

„Älter werden im Pflegeberuf – Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung unter dem Vorzeichen des demografischen Wandels“

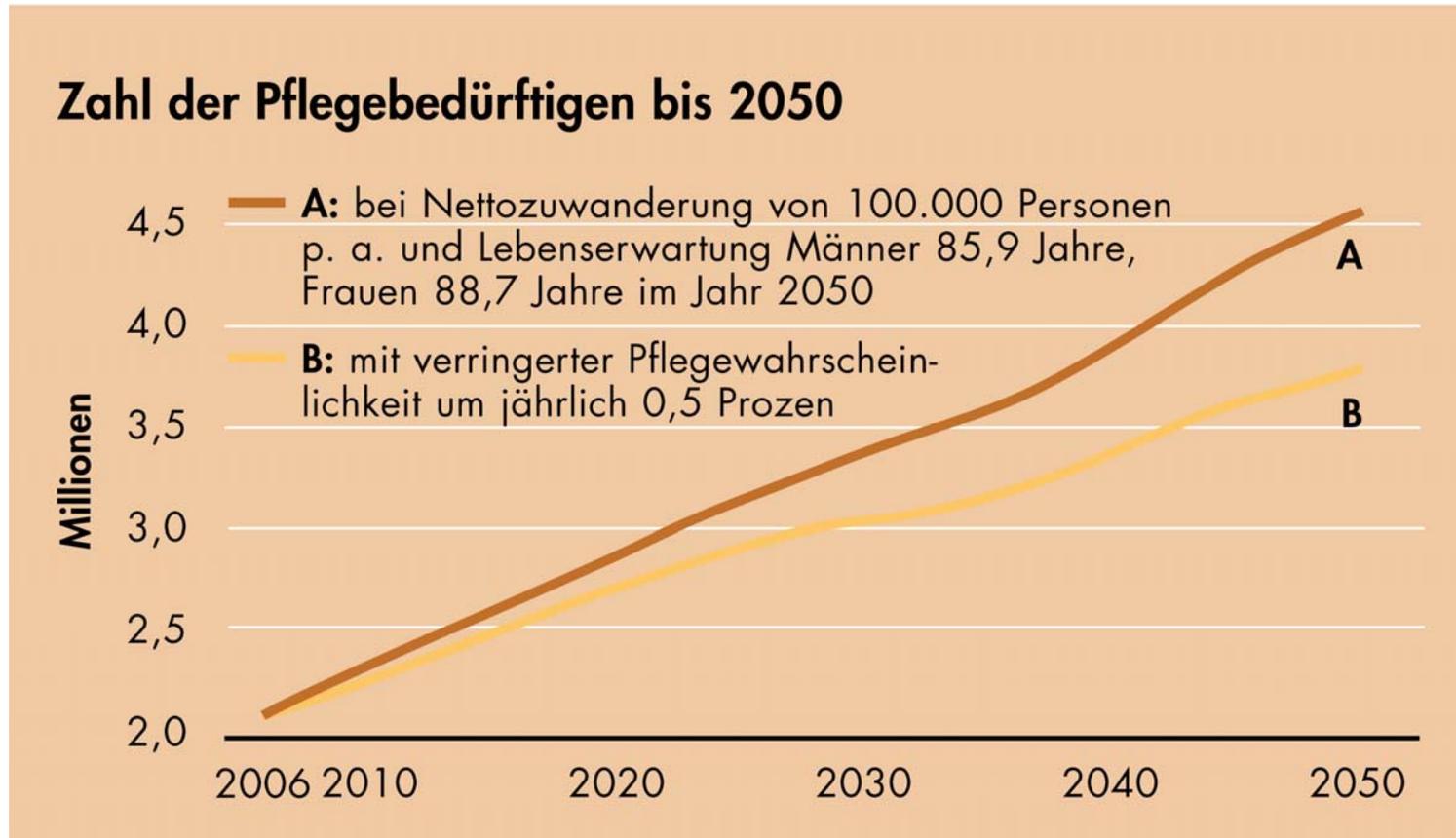
Kathrin Kromark (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hamburg)

Renate Hülsmann (Stiftungsklinikum Mittelrhein, Gesundheitszentrum Evang. Stift St. Martin, Koblenz)

Tagung der Becker Stiftung „Alter und Arbeit im Fokus“
06./07. April 2011, Bonn



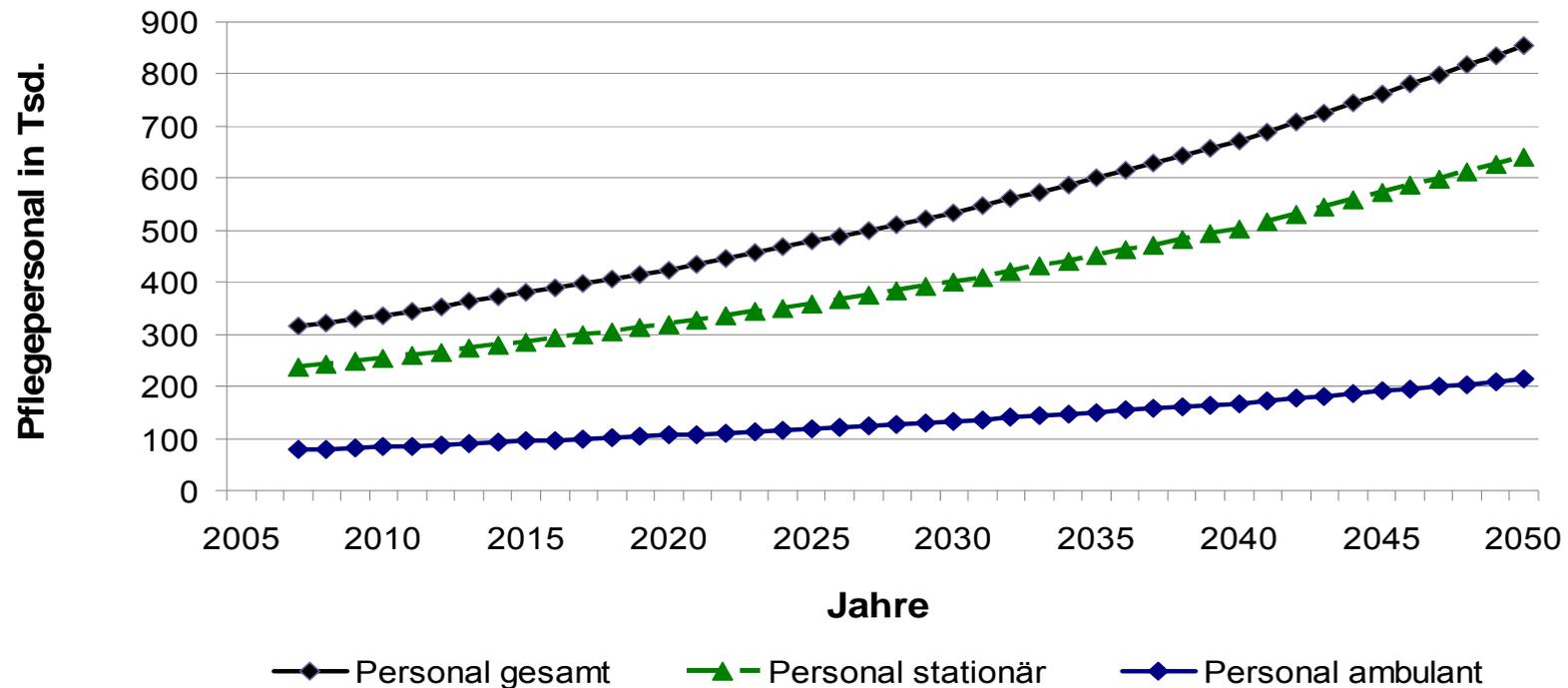
Höhere Anzahl pflegebedürftiger Personen



Quelle: DIW-Wochenbericht 47/2008

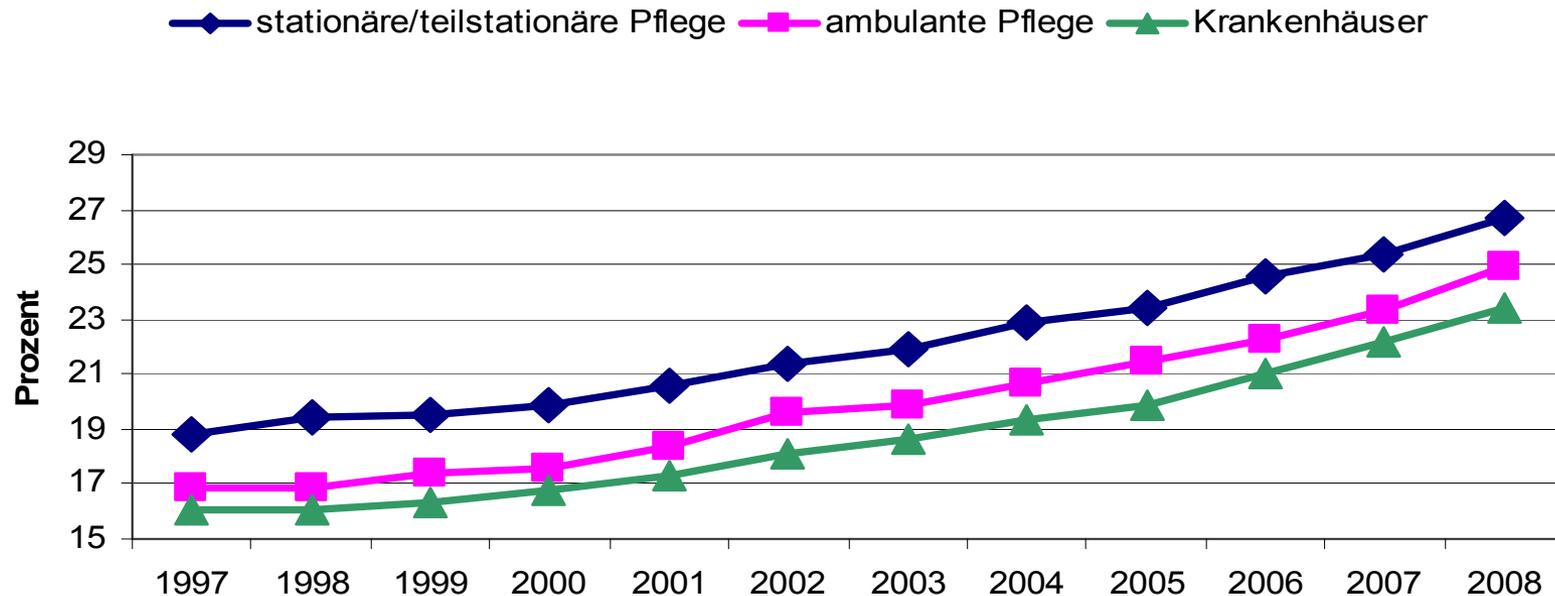
Wer wird diese Menschen pflegen?

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



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

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. Ehrlich nicht.“

„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

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 entgegensetzen

Projekt „Älter werden in der Pflege“ 2008 - 2010

Förderer: Robert Bosch-Stiftung

Kooperationspartner:



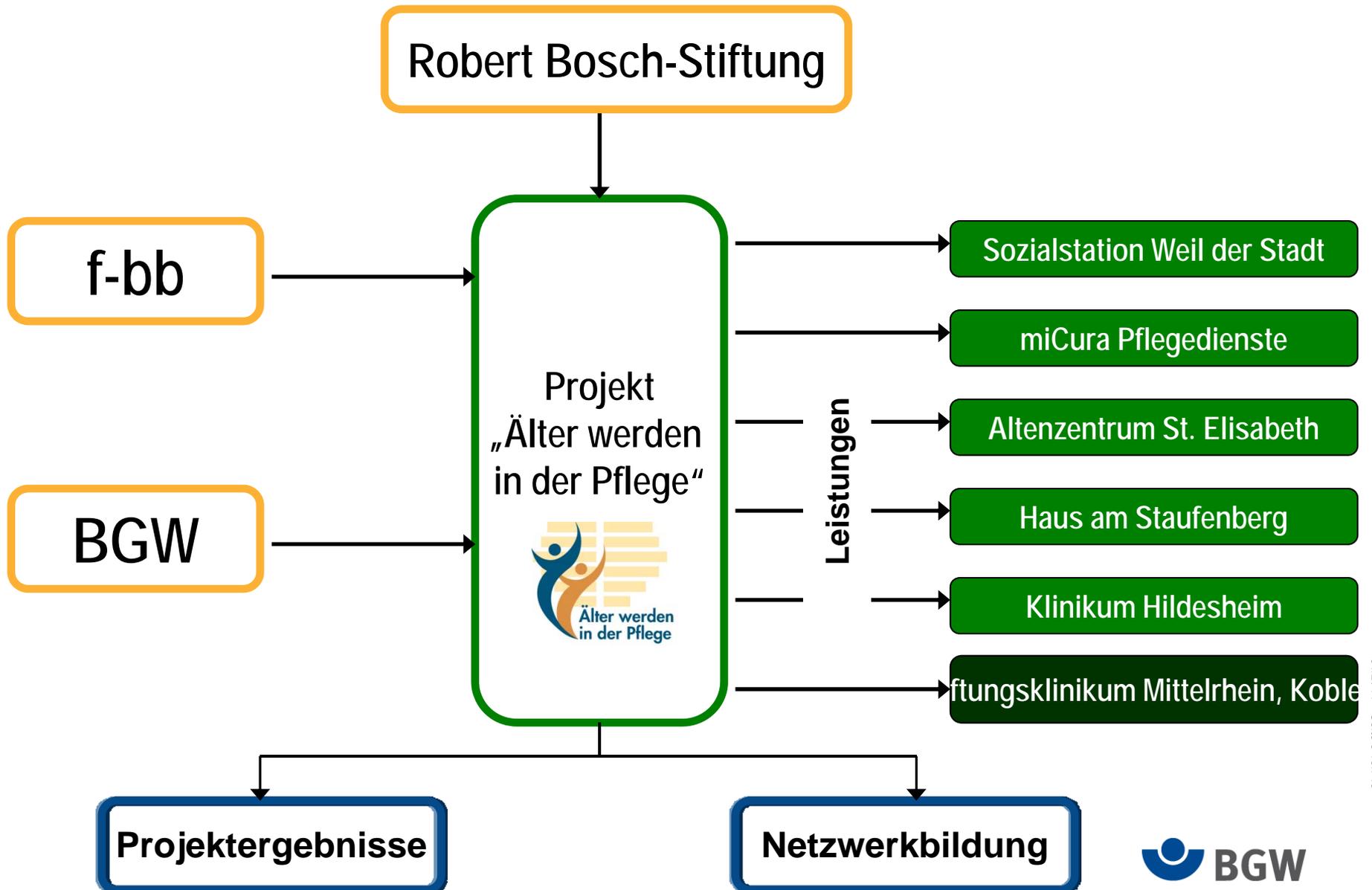
Projektziele:

- Entwicklung und Erprobung bedarfsorientierter demografiefester Unternehmensstrategien in sechs Pilotbetrieben
- Verbreitung der Projektergebnisse
- Förderung der Netzwerkbildung

- Speziell fürs Krankenhaus: Ermittlung der Bedarfslage



Projektaufbau



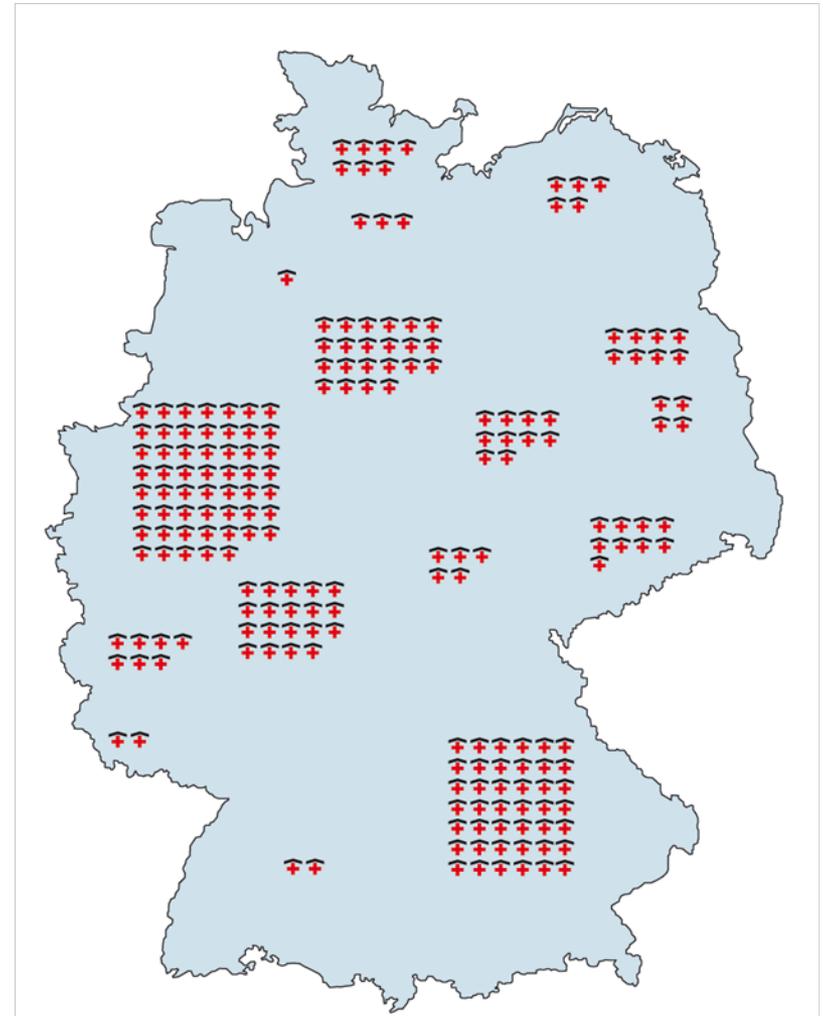
Aufbau der Bedarfsstudie Krankenhaus

Methode

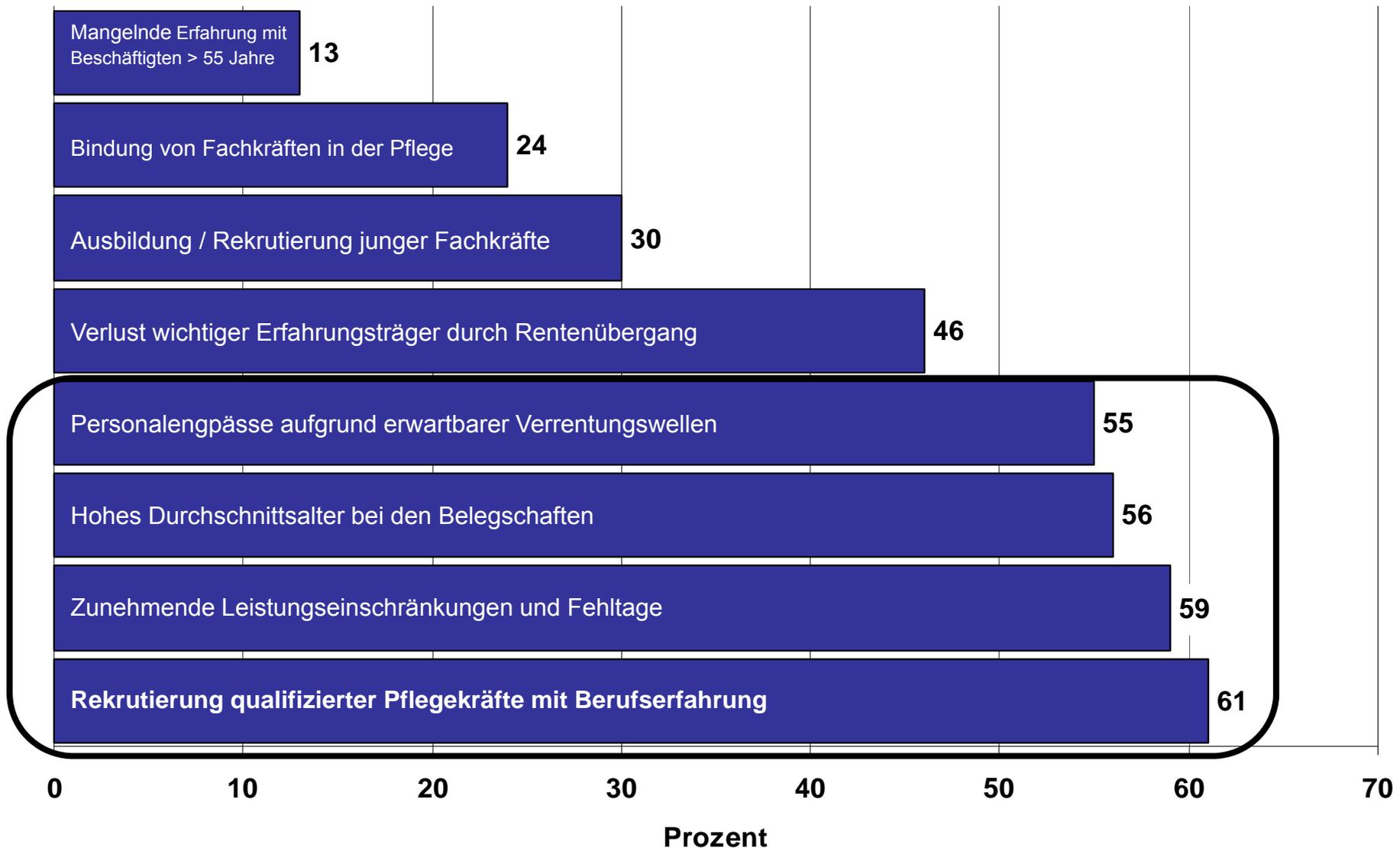
- Telefonische Befragung von 200 Pflegedienstleitern, die zufällig aus 2056 Krankenhäusern ausgewählt wurden.

Ziele der Untersuchung

- Bedarfslage deutscher Krankenhäuser und Kliniken zu **Betroffenheit** und **Herausforderungen** des demografischen Wandels identifizieren.
- Die gewonnenen Ergebnisse als Grundlage für die Erarbeitung betrieblicher Handlungsstrategien und -leitfäden nutzen.

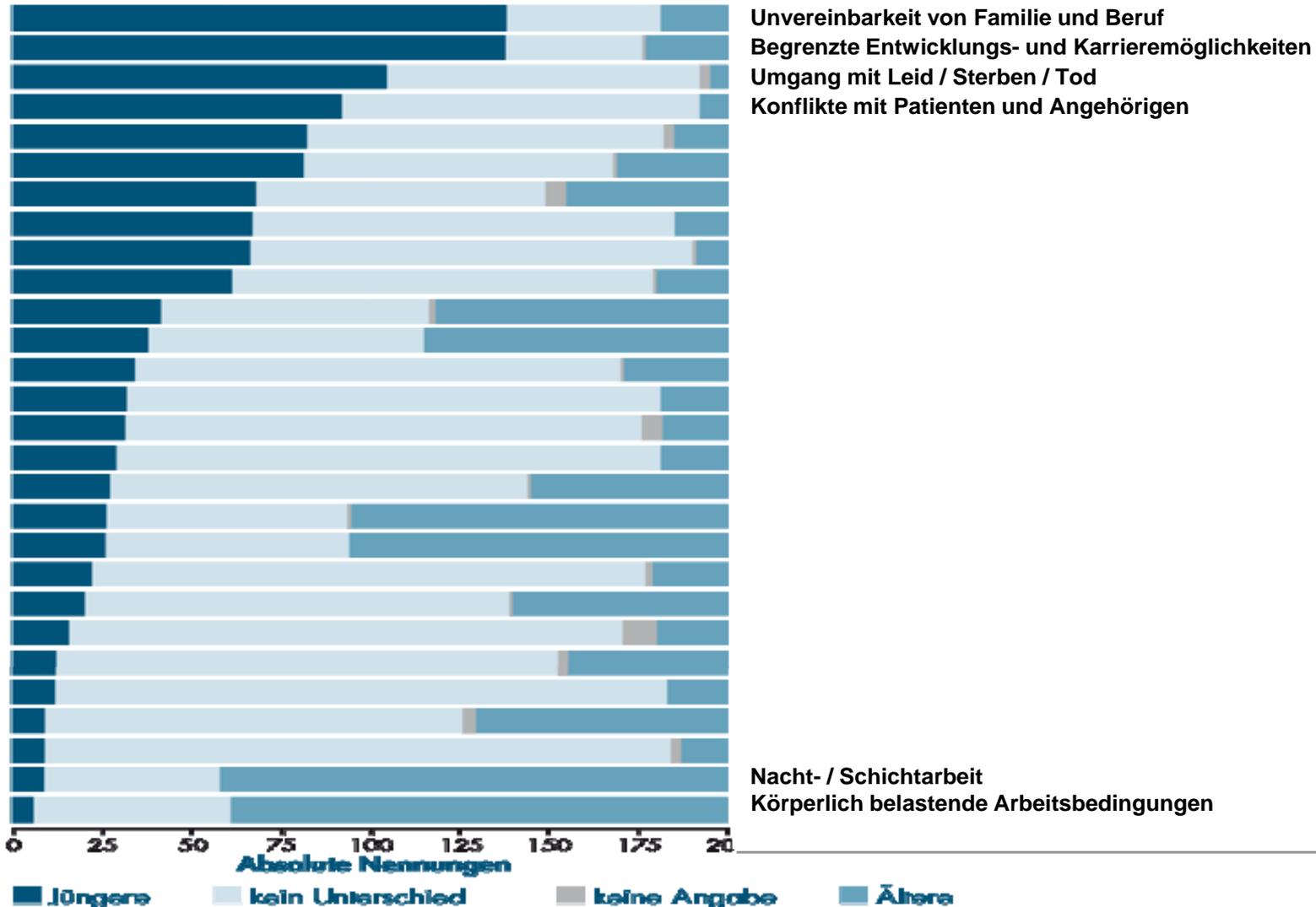


Demografische Betroffenheit im Pflegebereich deutscher Krankenhäuser



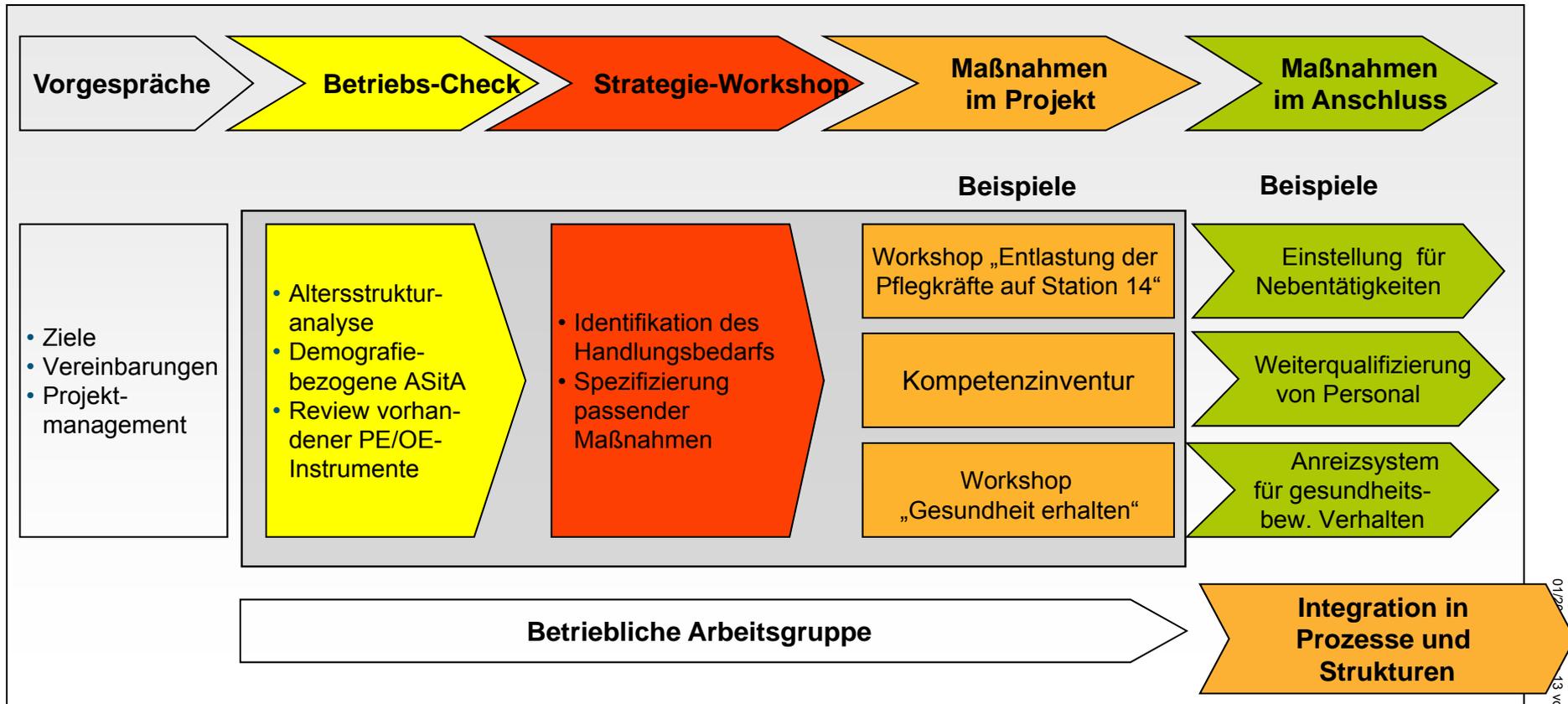
Wie wirken sich die Belastungen im Speziellen für Jüngere oder Ältere aus?

Arbeitsbelastungen Älterer und Jüngerer im Vergleich



Betriebliche Projektarbeit

Prozess in den Pilotbetrieben



Zeitachse

10 – 12/08

01 – 04/2009

04 – 06/2009

07/2009 – 06/2010

Verbreitung der Projektergebnisse

Erfahrungsaustausche und Netzwerktreffen

- jährlich stattfindende Veranstaltung für ca. 100 interessierte Pflegeeinrichtungen
- Ziel: Informationsvermittlung und Sensibilisierung, Vorstellung guter Praxis, Erfahrungsaustausch

Handlungsleitfäden (erhältlich über www.f-bb.de: Publikationen/Leitfaden Bd. 39,40,46)

- Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege – Handlungsbedarf erfassen
- Handlungsfelder zur Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik in der Altenpflege
- Demografiefeste Personalpolitik in der Krankenhauspflege – Bedarfe und Handlungsstrategien

Forschungsband „Zukunftsfähig im demografischen Wandel. Herausforderungen für die Pflegewirtschaft“ (erscheint demnächst)

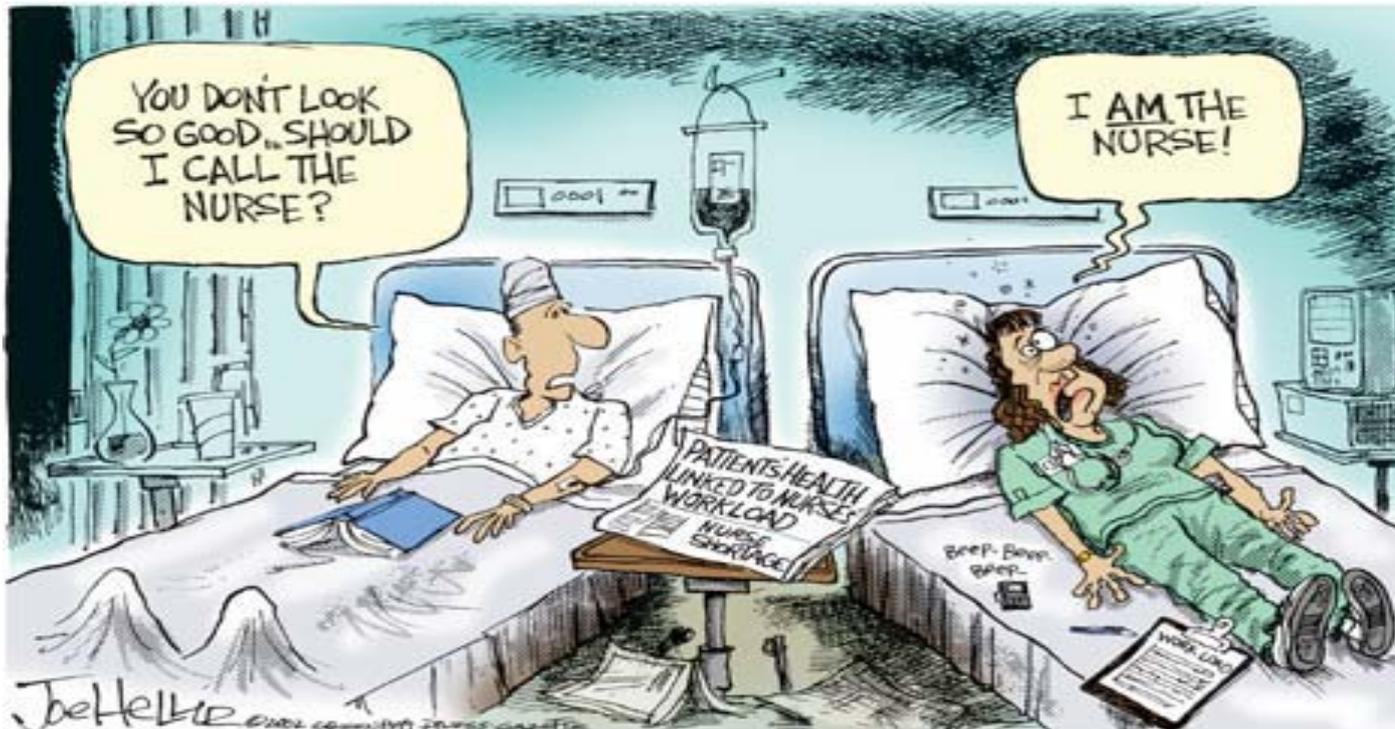
Artikel in Fachzeitschriften

Seminar „Älter werden in der Pflege – Ansätze der Personal- und Organisationsentwicklung in Altenpflegeeinrichtungen“ (ALTB-Seminar)

Organisationsberatung „Älter werden im Beruf“ durch erfahrende BGW-Berater/innen

Vorträge

Gesund und motiviert alt werden in der Pflege: So nicht ...



... sondern so!

