



Aus der Praxis für die Praxis

Arbeit, Familie und Karriere in innovativen Unternehmen der Gesundheitsregion Aachen

[illegible]

Ulrike Cali, Paul Fuchs-Frohnhofen,
Helga Gessenich, Michael Isfort
und Christof Stock (Hg.)

Aus der Praxis für die Praxis

Ulrike Cali, Paul Fuchs-Frohnhofen, Helga Gessenich,
Michael Isfort und Christof Stock (Hg.)

Aus der Praxis für die Praxis

**Arbeit, Familie und Karriere in innovativen
Unternehmen der Gesundheitsregion Aachen**

Tectum Verlag

Ulrike Calì, Paul Fuchs-Frohnhofen, Helga Gessenich,
Michael Isfort und Christof Stock (Hg.)

Aus der Praxis für die Praxis.

**Arbeit, Familie und Karriere in innovativen Unternehmen der
Gesundheitsregion Aachen**

© Tectum Verlag Marburg, 2014

ISBN 978-3-8288-6132-9

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Buch
unter der ISBN 978-3-8288-3446-0 im Tectum Verlag erschienen.)

Besuchen Sie uns im Internet

www.tectum-verlag.de

www.facebook.com/tectum.verlag

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind
im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhalt

Vorwort	7
1 Einführung	9
Teil A: Projektkonzeption und Ausgangsanalyse	
2 Projektvorstellung: „Gender-Med-AC“	13
3 Regionalanalyse zum Gesundheits- und Pflegemarkt der „Gesundheitsregion Aachen“	21
4 Der Organisationsentwicklungsansatz bei der Begleitung der Praxiseinrichtungen im Projekt Gender- Med-AC	37
5 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Beschäftigten - eine Untersuchung der Katholischen Hochschule NRW.....	47
Teil B: Erfahrungen, praxiserprobte Handlungsstrategien und Empfehlungen der beteiligten Unternehmen und Institutionen	
6 Einrichtungsspezifische Kapitel.....	67
6.1 Das Praxisprojekt bei der Stiftung Evangelisches Alten- und Pflegeheim Gemünd im Rahmen von Gender-Med-AC.....	67
6.2 Die Katholische Stiftung Marienhospital Aachen im Projekt Gender-Med-AC.....	73

6.3	Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Kinderfreundlichkeit bei den St. Gereon-Seniorendiensten.....	79
6.4	Pflege & Gesundheitsdienst Hagen.....	88
6.5	St. Josef gGmbH; Haus Waldenrath.....	94
6.6	„Bloß nicht auf den Lorbeeren ausruhen...!“ – Wie sich das Krankenhaus Düren kontinuierlich weiterentwickelt.....	104
6.7	Ein Schritt nach dem anderen, Stück für Stück – ressourcengerechte Optimierung beim Pflegedienst Visitatis	112

Teil C: Konzeptionelle Handlungsanregungen

7	Einrichtungsübergreifende Konzepte	121
7.1	Berufsunterbrechung aktiv gestalten	121
7.2	Praxiskonzept zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter	137
7.3	Gendersensible Personalentwicklung mit Hilfe strukturierter Mitarbeitergespräche	148
7.4	Coaching für Mitarbeiterinnen der Pflege und Medizin – Aspekte und Angebote der Katholischen Hochschule NRW	157
7.5	Familie und Beruf für Mütter und Väter vereinbar gestalten – zur Gender-Thematik im Projekt Gender-Med-AC.....	162
7.6	Aachener Familienservice (AFS).....	172

Teil D: Vernetzung, Lessons learned und Fazit

8	Vernetzung und Austausch: Intern und extern	177
9	Lessons learned: Handlungsempfehlungen aus dem Projekt „Gender-Med-AC“	191
10	Fazit.....	201

Autorinnen- und Autorenverzeichnis	205
---	------------

Vorwort

Junge, gut ausgebildete Menschen stellen ihren zukünftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern häufig zwei wichtige Fragen: Kann ich Arbeitszeit und Familienzeit vereinbaren? Und wie wird mein berufliches Fortkommen beeinflusst, wenn ich z. B. zur Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege eine berufliche Auszeit nehme?

Darauf müssen wir insbesondere in den Gesundheitsberufen und in den weiteren Berufen der Gesundheitswirtschaft Antworten finden. Denn nur, wenn wir auf die Bedürfnisse der Beschäftigten mit flexiblen, angepassten Angeboten reagieren, können wir dringend benötigte neue Fachkräfte gewinnen. Und nur, wenn wir der Zufriedenheit der Menschen mit ihrem Beruf einen hohen Stellenwert zumessen, können wir erfahrene medizinische und pflegerische Fachkräfte in den Praxen, Krankenhäusern und Unternehmen halten.

Der demografische Wandel stellt uns dabei in doppelter Hinsicht vor Herausforderungen: Einerseits löst die älter werdende Bevölkerung eine größere Nachfrage nach medizinischen und pflegerischen Dienstleistungen aus. Andererseits stehen wir in den Gesundheitsberufen vor einem größeren Wettbewerb um gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aktuelle Prognosen zufolge wird die Zahl der jungen Menschen in den nächsten Jahren weiter abnehmen. In manchen Berufen und in manchen Regionen ist der Fachkräftemangel bereits heute spürbar.

Um hier zu guten Lösungen zu kommen, benötigen wir umfassende gesellschaftliche und organisatorische Veränderungen und einen Blickwechsel hin zu einer stärker genderorientierten Unternehmenskultur. Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe müssen so gestaltet sein, dass unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern stärker berücksichtigt werden.

Im Wettbewerb IuK & Gender Med.NRW haben wir mit dem Projekt „Gender-Med-AC“ ein Vorhaben gefördert, das innovative, chancengleichheitsorientierte Konzepte der Personal- und Organisationsentwicklung zur Verbesserung der Vereinbarkeit in Krankenhäusern und Einrichtungen der Pflege entwickelt.

Der Projektverbund entwickelte und erprobte mit den teilnehmenden Einrichtungen praxistaugliche Modelle. Dabei sind die Instrumente an sich nicht neu: flexible Arbeitszeitmodelle, Pausenregelungen, Wiedereinstiegsprogramme, E-learning, Kinderbetreuung, Coaching für aufstiegsorientierte Fachfrauen aus Medizin und Pflege u.a..

Ich danke allen Beteiligten für ihr Engagement, insbesondere den Einrichtungen, die das Potential erkannt haben, das in einer konsequenten Ausrichtung der Arbeitsorganisationen auf Gendergesichtspunkten liegt.



Barbara Steffens

Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes
Nordrhein-Westfalen

1 Einführung

Mit dem hier vorliegenden Buch werden die Ergebnisse des Projektes „Gender-Med-AC: Arbeit, Familie und Karriere in innovativen Unternehmen der Gesundheitsregion Aachen“ vorgestellt. Es beinhaltet Handlungsempfehlungen und Fingerzeige aus der Praxis für die Praxis. Die aufbereiteten Inhalte richten sich an alle Interessierten, die kreative Ideen einer genderorientierten Personal- und Organisationsentwicklung unter Bezugnahme des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb ihrer Unternehmen etablieren wollen.

Insgesamt sieben Unternehmen und Institutionen aus der Region Aachen - aus den drei Bereichen ambulante und stationäre Pflege sowie Krankenhaus - haben gemeinsam mit einem externen Projektbegleitungsteam aus Pflegeforschung, Bildung, Unternehmensberatung und Verwaltung einrichtungsspezifische und -übergreifende Konzepte erarbeitet und erprobt.

Im ersten Teil des Buches wird das Projekt „Gender-Med-AC“ mit seinen Projekt- und Anwendungspartnern sowie den verfolgten Zielen vorgestellt. Daran schließt sich eine Zusammenfassung der Ergebnisse einer projektbezogenen Regionalanalyse und der Landesberichterstattung an, die vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. erstellt wurde. Die Notwendigkeit innovativer Maßnahmen in der Gesundheitswirtschaft wird aufgezeigt.

Im mittleren Teil des Buches wird zunächst der für die Begleitung der Praxiseinrichtungen gewählte partizipative Organisationsentwicklungsansatz mit seinen Methoden und seiner Wirkungsweise erläutert. Daran anschließend werden die Ergebnisse der im Laufe der Projektlaufzeit durchgeführten Ausgangs-, Zwischen- und Abschlussevaluationen in den beteiligten Einrichtungen vorgestellt. Im Folgenden sechsten Kapitel schildern die Unternehmen nicht nur ihre Motivation für Veränderung, sondern berichten vor allem über ihre Projektarbeit und die bewirkten Ergebnisse, Erfolge sowie Stolpersteine, aus denen erste Handlungsempfehlungen folgen. Die Leserinnen und Leser erfahren zum Beispiel, wie flexible Arbeitszeitmodelle erprobt werden oder wie Beschäftigte in Betreuungsfragen durch den Arbeitgeber unterstützt werden können. In ihrer Arbeit wurden die Unternehmen und Projektarbeitskreise von einem interdisziplinären Projektleitungsteam wissenschaftlich begleitet. Neben der Unterstützung bei der Befragung sowie dem Implementieren von Arbeitsgruppen und Maßnahmen entwickelte dieses Team auch einrichtungsübergreifende Konzepte zu spezifischen Themenbereichen, die im siebten Kapitel präsentiert werden. Daran anschließend wird der

Baustein der Vernetzung und des Austausches thematisiert. Wesentlich dabei sind die im Projekt organisierten Veranstaltungen sowie die Öffentlichkeitsarbeit.

Im letzten Abschnitt des Buches werden basierend auf den Erfahrungen der Projektarbeit praktische Tipps zur Umsetzung in projektexternen Einrichtungen sowie konkrete Handlungsempfehlungen für Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen ausgesprochen. Das Fazit besteht darüber hinaus aus Handlungsempfehlungen für die zukünftige Projektarbeit.

Das Buch dient damit als Best-Practice, Inspiration, Ideengrube und Handlungsleitfaden für zukunftsfähige Veränderungsprozesse in der Personal- und Organisationsentwicklung.

Die Herausgeberinnen und Herausgeber wünschen eine interessante Lektüre und freuen sich auf Ihre Rückmeldungen.

Aachen, im August 2014

Ulrike Cali, Paul Fuchs-Frohnhofen, Helga Gessenich, Michael Isfort und Christof Stock

Teil A: Projektkonzeption und Ausgangsanalyse

2 Projektvorstellung: „Gender-Med-AC“

Ulrike Cali

Inhalt

- 2.1 Einführung
- 2.2 Ziele von „Gender-Med-AC“
- 2.3 Projektpartner
- 2.4 Handlungsfelder
- 2.5 Literatur

2.1 Einführung

Im Rahmen des Ideenzirkels „Zukunft der Pflegeberufe“ wurde in der Gesundheitsregion Aachen im Jahr 2010 mit Expertinnen und Experten aus dem Gesundheits- und Bildungssektor ein Strategiepapier verfasst, in dem Handlungsansätze für den Weg zu einer „Modellregion Pflege – gegen den Trend“ aufgezeigt werden.

Hintergrund dieser Initiative ist der sich seit Jahren spürbar verstärkende Fachkräftebedarf im Gesundheitswesen. Insbesondere der Pflegebereich als einer der personalintensivsten Beschäftigungssektoren nimmt dabei eine zentrale Rolle ein. Durch den demografischen Wandel entstehen in der Alten- und Krankenpflege immer mehr Lücken in der Belegschaft, die aufgefangen werden müssen. Die Inanspruchnahme professioneller Pflegedienstleistungen ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen, und der Bedarf an Pflegepersonal wird aufgrund der demografischen Entwicklung weiter zunehmen.¹ Um die Versorgung von

¹ Während die Zahl der alleine durch die Familie zu Hause versorgten Pflegebedürftigen gegenüber der Anzahl vor zehn Jahren leicht rückläufig ist (-1,1%), hat sich über den Zeitraum die Zahl der durch ambulante Pflegedienste betreuten Personen um 26,2% erhöht. Ebenso ist auch in der teil-/vollstationären Versorgung eine Zunahme um 15,9% zu beobachten (Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2012, S. 24).

Pflegebedürftigen zukünftig zu gewährleisten, muss der Personalsicherung im Gesundheitswesen besondere Aufmerksamkeit zukommen.

Zur Verbesserung der Fachkräftesituation und um die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in der Pflege zu fördern wurde deshalb aus der oben genannten regionalen Strategie unter anderem die Aufgabe hergeleitet, Modellunternehmen bei der Einführung von Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung, insbesondere im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu begleiten. Im Rahmen des NRW-weiten Wettbewerbs IuK & Gender Med. NRW des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW wurde dieses Handlungsfeld 2011 mit dem Projekt „Gender-Med-AC: Arbeit, Familie und Karriere in innovativen Unternehmen der Gesundheitsregion Aachen“ in einen Förderantrag gegossen. Das Projekt wurde im Rahmen des EFRE ko-finanzierten Operationellen Programms für NRW im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ 2007-2013 ausgewählt. Es startete am 01.01.2012 und endet am 31.01.2015.

2.2 Ziele von „Gender-Med-AC“

Die Verweildauer im Beruf mit niedrigeren Unterbrechungszeiten zu erhöhen sowie Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse einer alternden Belegschaft anzupassen, stellten neben einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf die zentralen Ziele von „Gender-Med-AC“ dar. Der Fokus lag auf dem Bestreben, durch eine verbesserte Personal- und Organisationsentwicklung, eine höhere Arbeitszufriedenheit bei Beschäftigten im Gesundheitswesen zu erreichen, um diese langfristig im Unternehmen zu halten.

Eine Idee für die Umsetzung bestand zum Beispiel in dem Ansatz, den Kontakt zu Berufsunterbrecherinnen und Berufsunterbrechern zu verbessern und die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen in der Familienphase sowie für ältere Beschäftigte zu optimieren. Kinderbetreuungsmöglichkeiten in allen Altersstufen und zu allen benötigten Zeiten zu verbessern, sollte zum einen in den Unternehmen der Gesundheitswirtschaft als Thema gesetzt, über das Modellprojekt „Aachener Familienservice“ aber auch an mögliche Anbieter sowie an die Verwaltungen in der Region Aachen herangetragen werden.

Da der Frauenanteil im Bereich der Gesundheitsdienstleistung überproportional hoch ist, sollte vor allem die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit im Gesundheitssektor im Rahmen von „Gender-Med-AC“ in den Blick genommen werden. Die Verbesserung von Karrierechancen und Karriereplanungsmöglichkeiten von Frauen in verschiedenen Fachberufen der Gesundheitswirtschaft sowie die leichtere Verbindung von

Karriere und Beruf für Frauen in der Gesundheitswirtschaft der Region Aachen sollten erreicht werden, indem in den Einrichtungen auf individueller und auf organisationaler Ebene Frauenförderpläne entwickelt und umgesetzt werden.



Abb. 2.1: Ziele von „Gender-Med-AC“, eigene Darstellung

2.3 Projektpartner

Am Vorhaben beteiligten sich fünf Projektpartner, die das Projekt in den sieben teilnehmenden Einrichtungen (Anwendungspartner) umsetzten.

Der Fachbereich Wirtschaftsförderung/Europäische Angelegenheiten der Stadt Aachen koordinierte „Gender-Med-AC“ und nahm Aufgaben der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wahr. Ebenso gehörten der Transfer von Erfahrungen des Aachener Familienservice mit seinen speziellen Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu seinem Aufgabengebiet.²

Das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip)³ trug bestehende Daten und Informationen der Branche zusammen, analysierte und bewertete sie infolgedessen. Die Regionalanalyse der Gesundheitsregion Aachen stellte die vorliegenden Daten dabei in Einzelfragen in einen landesweiten oder aber bundesweiten Vergleich, um regionale Besonderheiten und Trends zu erkennen. Das dip unterstützte die Einrichtungen darüber hinaus bei der Erarbeitung von gendersensiblen Personalentwicklungsplänen.

² Seit einigen Jahren widmet sich der Fachbereich, neben klassischen Aufgaben der kommunalen Wirtschaftsförderung, immer mehr dem Thema Fachkräftesicherung; einen Branchenfokus bildet dabei die Gesundheitswirtschaft.

³ Das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip) ist ein gemeinnütziges Institut an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (KathO NRW) in Köln. Zum Angebot des dip gehört das gesamte Spektrum von Forschung, Entwicklung, Evaluation, Beratung, wissenschaftlicher Begleitung und Gutachtenerstellung im Pflege- und Gesundheitswesen.

Die Katholische Hochschule NRW, Abteilung Aachen (KatHO NRW)⁴ führte jeweils eine Ausgangsanalyse sowie zwei Evaluationsbefragungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der sieben beteiligten Einrichtungen durch. Zudem baute die KatHO NRW ein Coachingforum für pflegende und medizinische Beschäftigte auf, um deren individuelle Entwicklung in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere thematisch aufzuarbeiten.

Die MA&T Sell und Partner GmbH⁵, das Amt für Altenarbeit der StädteRegion Aachen⁶ und das dip widmeten sich gemeinsam der praktischen Umsetzung der Handlungsansätze in den Einrichtungen. Gemeinsam mit den Projektleitungskreisen wurden Ideen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung umgesetzt.

Die Projektpartner erstellten ein einrichtungsübergreifendes Konzept für den Kontaktterhalt bei Berufsunterbrechung sowie für verbesserte Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeitender. Gendersensible Personalentwicklungspläne und einrichtungsübergreifende Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf rundeten das Feld ab.

In zwei Krankenhäusern, drei Alten- und Pflegeheimen sowie zwei mobilen Altenpflegeeinrichtungen aus der Gesundheitsregion Aachen wurden Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt:

- Alten- und Pflegeheim St. Josef gGmbH in Heinsberg
- Evangelisches Alten- und Pflegeheim Gemünd
- Katholische Stiftung Marienhospital Aachen
- Krankenhaus Düren gGmbH
- Pflegedienst Hagen in Eschweiler
- St. Gereon Seniorendienste in Brachelen
- Ambulanter Pflegedienst Visitatis GmbH in Aachen

⁴ Mit ihren vier Standorten in Aachen, Köln, Münster und Paderborn und rund 4000 Studierenden ist die KatHO NRW die größte staatlich anerkannte, private kirchliche Hochschule Deutschlands.

⁵ Die MA&T Sell und Partner GmbH ist eine private Forschungs-, Beratungs- und Qualifizierungseinrichtung aus Würselen mit umfangreichen Erfahrungen im Pflege- und Gesundheitswesen. Sie knüpft mit dem Projekt Gender-Med-AC u.a. an zahlreiche Forschungs- und Gestaltungsprojekte zur Wertschätzung von Pflegekräften und zur Innovationsentwicklung mit Pflegekräften an.

⁶ Das Amt für Altenarbeit der StädteRegion Aachen konzentriert sich seit Oktober 2009 auf die Pflegebildung. Neben einigen Aufgaben der Altenarbeit stellen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Projekte der Personal- und Organisationsentwicklung im Pflegesektor die eigentlichen Standbeine des Amtes dar. Durch die Aufgaben in der Altenarbeit und der Ausbildung im Bereich der Altenpflege garantierte gerade das Amt für Altenarbeit eine große Praxisnähe.

2.4 Handlungsfelder

Aus den oben genannten Zielen von „Gender-Med-AC“ ergaben sich fünf primäre Handlungsfelder, die sich zum Teil auch an den spezifischen Zielgruppen (Frauen, Berufsunterbrecherinnen, Berufsunterbrecher, Ältere) ausrichteten. Das erste Handlungsfeld umfasste zunächst die Projektinitiierung und die Projektkoordination, die durch die Einbettung in bestehende Aktivitäten sowie durch Vernetzung und projektinterne Kommunikation einen reibungslosen Projektverlauf unterstützen.

Eine grundlegende Datenanalyse stellte die Initialzündung für die Projektarbeit dar, da in dieser erstmaligen „Regionalanalyse Gesundheits- und Pflegemarkt in der Gesundheitsregion Aachen“, lokale Besonderheiten und Entwicklungen der Gesundheitsregion Aachen in den Gesundheitsfachberufen aufgezeigt wurden. Das dip analysierte bestehende Daten und Informationen des Landes, des Bundes, öffentlicher Ämter und Berichte aus den Regionen (z.B. kommunale Berichte zur Pflegeplanung etc.) und stellte sie dabei in Einzelfragen in einen landesweiten oder aber bundesweiten Vergleich, um regionale Besonderheiten und Trends zu erkennen. Diese Ergebnisse boten eine erste Diskussionsvorlage für die Region und bereiteten die an „Gender-Med-AC“ teilnehmenden Unternehmen auf die nachfolgenden Arbeitsschritte vor.

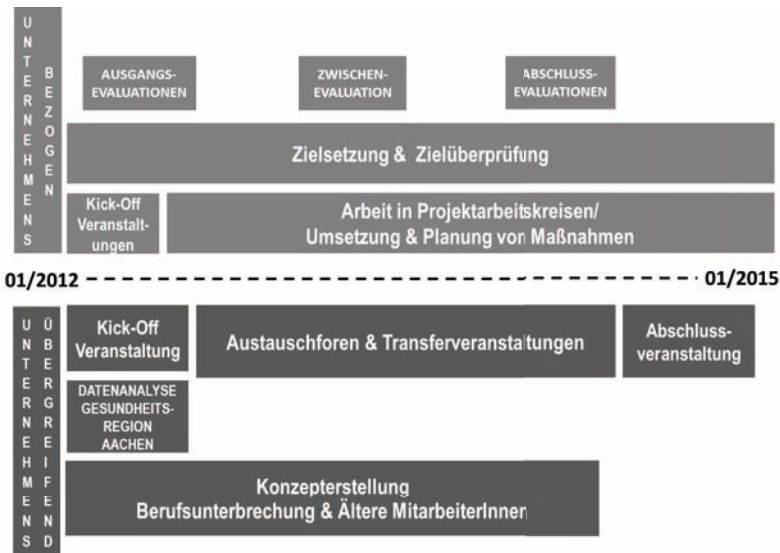


Abb. 2.2: Vorgehen in der Projektarbeit, eigene Darstellung

Darauf folgte die auf die Einrichtungen ausgerichtete Projektarbeit. Anhand standardisierter Fragebögen wurden bei den sieben Anwendungspartnern mehr als 2000 weibliche und männliche Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte in den Einrichtungen sowie Beschäftigte aus den Bereichen Hauswirtschaft und Verwaltung zu Themen wie Arbeitszufriedenheit, beruflicher und privater Arbeitsbelastung, Arbeitszeiten und Karriereplanung befragt. Einen besonderen Fokus legte die Evaluation auf das Zusammenwirken von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karriereinteressen, Berufsperspektiven sowie die Bewertung dieser durch die Teilnehmenden.

Einen Schwerpunkt der Projektarbeit bildeten die aus den Befragungsergebnissen entwickelten einrichtungsspezifischen Maßnahmen. Ziel des Handlungsfeldes Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung in den Einrichtungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf war es, das Themenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nachhaltig als Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung zu etablieren, um so langfristig die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern. Hierzu wurden, anknüpfend an die Befragungsergebnisse der KatHO NRW sowie unter starker Beteiligung der Mitarbeitenden, einrichtungsspezifische Maßnahmen zur Verbesserung bzw. zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt, pilotartig erprobt und evaluiert.

Weiterhin ergänzten einrichtungsübergreifende Konzepte die einrichtungsspezifische Projektarbeit. Der Kontakt zu Berufsunterbrechenden gehörte in der Vergangenheit nicht oder nur sporadisch zu den Personalentwicklungskonzepten der beteiligten Einrichtungen. Ziel war die Erprobung und Etablierung von erfolgreichen und kostengünstigen Vorgehensweisen zur Kontaktstabilisierung mit Berufsunterbrecherinnen und Berufsunterbrechern in allen beteiligten Unternehmen.

Vielfach fehlt es an Verständnis, Überzeugung und Personalkapazität, um in den Einrichtungen selbständig an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter zu arbeiten. Zusätzlich werden häufig Konflikte zwischen Jung und Alt befürchtet, die eine aktive Herangehensweise an dieses Thema behindern. Daher wird, aufbauend auf der Befragung der Mitarbeitenden in den einzelnen Einrichtungen sowie weiterer Interviews, vor Ort eine einrichtungsspezifische Analyse zur Beschäftigungssituation Älterer durchgeführt.

Einrichtungsübergreifende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Gesundheitsregion Aachen sollen zum einen Kinderbetreuungsmöglichkeiten verbessern und die Kommunikation und Information zum Thema gendersensible Beschäftigungsförderung optimieren.

Bislang dürfte die Kinderbetreuung in den Randzeiten, also außerhalb der Kindergarten- und Schulzeiten, aber innerhalb von Regelarbeitszeiten der hier fokussierten Einrichtungen ein Kernproblem für die aktuelle oder zumindest zukünftige Personalentwicklung sein. Untersuchungsergebnisse einer Projektarbeit des Aachener Familienservice zeigen, dass es nicht genügend Betreuungsplätze für Kinder gibt, insbesondere nicht in den nachgefragten Randzeiten. Ziel dieses Aktionsbausteins ist bei Bedarf Kinderbetreuungsangebote auszubauen.

Des Weiteren sollte das Angebot eines einrichtungsübergreifenden Coachingforums weiblichen Pflegekräften und Ärztinnen ermöglichen, ihre berufliche und private Entwicklung mit Gleichgesinnten zu reflektieren. Die KatHO NRW bot ein freiwilliges Coaching für Mitarbeiterinnen der teilnehmenden Einrichtungen als auch für weitere interessierte Pflegefachkräfte aus der Region Aachen an, die sich in beruflicher und/oder privater Hinsicht weiter entwickeln möchten, ohne dabei ausschließlich eine Führungskarriere zu verfolgen. Auch für den Arbeitgeber wurden positive Effekte vorhergesagt. Ein Coaching kann die Arbeitszufriedenheit und somit die Arbeitsmotivation steigern und damit die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin fördern.

Ein ausgewiesenes Projektziel war, bei möglichst vielen Unternehmen Anreize zu schaffen, Veränderungsprozesse im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzustoßen. Im Sinne eines Modellvorhabens, dessen (Zwischen-)Ergebnisse bereits während der Projektlaufzeit an die verschiedenen Einrichtungen des Aachener Gesundheitssektors transportiert werden sollen, wurde der Ergebnistransfer über Presse, Internet und Veranstaltungen gefördert.

Vor Ablauf der vorgesehenen Projektzeit erfolgte eine Abschlussevaluation, mit der der Erfolg des Projektes festgestellt wurde.

2.5 Literatur

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (2012): Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2011: Situation der Ausbildung und Beschäftigung. Düsseldorf.

3 Regionalanalyse zum Gesundheits- und Pflegemarkt der „Gesundheitsregion Aachen“

Michael Isfort

Inhalt

3.1 Einführung

3.2 Kennzahlen der Bevölkerung in der Gesundheitsregion

3.3 Kennzahlen der Versorgung in der Gesundheitsregion

3.4 Ausbildungs- und Beschäftigungssituation in der Gesundheitsregion

3.5 Prognosen und Entwicklungen

3.6 Literatur

3.1 Einführung

Die Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit pflegerischen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen ist angesichts der altersdemografischen Entwicklungen sowie sinkender Geburtenraten eine der herausragenden Zukunftsaufgaben. Nicht nur ein bereits existenter und prognostisch zunehmender Fachkräftmangel in den Gesundheitsberufen stellt alle Akteure in den Kommunen vor große Herausforderungen. Auch die mit einer Leistungszunahme verbundenen Kostensteigerungen, die wachsende Übernahme von Leistungen durch die Kommunen (Hilfen zur Pflege) und die Anpassung der Versorgungsinfrastruktur durch gezielte Netzbildungen, Programme und Förderungen sind Themen in den einzelnen Regionen.

Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass Lösungsansätze regional und kommunal zu entwickeln sind, wenn sie eine Nachhaltigkeit aufweisen sollen. Für die Gesundheitsregion Aachen sind z.B. Fragestellungen und Entwicklungen in anderen Teilen in NRW nur bedingt von Bedeutung, wenn eine räumliche Distanz eine direkte Einwirkung auf das eigene Tun unwahrscheinlich macht. Vor diesem Hintergrund sind regionale Analysen notwendig, um ortsnahe Entscheidungen zu ermöglichen, die richtigen Weichenstellungen vorzunehmen.