

# Schöneberger Forum 2017

## Den Generationenwechsel aktiv gestalten

### Pilotprojekt Demobib und Wissenstransfer im Klinikum Aschaffenburg-Alzenau



Um die Demografierisiken im Haus zu ermitteln, wurde auf Basis der Beschäftigendaten eine Altersstrukturanalyse durchgeführt.

**Ausgewertet wurden Faktoren wie:**

- Alter
- Geschlecht
- Betriebszugehörigkeit
- Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit)
- Schwerbehinderung
- Nachtarbeit



Mit Hilfe der Auswertung wurde das Durchschnittsalter zum Betrachtungszeitpunkt sowie in 5 bzw. 10 Jahren ermittelt, außerdem der Bedarf an Nachbesetzungen für die nächsten 5 bzw. 10 Jahre.

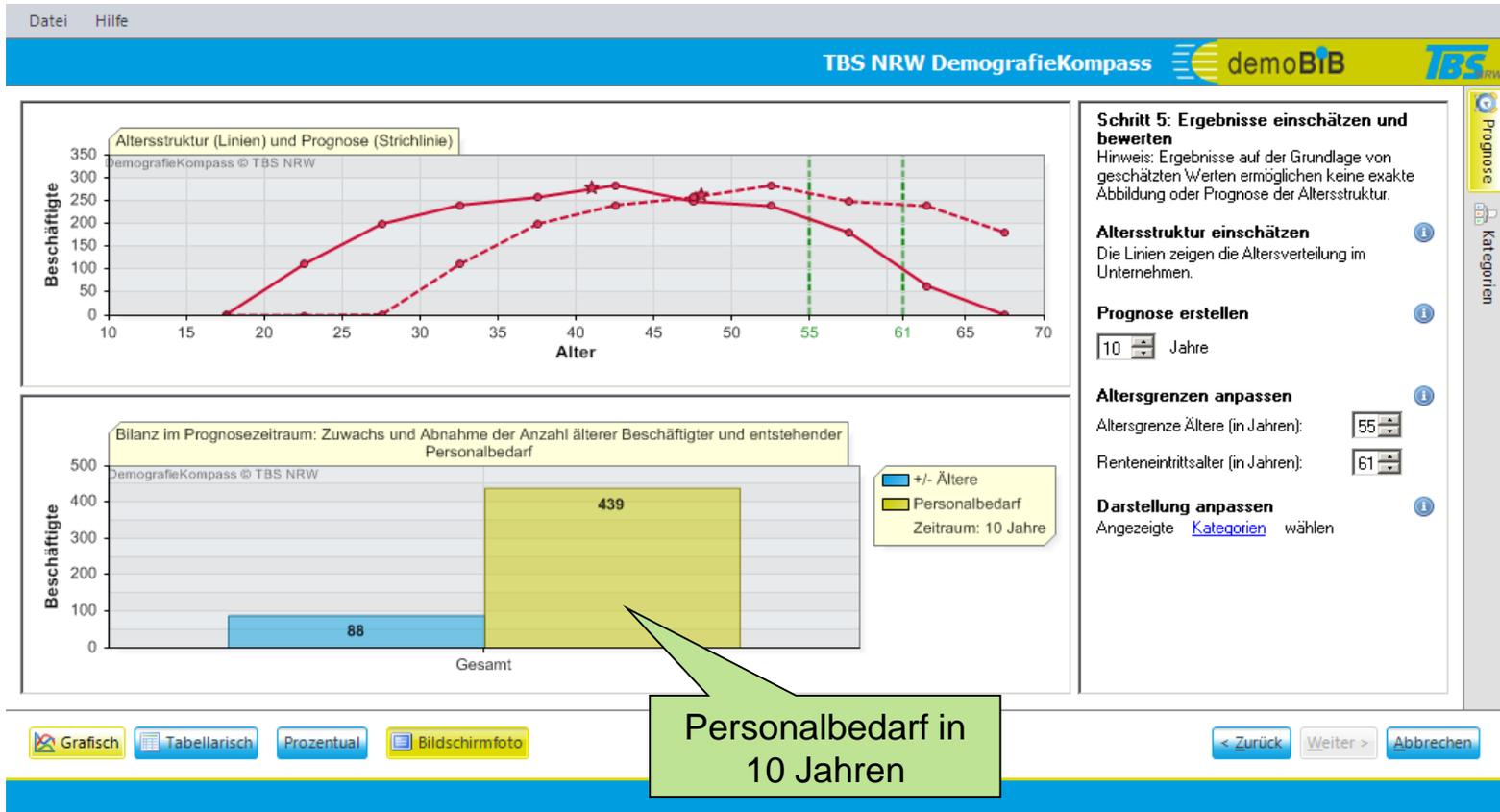
**Die Demografieanalyse wurde mit Hilfe des Tools *DemografieKompass* durchgeführt.**

Das Tool ist unter [www.demobib.de](http://www.demobib.de) kostenlos verfügbar und ermöglicht eine interaktive Analyse betrieblicher Altersstrukturen und Handlungsbedarfe im demografischen Wandel.

Über den *DemografieKompass* lässt sich prüfen:

- wie sich in den kommenden Jahren der Anteil älterer Beschäftigter verändert,
- wann und wie viele Beschäftigte in Rente gehen,
- wie stark sich die Fluktuation auf die Belegschaft auswirkt,
- wie sich die Altersstruktur entwickelt, wenn neue Mitarbeiter/-innen eingestellt werden.

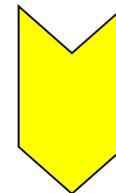
Die Darstellung zeigt, wie viele MA in den nächsten 10 Jahren in Rente gehen.



Die Auswertung wurde für alle Kliniken, Abteilungen und Stationen im Klinikum vorgenommen.

Die Ergebnisse wurden anschließend in folgende Clusterung überführt:

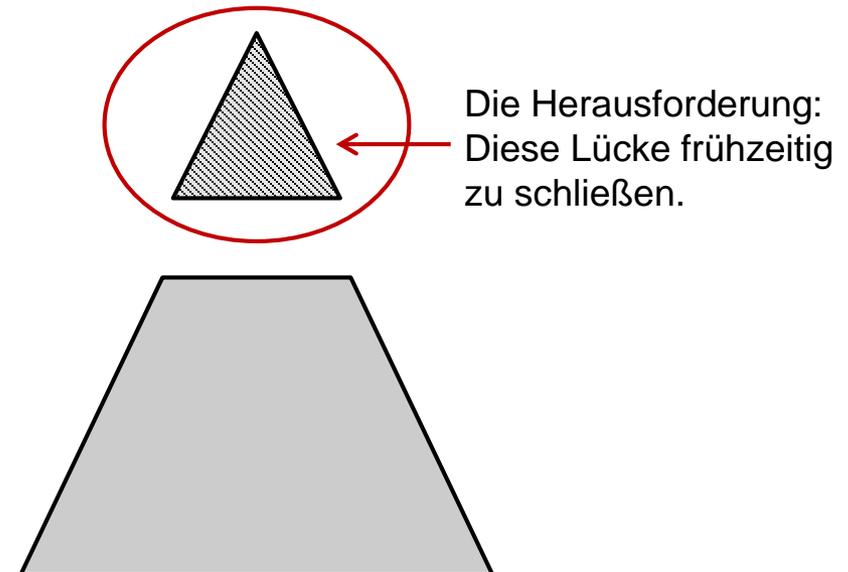
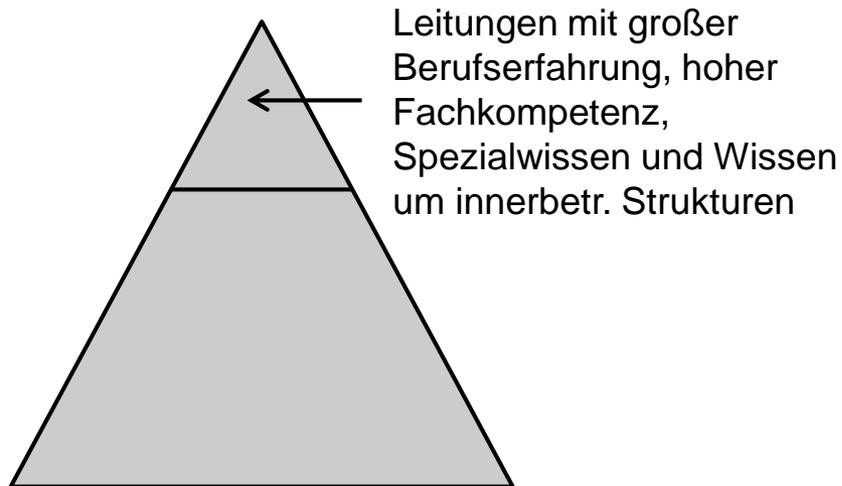
1. **Unproblematische Nachbesetzung** möglich, da Qualifikation am Arbeitsmarkt vorhanden ist oder im Klinikum Aschaffenburg selbst ausgebildet wird.
2. **Problematische Nachbesetzung**, da eine Fachquote zwingend erforderlich ist.
3. **Hochproblematische Nachbesetzung**, da Spezialwissen im Einklang mit (längerer) Berufserfahrung erforderlich ist.



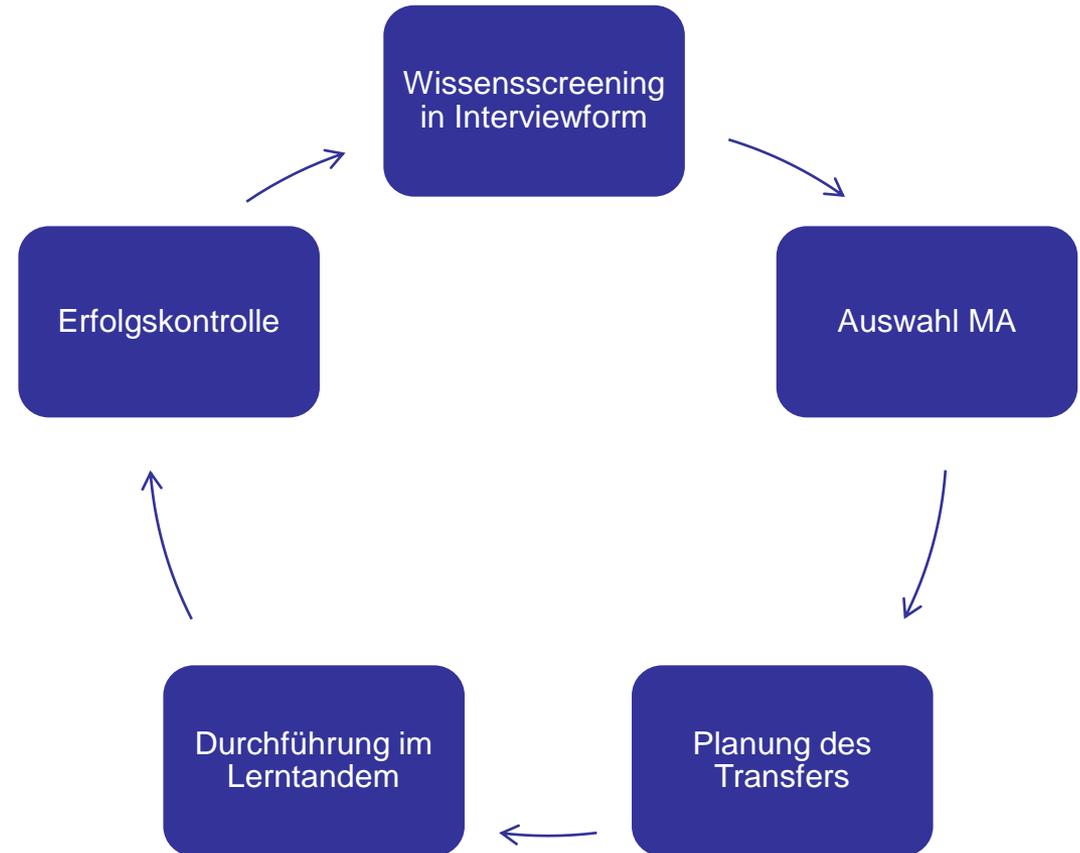
## Risikobewertung

- Welches Know-how hat der Ausscheidende?
- Handelt es sich um schnell ersetzbares Wissen oder um Expertenwissen mit hohen Anteilen von implizitem Wissen?
- Ist das Wissen betriebswirtschaftlich oder ablauftechnisch besonders relevant?

## ➤ Pilotbereich Zentralsterilisation



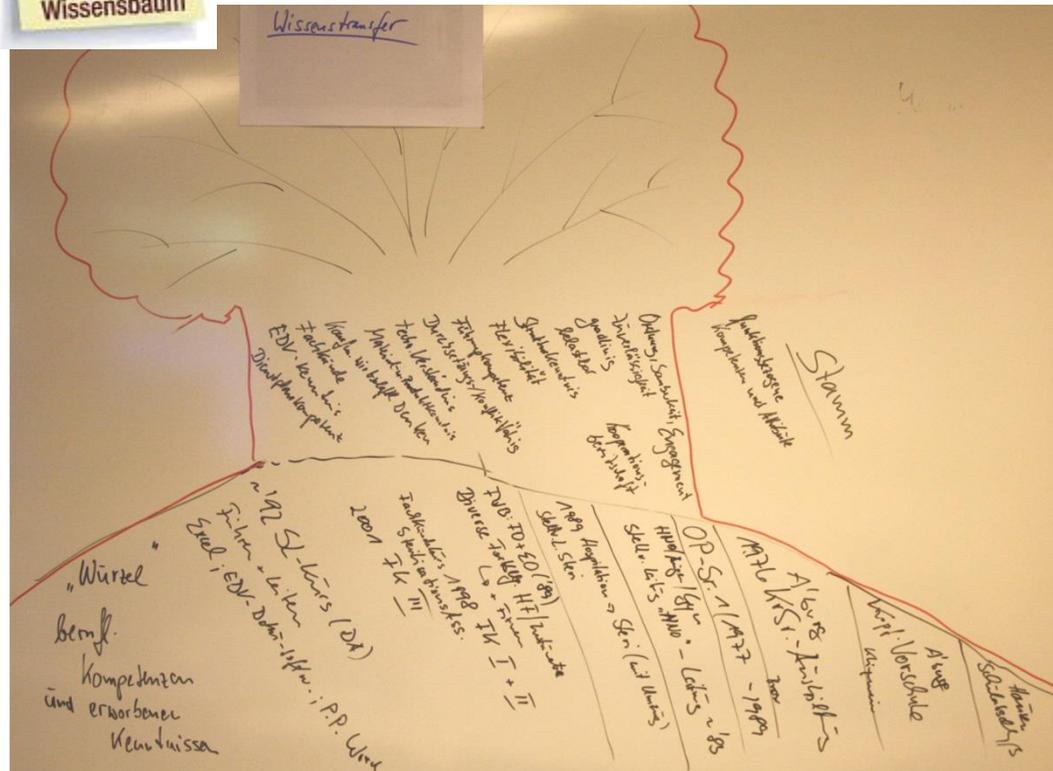
1. Analyse transfer-relevanter Schlüsselkompetenzen
2. Auswahl des/der MA für den Wissenstransfer nach interner Ausschreibung (zusätzliche Stelle in der Zentralsterilisation)
3. Planung des Transfers
4. Durchführung des Transfers im Lerntandem, einschließlich Transfercontrolling
5. Erfolgskontrolle



## Wissensbaum nach Wilke

- Wissensmanagement/-bausteine angelehnt an Probst, Raub, Romhardt
- Darstellung der Kompetenzen in einer „Baumstruktur“
  - „**Wurzeln**“ = berufliche Bildung/Kompetenz  
(Ausbildung(en), Fort- und Weiterbildung)
  - „**Stamm**“ = Kernkompetenzen  
(funktionsbezogene Kompetenzen/Attribute)
  - „**Blätterwerk/Krone**“
    - = individuelle Ausgestaltung der Kernkompetenzen
    - = Arbeitsinhalte der Leitungsfunktion
    - = Arbeitsschritte = Prozess – in Lernziele umgewandelt

***Lernziele – Transferplan – Wissensziel – Evaluation***



## Der Stamm enthält die Kernkompetenzen - Beispiele:

- Technisches Verständnis
- Materialkunde (Instrumente, Verpackung, Arzneimittel, Medien)
- Fachkunde I+II+III
- Weiterbildung und Anwendung der Erkenntnisse
- Dienstplan/Urlaubsplan/EDV
- Kfm. und wirtschaftl. Denken
- Rechtliches Regelwerk
- Beschaffungswege
- Ausbildungs- und Unterrichtsbefähigung



**Die Krone des Baumes enthält das Wissen über die nachstehenden fünf Komplexe der Schlüsselkompetenzen:**

- Fachwissen
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Wissen über Prozesse\* und Produkte
- Kenntnisse über interne und externe Kunden, Lieferanten und den Markt
- Wissen über Personen und Umgang mit Personen

*\*Kernprozesse und Nebenprozesse*



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**