

„Älter werden in der Pflege“

Workshop

Rolle der Führungskräfte im demografischen Wandel

Dr. Joachim Bischoff, BGW





Defizitmodell oder Kompetenzmodell ?

Defizitmodell

Älter werden bedeutet...

- **Geringere Belastbarkeit**
- **Nachlassende Leistungsfähigkeit**
- **Abbau von Lernfähigkeit und -bereitschaft**
- **Größere Anfälligkeit für Krankheit**
- **Geringere Produktivität**

Kompetenzmodell

Leistungsfähigkeit Älterer nutzen

Ältere sind oft besser in der Lage...

- zeitlich besser flexibel zu sein
- eigene Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen
- betriebsspezifische Erfahrungen einzubringen
- subjektive Faktoren realistischer zu beurteilen
- komplexe Aufgaben zu lösen
- weniger Eigenbetroffenheit, mehr Toleranz zu zeigen
- offen für alternative Lösungen zu sein
- Arbeitsprozesse und Handlungen zu optimieren
- eine höhere Identifikation mit dem Unternehmen aufzubringen

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.

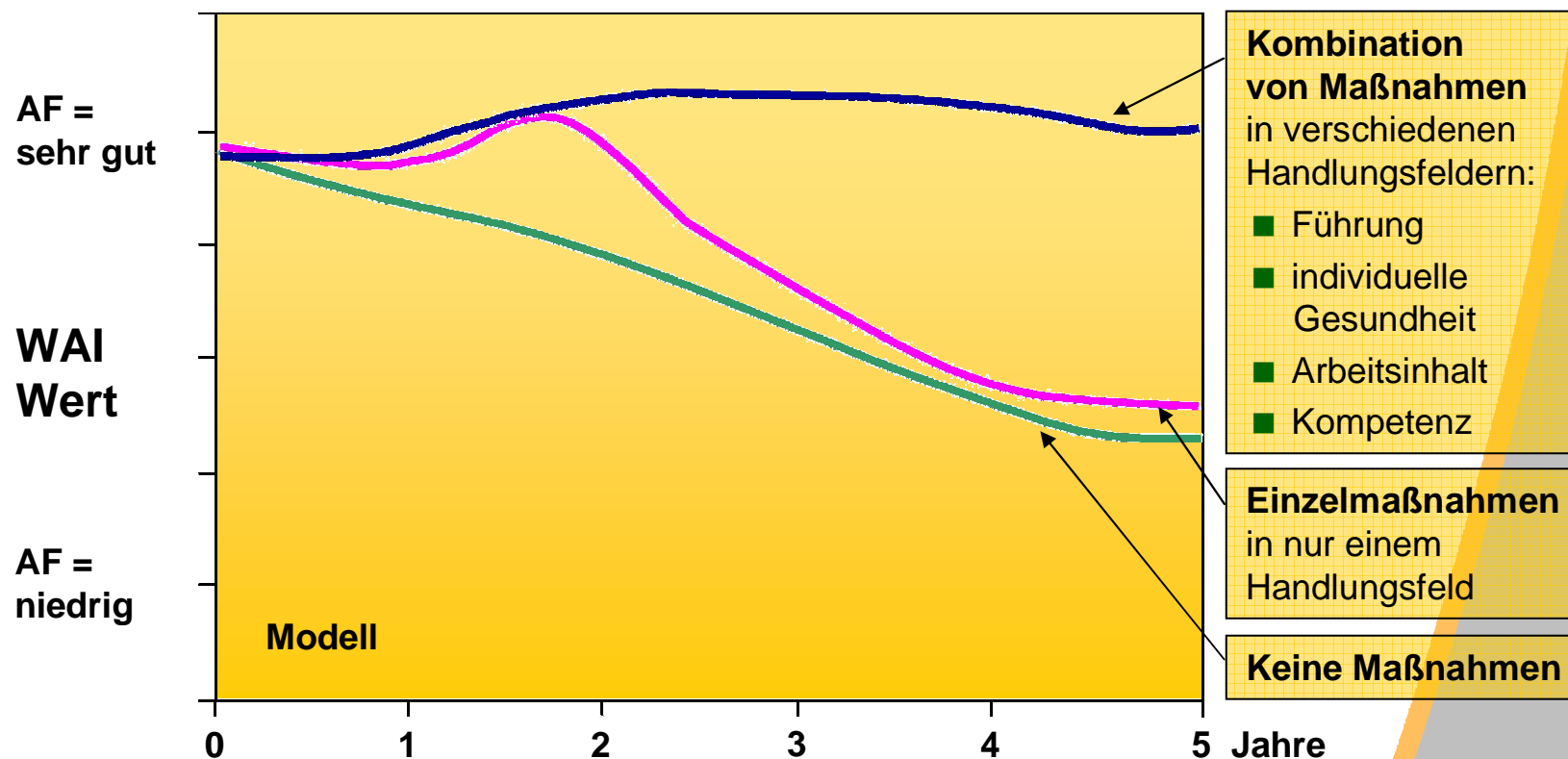
Grundlage: „Funktionelle Kapazität“ des arbeitenden Menschen.

„Funktionelle Kapazität“ ist die Summe:

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

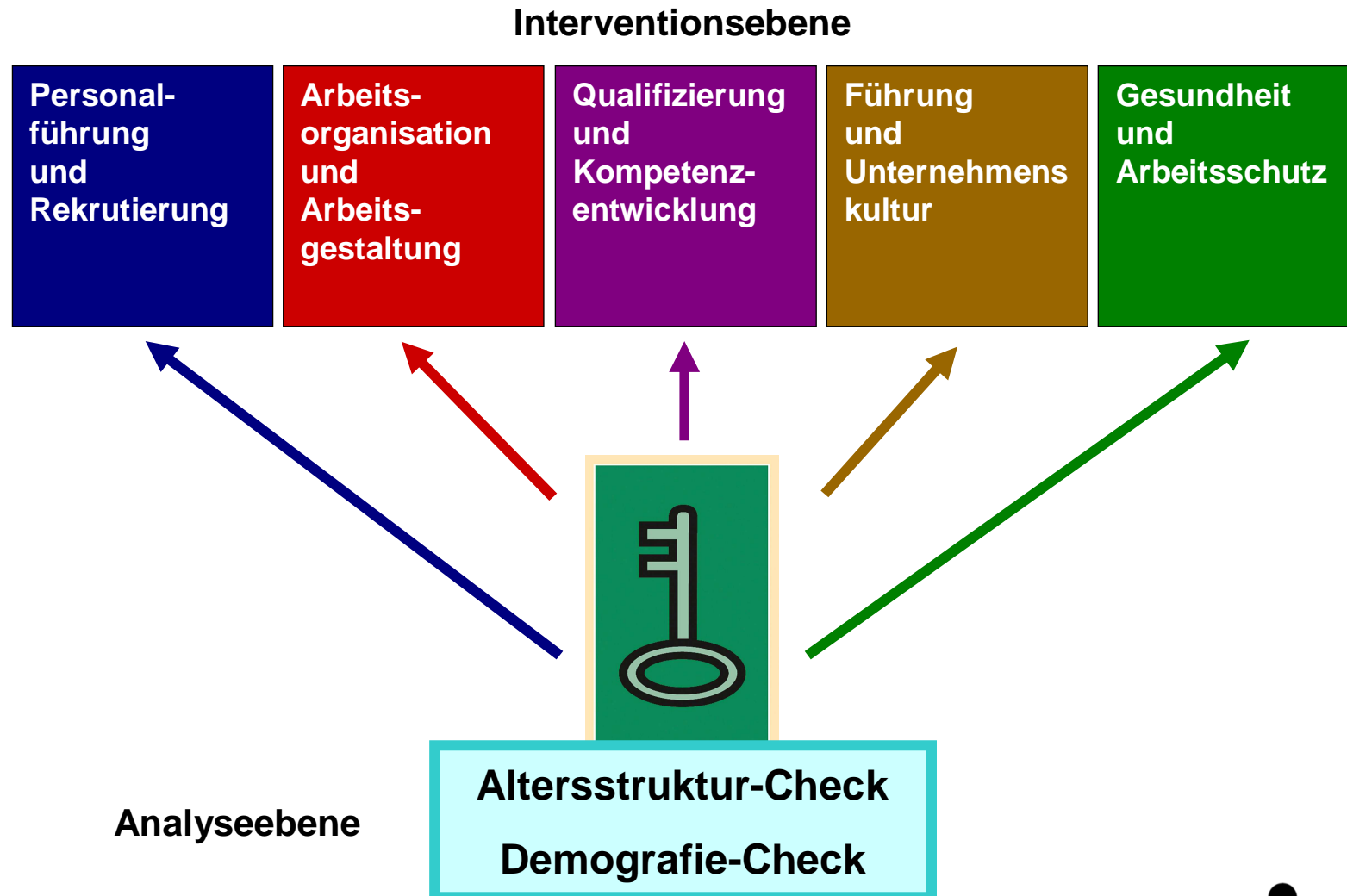
Konzept Arbeitsfähigkeit: Förderung

Entwicklung der Arbeitsfähigkeit bei unterschiedlichen Präventionsansatzpunkten



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

Handlungsfelder „Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“



Die Herausforderung an uns alle

Wir müssen dafür sorgen, dass Beschäftigte dem Unternehmen möglichst bis zum Rentenalter arbeitsfähig und motiviert erhalten bleiben.

Nach: Zimmer, Teufel, Berger, Kessler; Forum Sozialstation 2005

Das Ziel, motivierte, leistungsfähige und gesunde Beschäftigte in der Pflege ist als ehrgeizig zu nennen, denn die Ausgangslage ist alles andere als günstig.

Nach: Inqa – Fels in der Brandung – Ältere Beschäftigte in Pflegeberufen

Vorschlag Diskussionsschwerpunkte

- **1. Spezifische Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer:**
Wie kann ich als Führungskraft den spezifischen Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer gerecht werden?

- **2. Kompetenzen älterer Arbeitnehmer**
Welche Möglichkeiten habe ich als Führungskraft, Kompetenzen älterer Arbeitnehmer zu nutzen, um den demografischen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen?

- **3. Lebenslanges Lernen**
Wie kann ich als Führungskraft die Bedingungen zum lebenslangen Lernen positiv beeinflussen?

Spezifische Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer:

- **Angepasste Arbeitszeiten**
- **Einsichtigkeit des Sinns der Arbeit**
- **Gleichbehandlung bei Beförderung und Weiterbildung**
- **Respektvolles Führungsverhalten der Vorgesetzten**
- **Angepasste Arbeitsumgebung und Gesundheitsmanagement bzw. Gesundheitsförderung**
- **Abbau von Vorurteilen**

Kompetenzen älterer Arbeitnehmer

„Die Bevölkerung hält den Erfahrungsschatz, den die älteren Mitarbeiter für ein Unternehmen verkörpern, sogar eher für wertvoller als den biologischen Vitalitätsvorsprung der Jüngeren“

(Institut für Demoskopie Allensbach 2002, Bericht Nr. 8)

Lebenslanges Lernen

Das Konzept eines „Lebenslangen Lernens“ kann einen Beitrag leisten zu einer altersintegrierten Beschäftigung. Lebenslanges Lernen ist ein vom Einzelnen selbstverantwortetes Lernen, welches fremdorganisierte Lernangebote ebenso nutzt wie selbstorganisiertes Lernen. Zur Umsetzung sind folgende Bedingungen zu schaffen:

- ▶ **Lernmotivation – Lernen wollen**
- ▶ **Lernressourcen und Lernmöglichkeiten – Lernen können und dürfen**
- ▶ **Lernaufforderung – Lernen sollen**

Viel Erfolg!

