



InnoGESO

Innovations- und Demografiemanagement
in Gesundheits- und Sozialberufen

Vortrag auf der Wissenschaftskonferenz

„Demografie- und Kompetenzmanagement“
des Verbundprojekts FacharztPlus

Ansprechpartnerinnen: Dr. Barbara Hinding, Ynaiê Bhering Soares, Maren Albrecht

GEFÖRDERT VOM

Agenda

1. Vorstellung des Projekts InnoGESO
2. Vorgehensweise
3. Innovationsprozesse
4. Ausgewählte Ergebnisse
5. Handlungsempfehlung

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. 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.

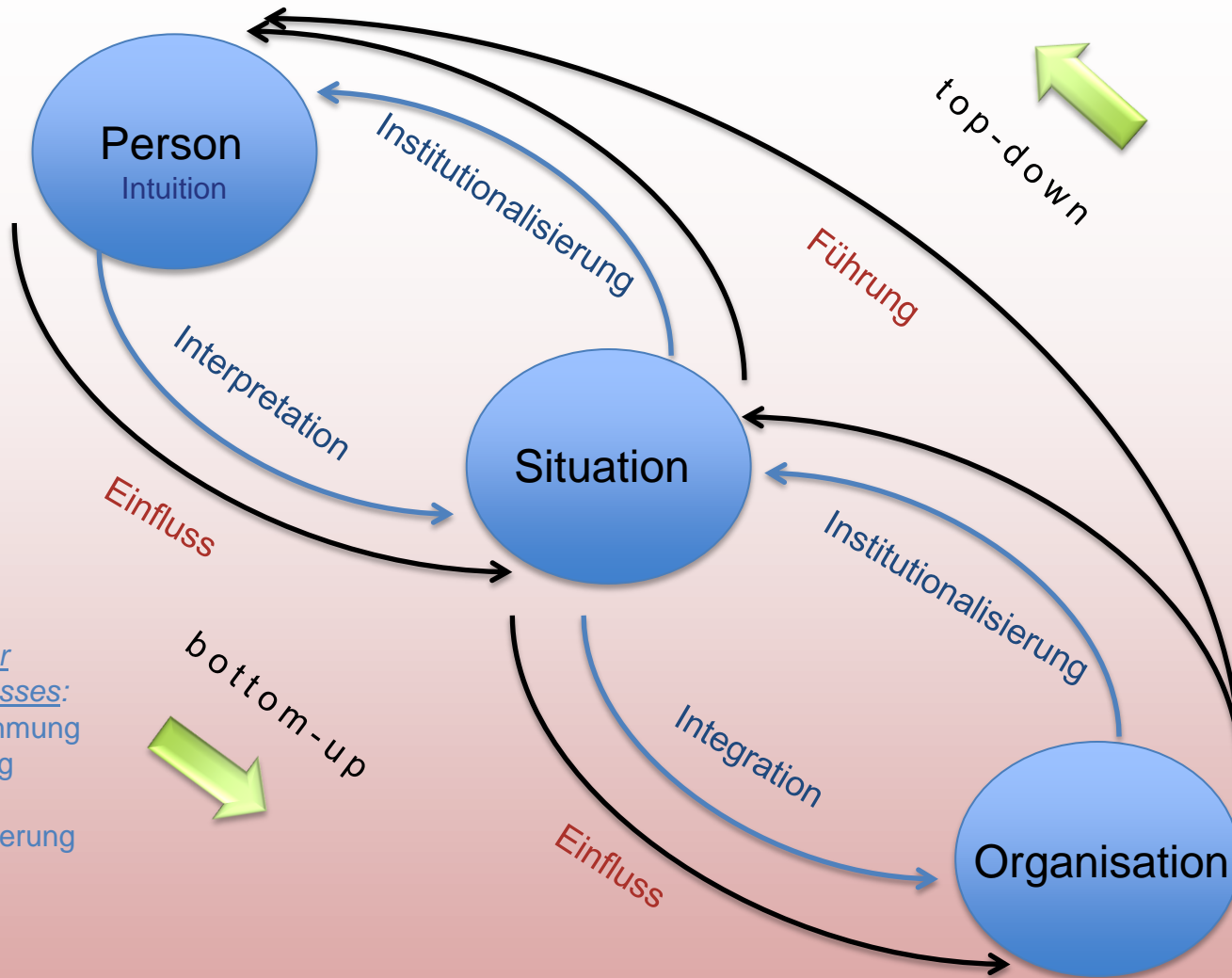
Ausgewählte Forschungsfragen

- 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?

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

Der komplette Innovationsprozess



4 Phasen der Innovationsprozesses:

- Problemwahrnehmung
- Ideengenerierung
- Ideenbewertung
- Ideenimplementierung

Sozialpsychologische Implikationen organisationaler Innovations- und Lernprozesse nach Lawrence et al. 2005 S. 183)

Innovationen in der Pflege

Top-down

- Strukturveränderung durch veränderte Mittelzuweisung und Wachstum der Organisation
- Gesellschaftlicher Wandel und Gesetzgebung verändern Aufgabenfelder, Konzepte und Handlungsleitlinien
- ⇒ Anzahl (gravierender) Fälle nimmt zu
- ⇒ Stärkere Gewichtung von Themen
- Innovationstypen:
 - ⇒ Technisch – Bsp.: Anti-Dekubitusmatratze
 - ⇒ Organisatorisch
 - Ökonomisch – Bsp.: kürzere Liegezeiten
 - Strukturell – Bsp.: Aromatherapie
 - ⇒ Sozial – Bsp.: Rooming in
- Vermehrte Dokumentation
- Vereinzelte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung: kaum umfassenden Konzepte zur altersgerechten Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Bottom-up

- Wenige Innovationen, die bottom-up initiiert werden
- ⇒ Verbleiben meist in Organisation



Fazit: häufige Innovationen bei den Arbeitsinhalten, aber selten hinsichtlich Arbeitsweise

Einflussfaktoren auf die Innovationsfähigkeit von (älteren) Mitarbeitern

Individuelle Eigenschaften

Geschlecht

Länge der Zusammenarbeit

Kreativität

Commitment

Alter(n)s-stereotype

Sensibilität

Bewusstsein über eigene Verantwortung

Wissen

Offenheit

Selbstwirksamkeit

Berufliche Handlungskompetenzen

Job Faktoren

Handlungsautonomie

Abwechslungsreiche Tätigkeit

Zeit (fürs Lernen)

Gruppenfaktoren

Koordinationsfähigkeit

Konflikt-(umgang)

Kooperatives Problemlösen

HR Schlüsselrolle

Flache Organisationsstrukturen

Organisationsfaktoren

Kultur

Wissensmanagement

Vertrauen

Anerkennung

Leitbild/Strategien

Kommunikation

Mitarbeiterorientierung

Fehlertoleranz

Rückmeldung

Partizipationsmöglichkeiten

Transparenz

Führungskraft

Bearbeitete Handlungsfelder in den Unternehmen

Zeitdruck

Zeit und Ort
Informelle Kommunikation
Belastungsreduktion

Strukturen für Innovationsprozess

Gremien
Routinen
Klare Aufgabenverteilung
Fehlerlernen

Lebensphasenspezifisches Arbeiten

Work-Life-Balance
Gesundheit
Qualifizierung

Förderung individueller Kompetenzen

Reflexionsfähigkeit
Soziale Kompetenzen
Frustrationstoleranz

Wertschätzung

Berufsgruppe
Individuen
Ideen
Fehlerlernkultur

Kommunikationsstrategien

Medien
Aufbereitung der Inhalte
Beziehungsaspekt

Vorschläge für Maßnahmen

Workshops zu den Themen:

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

Zusammenfassung

- Innovationen können ungerichtet und per Zufall entstehen. Im idealen Zustand aber, soll der Innovationsprozess erst verstanden werden, danach optimiert und institutionalisiert;
- Innovativität ist sowohl von individuellen Merkmalen als auch von situationellen und organisationalen Faktoren abhängig;
- *Zeitdruck, Kommunikationsdefizite, fehlende Strukturen, Regeln für Innovationsprozesse und Mangel an Wertschätzung* stellen gravierende Hemmnisse für Innovationsprozesse dar.
- Die Führungskräfte, sowie die Organisationskultur und das soziale Miteinander spielen eine entscheidende Rolle in diesem Prozess;
- Das innovative Verhalten kann durch einen reflexiven Alltag und erhöhte Selbstwirksamkeit gefördert und unterstützt werden.