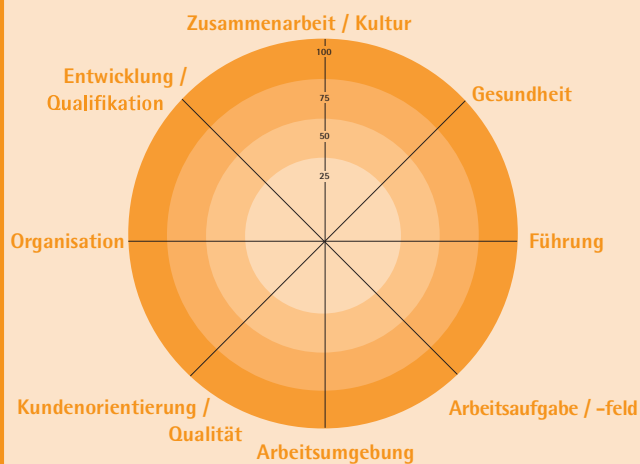


## Demographieradar als Diagnose- und Planungsinstrument

Die folgenden Aspekte bilden in „Pedro“ den Handlungsrahmen:

Die einzelnen Aspekte werden von MitarbeiterInnen und Führungskräften bewertet. Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für konkrete Gestaltungsprojekte.



### KONTAKT:

Projekt Pedro  
Diakonie Neuendettelsau  
International DiaLog College  
and Research Institute IDC  
und  
Referat Personal- und Sozialwesen

### ANSPRECHPARTNER:

Projektleitung:  
Michael Zirlik  
Telefon:  
0911 / 766069-32  
Email:  
michael.zirlik@diakonieneuendettelsau.de

Referat Personal- und Sozialwesen:  
Naima Weiser  
Telefon:  
09874 / 8-2350  
Email:  
naima.weiser@DiakonieNeuendettelsau.de

### WEITERE INFORMATIONEN UNTER:

[www.projekt-pedro.de](http://www.projekt-pedro.de)  
[www.personalentwicklung-pflege.de](http://www.personalentwicklung-pflege.de)



Mit Pedro werden der demographische Wandel und seine Auswirkungen auf die Personalarbeit in der Altenpflege und der Behindertenarbeit in den Fokus genommen.

Tätigkeitsschwerpunkte bilden Altersstruktur- und Bedarfsanalysen, demographieorientierte Veränderungsprojekte sowie die Qualifizierung von Führungskräften und zentralen betrieblichen Akteuren. Beteiligt sind dabei die folgenden vier Einrichtungen der Alten-, bzw. Behindertenhilfe:

- **Seniorenzentrum Rothenburg**
- **Marienheim Oberzenn**
- **Bereich Wohnen Neuendettelsau**
- **Ambulante Dienste Nürnberg**

Träger des Projekts ist die Diakonie Neuendettelsau. Die Durchführung erfolgt unter Federführung des International DiaLog College and Research Institute (IDC) und dem Referat Personal- und Sozialwesen. Zusätzlich extern begleitet wird Pedro durch Herrn Prof. Dr. Wirner / Evangelische Hochschule Nürnberg.

Das Vorhaben läuft von Juni 2011 – Mai 2013 im Rahmen des Programms „Rückenwind – für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## Ziele & Fragestellungen

*Aufgaben von „Pedro“ sind prinzipiell der Einsatz und die Erprobung geeigneter Instrumente und Maßnahmen in den vier beteiligten Einrichtungen. Dabei sollen auch Vorgehensweisen und Angebote entwickelt werden, die auch für andere Einrichtungen und über das Projektende hinaus zum Einsatz kommen können.*

Auf folgende Fragen möchte „Pedro“ damit Antworten geben:

Welche Instrumente sind geeignet, um vor dem Hintergrund des demographischen Wandels Handlungsbedarfe zu identifizieren?

Welche Maßnahmen der Personalentwicklung und Arbeitsorganisation sind geeignet, um langfristig Kompetenz, Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit einer älter werdenden Belegschaft zu erhalten?

Welche Instrumente zur Mitarbeiterbindung sind vor dem Hintergrund eines absehbaren erheblichen Fachkräftemangels in der Pflege wirksam?

Wie können Führungskräfte die hierzu nötigen Veränderungen initiieren und vorantreiben?

Welcher Handlungsbedarf besteht aktuell und zukünftig in der Pflege und v.a. in den beteiligten Einrichtungen? Welche spezifischen Unterschiede gibt es dabei?

Wie wird sich das Berufsbild „Pflege“ entwickeln und wie kann das Image des Pflegeberufs gefördert werden?

Wie lassen sich unterschiedliche Wissensprofile älterer sowie jüngerer Mitarbeiter angesichts des demographischen Veränderungsprozess besser miteinander abstimmen?

## Projektschritte

Pedro verläuft in verschiedenen Phasen und Arbeitspaketen, um die Ziele zu erreichen:

