



# Altersgerechte Beschäftigung: der Stellenwert ganzheitlicher, innovativer und nachhaltiger Konzepte in der Pflege und Sozialen Arbeit

**Barbara Hinding, Maren Albrecht, Anja Höcke, Michael Kastner**

Mannheimer Institut für Public Health, Sozial- und Präventivmedizin, Medizinische Fakultät Mannheim, Universität Heidelberg, Deutschland

## Hintergrund

Das vom BMBF und der EU (ESF) geförderte Projekt „InnoGESO – Innovations- und Demografiemanagement in Gesundheits- und Sozialberufen“ untersucht die Innovationsfähigkeit von Beschäftigten in der Pflege und Sozialen Arbeit. Gesamtziel des interdisziplinären Verbundprojekts ist die Entwicklung ganzheitlicher, nachhaltiger Strategien und Handlungsansätze zur Förderung der Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit v. a. älter werdender Mitarbeitender. Hierzu wurden u. a. Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitenden geführt. Auf Grundlage 4 leitfadengestützter Experteninterviews werden Ergebnisse zum Stellenwert altersgerechter Beschäftigung in den Einrichtungen der Pflege und Sozialen Arbeit sowie Ideen und Bedarfe von Mitarbeitern hinsichtlich des langfristigen Erhalts ihrer Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit vorgestellt.

## Methoden

Für die Fragestellung wurden als Experten für die beiden Berufsfelder Interviews mit der Pflegedirektion, der Pflegeleitung, einer Hochschullehrerin für Soziale Arbeit und einem Vorstandsvorsitzenden einer sozialen Einrichtung durchgeführt. Die transkribierten Interviews wurden in einem iterativen Prozess reduziert und im Zuge einer deduktiven wie induktiven Kategorienbildung analysiert.

## Ergebnisse

### Erfahrungen mit älteren Mitarbeitern in der Pflege und Sozialen Arbeit

In der Pflege und der Sozialen Arbeit wurden bisher unterschiedliche Erfahrungen mit älteren Mitarbeitern gemacht:

Pflege	Soziale Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nur wenige Mitarbeiter älter als 60 Jahre alt ⇒ vorzeitiger Berufsausstieg</li> <li>Mitarbeiterschaft altert und vorzeitigem Berufsausstieg muss entgegengewirkt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In manchen Arbeitsbereichen hoher Anteil an älteren Mitarbeitern ⇒ Kaum vorzeitiger Berufsausstieg</li> <li>Wissensverlust aufgrund baldiger Verrentung und Nachwuchsproblemen</li> </ul>

Beide Berufsfelder sehen sich mit einem Fachkräftemangel konfrontiert. Während die Pflege aufgrund der vorzeitigen Berufsausstieg den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter fokussiert, steht in der Sozialen Arbeit die Vermeidung des Verlusts von Erfahrungswissen und die Rekrutierung junger Nachwuchskräfte im Vordergrund.

### Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Pflege und Sozialen Arbeit

Fokus von BGM auf...	„Pflichtprogramm“
<ul style="list-style-type: none"> <li>Physischer Gesundheit</li> <li>physische u. psychische Gesundheit</li> <li>Wechselwirkung individuelle Ressourcen u. Arbeitsanforderung (vgl. Ilmarinen 2003)</li> </ul>	<p>Ganzheitlicher Ansatz</p>

Die meisten Maßnahmen, die im Bereich BGM in der Pflege und der Sozialen Arbeit zu finden sind, beziehen sich auf den Erhalt der physischen Gesundheit (z.B.: Kooperation mit Krankenkassen bei Fitness- u. Gesundheitskursen). Ein ganzheitliches BGM, welches in Anlehnung an Ilmarinen (2003) den Erhalt und die Förderung von physischer u. psychischer Gesundheit mit Kompetenzen, Werten und Arbeitsanforderungen verbindet, ist in beiden Berufsgruppen bisher noch nicht etabliert.

### Schlüsselaspekte einer altersgerechter Beschäftigung

Pflege	Soziale Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualifikation und Weiterbildung über Berufsverlauf hinweg</li> <li>Bereitschaft zur beruflichen Mobilität innerhalb der Pflege (z.B.: Stationswechsel)</li> <li>Bereits bestehende Angebote nutzen (z.B.: flexible Arbeitszeiten)</li> <li>Maßnahmen zur Gesundheitsförderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterbildung über Berufsverlauf hinweg zur Förderung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen</li> <li>Bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ist auch Eigenengagement der Mitarbeiter gefragt</li> </ul>

Neben gesundheitsförderlichen Maßnahmen führt nach Expertenmeinung in der Pflege vor allen Dingen eine frühzeitige Weiterbildung und Bereitschaft zur innerbetrieblichen Mobilität zu einer altersgerechten Beschäftigung. In der Sozialen Arbeit wird im Wesentlichen auf den gesundheitsförderlichen Aspekt einer kontinuierlichen Weiterbildung fokussiert.

Exemplarische Instrumente	Soziale Arbeit
<p><b>Pflege</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitergespräche ab bestimmten Lebensjahr</li> <li>Stationspartnerschaften</li> <li>BGM: verschiedene Einzelangebote und Kooperationen mit Krankenkassen</li> <li>Teambesprechungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterbildung</li> <li>Kurse zur Gesundheitsförderung</li> <li>Gemeinsames Frühstück (innovationsförderliche Arbeitsbedingungen)</li> </ul>

In den beiden Berufsgruppen liegen einzelne „Werkzeuge“ für eine altersgerechte Beschäftigung vor. Auch wenn die Instrumente z.T. zur Entlastung älterer Mitarbeiter ausgerichtet sind, können sie von Mitarbeitern aller Altersklassen in Anspruch genommen werden.

## Fazit

Umfassende Konzepte einer altersgerechten Beschäftigung liegen bisher weder in der Pflege noch in der Sozialen Arbeit vor. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die Pflege wenig Erfahrung mit älteren Mitarbeitern hat und es kaum zu vorzeitigem Berufsausstiegen in der Sozialen Arbeit kam. Maßnahmen zur altersgerechten Beschäftigung basieren daher auf Einzel-erfahrungen. Hier besteht die Notwendigkeit der Erhebung von Daten.