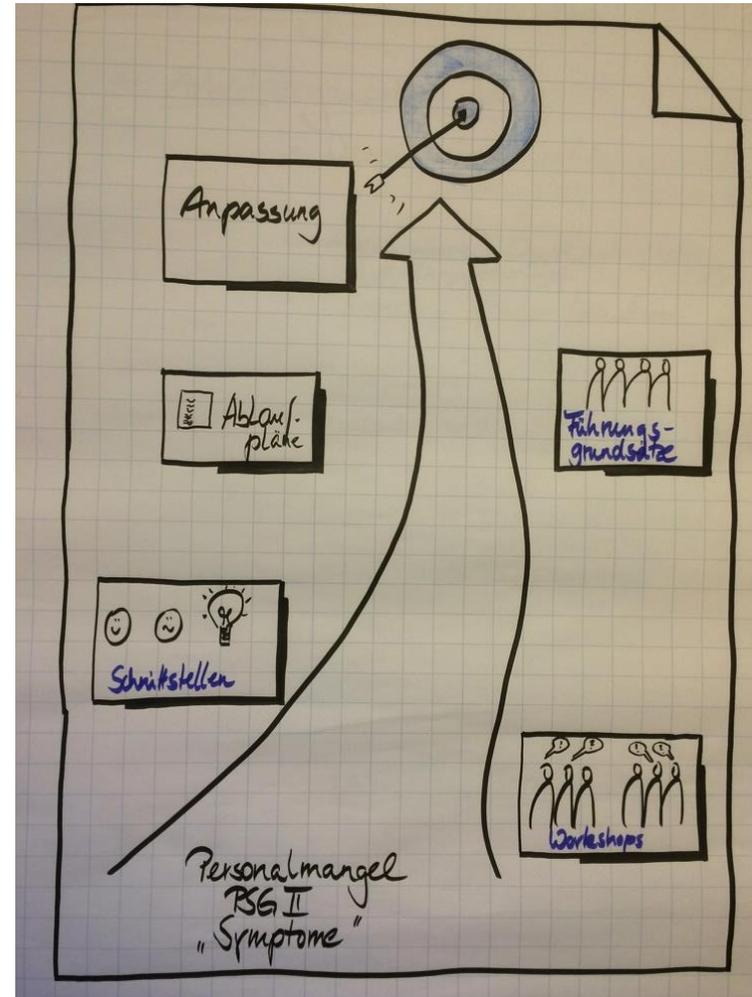
Begleitende Workshops z.B. zur Team- entwicklung und zu gemeinsamen Werten

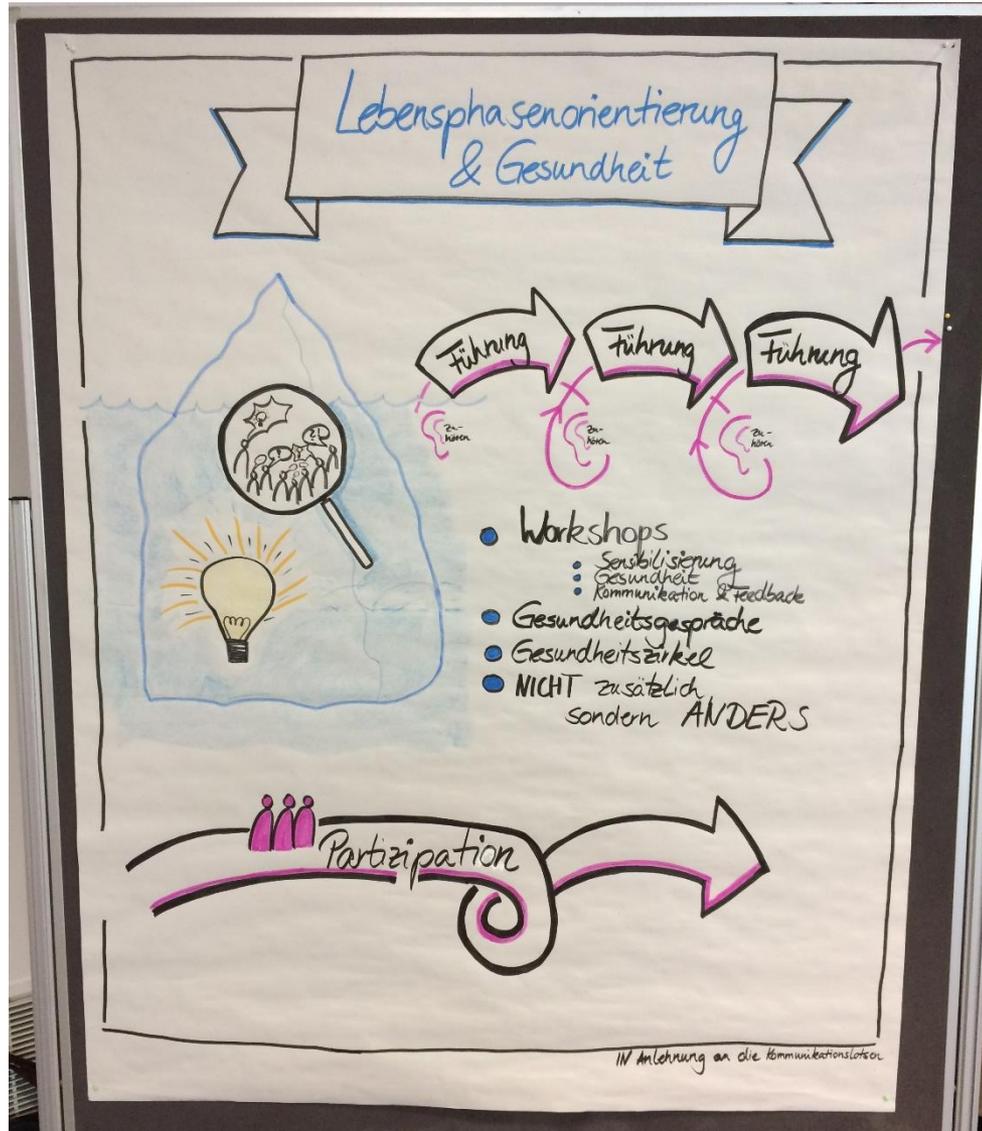


...zur Implementierung eines Gesundheitszirkels



....zur Bearbeitung von Schnittstellen





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Christina Renner

renner@diakonie-sh.de

04331-593157

www.diadem.sh

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

