

Gesundes Älterwerden in sozialen Berufen – Herausforderungen an das Personalmanagement im demografischen Wandel

Vortrag, anlässlich der Fachveranstaltung des Vereins zur Förderung psychosozialer Kooperation und Koordination im Lahn-Dill-Kreis e. V. und der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft im Lahn-Dill-Kreis am 21. Juni 2016 in Wetzlar

Prof. Dr. Frerich Frerichs
Universität Vechta

www.uni-vechta.de/gerontologie

Gliederung

- 1) Demografischer Wandel und Altersgrenzenanhebung - Ausgangssituation und Konsequenzen für soziale Berufe
 - 2) Alternde Belegschaften in sozialen Berufen - Risiken und Potentiale
 - 3) Aspekte einer alter(n)ssensiblen Arbeits- und Beschäftigungspolitik in sozialen Berufen
 - 4) Resümee
-

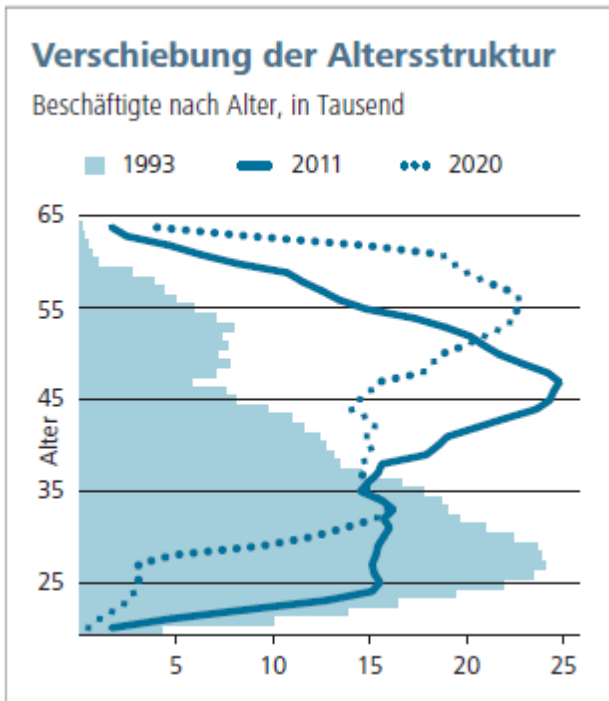
1. Demografischer Wandel und Altersgrenzenanhebung - Ausgangssituation und Konsequenzen

Demografischer Strukturwandel

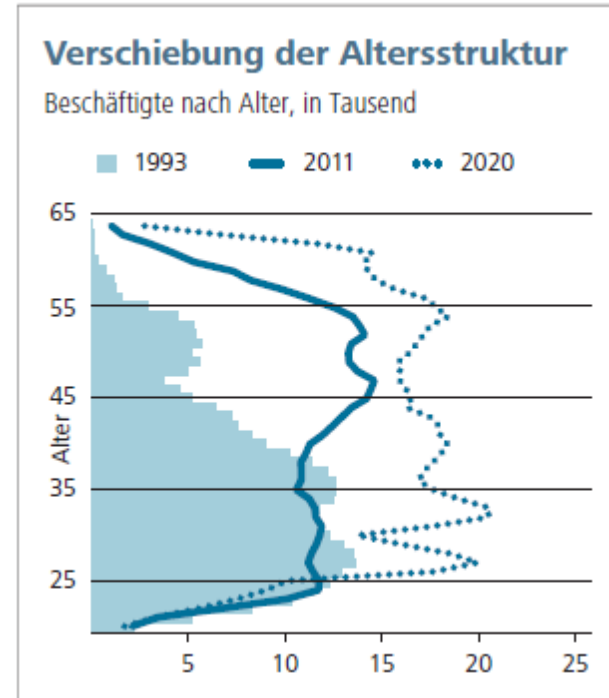
- Erhalt und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit wird angesichts der Alterung der Belegschaften immer bedeutsamer
 - Die Altersgrenzenanhebung auf 65 bzw. 67 Jahre verstärkt und beschleunigt die Anforderungen an eine nachhaltige Beschäftigungspolitik im Betrieb
 - Erwerbstätige sind auf eine längere und kontinuierliche Erwerbstätigkeit verwiesen, um Absenkungen im Rentenniveau in Grenzen zu halten
 - Bisher bestehende differenzierte Austrittswege entfallen weitgehend – betroffen sind u. a. ältere Frauen, niedrigqualifizierte/gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte
-

Altersstrukturelle Entwicklung in sozialen Berufen

Krankenschwestern/-pfleger



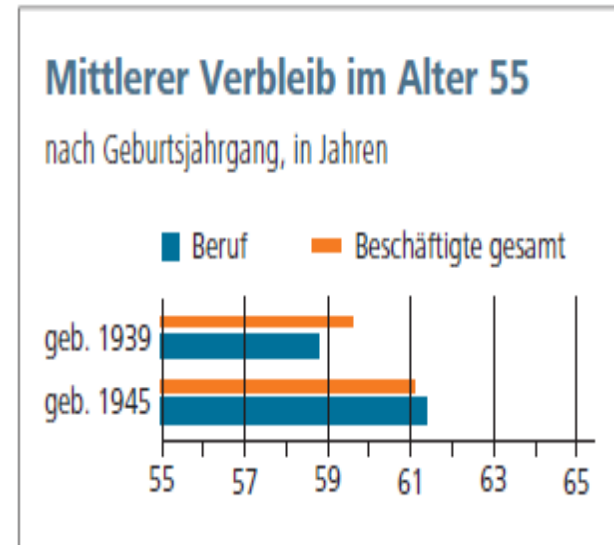
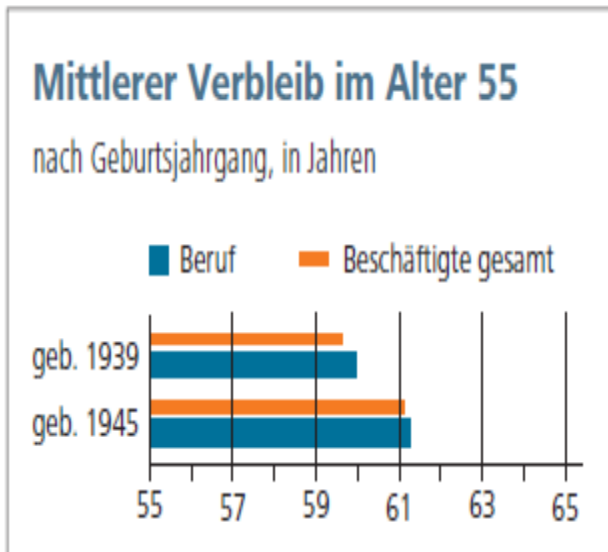
Erzieher/-innen, Kinderpfleger/-innen



Austrittsalter in sozialen Berufen

Krankenschwestern/-pfleger

Erzieher/-innen, Kinderpfleger/-innen



Demografischer Wandel und soziale Berufe

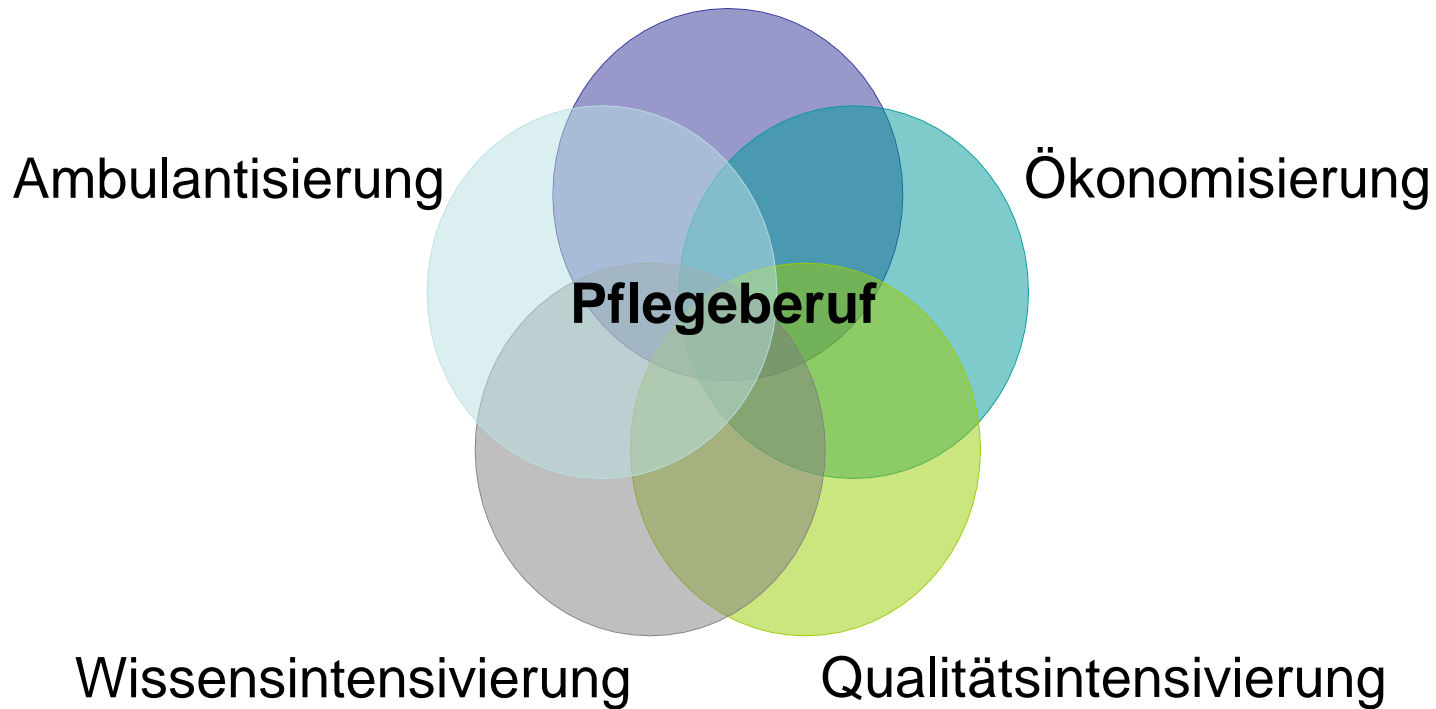
- Erhöhter Bedarf an professionellem Personal und abnehmende Rekrutierungspotenziale
- Die mehrheitlich weiblichen Pflege-, Erziehungs- und Betreuungskräfte im mittleren Alter müssen ihren Erwerbshorizont ausweiten
- Alternsgerechte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind wesentliche Voraussetzung für:
 - eine längere Erwerbsphase,
 - die Erschließung der Produktivitätspotenziale aller Beschäftigtengruppen
 - die Attraktivitätssteigerung sozialer Berufe
- Differierende altersstrukturelle Ausgangshorizonte nach Tätigkeitsbereichen (Altenpflege, KiTa, Eingliederungshilfe)

Komplexere Anforderungen in der KiTa-Arbeit

- Umfangreichere berufliche, soziale und gesellschaftliche Anforderungen in der Arbeit mit Kindern in Kindertagesstätten
 - Stärkere Fokus auf Bildungsarbeit und Orientierung an den Bedürfnissen der Eltern
 - Wachsender Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund erfordert höhere Betreuungsintensität und fachliche Differenzierung
 - Gesellschaftlicher Wandel erfordert flexiblere Arbeitszeiten und zunehmende Betreuung von Kleinkindern
-

Pflegearbeit im Spannungsfeld

Veränderter Pflegebedarf



2. Alternde Belegschaften in sozialen Berufen - Risiken und Potentiale

Gesund und motiviert alt werden in sozialen Berufen: So nicht ...



Alternde Belegschaften und Produktivität

- Widerlegung der „Defizit-These“: Es tritt kein mit dem Alter linear verbundener Leistungsabbau ein
 - Vielmehr muss von einem sukzessiven, altersbezogenen Leistungswandel gesprochen werden:
 - Bestimmte Leistungskomponenten nehmen zu, andere nehmen ab oder bleiben gleich
 - Leistungseinschränkungen im (Berufs-)Alter sind wesentlich auf spezifische, berufs-, tätigkeits- und arbeitsplatztypische „Karriereverläufe“ zurückzuführen
 - Ältere Arbeitnehmer/-innen sind tendenziell von einem höheren Krankheits- und Qualifikationsrisiko betroffen
-

Altersspezifischer Leistungswandel

Abnahme

- Belastbarkeit und Flexibilität des Stütz- und Bewegungsapparates
- Körperkräfte
- Leistungsvermögen der Sinnesorgane
- Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Kurzzeitgedächtnis
- Reaktionsflexibilität

Konstanz

- Leistungs- und Zielorientierung
- Systemdenken
- Kreativität
- Entscheidungsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Psychisches Durchhaltevermögen
- Konzentrationsfähigkeit
- Lernfähigkeit

Zunahme

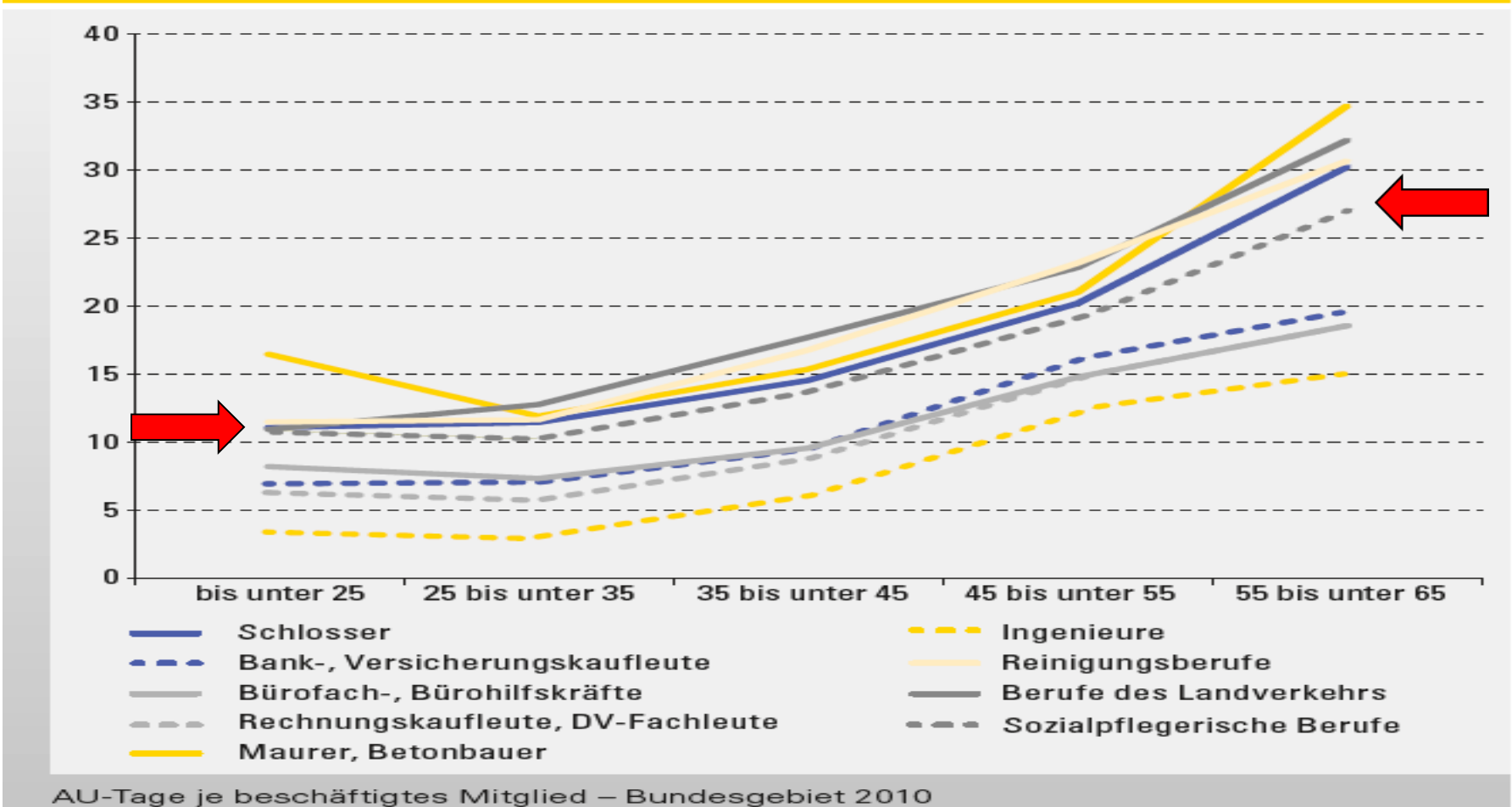
- Lebens- und Berufserfahrung
- Expertenwissen
- Urteilsfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- Qualitätsbewusstsein
- Kooperationsfähigkeit
- Pflichtbewusstsein

Aspekte eines erhöhten Krankheitsrisikos

- Identifizierung alterskritischer Arbeitsanforderungen im physischen und psycho-sozialen Bereich
 - Eine längere Expositionsdauer über den Erwerbsverlauf korreliert mit einem hohen Krankheits- und Erwerbsminderungsrisiko
 - Mit zunehmendem Alter steigt in den Betrieben das Krankenstandsrisiko an
 - Es liegen hierbei deutliche berufsgruppen- und tätigkeitsbezogene Zusammenhänge vor
-

Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Berufen

Arbeitsunfähigkeit nach Alter in ausgewählten Berufen



Alterskritische Belastungsfaktoren



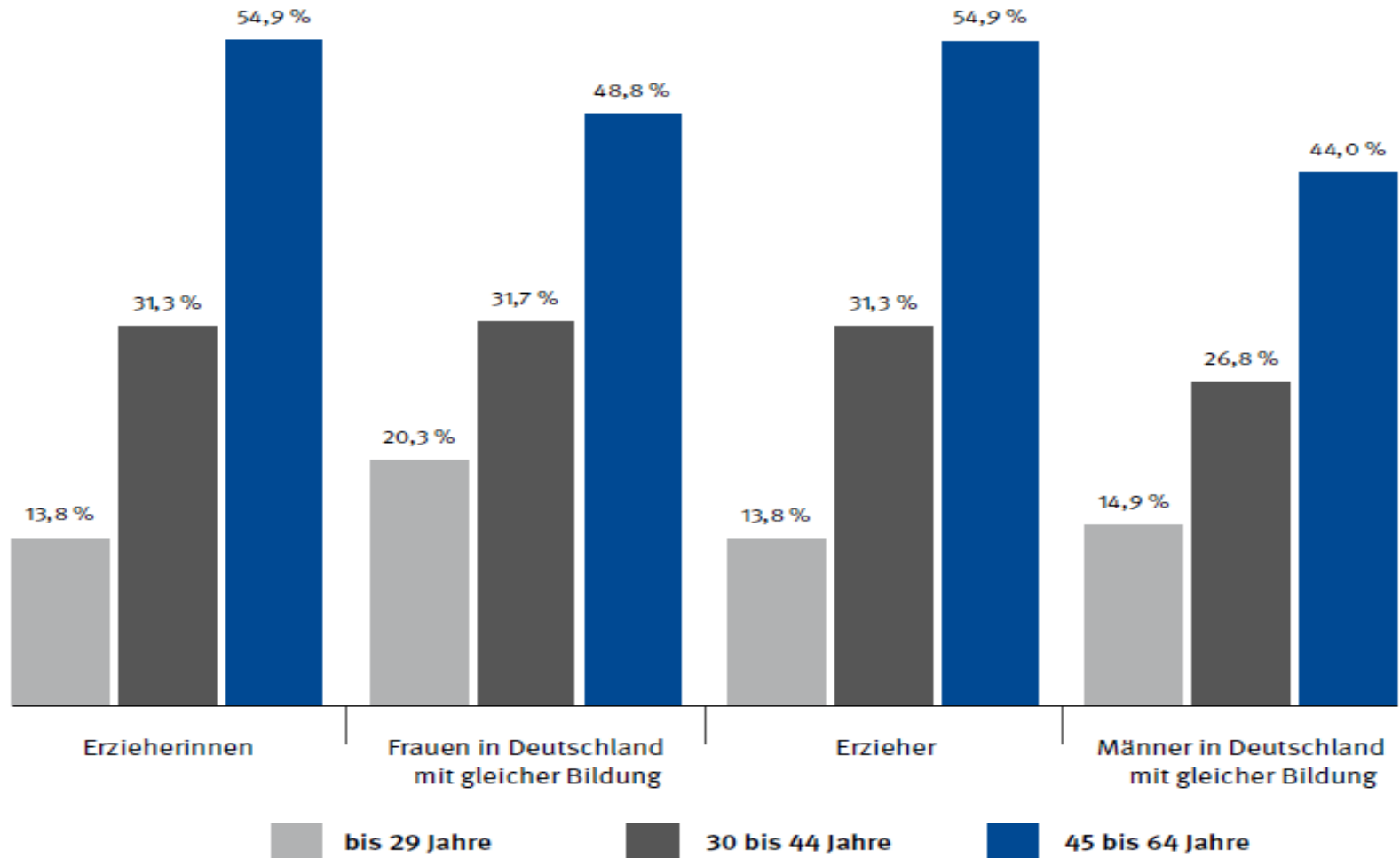
Gesundheitsrisiken in sozialen Berufen

- Erziehung und Pflege -

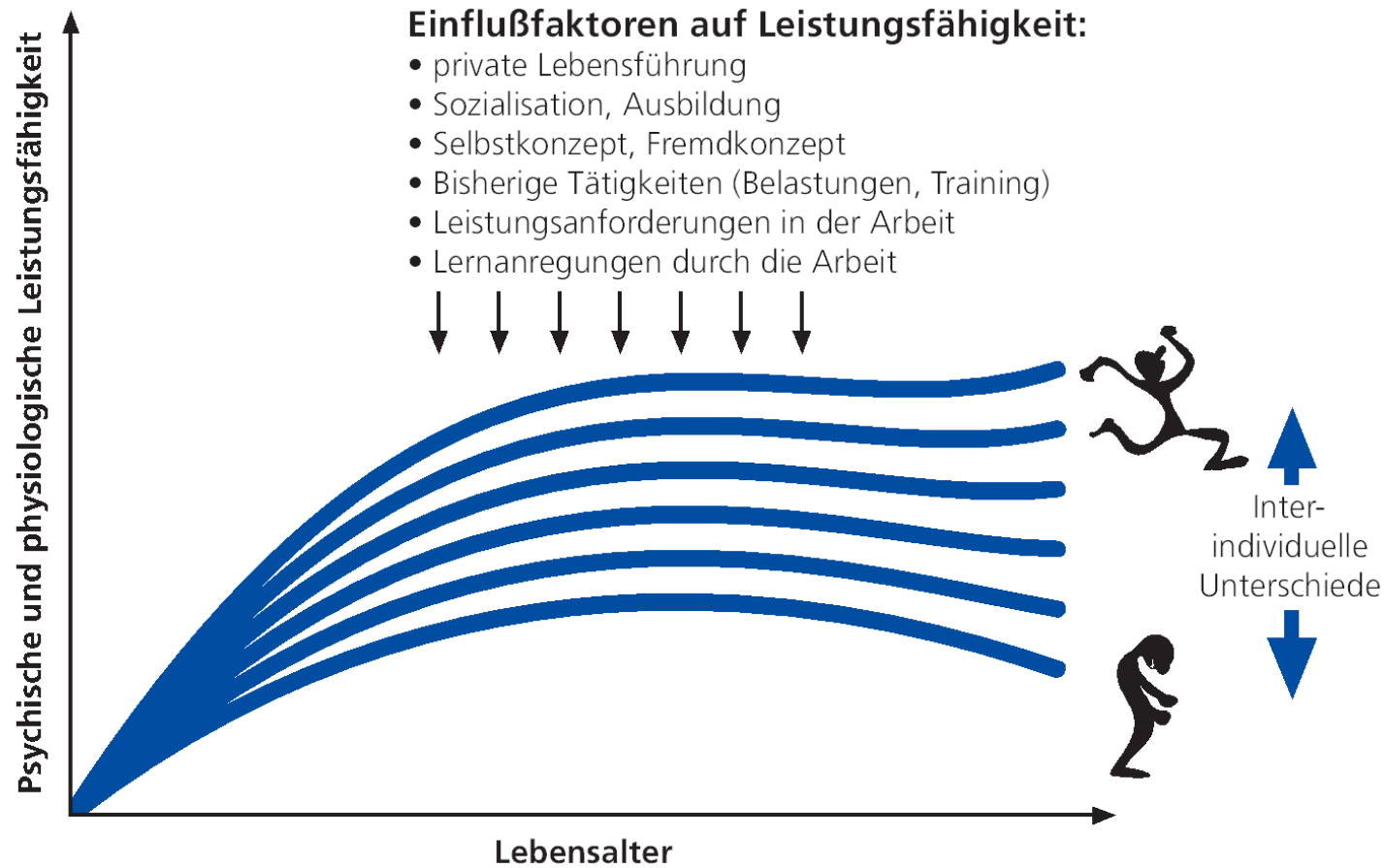
- Erkrankungen am Bewegungsapparat durch ungünstige Körperhaltungen (Arbeiten mit gebeugtem Oberkörper und Rumpfrotationen), Lärm, Heben und Tragen
 - Psychische Belastungen durch Stress, Emotionsarbeit (Umgang mit Tod und Sterben, Demenz) und fehlende Anerkennung
 - Erkrankungen aufgrund ungünstiger Arbeitszeiten (Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit) und Mehrarbeit, z.B. Magen-Darm-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen
 - Erhöhtes Infektionsrisiko durch Patientenkontakte und Umgebungsfaktoren
-

Prävalenz chronischer Erkrankungen nach Alter

- Erzieher/-innen vs. Männer/Frauen gleicher Bildung -



Altersspezifischer Leistungswandel und Arbeit

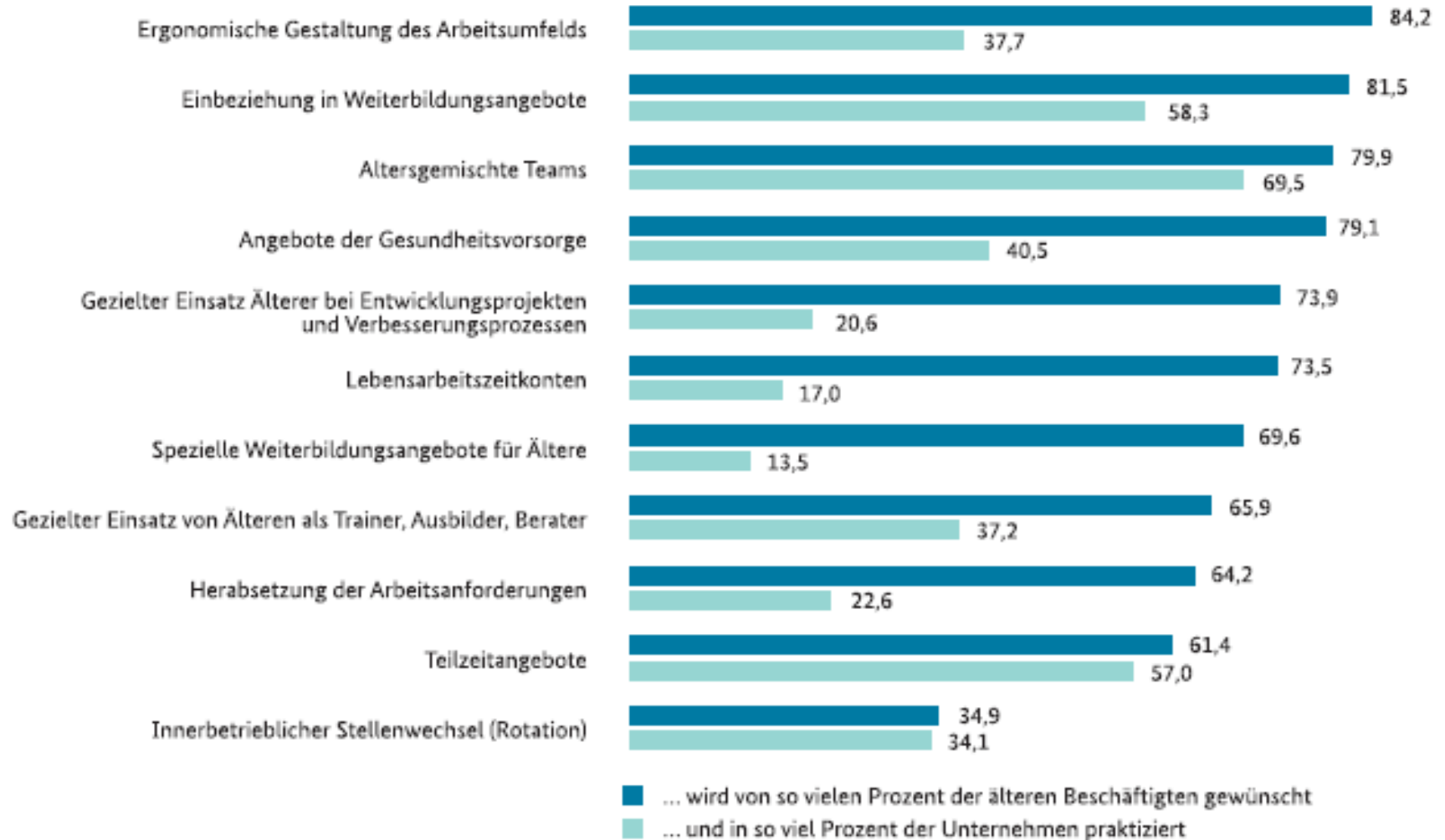


3. Aspekte einer alter(n)sensiblen Arbeits- und Beschäftigungspolitik

Ausgangsthesen

- Die Bewältigung des sozio-demografischen Wandels setzt aktives Gestalten voraus
 - Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind zentrale Parameter einer verbesserten Integration älterer Arbeitnehmer/innen
 - Gefordert ist eine betrieblich orientierte, alter(n)sensible Arbeits- und Beschäftigungspolitik in sozialen Berufen:
 - Produktivitätspotentiale nutzen
 - Beschäftigungsrisiken minimieren
-

Umsetzung aus Betriebs- und Beschäftigtensicht

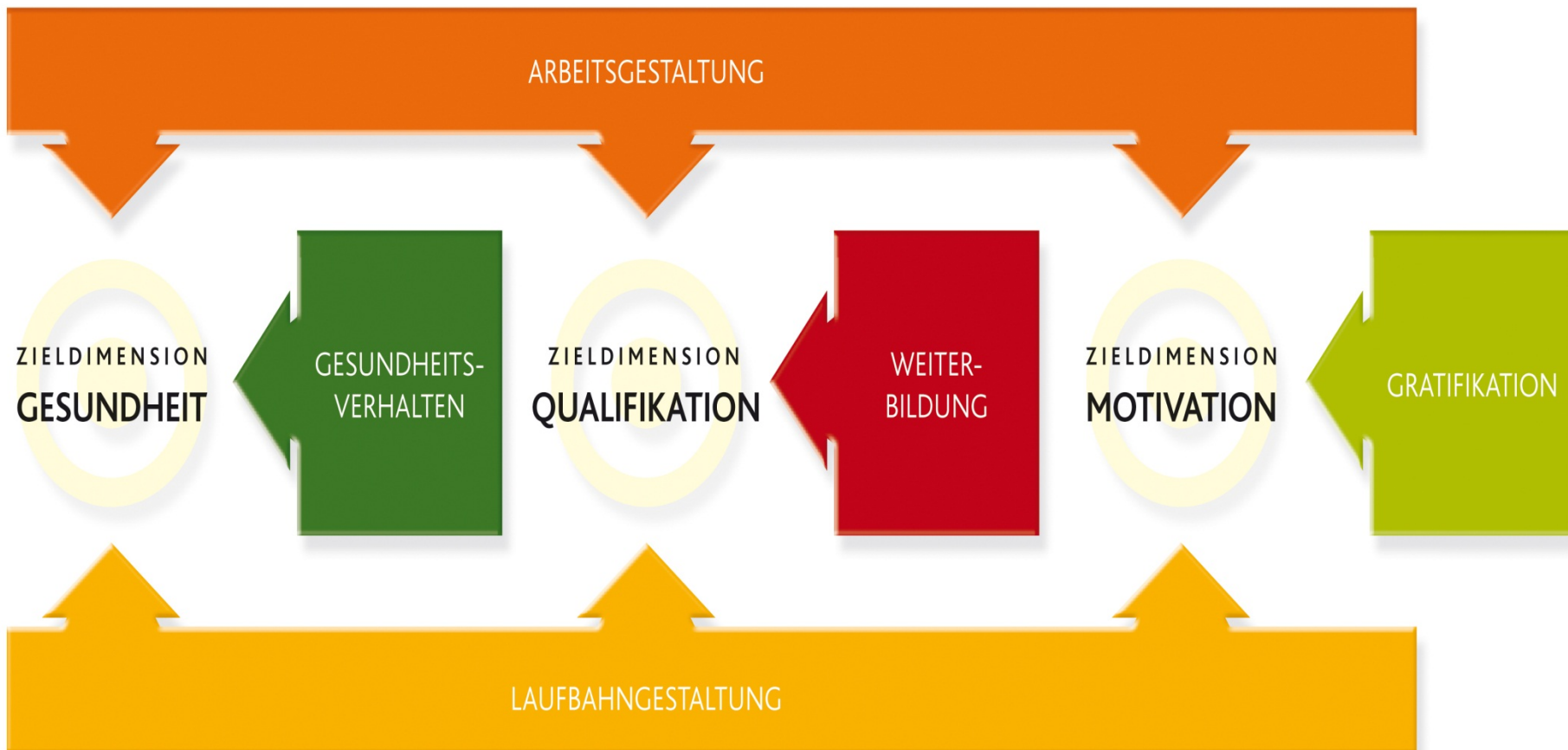


Grundzüge einer alter(n)ssensiblen Arbeits- und Beschäftigungspolitik

- Ausrichtung auf den Erwerbsverlauf und die Potenziale alternder Belegschaften - keine alleinige Konzentration auf die jetzt älteren Beschäftigten
 - Doppelstrategie: Präventive Vermeidung von Beschäftigungsrisiken - aber Kompensation von bereits eingetretenen Leistungseinschränkungen
 - Integration aller betrieblichen Handlungsfelder in ein betriebliches Gesamtkonzept zur Förderung der Alterserwerbsarbeit
-

ALTERSGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG

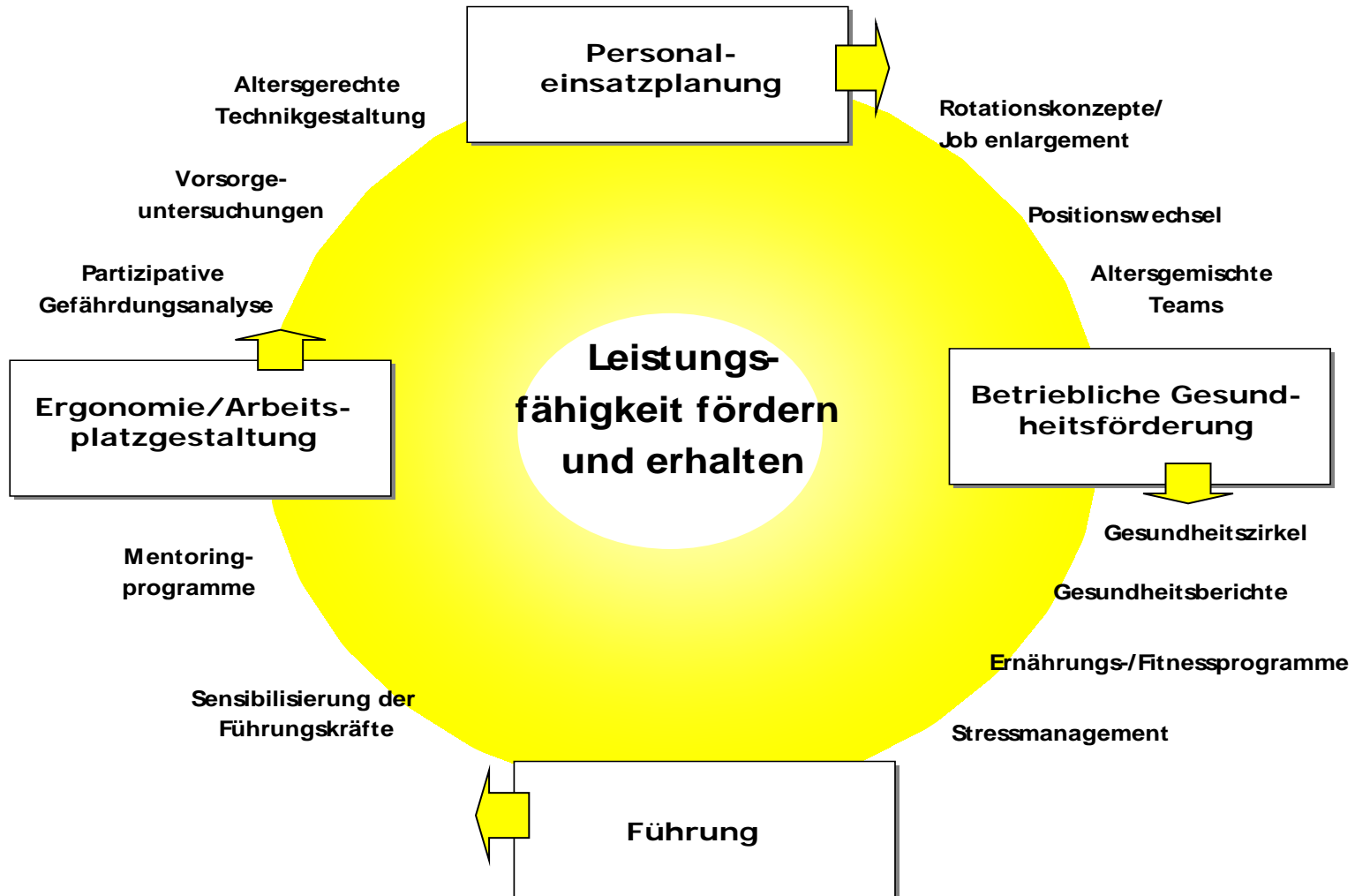
Die fünf Handlungsfelder für den Erhalt und die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit über die gesamte Erwerbslaufbahn.



Altersorientiertes Gesundheitsmanagement

- Berücksichtigt die Verschiedenartigkeit der Fähigkeiten, Voraussetzungen und Bedürfnisse von Beschäftigten unterschiedlichen Alters
 - Gefährdungsbeurteilung an allen Arbeitsplätzen, unter Berücksichtigung des Alterns
 - Ziel ist die Abstimmung der Arbeitsbedingungen auf das Älterwerden bzw. auf das jeweilige Alter der Beschäftigten
 - Integration von Arbeitsplatz-/ Arbeitsorganisationsgestaltung und verhaltensorientierten Angeboten
-

Handlungsfeld „Gesundheit und Prävention“



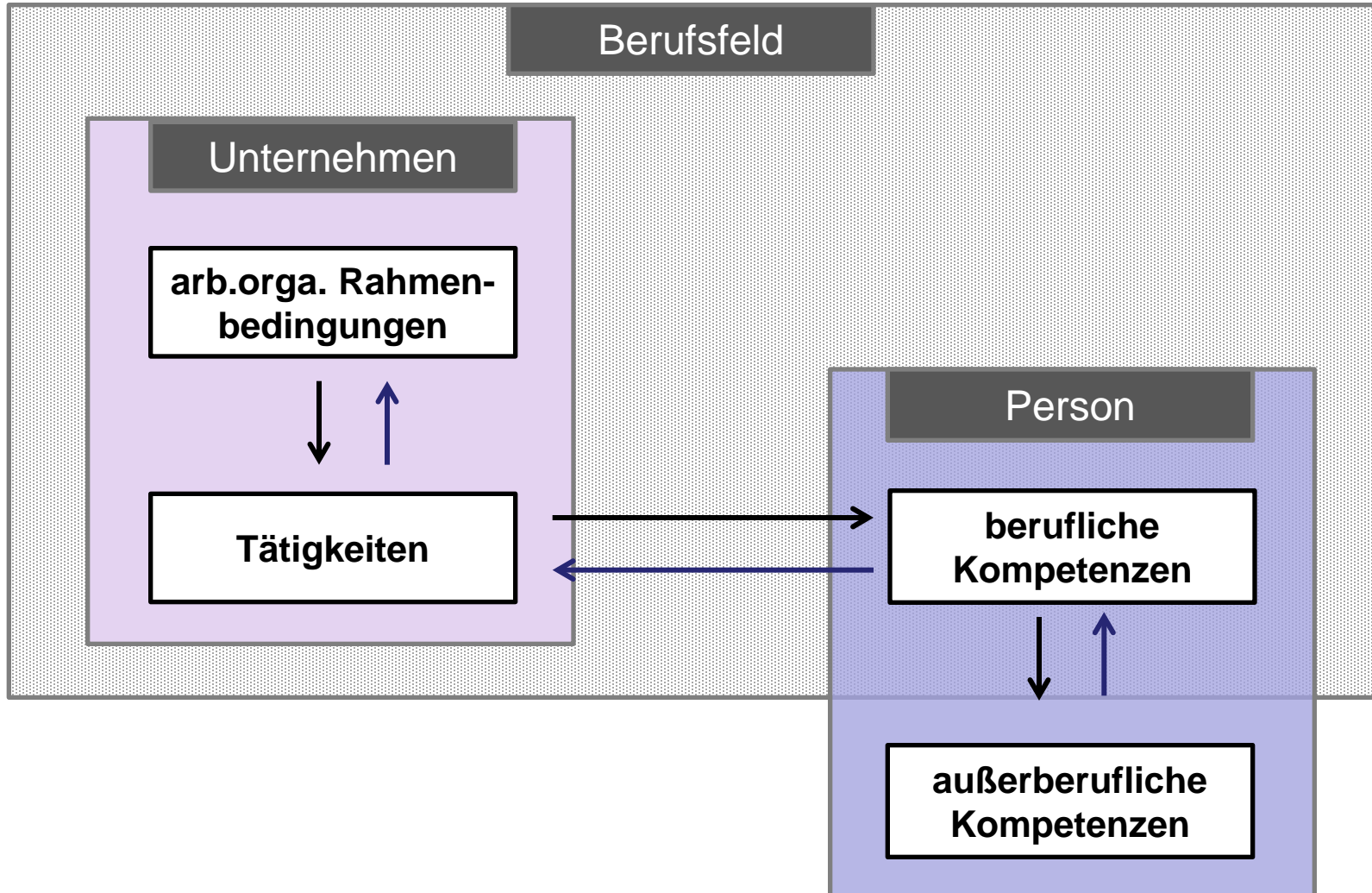
Kernpunkte einer gesundheits-/alternsgerechten Arbeit

- Optimierung der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung:
 - Schwerpunkte: Ergonomie, Arbeitsumgebung/Lärm,
 - Stressreduktion durch verbesserte Arbeitsablaufgestaltung:
 - Vorbereitungszeiten/Informationsaustausch
 - Spielräume insbesondere bei der Bestimmung der Arbeitsaufgaben und der Strukturierung des Arbeitsablaufes
 - Flexible Arbeitszeitgestaltung:
 - z.B. individuelle Spielräume bei der Pausengestaltung
 - Kontinuierliche Gesundheitsinformationen und Teilnahme an gesundheitsfördernden Maßnahmen:
 - z. B. belastungsreduziertes Heben/Tragen, Stressbewältigung
-

Altersorientiertes Laufbahnmanagement in sozialen Berufen

- Systematisierung der im Betrieb vorhandenen Tätigkeiten nach Qualifikationsniveaus und Belastungsprofilen („Arbeitsplatzkataster“)
 - Sensibilisierung der Führungskräfte: Veränderte Kompetenzen und Leistungsorientierung Älterer
 - Alterssensible Personalentwicklungs- und Zielvereinbarungsgespräche (Potenzialanalyse)
 - Bildung neuer kompetenzorientierter Arbeitsfunktionen für berufserfahrene Fach- und Hilfskräfte
 - Möglichkeiten für „Zweitkarrieren“ durch berufliche Reorientierungs- und Weiterbildungsangebote
-

Entwicklungspfade von Fachlaufbahnen



Karrierematrix Pflegeberufe

	Tätigkeitswechsel	Berufswechsel
Im Unternehmen	Spezialistenlaufbahn - Basale Stimulation - DRG-Management	Horizontale Fachkarriere - Gesundheitsfachwirt - Kodierfachkraft - Stationssekretärin
In einem anderen Unternehmen	Generalistenlaufbahn - ambulante Krankenpflege - Haus- und Familienpflege	Spezialistenlaufbahn - Präventionsassistenz - Case-Management

Mögliche Risiken und Probleme

- „Schonarbeitsplatz“-Image vs. Kompetenzorientierung - Image- und Akzeptanzprobleme
 - Mit Laufbahngestaltung verbindet sich ein hoher Planungs- und Vorbereitungsaufwand:
 - In KMU fehlen oftmals die notwendigen Personalressourcen und das entsprechende Tätigkeitsspektrum
 - Expertenfunktionen für Ältere kann zu einer Umverteilung von Belastungen und Dequalifizierungsrisiken zwischen den Generationen bzw. Beschäftigtengruppen führen
 - Mit Fach- und Führungspositionen können erhöhte psychische Belastungen einhergehen; Mischarbeitskonzepte können zu Mehrbelastungen führen
-

4. Resümee

Resümee I

- Kein oder nur ein sehr geringer Zusammenhang zwischen kalendarischem Alter und Produktivität
 - Alters- und tätigkeitsspezifischer Leistungswandel:
 - Altersdifferenzielle bzw. altermodynamische Orientierung
 - Berücksichtigung der tätigkeitsspezifischen Einflüsse auf die Leistungsfähigkeit über den Erwerbsverlauf
 - Entscheidend ist das Passungsverhältnis zwischen alter(n)sbezogenen Leistungseinschränkungen und -potentialen und den Arbeitsplatzanforderungen!
-

Resümee

- Präventiv-prospektive Orientierung:
 - Vorausschauende Vermeidung von Leistungsdefiziten und Nutzung von Leistungspotentialen in späteren Lebensjahren
 - Altersdifferenzielle bzw. alterndynamische Orientierung
 - Kompensatorische Orientierung:
 - Korrektive Gestaltungs- und Bildungsmaßnahmen zum Ausgleich bereits eingetretener Leistungsdefizite in Hinblick auf Wissen, Motivation und Gesundheit
 - Angebot verschiedener Lern- und Entwicklungspfade, kein „one best way“!
-

Resumee III

- Integration von Altersaspekten in bestehende oder zukünftige Leitbilder
 - Kommunikation der Leistungsfähigkeit und –potenziale von älteren Beschäftigten im Betrieb
 - Verdeutlichung der Erwerbsperspektiven im Beruf bis zur Altersgrenze im Kontext einer altersübergreifenden Zusammenarbeit
 - Vorstellung positiver Praxisbeispiele (altersgemischte Teams, altersgerechte Qualifizierung) aus anderen Betrieben im öffentlichen und privaten Sektor
-

55

Prävention in NRW



Gesundheit am Arbeitsplatz Kita

Ressourcen stärken, Belastungen mindern



1. Aufl. 2016, VIII, 268 S. 19 Abb.

 Springer VS

 Druckausgabe

Software

F. Frerichs (Hrsg.)

Fachlaufbahnen in der Altenpflege

Grundlagen, Konzepte, Praxiserfahrungen

Reihe: Vechtaer Beiträge zur Gerontologie

► Sozialwissenschaftliche Studie

Der vorliegende Themenband hat sich zum Ziel gesetzt, aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zur Laufbahngestaltung in der Pflege zusammenzuführen, Praxisentwicklungen zu dokumentieren und zu analysieren und weitergehende Perspektiven der Kompetenzentwicklung in der Pflege zu diskutieren. Das Entwicklungspotential von innerbetrieblichen Laufbahnpfaden, insbesondere in der Altenpflege, wird vor dem Hintergrund begrenzter Tätigkeitsdauern und des Nachwuchskräftemangels kritisch reflektiert und Gestaltungsoptionen auf der individuellen und der betrieblichen Ebene diskutiert.

Der Inhalt

- Konzepte und Methoden der Laufbahngestaltung
- Kompetenzanalyse und Laufbahngestaltung in der Pflege
- Betriebliche Praxiserfahrungen der Laufbahngestaltung
- Fachlaufbahnen als soziale Innovation

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!

Kontaktdaten:

Prof. Dr. Frerich Frerichs
Institut für Gerontologie
Fachgebiet „Altern und Arbeit“
Universität Vechta
Driverstr. 22
49377 Vechta

Tel.: 04441 - 15 - 504 (-620 Sekr.)
Fax: 04441 - 15 - 621
E-mail: frerich.frerichs@uni-vechta.de
Homepage: www.uni-vechta.de/gerontologie
