



UMGANG MIT ÄLTEREN MITARBEITERN — KULTURWANDEL JETZT!

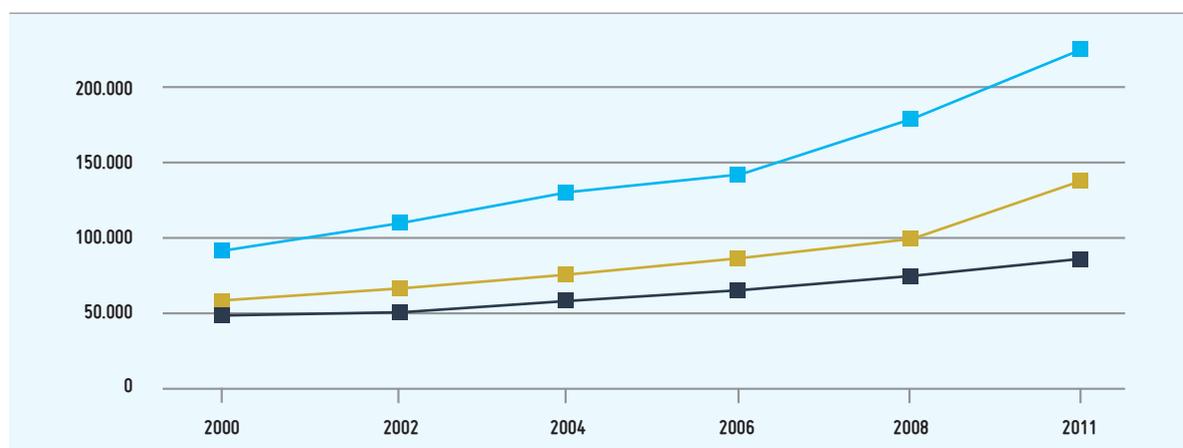
Der Fachkräftemangel in der Pflege stellt Deutschland und die Unternehmen vor große Herausforderungen. Die unterschiedlichsten Ideen wurden hierbei schon diskutiert. Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz setzt auf folgende Punkte, um den Fachkräftemangel zu lösen:

- > Die Berufsverweildauer der Beschäftigten verlängern
- > Den Blick für die Potentiale älterer Beschäftigte schärfen

DEMOGRAFISCHE SITUATION IN DER PFLEGE IST BEÄNGSTIGEND

Wie die Statistik „Beschäftigte Pflegekräfte ab 50 Jahre“ zeigt, ist die Zahl der älteren Pflegefachpersonen stetig steigend. Daher ist es mehr als an der Zeit sich Gedanken um die „älteren“ Beschäftigten zu machen. Hohe Fehlzeiten aufgrund der täglichen Belastung, unflexible Arbeitszeiten, sowie Schichtdienst sind Faktoren, mit denen Pflegefachpersonen ab 50 Jahren verstärkt zu kämpfen haben. Dies belegen auch Isfort und Weidner in der Pflege-Thermometer Befragung von 2009. Es müssen endlich Strategien gefunden werden, um älteren Mitarbeitern eine langfristige Erwerbstätigkeit zu ermöglichen

BESCHÄFTIGTE PFLEGEKRÄFTE AB 50 JAHRE (JAHRE 2000 – 2011)



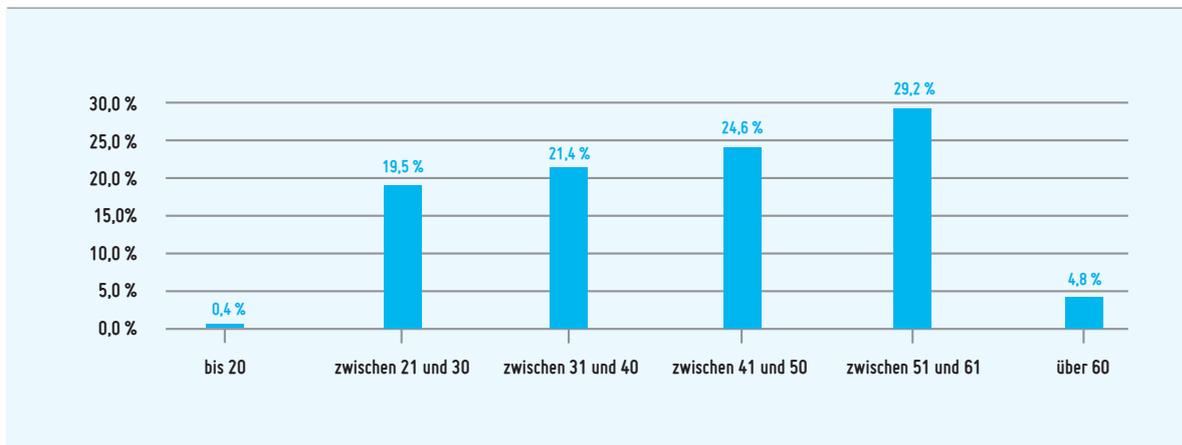
- Gesundheits- und Krankenpfleger/innen
- Altenpfleger/innen einschließlich Altenpflegehelfer/innen
- Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/innen

Quelle: www.gbe-bund.de;
Gesundheitspersonalrechnung:
gestaltbare Tabelle

DIE DATENBANK BESTÄTIGT DEN TREND

Die Auswertung der Mitgliederdatenbank der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz hat ergeben, dass ca. 54 % der registrierten Pflegefachpersonen zwischen 41 und 61 Jahren alt sind. Somit ist die Spitze des demographischen Eisberges noch nicht erreicht. Durch die Tatsache dass weniger junge KollegInnen nachrücken wird sich die Altersstruktur auf den Stationen der Akut- und Langzeitpflege sowie im ambulanten Bereich stark verändern. Daher braucht es zeitgemäße Strukturen und zielgerichtete Maßnahmen. An Ideen und Konzepten mangelt es mittlerweile nicht mehr: Lebensphasengerechte Arbeitsplätze, ausgewogene Work-Life-Balance oder Karriere- und Bildungswege stellen Möglichkeiten dar, ältere Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu unterstützen.

ALTERSKLASSE IN PROZENT



Eigene Auswertung Mitgliedsdatenbank der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz 09/2018

ALT WERDEN DARF KEIN BERUFSRISIKO SEIN

Nach Ulich herrscht ein zentrales Stereotyp der Altersdiskriminierung in den Einrichtungen und Diensten vor. Daher muss hier ein Kulturwandel zwingend stattfinden: Dies beginnt aus unserer Sicht bei Personaleinstellungen, geht weiter bei der Übertragung von anspruchsvollen Aufgaben, bis hin zur Teilnahmemöglichkeit an Fort- und Weiterbildungen. Unternehmen müssen in die Gesundheit und die Motivation der MitarbeiterInnen, unabhängig vom Alter, investieren, denn diese bringen ein erhebliches Maß an persönlichem und beruflichem Erfahrungswissen mit. Lebensphasengerechte Arbeitsplätze sind auch in der Pflege möglich. Wir können es uns nicht länger erlauben, Pflegefachpersonen mit hoher Expertise und langjähriger Erfahrung wegen unzulänglicher Gestaltung von Arbeitsplätzen vorzeitig zu verlieren.

DIE LANDESPFLEGEKAMMER RHEINLAND–PFALZ BRINGT DAS THEMA IN DIE ÖFFENTLICHKEIT

Die Fachkräfte und Qualifizierungsinitiative 2.0 hat als Ziel, „eine menschenwürdige und qualitativ hochwertige pflegerische und medizinische Versorgung in Rheinland–Pfalz vorzuhalten und weiter zu entwickeln. Um dies sicherzustellen, sind fachkompetente Pflegekräfte in ausreichender Zahl unverzichtbar“. Im Handlungsfeld Attraktive Beschäftigungsbedingungen in der Pflege hat die Landespflegekammer darauf hingewirkt, dass das Thema der Belange älterer KollegInnen in den Fokus der genommen wird.

Gemeinsames Ziel für Pflegefachpersonen und Unternehmen im Pflegebereich ist die Förderung der Arbeitsfähigkeit. Gezielt fördernde, präventive sowie rehabilitative Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements müssen wegweisende Schritte für die Unternehmen sein.

Unsere Forderungen an Unternehmer und Kostenträger lauten daher:

- > Strukturierte Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze
- > Pflegeunterstützende Ausstattung (z.B. technische Hilfsmittel wie Mobilisationshilfen)
- > Einführung von Konzepten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung
- > Ausreichende Regenerationszeiten
- > Aufbau eines professionellen Wissensmanagements (z.B. Verfügbarkeit von professionellen Instrumenten für demographiesensible Unternehmensorganisation in einer Best–practice–Datenbank)
- > Strukturierte Demografie–Beratung (z.B. <http://www.demografie-experten.de/>)
- > Aktive Nutzung der vielfältigen Angebote der Unfallversicherungsträger
- > Aktive Nutzung von digitalen Hilfsmitteln

I: APPELL AN DIE UNTERNEHMEN UND KOSTENTRÄGER

Um demographische Strukturen zu analysieren und geeignete Maßnahmen für ältere MitarbeiterInnen zu treffen, ist es nötig die bereits beschriebenen Ideen und Konzepte anzuwenden. Weiterhin sind attraktive Arbeitsbedingungen, zeitgemäße Unternehmenskulturen und Führungskompetenzen nötig, um dieses Problem zu lösen. Es gibt bereits jetzt geeignete Analyse–Instrumente für Unternehmen mit dem Vorschlag der Miteinbindung in das einrichtungsinterne Risikomanagement zu verankern. Die Handlungsfelder für einen zukunftsfähigen Betrieb sind den folgenden Punkten aufgeführt:

1. Personalführung
2. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
3. Qualifikation und Kompetenzentwicklung
4. Führung und Unternehmenskultur
5. Arbeits– und Gesundheitsschutz

II: APPELL AN DIE BUNDESPOLITIK

Für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute gilt die Regelung der vorzeitigen Altersrente nach 25 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand gehen zu können. Wir fordern die Bundespolitik auf, ähnliche Strukturen für die Berufsgruppe der Pflege zu schaffen. Pflege ist ein wesentlicher Eckpfeiler des deutschen Gesundheitswesens und als Leistungserbringer systemrelevant. Diese Lebensleistung muss anerkannt werden. Alle Pflegefachpersonen sollten nach 25 vollen Erwerbsjahren im Schichtsystem die Möglichkeit haben, mit 60 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen zu können.

Zudem muss ein Anreiz für Kolleginnen und Kollegen geschaffen werden, die es sich nicht leisten können mit 60 Jahren in Rente zu gehen. Hier sehen wir eine gute Lösung in der Möglichkeit der Teilzeitarbeit ab 60 Jahren bei Lohnausgleich durch Rentenleistungen. Somit könnte man über den Weg der Reduzierung der täglichen Arbeitszeit die Attraktivität für Ältere im Beruf zu verbleiben deutlich steigern.

Der Mitarbeiter stellt eine wichtige Ressource im Betrieb dar. Daher sind die Bedürfnisse des Einzelnen sowie des Kollektivs sehr wichtig, um die betrieblich-demographische Entwicklung nicht aus dem Blick zu verlieren.

QUELLEN:

- > https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/dip_Pflege-Thermometer_2009.pdf
- > https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/BGW%20Broschueren/BGW04-09-012_Aelter-werden-im-Pflegeberuf_Download.pdf?__blob=publicationFile
- > https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Demografischer-Wandel/DemografischerWandel_node.html
- > <http://branchenmonitoring-gesundheitsfachberufe-rlp.de/fachkraefte-und-qualifizierungsinitiative-pflege-20>
- > Wandel der Arbeit – Wandel der Belastungen von Eberhard Ulich (2013)