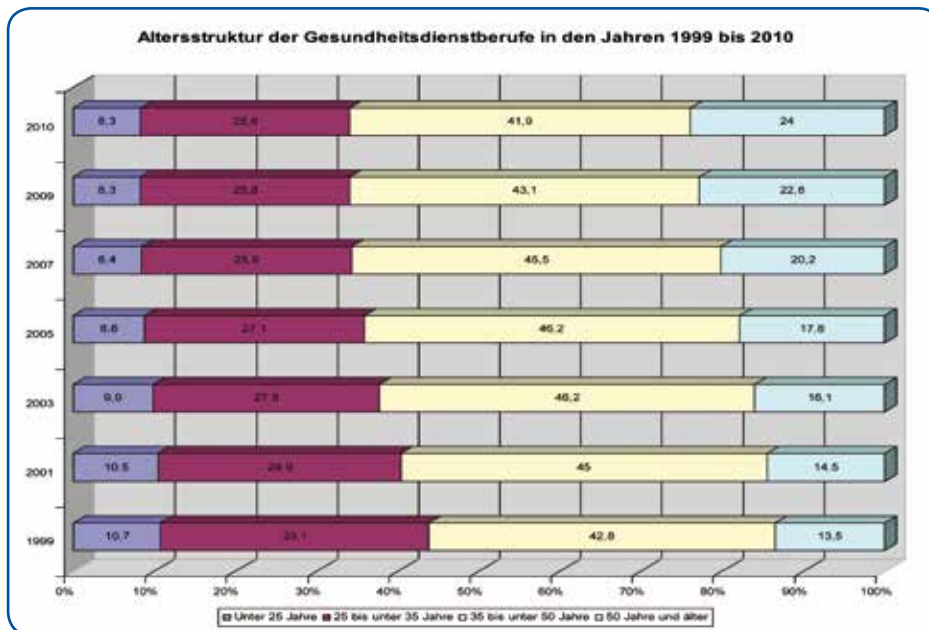




Zukunft der Pflege sichern

Gezielte Programme fürs Älterwerden im Job



Altersstruktur der Gesundheitsdienstberufe in den Jahren 1999 bis 2010

Mit 58 Jahren in die Rente, weil die Arbeit in der Kranken- oder Altenpflege zu anstrengend ist? Derzeit normale Praxis: 40 Prozent der Krankenschwestern und 35 Prozent der Altenpflegekräfte scheiden aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus.

Ganz anders in Finnland: Gezielte Programme führten dazu, dass in Pflegeberufen ausgebildete Frauen zwischen 55 und 64 Jahren zu 57 Prozent erwerbstätig sind. Gelingen konnte dies mit alters- und altersgerechter Arbeitsgestaltung, die berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz bietet. Wichtig dabei ein Führungsstil, der die Kompetenzen älter werdender Belegschaften würdigt. Das Beispiel zeigt: Mit aktiven Maßnahmen zur Arbeitsbewältigungsfähigkeit können Menschen gesund und motiviert bis zum Renteneintrittsalter arbeiten; Gute Arbeit für Jung und Alt in Pflegeberufen ist möglich.

Doch hierzulande? Ältere Pflegekräfte fühlen sich in den Vorruhestand gedrängt, jüngere wechseln oft nach wenigen Jahren den Beruf oder erwägen dies zumindest. Gründe für den gewünschten oder vollzogenen Ausstieg dürften die Arbeits- und Organisationsbedingungen liefern: Wechselschichten rund um die Uhr und an sieben Tagen der Woche, Überstunden und häufige Springerdienste verknappen Erholungszeiträume. Zeitdruck und Überlastung bestimmen den Arbeitsrhythmus, Regenerationspausen sind rar.

Gemeinsam Wege aus dem Teufelskreislauf finden

Ein Teufelskreis: Schwierige Körperhaltungen und anstrengende Bewegungsabläufe bedingen gesundheitliche Probleme, die wiederum erschweren die Arbeit. Wenn dazu noch ein fehlendes Zusammengehörigkeitsgefühl im Team kommt, wird die Entscheidung: »Aus-

steigen oder Dabeibleiben?« oft genug negativ ausfallen. Dabei werden motivierte und beständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dringend gesucht: Während in den 1990er Jahren noch das Schlagwort einer personellen Überversorgung im Gesundheitsbereich die Runde machte, haben inzwischen viele Krankenhäuser Probleme, Stellen zu besetzen. Einer Studie von PricewaterhouseCoopers (2010) zufolge werden 2030 mehr als 400.000 Arbeitsplätze in der Pflege nicht besetzt sein. Darin ist der wachsende Personalbedarf in der Altenpflege noch gar nicht berücksichtigt! Hinzu kommt, dass die in Gesundheitsberufen Tätigen immer älter werden. Leider befürchten Pflegeleitungen oft, dass Ältere physisch und psychisch nur eingeschränkt leistungsfähig sind. Allzu oft wird älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geringe Flexibilität nachgesagt.

Doch die Branche kann es sich nicht leisten, weiterhin auf Erfahrungswissen und Kompetenzen Älterer zu verzichten. Unabhängig vom Lebensalter müssen ausgebildete Fachkräfte länger im Beruf bleiben. Um das zu erreichen, ziehen im Projekt ZusammenWachsen – ArbeitGestalten Wissenschaftler und Sozialpartner mehrerer großer Pflege- und Gesundheitseinrichtungen an einem Strang: Gemeinsam wollen der Landesverband des Bayerischen Roten Kreuzes, das Bezirkskrankenhaus Günzburg, das Klinikum Fürth, die Medizinische Hochschule Hannover und das Alten- und Pflegeheim Wiblingen neue Wege gehen. Sie diskutieren in Gesundheitswerkstätten berufsspezifische Probleme und Lösungen, entwickeln altersgerechte Tätigkeitswechsel und Berufsverläufe, erheben gesundheitskritische und förderliche Aspekte der Pflegearbeit, ermitteln Bedürfnisse und Möglichkeiten für Lebensarbeitszeitgestaltung und bilden Ergo Scouts aus.

KOMPETENZ ■ Begeistert von dem Gesundheitsprojekt

Vor allem ältere Beschäftigte müssen entlastet werden

DOMINIK SCHIRMER,
ver.di-Landesbezirksfachbereichsleiter für Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen in Bayern



In jeder Hinsicht ziemlich schwere Arbeit

Unser Fachbereich hat mit dem Bayerischen Roten Kreuz (BRK) vereinbart, über einen Tarifvertrag mit neuen Regelungen zur Altersteilzeit und zum altersgerechten Arbeiten zu verhandeln. Dazu werden verschiedene Modelle und Instrumente erprobt. Generell sind die Beschäftigten im Rettungsdienst und in der Pflege hohen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt: Einerseits sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig mit Notfällen, schweren Krankheiten oder gar dem Tod konfrontiert; andererseits müssen sie bei Rettungseinsätzen, beim Heben bewegungsingeschränkter Personen und am Krankenbett schwer körperlich arbeiten. Hinzu kommt häufig wechselnde Schichtarbeit. All das fordert irgendwann seinen Tribut, zumal die Belastungen aufgrund der Arbeitsverdichtung stetig steigen.

Beim BRK ist der Altersdurchschnitt der Belegschaft schon heute überdurchschnittlich hoch. Viele Beschäftigte müssen also schon sehr lange unter diesen Bedingungen arbeiten, damit wachsen die Gefahren von Schädigungen, langen

Krankheiten oder gar Erwerbsunfähigkeit. Andererseits wird in den nächsten Jahren geballte Fachkompetenz verloren gehen. Wir brauchen daher dringend Ansätze, um die älteren Beschäftigten zu entlasten und ihre Erfahrungen zu den jüngeren Mitarbeitern zu transferieren. Darüber hinaus wünschen sich die Beschäftigten dies so zu gestalten, dass langjährig hoch belastete Personen auch in Zukunft etwas früher in Rente gehen können – ohne gigantische Abschläge, die sie sich nicht leisten können.«

LEONHARD STÄRK, Landesgeschäftsführer Bayerisches Rotes Kreuz (BRK)



Den unverzichtbaren Erfahrungsschatz bergen

In unseren Tarifverhandlungen mit ver.di für 2012 und 2013 wollen wir nicht nur materielle Fragen ansprechen, sondern auch qualitative Aspekte: Wie können wir angesichts der demografischen Entwicklung der Bevölkerung und der Altersstruktur unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen, dass sie uns länger und bei guter Gesundheit erhalten bleiben? Der Erfahrungsschatz der Älteren ist für uns unverzichtbar! Insgesamt haben wir im BRK eine noch geringe Fluktuation; der Altersschwerpunkt liegt bei den 45- bis 55-Jährigen. Das verursacht zum einen materielle



Täglich gefragt: Konzentration und Kraft

Probleme: Mitarbeiter mit langer Dienstzeit verursachen höhere Personalkosten, die wir den Kostenträgern vermitteln müssen. Dennoch legen wir großen Wert auf tarifliche Bezahlung und den Erhalt der Erfahrung und Kompetenz im Unternehmen. Die qualitativen Aspekte beziehen sich auf die starken körperlichen und psychischen Belastungen, denen Beschäftigte ausgesetzt sind – Heben, Tragen, Konfrontiert-Sein mit schwersten Krankheiten und Verletzungen. Wir müssen diesen Menschen nicht nur vernünftige Arbeitsgeräte geben, sondern auch für ihre Gesundheit Sorge tragen. Nur so werden wir künftig unseren Personalstand halten können.

In Tarifverträgen könnten wir für Mitarbeiter mit schweren körperlichen Belastungen Verfügungszeiten vereinbaren, in denen sie etwas für ihre eigene Gesundheit tun – denkbar wäre etwa der Besuch eines Fitnessstudios, einer Rückenschule oder einer Ernährungsberatung. Möglich wären auch Eckpunkte für altersgerechte Berufsverläufe durch Mischarbeit, für Tätigkeitswechsel oder für Weiterqualifizierungen.

Vom Projekt ZusammenWachsen – ArbeitGestalten sind wir begeistert. Schon die ersten drei Workshops zeigten, wie viel Kompetenz da drin steckt: Die Leute werden zum Mitmachen ermutigt, sie nehmen aktiv teil.

Leitung

Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, Schwanthalerstr. 73, 80336 München
Email: info@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de
Mehr Informationen unter: www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de

Impressum

V.i.S.d.P.: Tatjana Fuchs (Gesellschaft für Gute Arbeit mbH), Text: transit pro media, Bettina Erdmann;
Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik/Claudia Sikora; Fotos: Werner Bachmeier (Titel), Arbeitsleben, BRK

Gefördert durch



Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Projekträger

