

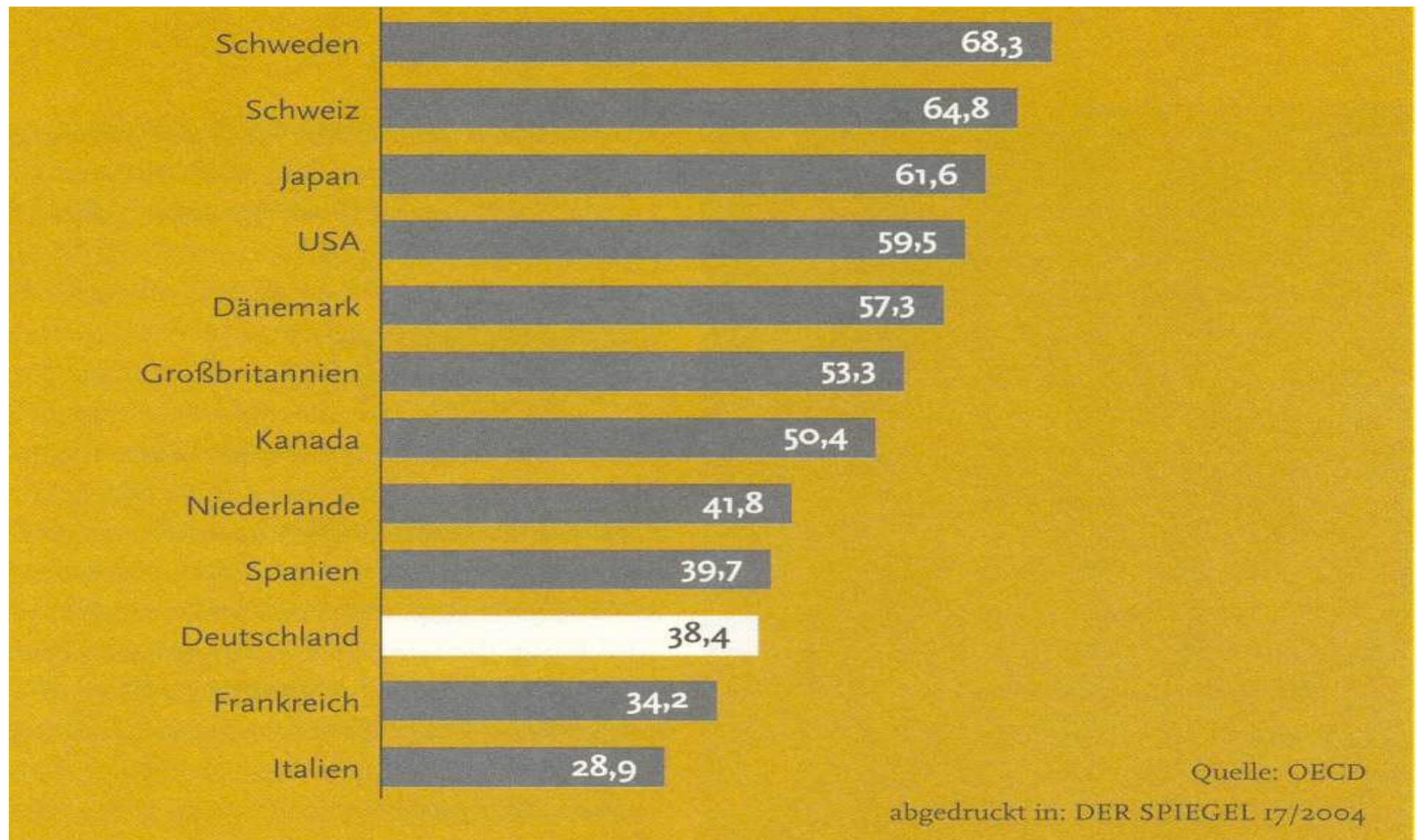
Älter werden in der Pflege

Professionalisierung der Pflegeberufe im demographischen Wandel

Marita Mauritz, Vorsitzende, DBfK Nordwest e.V.

Gesundheits- und Krankenpflegerin

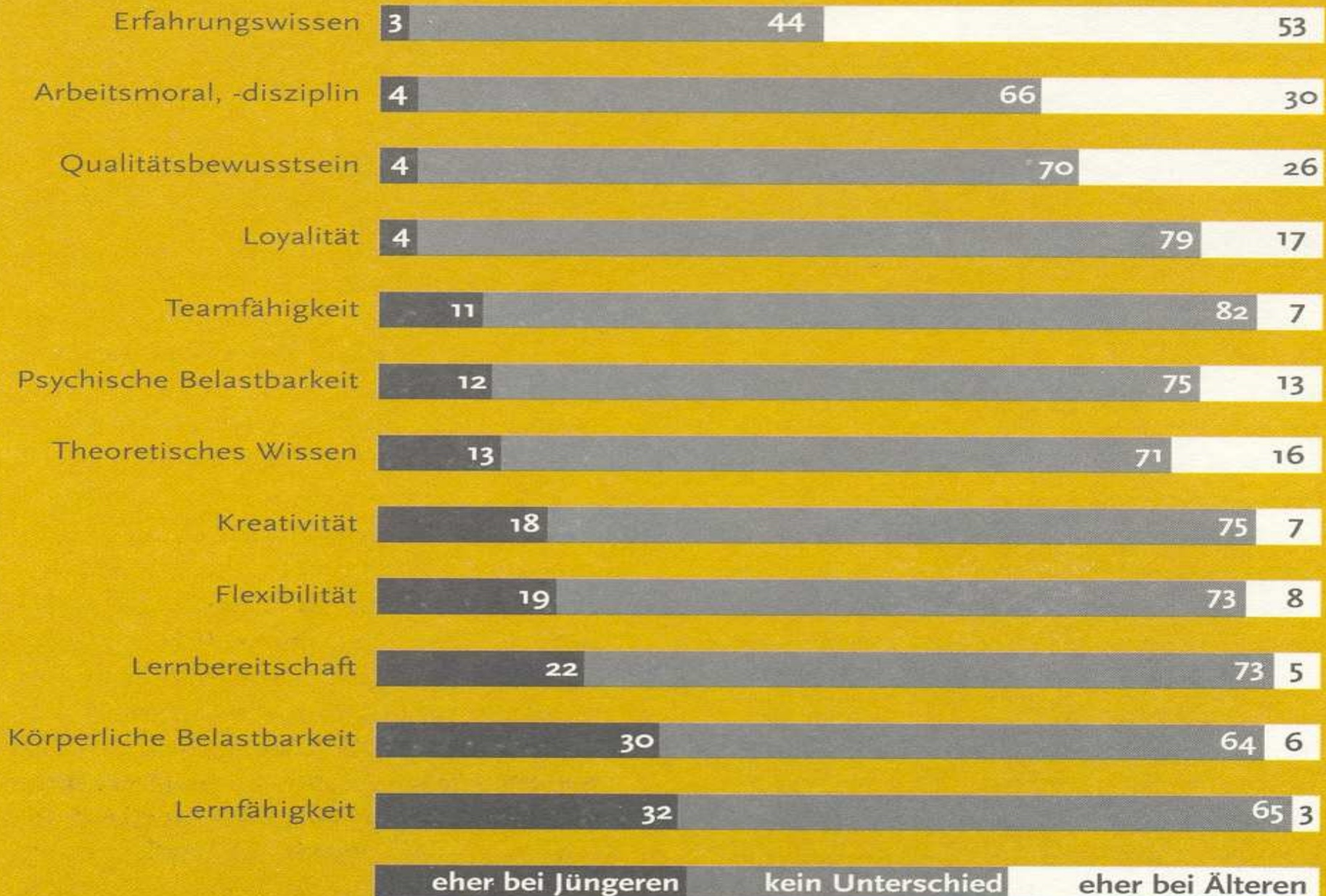
Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 64-Jährigen im internationalen Vergleich



Ältere sind oft besser in der Lage,

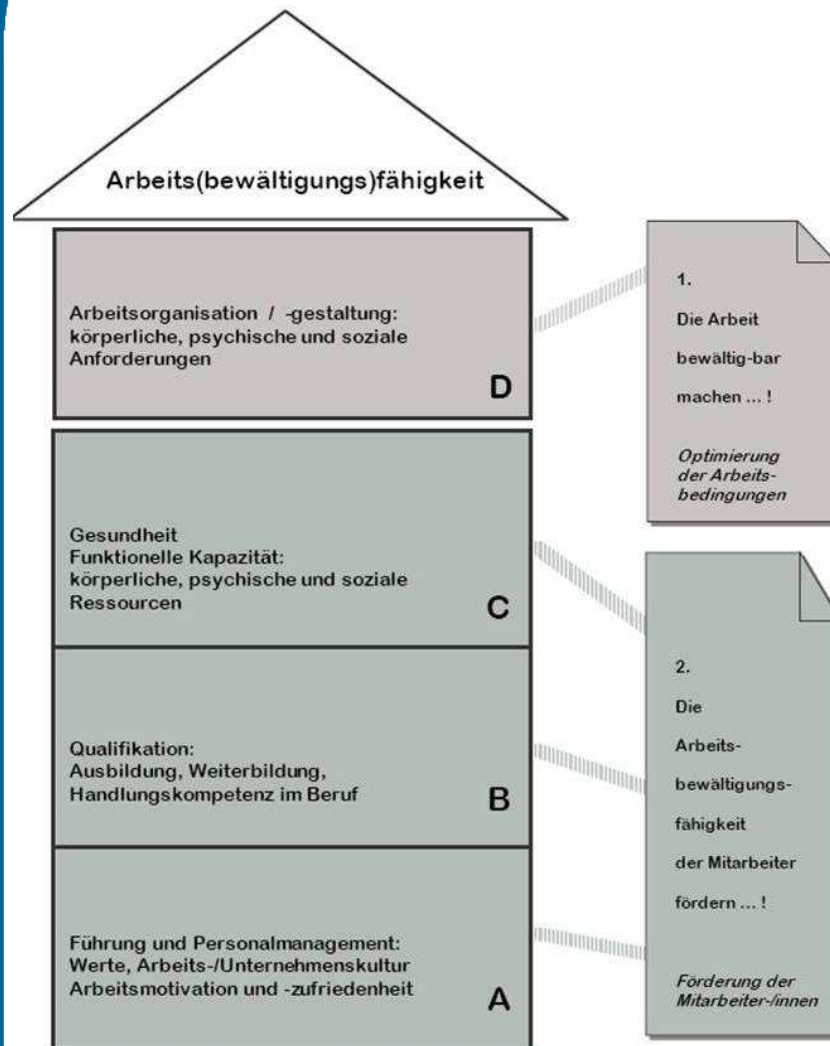
- komplexe Aufgaben zu lösen
- offen für alternative Lösungen zu sein (weniger Eigenbetroffenheit, stärkere Toleranz)
- zeitlich flexibler zu sein (kinderfrei)
- Entscheidungsprozesse und Handlungen zu optimieren
- eigene Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen
- betriebsspezifische Erfahrungen einzubringen
- die subjektiven Faktoren realistischer zu beurteilen

Vergleich der Eigenschaften/ Leistungsparametern von Jüngeren gegenüber Älteren



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Mitarbeiter im Fokus

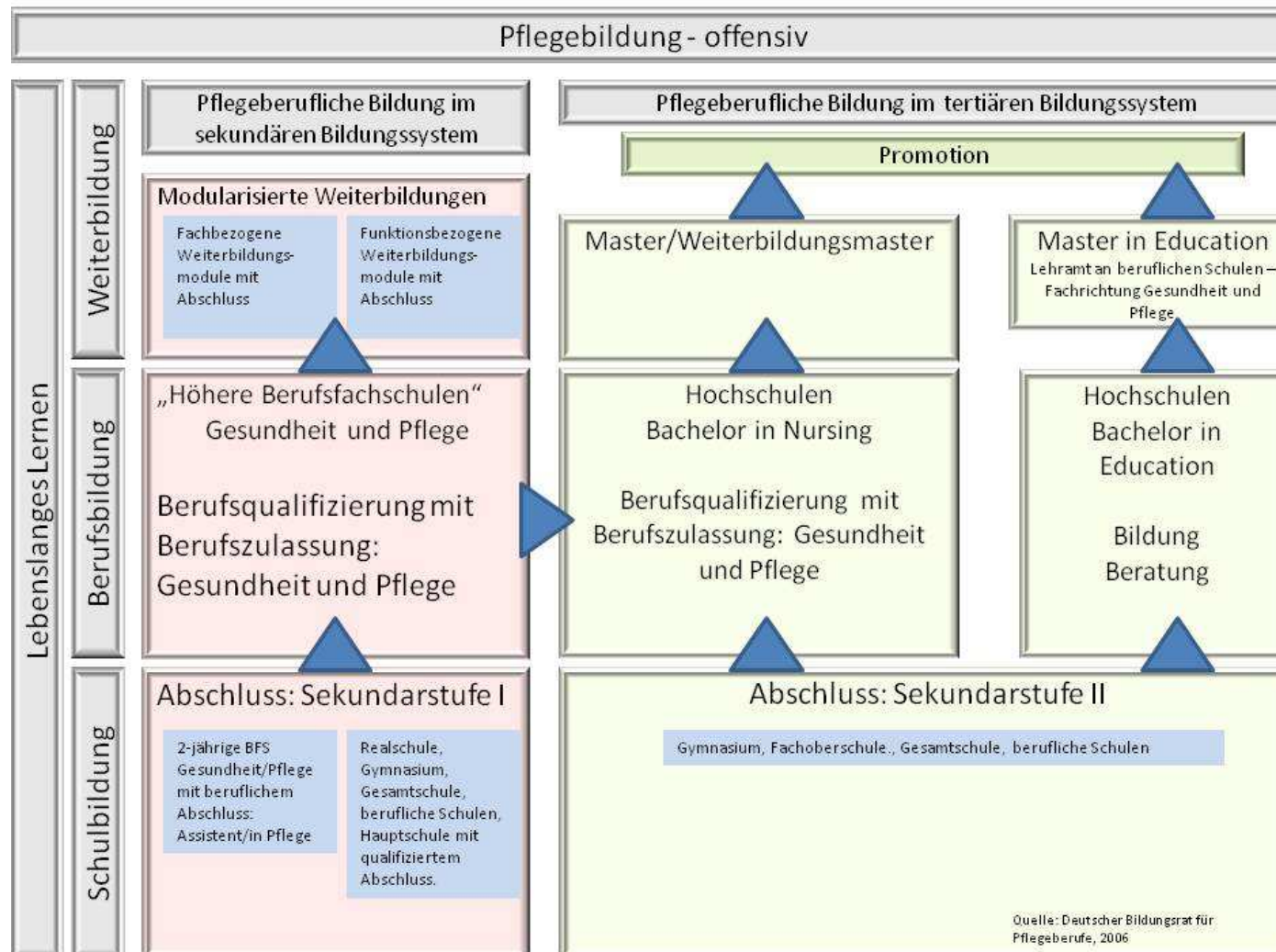


- **Stärkung der Präventionsbemühungen**
- **Flexible Arbeitszeiten**
- **Qualifikationen**
- **Arbeitsbewältigungs-fähigkeiten**

"Haus der Arbeitsfähigkeit"

modif. nach: Ilmarinen (z.B. Ilmarinen/Tempel 2002)

Bildungsperspektive



Qualifizierung

Entwicklung innovativer Weiterbildungsformen

Systematischer Wissens- und Erfahrungstransfer
(Mentoring, Tandem)

Anreize zur berufsbezogenen Weiterbildung schaffen

Erweiterung/Spezialisierung des Aufgabenspektrums
innerhalb des Berufsbildes (Casemanagement, Beratung
in Pflegestützpunkten, Dokumentationsassistent,
Familiengesundheitspflege)

Module, die aufeinander aufbauen

Neue Lernformen (E - learning, Fernlehrgänge)

Beispiele für Qualifizierungsmaßnahmen

Schulung in Bewertungssystemen zur selbständigen Einschätzung der Pflegesituation

partizipative Entwicklung von Gesundheitskompetenz (insbesondere von Bewältigungsstrategien)

Workshops mit altersgemischten Teams zur Vermittlung einer dem individuellen Alter entsprechenden Arbeitsgestaltung

Schulung zur selbständigen Bearbeitung von Belastungen (Belastungen erkennen und Verbesserungsvorschläge erarbeiten)

Weiterqualifizierung von Fachkräften für Arbeitssicherheit im Bereich der Umsetzung des Arbeitsschutz- und des Arbeitssicherheitsgesetzes

Handlungs- und Entwicklungsbedarfe im Bereich der Qualifizierung

Entwicklung alternativer Einsatzmöglichkeiten für ältere Pflegekräfte um das über Jahre erworbene Wissen nutzbar zu machen (fachliches Erfahrungswissen, Bewältigungsstrategien im Umgang mit den hohen Berufsansforderungen)

Schaffung attraktiver Weiterbildungsmöglichkeiten besonders im Bereich Technik für ältere Beschäftigte

Innovative altersgerechte Vermittlungsdidaktik

Qualifizierung zur Förderung der Gesundheit



Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter:

Schulungen zur physischen Gesundheit
(Rückenschule)

Schulungen zur psychischen Gesundheit
(Stressabbau)

Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der Pflege:

Schulungen im phys. und psych. Bereich
Gute Ausbildung
Kommunikationstrainings

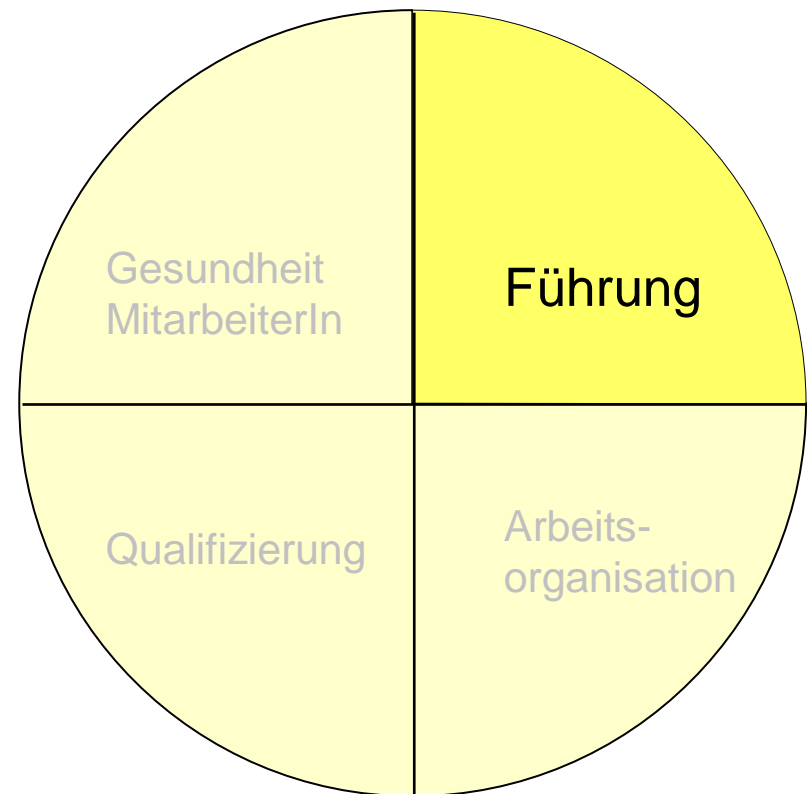
Qualifizierung der Führungskompetenz

Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter:

Konfliktmanagement
Passung Anforderung/Fertigkeiten
soziale Beziehungen
Potential/Wissen Älterer nutzen

Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der Pflege:

Internes Qualitätsmanagement
(interdisziplinäre) Gruppenarbeit
„Vertrauensperson“
Rückkehrgespräche



Qualifizierung im Bereich der Arbeitsorganisation

Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter:

Eintönigkeit vermeiden

Unterbrechungen reduzieren

Vollständige Aufgaben übertragen

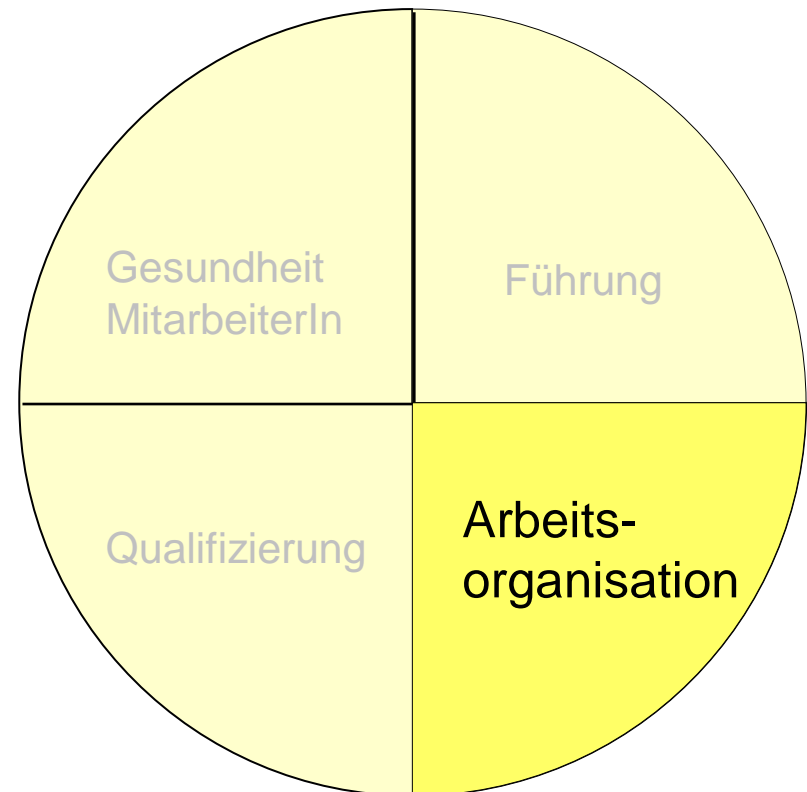
Eigenverantwortlichkeit stärken

Physisch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen Jüngere

Ältere lernen Jüngere an

Flexible Arbeitszeitenregelung

Beteiligung an Optimierungen



Qualifizierung im Bereich der Arbeitsorganisation

Erhalt der Arbeitsfähigkeit in der Pflege:

Ganzheitliches Pflegekonzept

Ausbildung zum Casemanagement

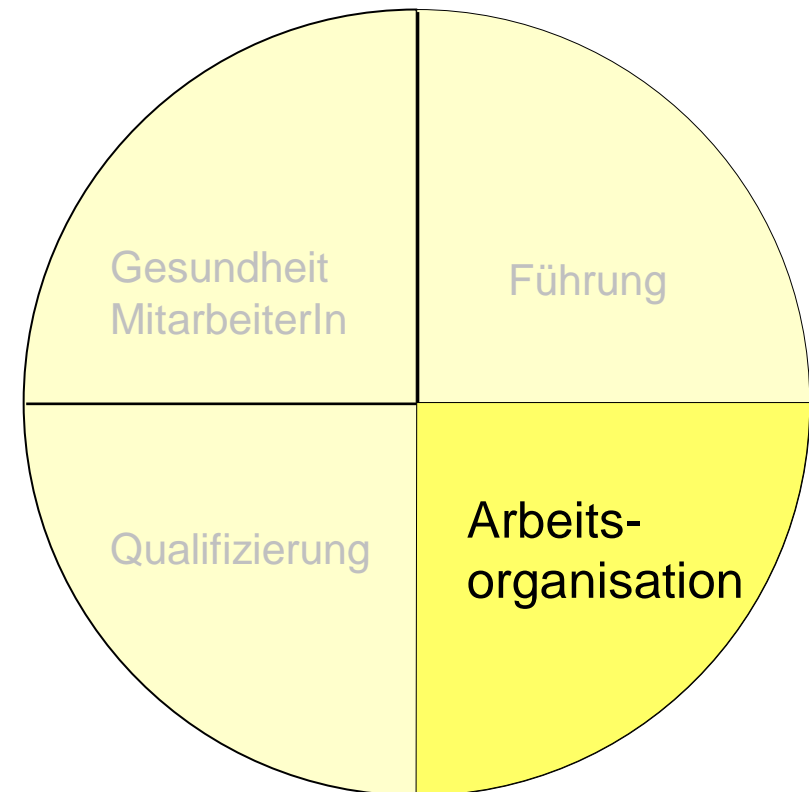
Integrierte Versorgung

Einsatz von Hilfsmitteln, z.B. IT

Kooperationen mit und innerhalb von
Unternehmen

Mitgestaltungsmöglichkeit Dienstplan

„Echte“ Regenerationszeiten



Seminar „Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung – ein Qualifizierungsprogramm für Pflegende“ (GSQA) *

Gute Pflege optimal organisieren
– Arbeitslogistik in der Altenpflege (al.i.d.a)

Seminar Betriebliche Gesundheitsförderung
durch Organisationsentwicklung (AG 2)

Beratung zum Aufbau von betrieblichem
Gesundheitsmanagement

Beratung durch Präventionsdienste

Qu.int.as-Angebot

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!