

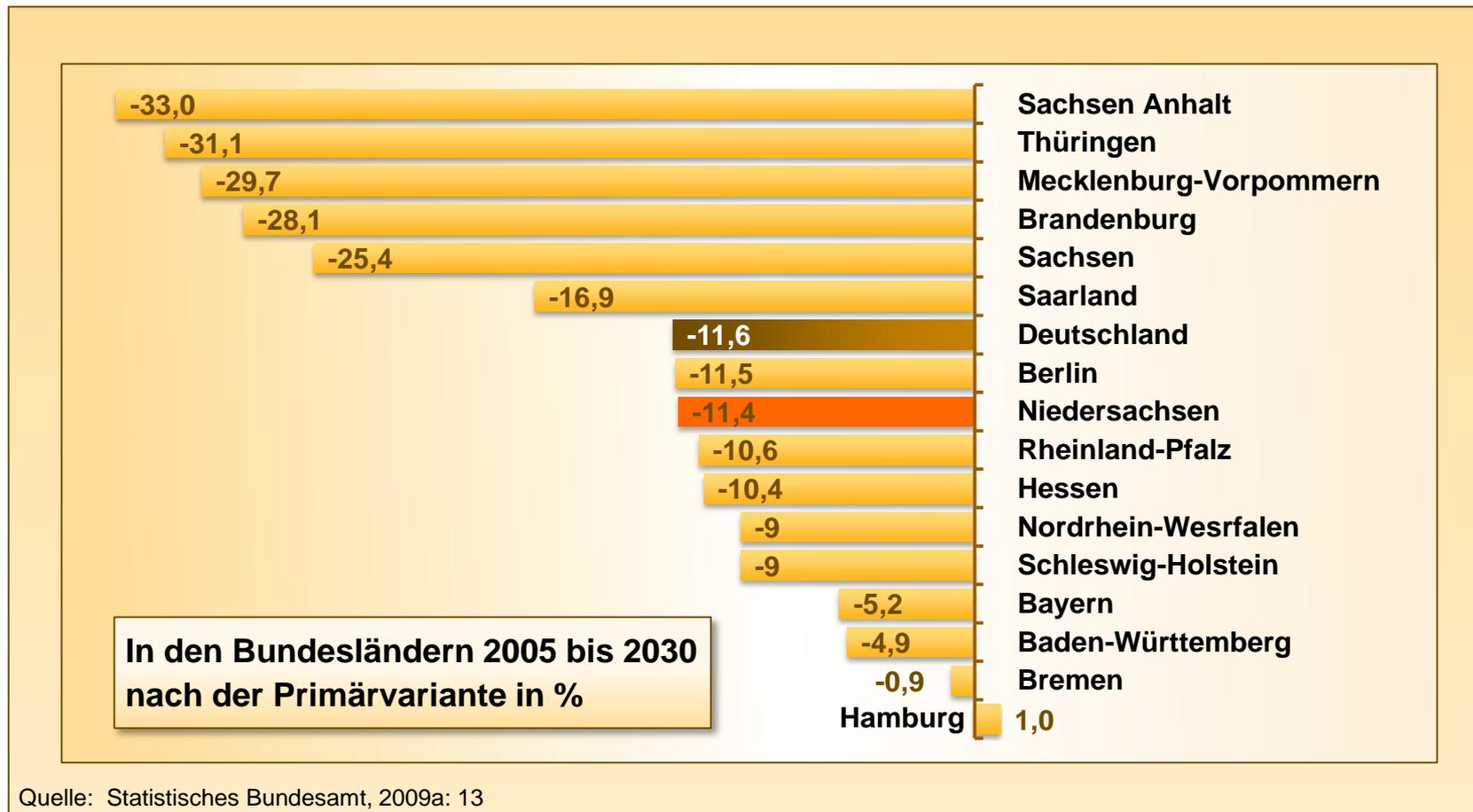
Altersgerechte Gestaltung der Pflege

Dr. Joachim Bischoff

Gliederung:

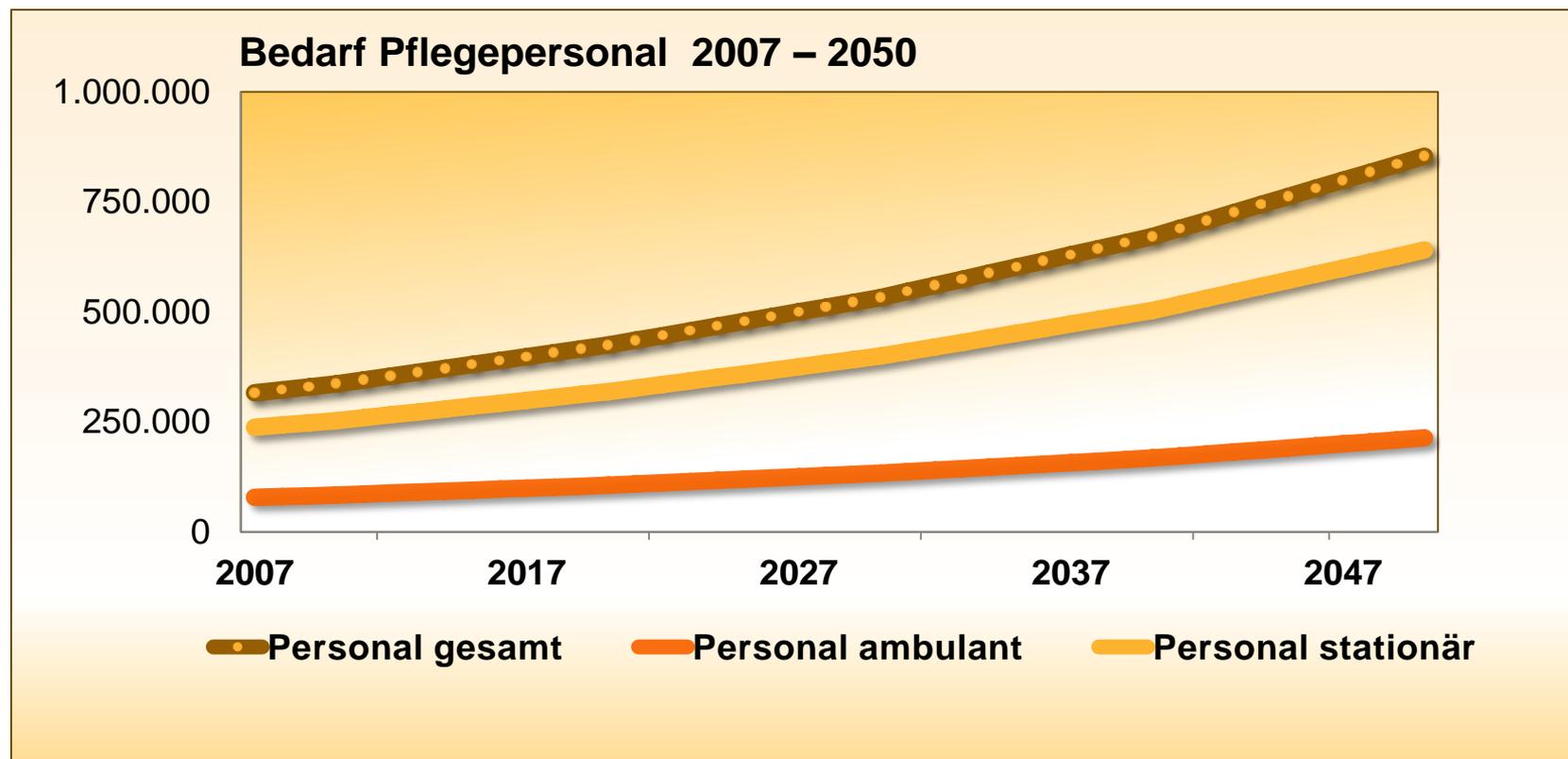
- **Personalpolitische Rahmenbedingungen und spezifische Belastungen des Pflegepersonals**
- **Haus der Arbeitsbewältigungsfähigkeit**
- **Individuelle Möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit**
- **Analyseinstrumente**
- **Umsetzungsideen für ausgewählte Handlungsfelder**
- **Demografispezifische Unterstützungsangebote der BGW**

Die voraussichtliche Entwicklung der Erwerbspersonenzahl hat eine regionale Komponente



Wer wird diese Menschen pflegen?

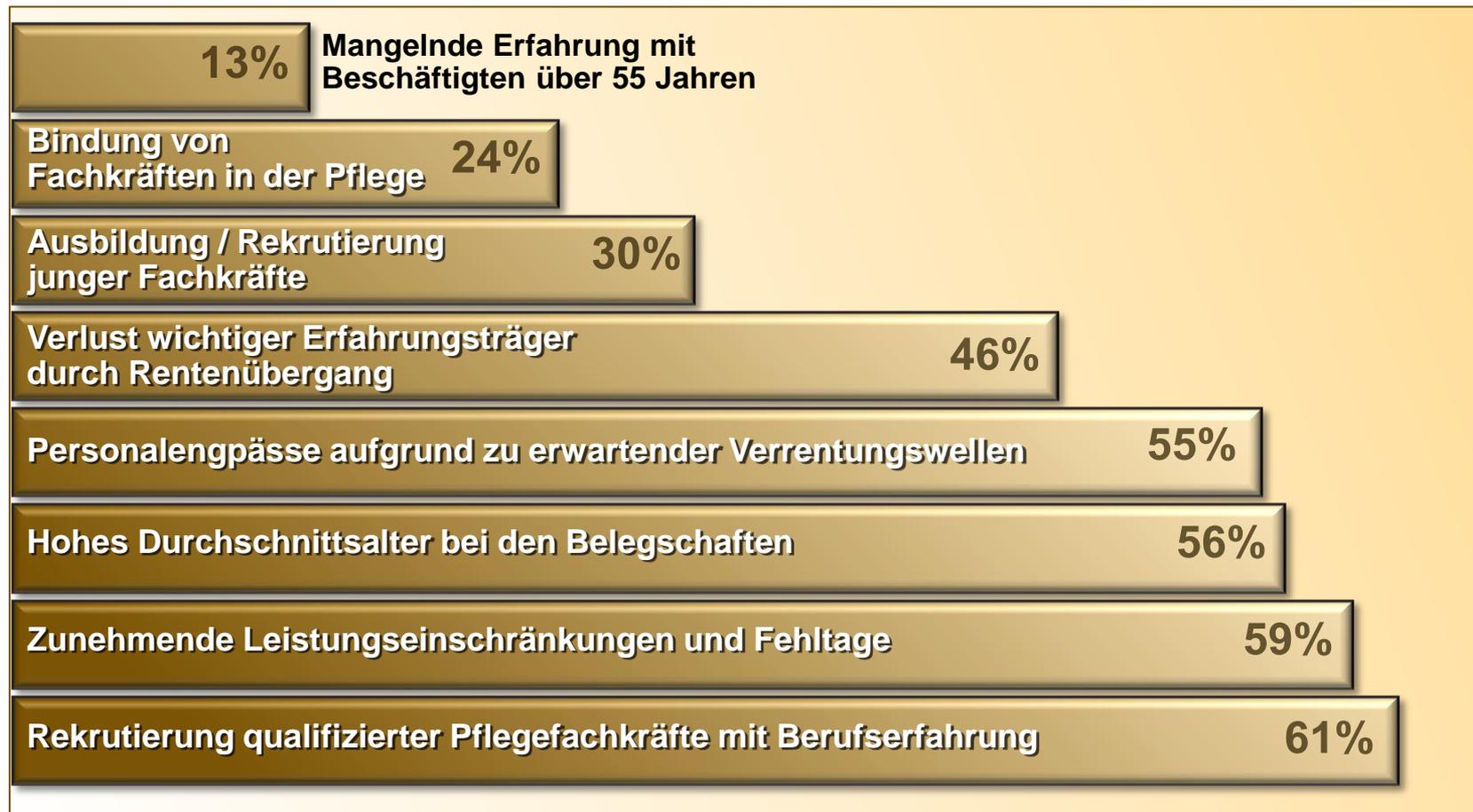
- Erwerbspersonenpotenzial sinkt
- Informelles Pflegepersonal (Angehörige) wird weniger



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

Pflegekräfte über 50

Demografiebedingte Problemlagen in Krankenhäusern und Kliniken



Quelle: f-bb: Älter werden in der Krankenhauspflege. Studienergebnisse 2010

Pflegekräfte über 50

Pflegefall „Pflege“ – Folgen der aktuellen Arbeitssituation

Berufsspezifische Belastungen und ihre Folgen

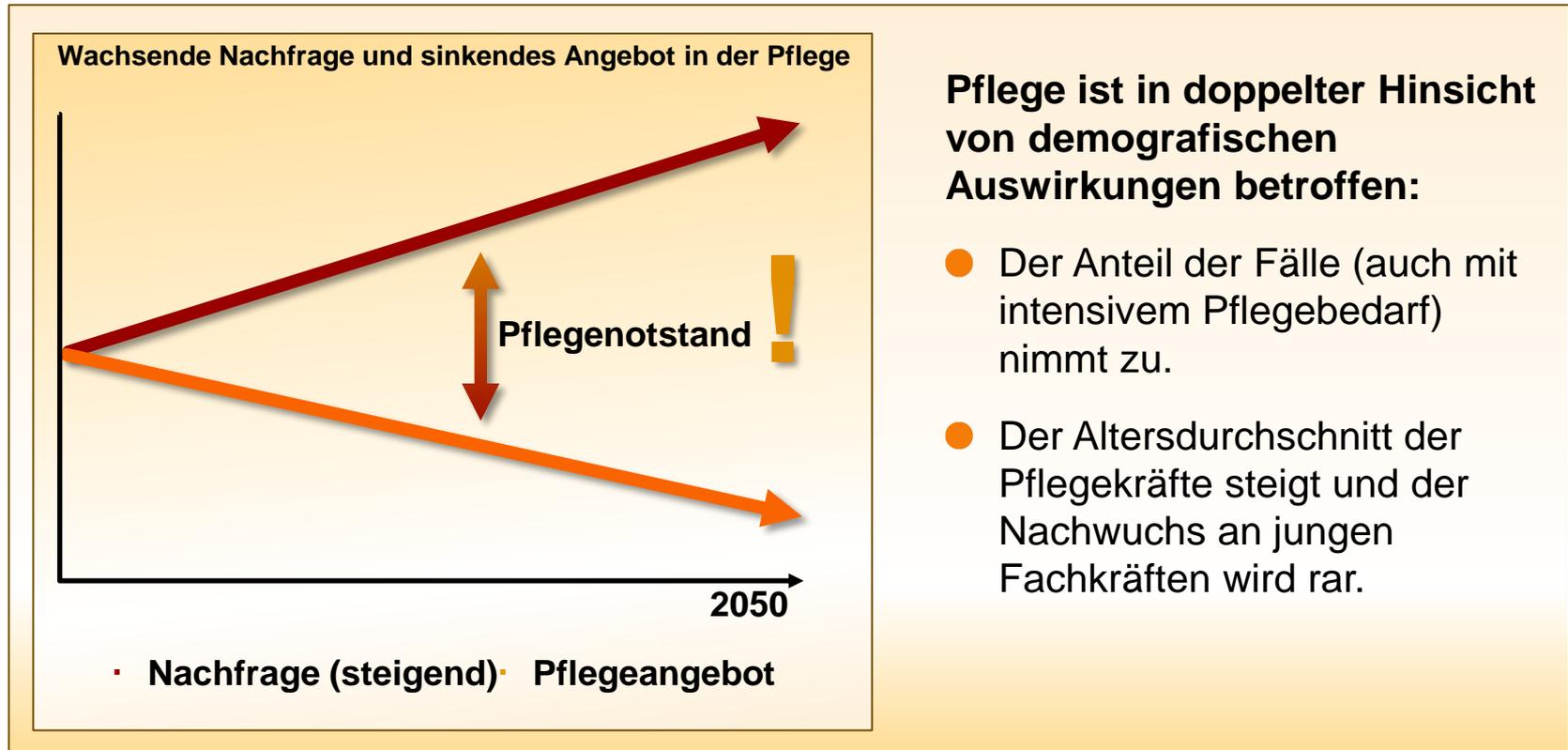
- **Physische Belastungen**
- **Psychische Belastungen**
- **Belastungen durch Zeitdruck**
- **Belastungen durch mangelnde Führungskompetenz**



- **Geringe Attraktivität des Berufsbildes (Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften)**
- **Hohe Unzufriedenheit im Job (20 Prozent erwägen mehrmals jährlich Berufswechsel)**
- **Geringe Verweildauer im Beruf (Pflegekräfte steigen nach durchschnittlich acht (Altenpflege) bzw. 14 (Krankenpflege) Berufsjahren aus.)**

Quelle: M. Gottwald Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb

Angebots- und Nachfrageentwicklung in der Pflege



Quelle: Mario Gottwald, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Seite 4

Personalpolitischer Handlungsbedarf

- **Erhöhte Fehlzeiten und mehr Leistungsgewandelte**
- **Verminderte Flexibilität beim Personaleinsatz**
- **Know-how-Lücken**
- **Unzureichende Kompetenzen**
- **Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch zunehmende Arbeitsverdichtung**

Wie kann die Leistungsfähigkeit der gesamten Einrichtung mit alternden Belegschaften sichergestellt werden?

Quelle: M. Gottwald Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb

Ältere Beschäftigte in der Pflege

Defizitmodell – Kompetenzmodell

Defizit-Modell

Beschäftigte werden häufig einseitig als Kostenfaktor angesehen:

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

Kompetenz-Modell

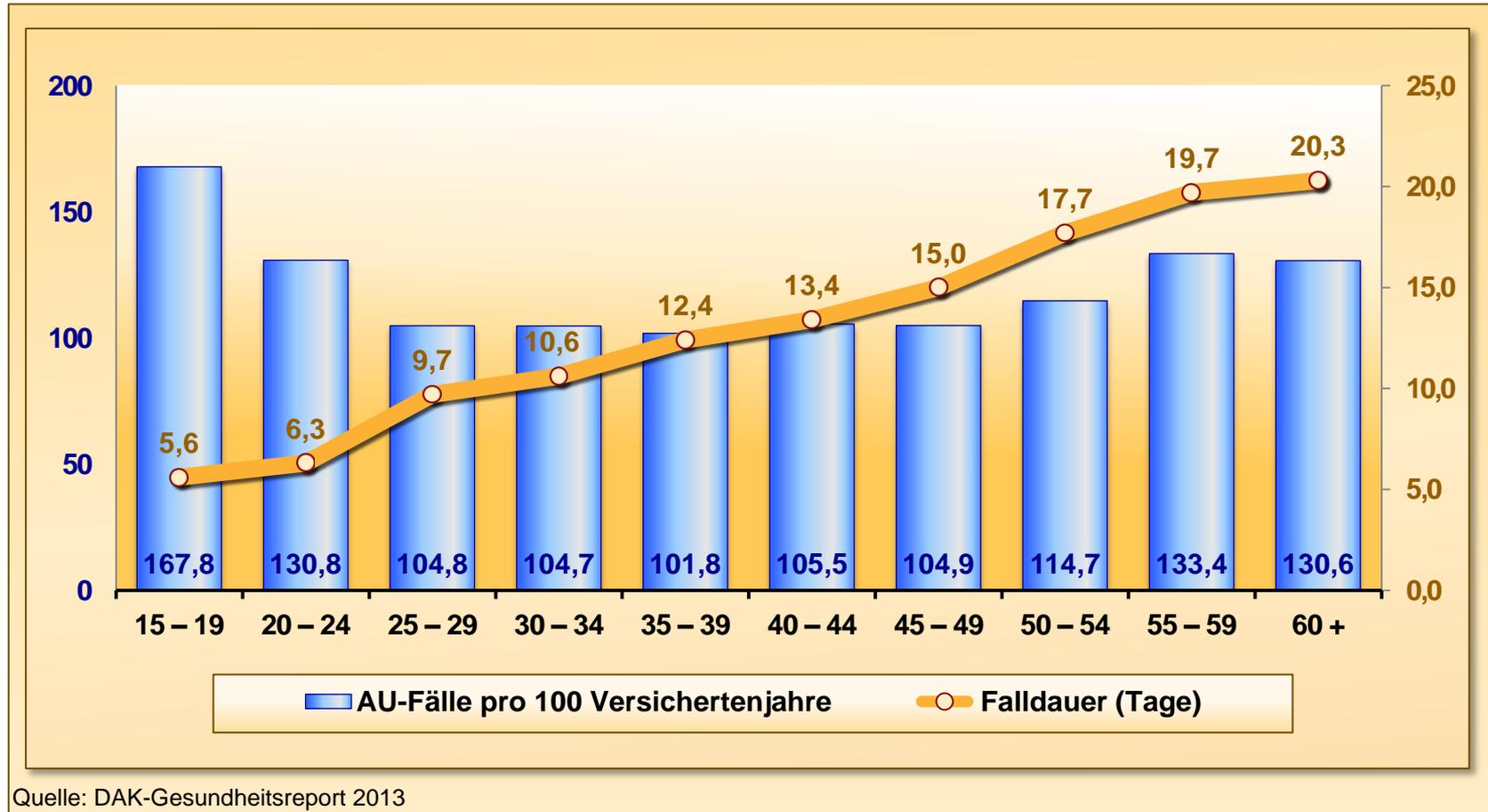
Folgen der steigenden Belastung können mit individuellen Ressourcen aufgefangen werden:

- Ältere empfinden ihr Verhältnis zur Heim- u. Pflegedienstleistung deutlich positiver
- Ältere identifizieren sich stärker
Ältere können sich den Pflegebedürftigen emotional stärker zuwenden
- Ältere können der drohenden Burnout-Gefährdung mehr entgegensetzen

Veränderungen menschlicher Leistungsvoraussetzungen im Altersverlauf

zunehmend	gleichbleibend	abnehmend
Lebens- und Berufserfahrung, betriebs-spezifisches Wissen, Expertenwissen	Leistungs- und Zielorientierung	Körperliche Leistungsfähigkeit
Urteilsfähigkeit	Systemdenken	Geistige Beweglichkeit
Zuverlässigkeit	Kreativität	Geschwindigkeit der Informations-aufnahme und -verarbeitung
Besonnenheit	Entscheidungsfähigkeit	Kurzzeitgedächtnis
Qualitätsbewusstsein	Kommunikationsfähigkeit	Risikobereitschaft
Kooperationsfähigkeit	Psychisches Durchhaltevermögen	Aufstiegsorientierung
Konfliktfähigkeit	Konzentrationsfähigkeit	Lern- und Weiterbildungs-bereitschaft
Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein		
Positive Arbeitseinstellung		
Ausgeglichenheit und Beständigkeit		
Angst vor Veränderungen		

AU-Fälle und Dauer: Pflegepersonal



Pflegekräfte über 50

Arbeits(bewältigungs)fähigkeit ...

... ist die Summe von Faktoren, die eine Frau oder einen Mann in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.

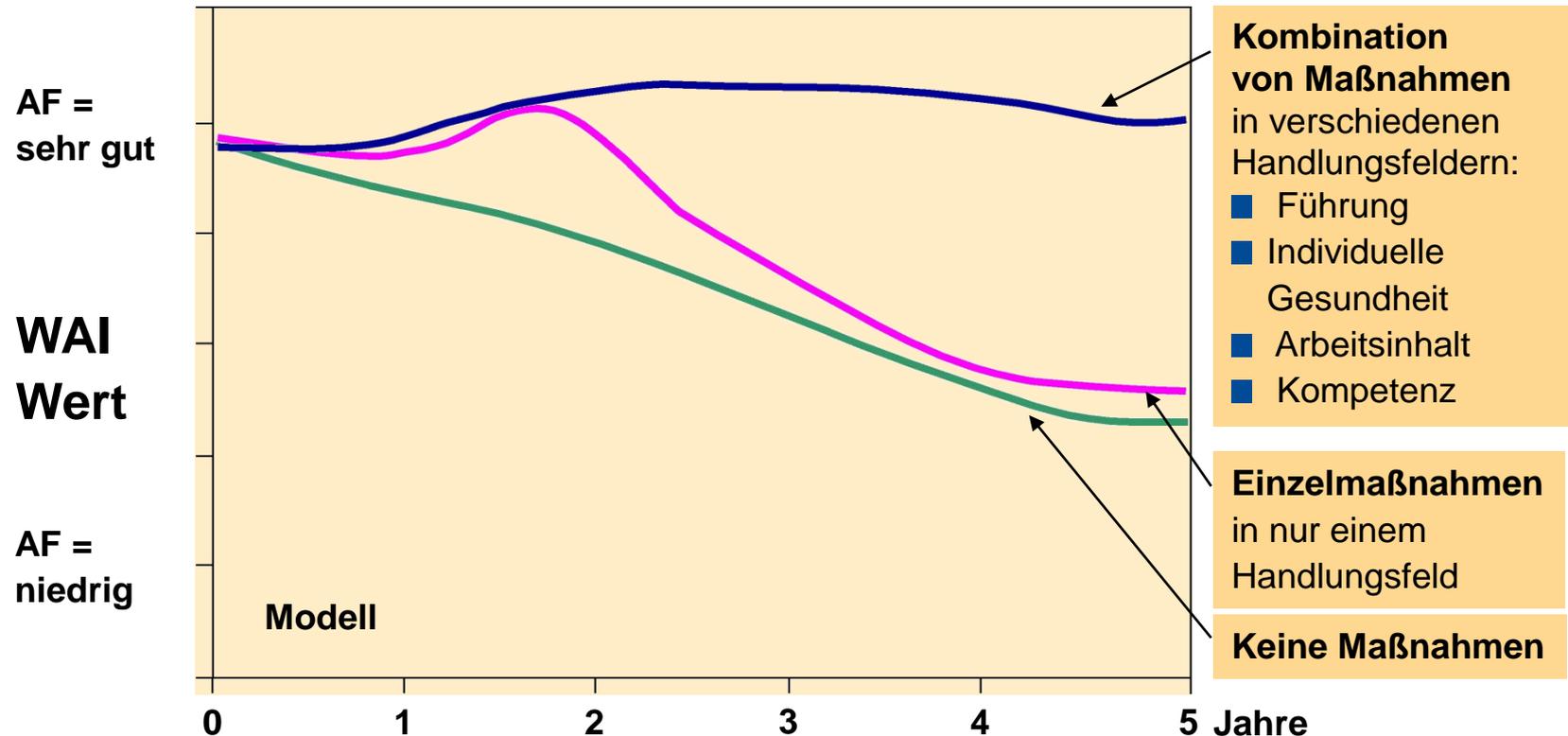
Grundlage: „Funktionelle Kapazität“ des arbeitenden Menschen.

„Funktionelle Kapazität“ ist die Summe:

-  der physischen,
-  psychischen (mentalen) und
-  sozialen Funktionen

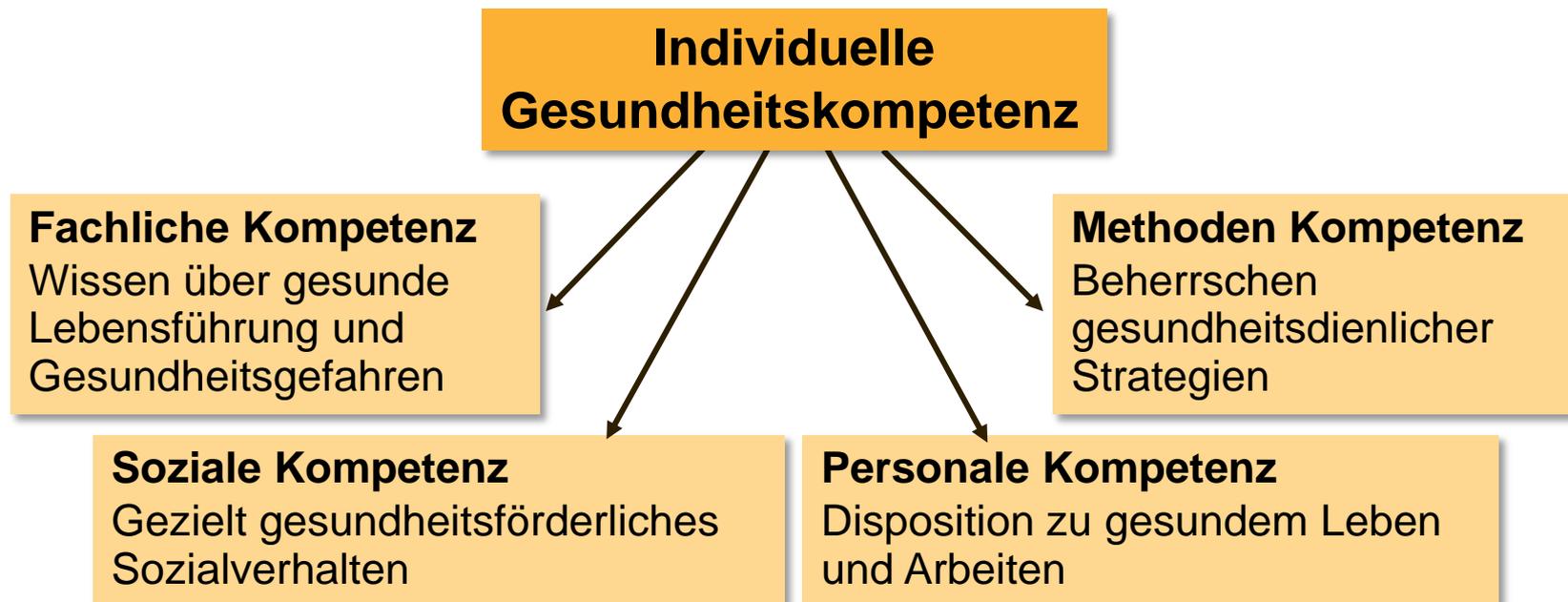
Konzept Arbeitsfähigkeit: Förderung

Entwicklung der Arbeitsfähigkeit bei unterschiedlichen Präventionsansatzpunkten



Quelle: http://www.arbeitsfaehigkeit.net/pdf_files/downloads/WAI-Kurzpraesentation.pdf

Selbstpflege als Schlüsselkompetenz

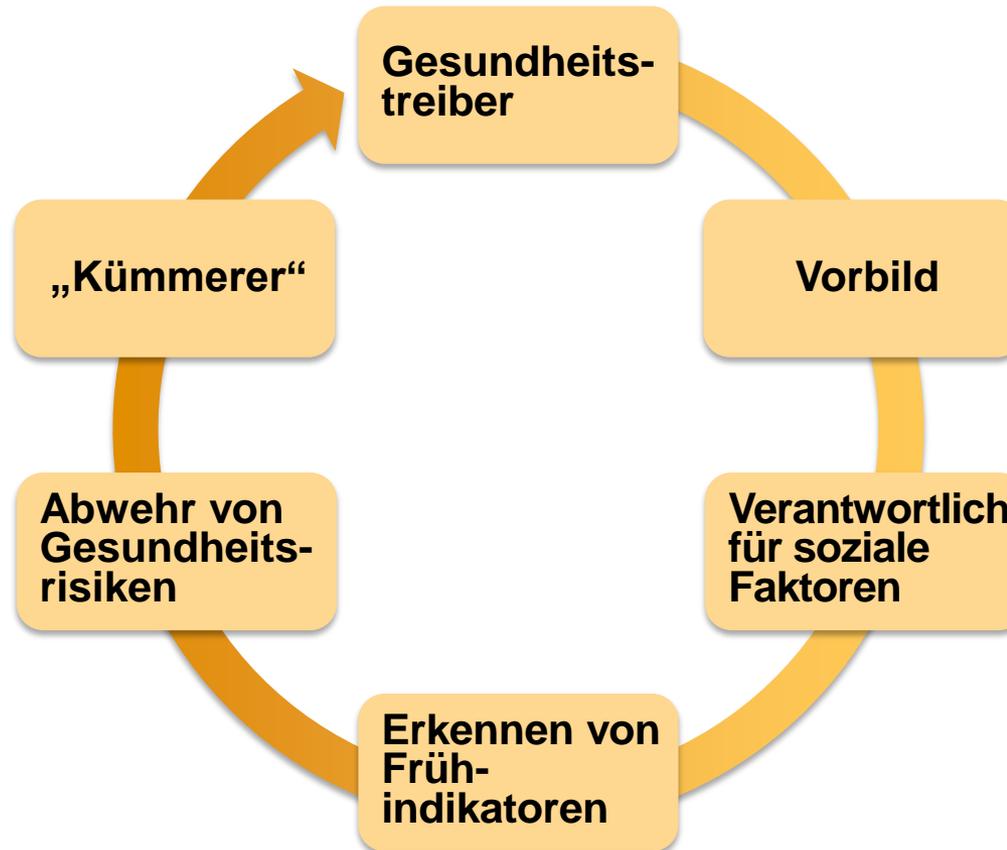


Merkmale gesundheitsbewussten Verhaltens:

- Konsequente, selbstkritische Auseinandersetzung mit der Thematik
- Adäquater Umgang mit den eigenen Ressourcen und gesundheitlichen Belastungen
- Gezieltes Engagement zur gesundheitsdienlichen Verbesserung des Umfeldes

Quelle: M. Gottwald Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb

Rollen und Aufgaben der Führungskräfte



Quelle: M. Gottwald Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb

Handlungsfelder für alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung

Haus der Arbeitsbewältigungsfähigkeit

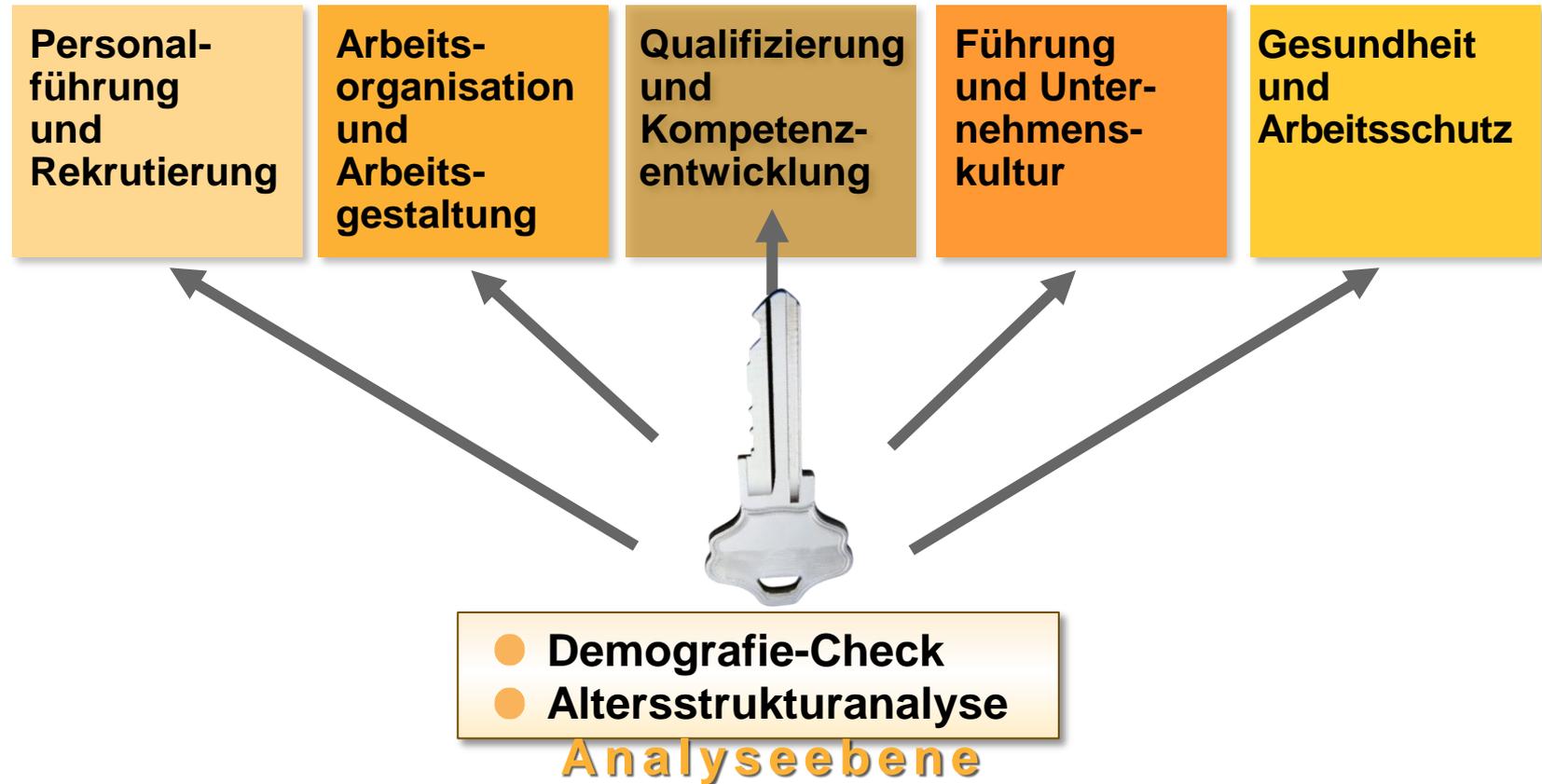


Modifiziert durch Buchda und Kreuzer
(nach Ilmarinen (Ilmarinen/Tempel 2005))

Pflegekräfte über 50

Handlungsfelder „Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“

Interventionsebene



Pflegekräfte über 50

Der Altersstruktur-Check: Ein Frühwarnsystem

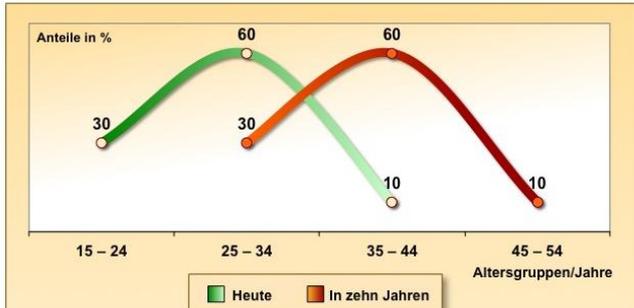
- **Ermittlung der aktuellen Altersstruktur der Belegschaft und deren erwartungsgemäße Entwicklung in der Zukunft**
- **Einstieg zur Ermittlung und Besprechung personalpolitischer Probleme im Unternehmen**



Ausgewählte Altersstruktur-Szenarien

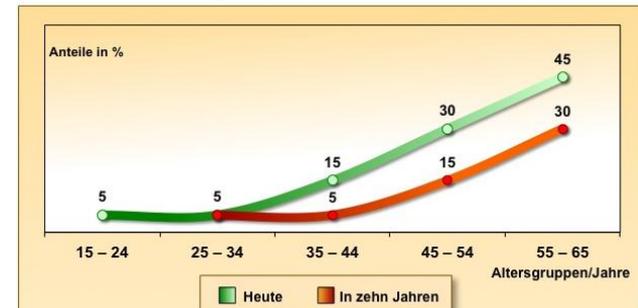
Jugendzentrierte Altersstruktur

Altersstruktur: jugendzentriert
Andere Altersgruppen sind gar nicht oder kaum vorhanden



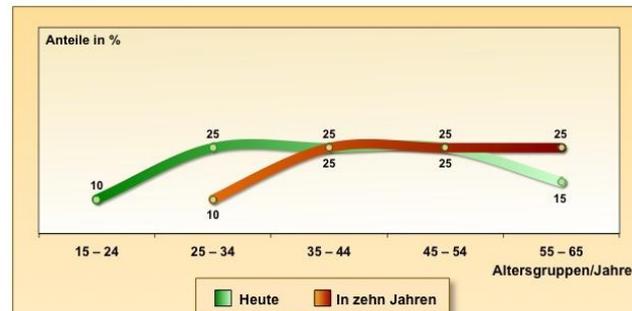
Alterszentrierte Personalstruktur

Altersstruktur: alterszentriert
Die anderen Altersgruppen sind als Minderheit vertreten



Ausgewogene Altersstruktur

Altersstruktur: ausgewogen
Altersmischung

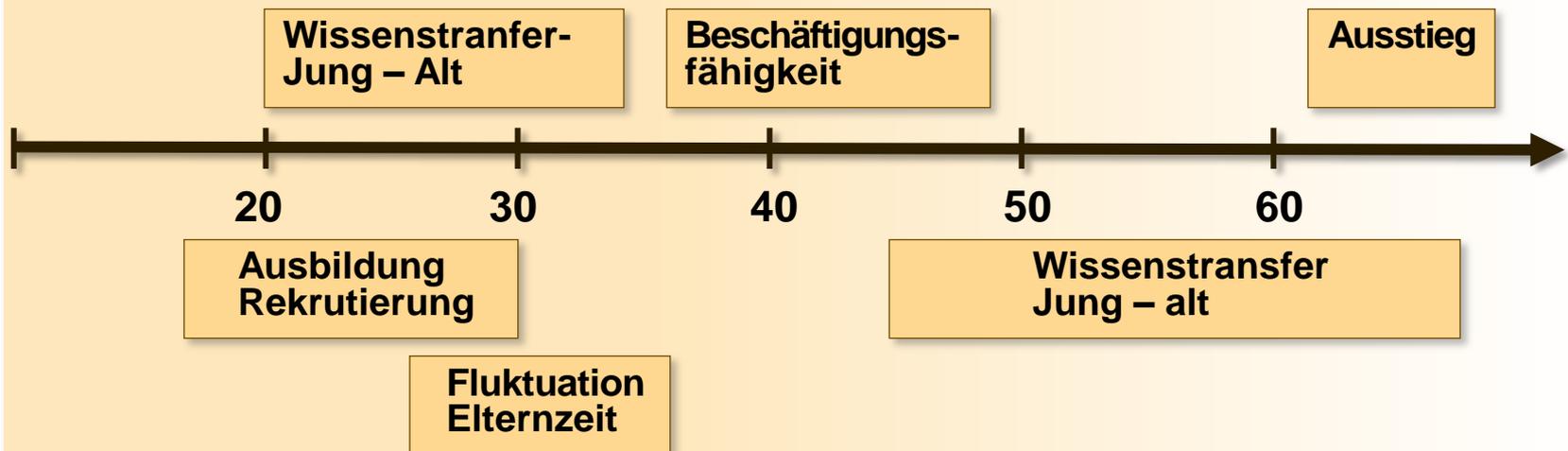


Quelle: www.demowerkzeuge.de

Quelle: www.demowerkzeuge.de

Warum ist es wichtig, die Altersstruktur der Belegschaft zu kennen?

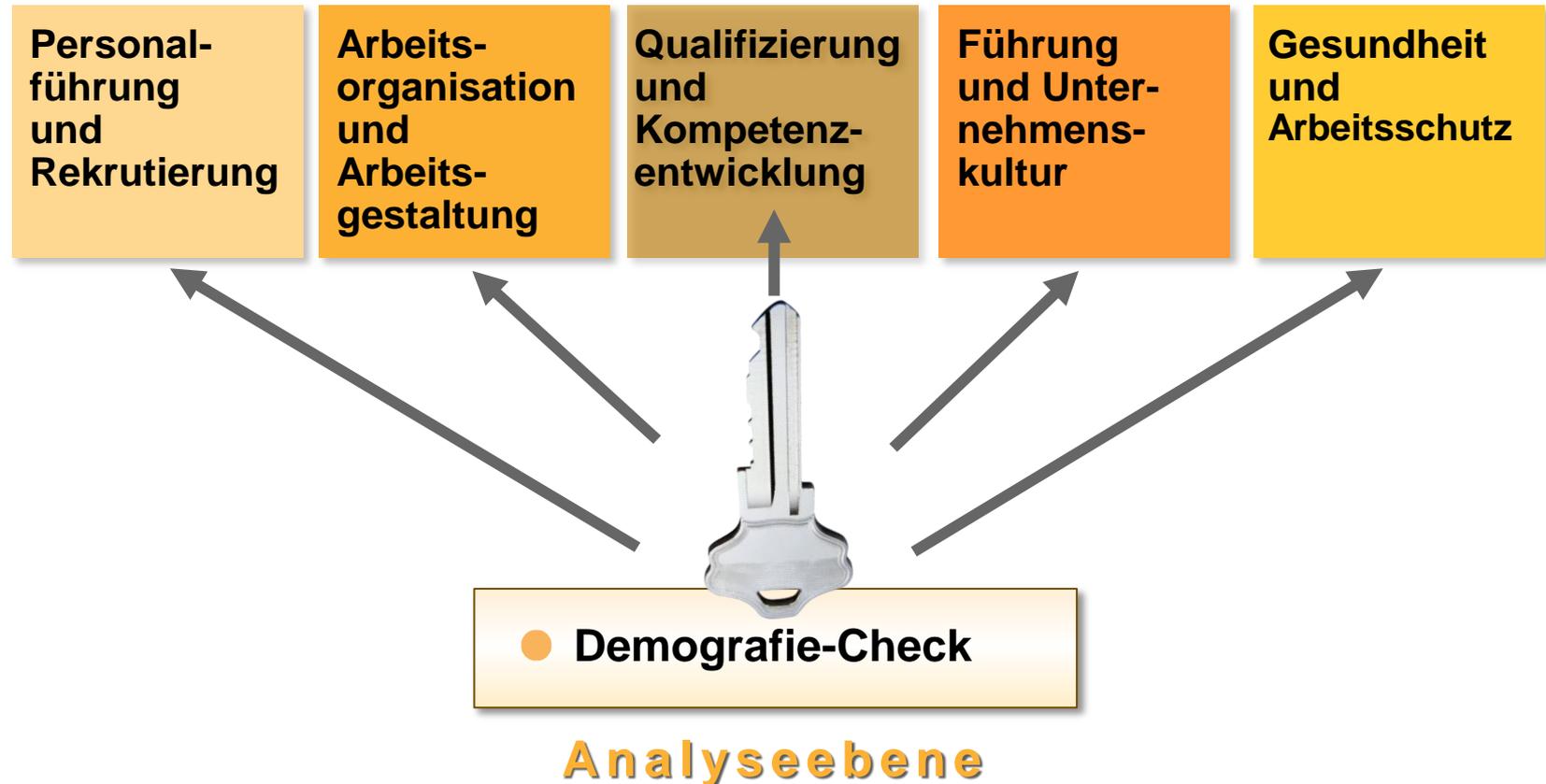
Überblick über die neuralgischen Punkte in der Altersstruktur von Pflegeeinrichtungen



Quelle: Mario Gottwald, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Seite 8

Handlungsfelder „Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“

Interventionsebene



Pflegekräfte über 50

Demografie-Check: Handlungsfeld 1

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

Pflegekräfte über 50

Demografie-Check: Handlungsfeld 2

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

Demografie-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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bieten allen Mitarbeitern – auch den älteren – an, ihre Kompetenzen zu erweitern, z.B. durch den Besuch von Seminaren oder die Teilnahme an Herstellerschulungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir achten darauf, dass Weiterbildungsmaßnahmen auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter abgestimmt sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir stellen sicher, dass beim Ausscheiden von Mitarbeitern deren Kompetenzen dem Unternehmen erhalten bleiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Demografie-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, Facharbeiter, Führungskräfte) ausgerichtet ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserem Unternehmen werden alle Mitarbeiter von den Vorgesetzten gerecht behandelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bereiten unsere Vorgesetzten regelmäßig auf den Umgang mit älteren Beschäftigten vor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Vorgesetzten fördern den Dialog zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern, z.B. durch Bildung von altersgemischten Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pflegekräfte über 50

Demografie-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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserem Betrieb treten nicht gehäuft gesundheitliche Probleme auf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bieten unseren Mitarbeitern Unterstützungsangebote zur Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir überprüfen regelmäßig die Anforderungen und die Belastungen am Arbeitsplatz und versuchen, Arbeitsplätze und Tätigkeiten ergonomisch und alter(n)sgerecht zu gestalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

1. Ziel: Altersgerechte Beschäftigung

- Verfahren und Formulare aus GB nutzen
- Welche speziellen Maßnahmen (TOP) sind für die Älteren/Jüngeren/alle zusätzlich notwendig und dringend umzusetzen?

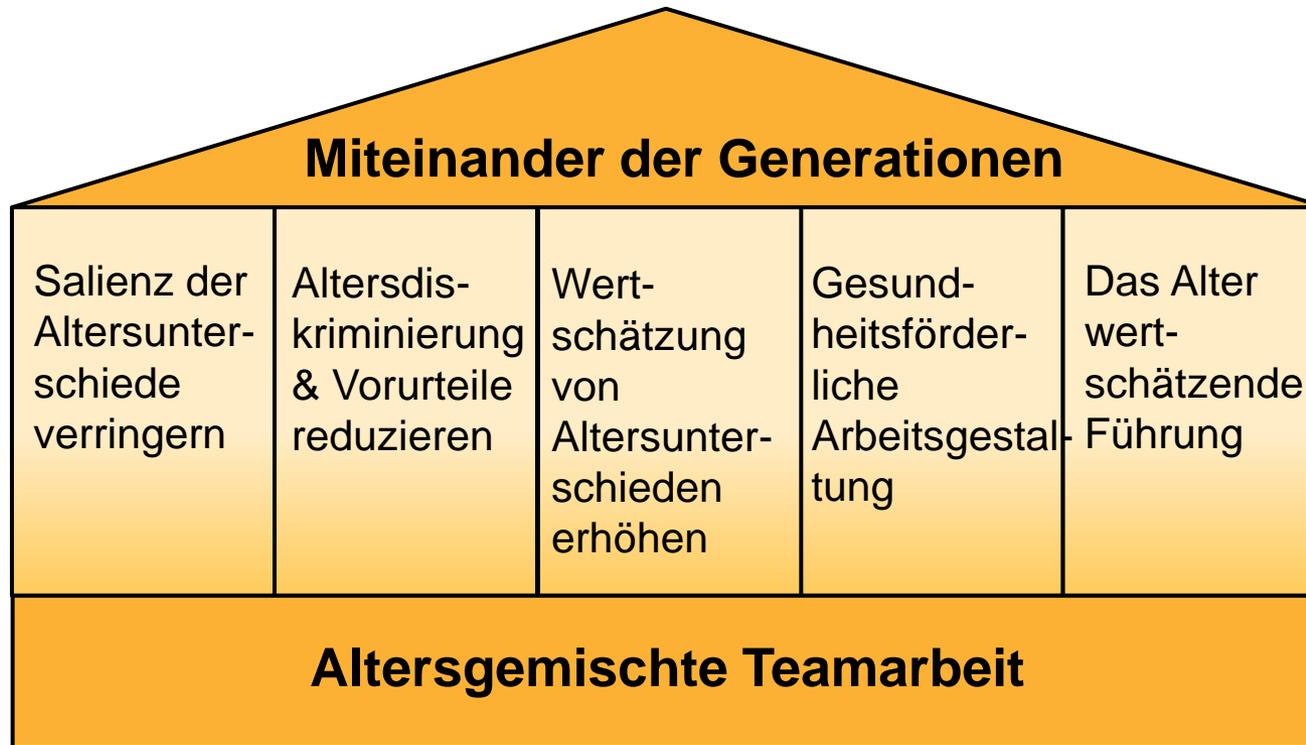
2. Ziel: Alternsgerechte Beschäftigung für Alle

- Erkenntnisse aus dem Demografie-Check für alle Mitarbeiter nutzen
 - ⊙ Sind andere einzelne Pflegekräfte betroffen?
 - ⊙ Gibt es andere Altersgruppen, für die gesondert beurteilt werden muss?
 - ⊙ Gibt es Schwerpunkte in bestimmten Arbeitsbereichen?
 - ⊙ Welche Maßnahmen lassen sich für alle Mitarbeiter übertragen?

Maßnahmen systematisch planen und umsetzen

- ⊙ Arbeitsschutzmaßnahmen mehr Wirkung verleihen
- ⊙ Regelmäßig Wirkungskontrollen durchführen
- ⊙ Arbeitsschutzverhalten in Mitarbeiterbewertungen aufnehmen

Handlungsempfehlungen zu altersgerechter Teamarbeit



Quelle: Iga.Report 21 Iga-Barometer 3. Welle 2010: Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams. S. 93

Pflegekräfte über 50

BGW-Angebote

Online-Tools

- Altersstruktur-Check und Demografie-Check auf der BGW-Demografie-Hompage

Schriften

- „Sieht die Pflege bald alt aus?“
- Handlungshilfe „Älter werden im Pflegeberuf?“ (2014)
- Handlungsleitfäden aus Pilotprojekt (BGW-Beteiligung; kostenpflichtig)

Seminare / Workshop's

- Workshop „Älter werden in der Pflege“ (stat. Krankenpflege; ambulante Pflege; stat. Altenpflege)
- Demografie-Modul im Präventionsangebot gesu.per

Beratung

- Demografie-Beratung durch erfahrene GuM-Berater/innen

Vorträge / Workshops

- Bei Trägern, Verbänden, auf Fachtagungen, in Betrieben ...

Alle Angebote und Produkte basieren auf dem Prinzip der Analyse auf 5 Handlungsfeldern

Altersstrukturanalyse



BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Startseite Presse Über uns  Leichte Sprache  Gebärdensprache   

Suchen

Login

Leistungen & Beitrag
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
Medien & Service
Kontakt

Branchen-Portal



Hier die Branche wählen

Sie sind hier: [Startseite](#) » [Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz](#) » [Demografischer Wandel](#) » [BGW-Altersstrukturanalyse 3.0](#)

BGW-Altersstrukturanalyse 3.0



**BGW-Altersstrukturanalyse
herunterladen (zip, 2MB)**

Mit der BGW-Altersstrukturanalyse können Sie in wenigen Minuten die Altersstruktur der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen einschätzen. Sie können jedoch auch eine detaillierte Altersstrukturanalyse durchführen. Wie weit Sie in die Zukunft schauen möchten, bestimmen Sie selbst.

Die BGW-Altersstrukturanalyse 3.0 ist ein Werkzeug für Unternehmer/-innen, Personalverantwortliche und Mitarbeitervertretungen sowie interessierte Beschäftigte. Die Nutzung ist kostenfrei. Die Software wurde im Rahmen des Projekts "demoBIB" von der Technologieberatungsstelle Nordrheinwestfalen (TBS NRW) als "DemografieKompass" entwickelt. Das Programm wurde in Beratungsprojekten erfolgreich erprobt und der BGW freundlicherweise zur Nutzung überlassen.

Zur Auswahl stehen zwei Analysen: Kurz-Check und Experten-Check. Der **Kurz-Check** ermöglicht Ihnen, mit wenig Zeitaufwand eine Altersstrukturanalyse durchzuführen, bei der Informationen zu einzelnen Beschäftigtengruppen wie beispielsweise Ärzte/Ärztinnen oder Pflegekräfte erfasst und ausgewertet werden. Damit erhalten Sie mit geringem Aufwand einen Überblick über die Situation und wahrscheinliche Entwicklung auf Grundlage von genauen oder geschätzten Daten zum Alter der Beschäftigten.

Der **Experten-Check** bietet die Möglichkeit, umfangreiche Datensätze aus einem Tabellenkalkulationsprogramm (Microsoft Excel oder OpenOffice Calc) zu importieren, anhand derer Sie die Altersstrukturanalyse durchführen können. Die BGW stellt Ihnen einen Beispieldatensatz aus der



Seminare online buchen!

Wissen für die Praxis,
Methoden und Instrumente
für Beschäftigte und Fach-
und Führungskräfte

Noch nicht versichert?



Neuanmeldung

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Aktionen und Kampagnen

Arbeitsschutzbetreuung

Betriebliches Gesundheits-



Ihre Kundenzentren

Sprechen Sie uns an!

Pflegekräfte über 50



Resümee

Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung darf nicht erst bei älteren Arbeitnehmern anfangen, sondern muss alle Altersgruppen berücksichtigen

Als theoretische Grundlage für eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung dient das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ nach Ilmarinen/Tempel

Die BGW fördert Aktivitäten der Organisationsentwicklung in den Mitgliedsbetrieben 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