

„Älter werden im Pflegeberuf – Ansätze der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege“

Kathrin Kromark
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW), Hamburg

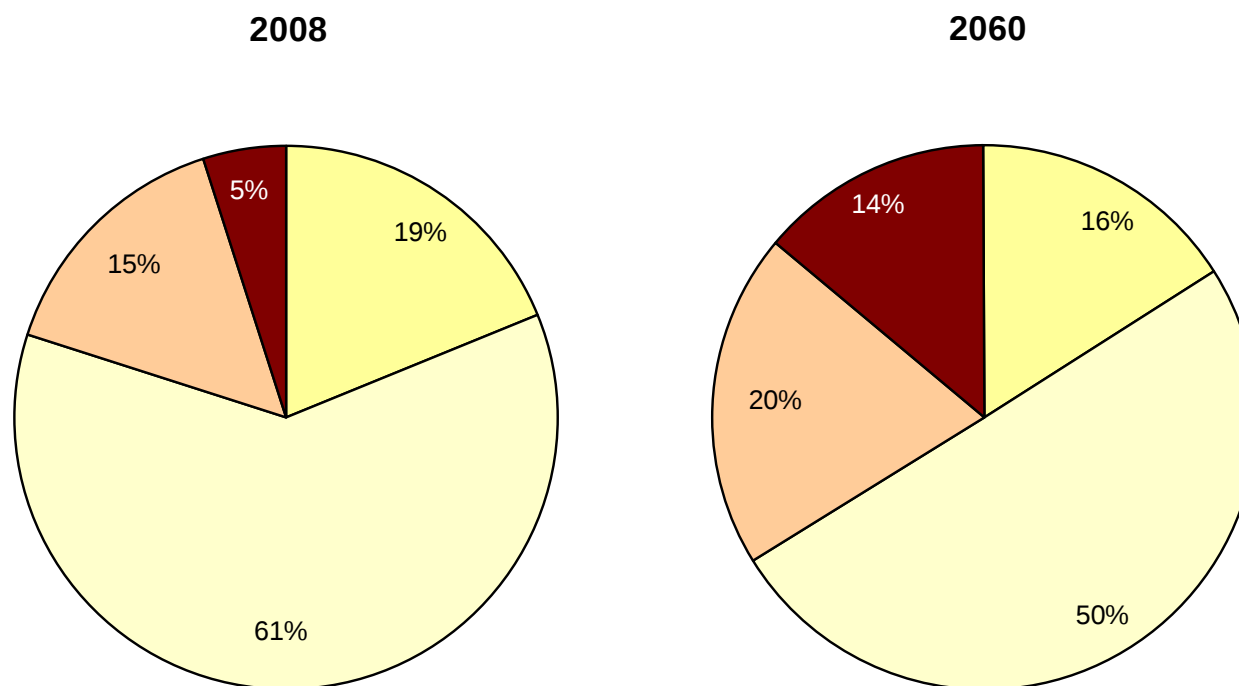
BBDK Frühjahrskolloquium, Meschede
18. März 2011



FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

Der demografische Wandel ist für die Pflegebranche ein Thema auf Grund...

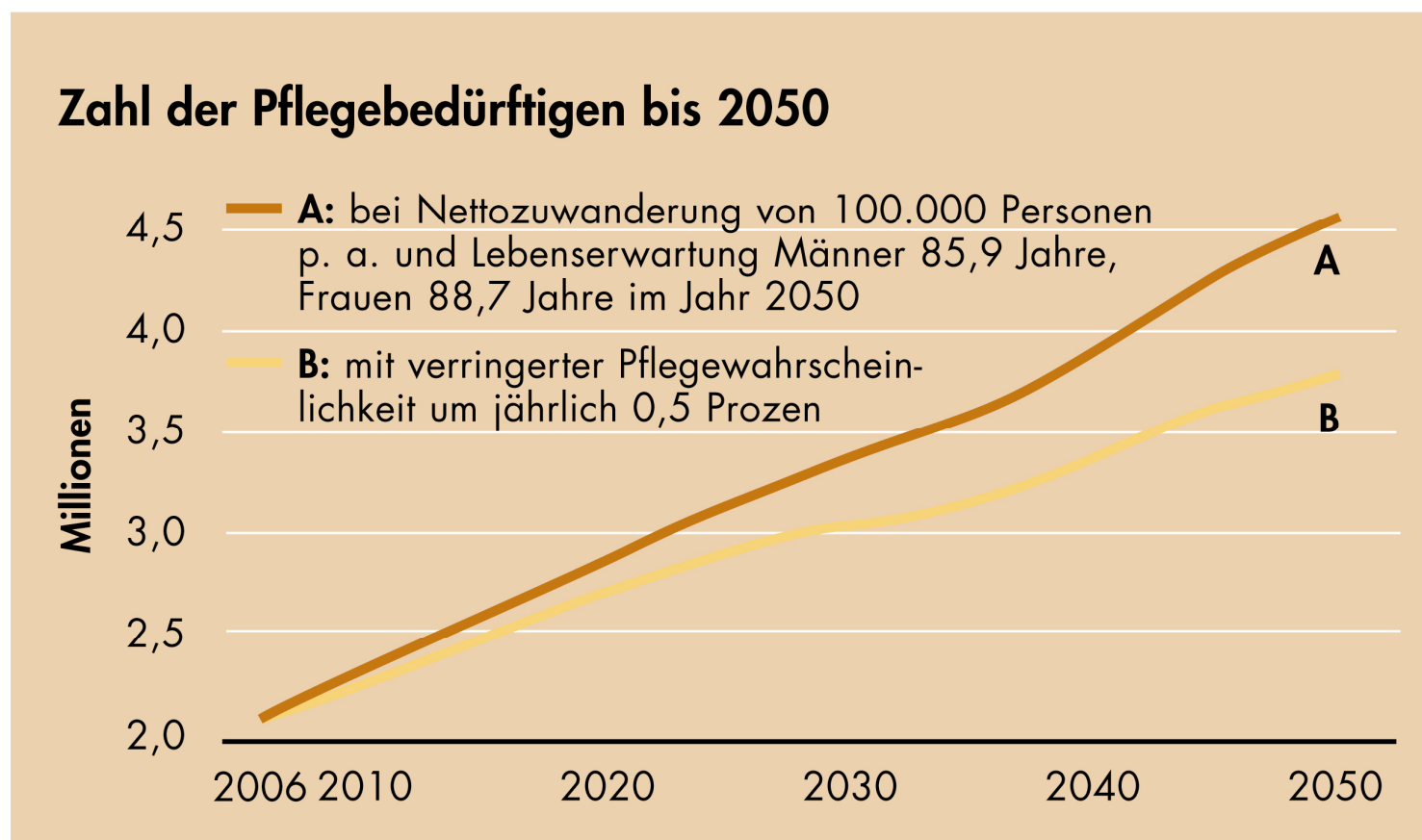
... der steigenden Lebenserwartung und niedrigeren Geburtenrate



■ 0 bis 20 ■ 20 bis < 65 ■ 65 bis < 80 ■ 80 und älter

Quelle: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung; Statistisches Bundesamt 2009

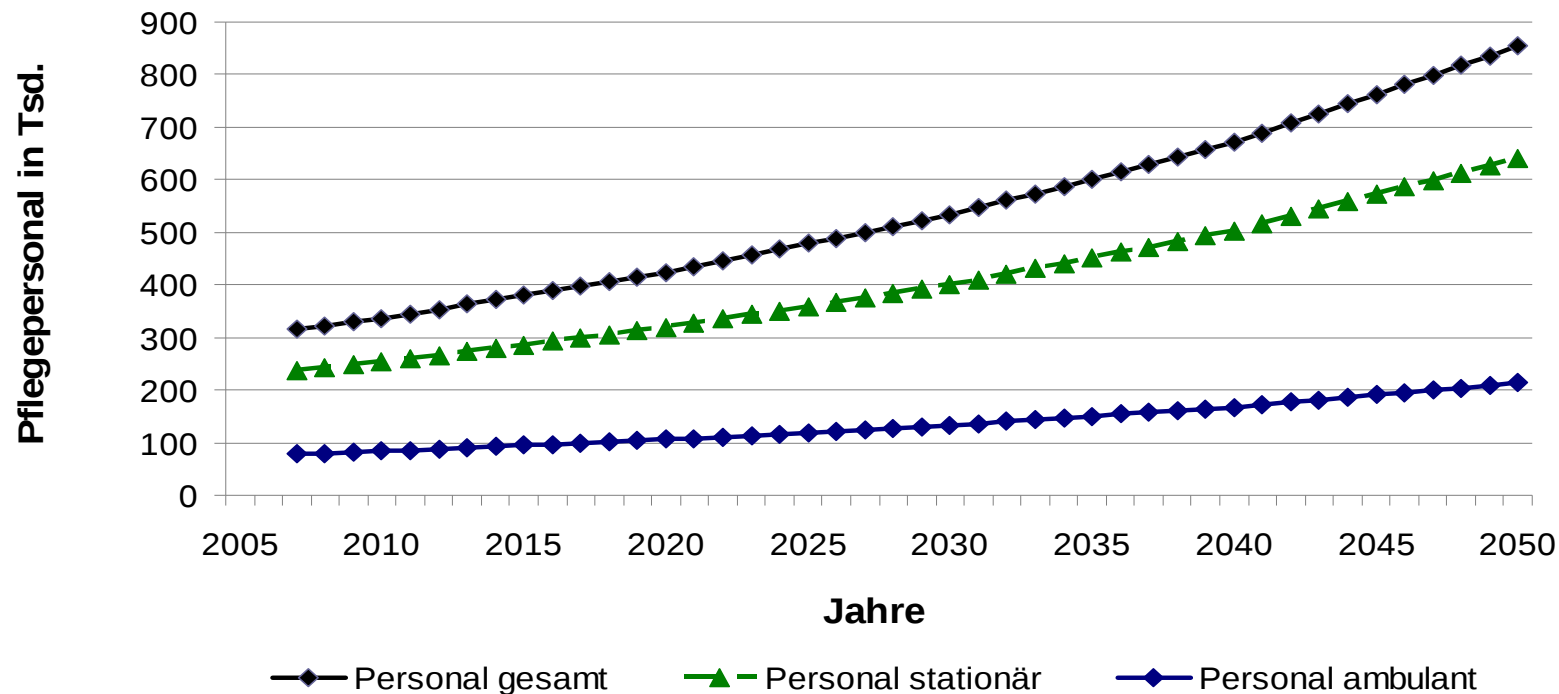
Höhere Anzahl pflegebedürftiger Personen



Quelle: DIW-Wochenbericht 47/2008

Wer wird diese Menschen pflegen?

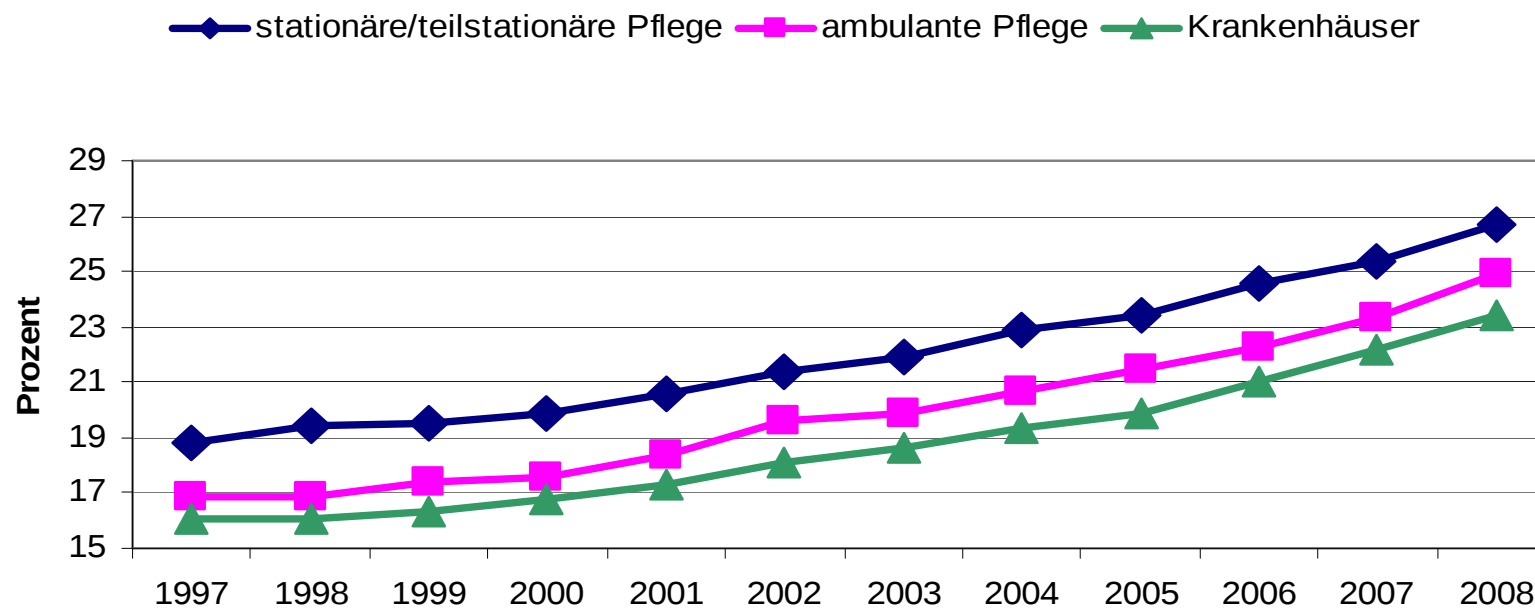
- Erwerbspersonenpotenzial sinkt
- Informelles Pflegepersonal (Angehörige) wird weniger
- Bedarf nach professionellem Pflegepersonal steigt



Quelle: Hackmann T. (2009) Diskussionsbeitrag des Forschungszentrums für Generationenverträge

Schon heute nachweisbare „Alterung“ der Belegschaften

Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre in der stationären/teilstationären und ambulanten Pflege und in Krankenhäusern 1997-2008



Quelle: Ad hoc-Tabelle auf www.gbe-bund.de (Pfad: Rahmenbedingungen → Arbeitsmarkt → Erw. erbstätige → Tabellen → GPR, Beschäftigte im Gesundheitswesen nach Art der Beschäftigung und Einrichtung); 19.07.2010

Angebot-Nachfrage-Schere in der Altenpflege

Pflegefachkräfte



Pflegebedürftige

Beeinflussende Faktoren:

- Demografische Veränderungen und sozio-strukturelle Faktoren
- Veränderte Pflegearrangements (z.B. mehr Bürgerbeteiligung, alternative Wohnformen, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, „Discount-Pflege“)
- Attraktivität des Pflegeberufes – „Nachwuchsprobleme“
- Ökonomische Notwendigkeit, länger im Beruf zu verbleiben (bis 67!)
- (Pflege-)politische Veränderungen (z.B. Pflegereform, Verrentungspolitik)

Und was sagen die Pflegekräfte?

„Viele denken: Vielleicht schaff‘ ich das bis 60. Bis 67 kann sich keiner vorstellen. Alle beginnen von 57, 58 an, an ein privates, persönliches Ausstiegsszenario zu denken. Bis 67 jedenfalls, das kann sich kein Krankenpfleger, keine Krankenschwester vorstellen.

„Bis 67 – ja das ginge genau dann, wenn die Arbeitsbedingungen sich ändern würden: Mehr Personal, mehr Wertschätzung, mehr Reflexion, ja, und Zuwendung. Jemand, der immer nur Zuwendung vergibt, braucht auch selbst Zuwendung.“

Quelle: Hien W. (2009) Pflegen bis 67? Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte. Mabuse-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Ältere Beschäftigte in der Pflege

Defizit- und Kompetenzmodell

Defizitmodell

Beschäftigte werden häufig einseitig als Kostenfaktor angesehen:

- **Hohe Personalkosten**
- **Dauer der Erkrankungen (nicht die Anzahl) steigt**
- **Werden von jüngeren Kollegen häufig als Belastung empfunden, insbesondere, wenn ihre Flexibilität und Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist**

Quelle: BGW-Pflegereport 2007

Kompetenzmodell

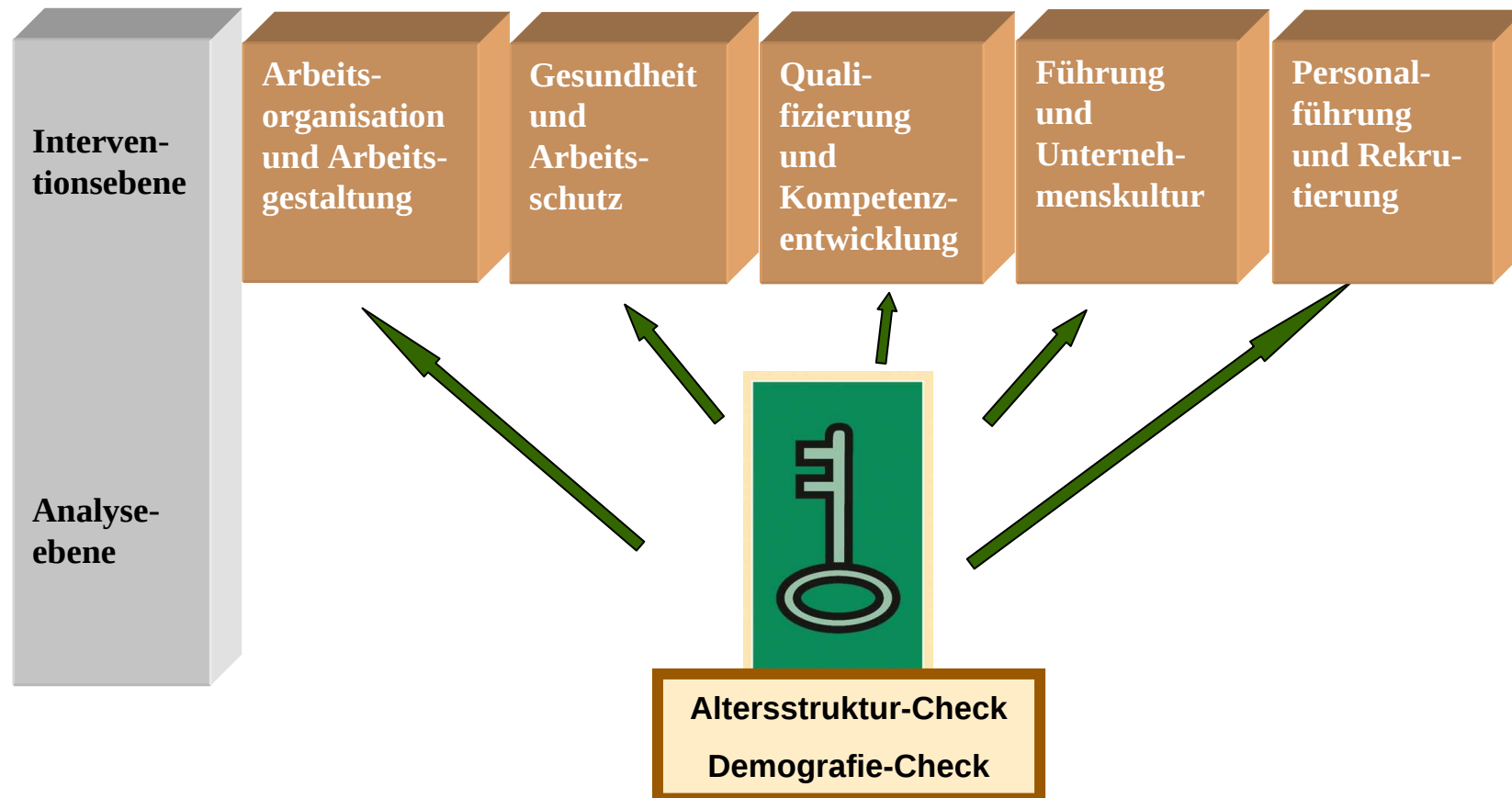
Folgen der steigenden Belastung können mit individuellen Ressourcen aufgefangen werden:

- **Ältere empfinden ihr Verhältnis zur Heim- und Pflegedienstleitung deutlich positiver**
- **Ältere identifizieren sich stärker mit ihrer Einrichtung**
- **Ältere können sich den Pflegebedürftigen emotional stärker zuwenden**
- **Ältere können der drohenden Burnout-Gefährdung mehr entgegenzusetzen**

Wie gehe ich nun vor, wenn ich meine Einrichtung „Demografie-fit“ machen möchte?



Handlungsfelder „Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“



Analyseinstrumente

- **Altersstruktur-Check (oder Altersstrukturanalyse)**
 - verschafft einen schnellen und kurzen Überblick über die Altersstruktur im Unternehmen zum heutigen Zeitpunkt und in den folgenden Jahren
- **Demografie-Check**
 - ermöglicht einen Einstieg mit erstem Überblick in die Thematik in verschiedenen Handlungsfeldern
- **Mitarbeiterbefragung**
 - gibt Aufschluss über die Belastung und Beanspruchung der MitarbeiterInnen
- **Gefährdungsbeurteilung für die Gruppe der älteren Mitarbeiter**
- **Gruppeninterview**
 - etwa eine gezielte Moderation während einer erweiterten Dienstbesprechung oder eines extra angesetzten Workshops, v. a. in kleineren Betrieben
- **Mitarbeitergespräch**
 - geeignet v. a. in kleineren Unternehmen

und weitere

Demographie-Check

Handlungsfeld 1

Personalführung und Rekrutierung		
	Trifft zu	Trifft nicht zu
Wir kennen die Altersstruktur der Mitarbeiter in unserem Unternehmen	☐	☐
Wir berücksichtigen die Alterszusammensetzung bei unseren personalpolitischen Entscheidungen	☐	☐
Wir versuchen, durch entsprechende Anreize unsere Fach- und Führungskräfte an unser Unternehmen zu binden	☐	☐
Wir haben keine Probleme, Nachwuchskräfte zur Ausbildung sowie erfahrene Fachkräfte für unser Unternehmen zu gewinnen	☐	☐
Wir haben ein gutes Image in der Region und in unserer Branche und werden als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen	☐	☐

Maßnahmen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung in der Pflege - I

Personalführung und Rekrutierung

Mögliche Maßnahmen:

- **Altersstrukturanalyse: eine ausgewogene Altersstruktur unter allen Beschäftigten schaffen**
- **Erhaltung der Arbeitsfähigkeit insbesondere bei Älteren**
- **Systematische Nachfolgeplanung ausscheidender Beschäftigter**
- **Frühzeitige Rekrutierung von Nachwuchs**
- **Ausweitung des Rekrutierungsspektrums, z. B. auf ältere, angelernte Arbeitskräfte, BerufsrückkehrerInnen, Langzeitarbeitslose**

Demographie-Check

Handlungsfeld 2

Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung		
	Trifft zu	Trifft nicht zu
Wir bieten den Mitarbeitern aller Altersgruppen eine berufliche Perspektive in unserem Unternehmen	☐	☐
Wir setzen unsere Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten und ihres Alters ein	☐	☐
Die Tätigkeiten und Arbeitsabläufe sind so gestaltet, dass sie auch von älteren Mitarbeitern bis zum 65./67. Lebensjahr ausgeübt werden können	☐	☐
Wir beziehen unsere Beschäftigten in die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und ihrer Arbeitsabläufe mit ein, z.B. durch Förderung von Verbesserungsvorschlägen	☐	☐
Wir versuchen – wo dieses möglich ist – die Arbeitszeit unserer Mitarbeiter flexibel zu gestalten (Teilzeit, Arbeitszeitkonten etc.) und deren unterschiedliche Lebenssituation zu berücksichtigen	☐	☐

Maßnahmen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung in der Pflege - II

Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

Mögliche Maßnahmen:

- **Arbeitsumgebung und –organisation alter(n)sgerecht gestalten**
- **Job-Rotation und Hospitation**
- **Arbeitszeiten flexibel gestalten**

Demographie-Check

Handlungsfeld 3

Qualifizierung und Kompetenzentwicklung		
	Trifft zu	Trifft nicht zu
Wir kennen die Stärken und Schwächen unserer Mitarbeiter und versuchen, durch entsprechende Qualifizierung unserer Mitarbeiter auf dem aktuellsten Wissensstand zu halten	☐	☐
Wir bieten allen Mitarbeitern – auch den älteren – an, ihre Kompetenzen zu erweitern, z.B. durch den Besuch von Seminaren oder die Teilnahme an Herstellerschulungen	☐	☐
Wir achten darauf, dass Weiterbildungsmaßnahmen auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter abgestimmt sind	☐	☐
Wir stellen sicher, dass beim Ausscheiden von Mitarbeitern deren Kompetenzen dem Unternehmen erhalten bleiben	☐	☐

Maßnahmen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung in der Pflege - III

Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Mögliche Maßnahmen:

- **Bildungsangebote für ältere und lernentwöhnte Mitarbeiter auswählen und begleiten (Gefahr der Förderung von Altersstereotypen!)**
- **Mitarbeiter in Bildungsfragen beraten**
- **Wissen und Erfahrung im Betrieb erhalten und weitergeben**

Demographie-Check

Handlungsfeld 4

Führung und Unternehmenskultur		
	Trifft zu	Trifft nicht zu
Wir fördern ein Betriebsklima, das auf die Wertschätzung der verschiedenen Beschäftigtengruppen (Alte, Junge, Frauen, Männer, Ausländer, Gelernte, Angelernte, Fach-arbeiter, Führungskräfte) ausgerichtet ist	☐	☐
In unserem Unternehmen werden alle Mitarbeiter von den Vorgesetzten gerecht behandelt	☐	☐
Wir bereiten unsere Vorgesetzten regelmäßig auf den Umgang mit älteren Beschäftigten vor	☐	☐
Unsere Vorgesetzten fördern den Dialog zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern, z.B. durch Bildung von altersgemischten Teams	☐	☐

Maßnahmen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung in der Pflege - IV

Führung und Unternehmenskultur

Mögliche Maßnahmen:

- **Leistungen älterer Mitarbeiter anerkennen**
- **Neue ältere Mitarbeiter einarbeiten und wiedereingliedern**
- **Mehr Verantwortung und Abwechslung durch Sonderaufgaben schaffen**

Demographie-Check

Handlungsfeld 5

Gesundheit und Arbeitsschutz		
	Trifft zu	Trifft nicht zu
In unserem Unternehmen sind Fragen der Alterung der Belegschaft in den Arbeits- und Gesundheitsschutz – z.B. als Aspekt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung - integriert	☐	☐
In unserem Betrieb treten nicht gehäuft gesundheitliche Probleme auf	☐	☐
Wir bieten unseren Mitarbeitern Unterstützungsangebote zur Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens an	☐	☐
Wir überprüfen regelmäßig die Anforderungen und die Belastungen am Arbeitsplatz und versuchen, Arbeitsplätze und Tätigkeiten ergonomisch und alter(n)sgerecht zu gestalten	☐	☐

Maßnahmen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung in der Altenpflege - V

Gesundheit und Arbeitsschutz

Mögliche Maßnahmen:

- **Kollegiale Beratung/Fallbesprechung**
- **Die eigene Arbeitsfähigkeit durch Gesundheitsförderung erhalten**
- **Unterstützungsgespräche führen**

Was bietet die BGW?

Demografiespezifisch und kostenfrei:

- **Pflegereport 2007 „Sieht die Pflege bald alt aus?“**
- **Altersstruktur-Check und Demografie-Check auf www.bgw-online.de**
- **Seminar „Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung – Qualifizierungsprogramm für Pflegende“ mit integriertem Demografie-Modul (GSQA, gesu.per)**
- **Seminar „Älter werden in der Pflege – Ansätze der Personal- und Organisationsentwicklung“ (ALTB-Seminar)**
- **Handlungshilfe für Unternehmen
„Älter werden im Pflegeberuf – Fit und motiviert bis zur Rente“
(Bestellnummer TP-AAg-11U)**

Demografiespezifisch und kostenpflichtig:

- **Organisationsberatung „Älter werden im Beruf“**
- **Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege. Handlungsbedarf erfassen. Band 39, Bielefeld 2010 (Ergebnis aus Kooperationsprojekt mit der BGW)**
 - ☞ und weitere Handlungsleitfäden aus dem Pilotprojekt
(siehe Projekt-Homepage)

Resümee

- **Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung darf nicht erst bei älteren Arbeitnehmern anfangen, sondern muss alle Altersgruppen berücksichtigen**
- **Die BGW fördert Aktivitäten der Organisationsentwicklung in den versicherten Betrieben mit dem Ziel, ein umfassendes Gesundheitsmanagementsystem zu implementieren, das auch Maßnahmen für ältere Beschäftigte enthalten sollte**
- **Funktionierender Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Voraussetzung für alter(n)sgerechte Beschäftigung**

Kontakt

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Arbeitskreis „Alter(n)sgerechte Beschäftigung“

E-Mail: Demografie@bgw-online.de

Tel.: 040/20207-960 (Bereich Gesundheits- und
Mobilitätsmanagement)

Homepage: www.bgw-online.de