



Hochschule  
Zittau/Görlitz  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



*Alternsgerechte Arbeitsplätze  
in der Pflege?  
Dr. Ulrike Schumacher*

Deutsch-polnisches Erzählcafé  
15.01.2013  
Miejsky Klub Seniora, Zgorzelec



1. Einführung in die Fragestellung
2. Zentrale Begriffe
3. Überblick über den Forschungsstand
4. Empirische Untersuchung – Vorgehensweise
5. Empirische Untersuchung – Ergebnisse
6. Schlussfolgerungen und Beispiele

# 1. Einführung in die Fragestellung

---

- Demografischer Wandel = Veränderungen der Altersstruktur auch in Unternehmen
- Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft?
- Gute Arbeitsbedingungen als persönliches, familiäres, betriebliches und gesellschaftliches Anliegen
- Thema ist allgegenwärtig und verflochten
- verschränkte Politikfelder

# 1. Fragestellung

---

- Wie gehen Betriebe in der Region mit den Veränderungen um?
  - Inwieweit sind Maßnahmen zum alternsgerechten Arbeiten erkennbar?
- ... am Beispiel der „Pflegebranche“

## 2. Zentrale Begriffe

---

- altersgerecht
- alternsgerecht
- Arbeitsfähigkeit
- Beschäftigungsfähigkeit

## 3. Forschungsstand

---

- Konjunktur des Themas
- viele wissenschaftliche Disziplinen
- betriebliche Bereiche und Maßnahmen



## 3. Forschungsstand – Bereiche und Maßnahmen

---

- Arbeitszeiten und -organisation / Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Gesundheitsschutz, -förderung und -management im Betrieb
- Personalentwicklung, Gestaltung der beruflichen Laufbahn
- Weiterbildung und Qualifizierung
- Unternehmenskultur

## 3. Forschungsstand

---

- Ergebnisse von Modellprojekten
- Umsetzung in Betrieben in Deutschland
- viel zu tun, aber nicht unlösbar



## 4. Untersuchung - Methode

---

- Expert/innen-Gespräche zur Sondierung des Themas
- Leitfadeninterviews bei 7 Trägern von Pflegeeinrichtungen u. ambulanten Diensten in Görlitz u. der Region (Wohlfahrtsverbände)
- Ebene der Geschäftsführung
- ergänzende Interviews von Studierenden
- Auswertung: Kategorien und Zusammenhänge



Hochschule  
Zittau/Görlitz  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES





## „Darum ist Pflege so teuer“, Bild-online, 16.11.2012



## 5. Ergebnisse – Arbeitszeiten

---

- Alltagsbedürfnisse der zu Betreuenden geben den Rahmen - nur bedingt flexibel im Sinne der Beschäftigten
- Vereinbarkeit Beruf und Familie abhängig von privatem Rückhalt
- „glückliches Händchen“ und Fingerspitzengefühl bei der Gestaltung von Dienstplänen
- Solidarität im Team und Arbeitsklima



## 5. Ergebnisse – Arbeitsorganisation

---

- verändertes Berufsbild: Digitalisierung und Dokumentationswesen
- Spannung zwischen Planung/Organisation („kleine Manager“) und Arbeit am Menschen
- Hürden beim Einsatz von Hilfsmitteln
- Rücksicht auf Ältere bei der Vergabe von Nachtschichten – nicht zu Lasten der Jüngeren



## 5. Ergebnisse - Personalentwicklung

---

- kaum Spielraum für Tätigkeitswechsel
- altersgemischte Teams sind üblich
- Modelle des Ausgleitens gefragt – keine Nachfolge der geförderten „Altersteilzeit“
- Langzeitkonten nur vereinzelt ein Thema
- kaum systematisches Integrationsmanagement nach Rehabilitation -> situativ
- Altersdiskriminierung bei der Einstellung?

## 5. Ergebnisse - Weiterbildung

---

- hoher strategischer Stellenwert und gesetzliche Pflicht
- Probleme bei der Umsetzung formeller Weiterbildung im betrieblichen Alltag
- informelle Weiterbildung braucht gutes Verhältnis der Generationen
- z.T. wenig persönliche Aufgeschlossenheit  
-> motivierende Unternehmenskultur



## 5. Ergebnisse – Gesundheitsschutz, -förderung und -management

---

- passive und aktive Maßnahmen
- „in den Kinderschuhen“ - Umdenken und Zukunftsthema durch Mangel an Fachkräften
- konkrete Arbeitssituation als Hindernis: Zeitdruck und Überlastung, schlechtes Arbeitsklima / Mobbing, Wetterlage
- Krankenkassen und Berufsgenossenschaft nur bedingt unterstützend

- Leitbild offene Kommunikation – Probleme im Keim lösen
- Mitsprache in breiter Mitarbeiterschaft?
- mittlere Führungsebene als Impulsgeber
- „Ausbügeln“ gesellschaftlicher Trends  
-> Motivierung der Beschäftigten zu gesunder Lebensführung

## 5. Ergebnisse - Fazit

---

- Kritik an Rente mit 67 – in der Pflege kaum möglich
- Bedeutung Teamkultur + Führungskompetenz
- Weiterbildung verankert und anerkannt
- kaum Perspektiven für Laufbahnentwicklung
- Arbeitszeit und –organisation unter dem Diktat des Personalschlüssels

## 6. Schlussfolgerungen

---

- Zukunft der Ausbildung und Berufsimago
- Faktor Zuwanderung?
- Visionen für die gesellschaftliche Organisation von Pflege – neue berufliche Einsatzfelder?
- viele Ebenen: „große Politik“ und „kleine Schritte“

## 6. Schlussfolgerungen

---

### **EU:**

- Lissabon-Strategie für mehr Beschäftigung
- Ziel: Integration Älterer in den Arbeitsmarkt
- wie machen's die Nachbarn?



### **Nationale Ebene (Deutschland):**

Neuorientierung in der Pflege? – das „Pflege-Neuausrichtungsgesetz“

*„Die Titanic nimmt Fahrt auf und der Steuermann, Bundesgesundheitsminister Daniel Bahr, steuert mit voller Fahrt auf den Eisberg zu. Bevor alles untergeht, verlässt er mit dem Ende der Legislaturperiode das Schiff.“*

Eugen Brysch, Geschäftsführender Vorstand  
der Deutschen Hospiz Stiftung

## Landesebene: Rheinland-Pfalz


Menschen pflegen  
Eine Initiative von Malu Dreyer, Ministerin für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz

[Bürgerinnen und Bürger](#) | 
 [Pflegestützpunkte](#) | 
 [Fachkräfte der Pflege](#) | 
 [Pflege in Rheinland-Pfalz](#)

Qualität in der Pflege Inhalte und Ziele Die Initiative Partnerinnen und Partner der Initiative Landespflegekonferenz Ausbildung und Berufsfelder in der Pflege Aktuell Service	<h3 style="color: #0056b3;">Inhalte und Ziele</h3> <p><i>Menschen pflegen - Eine Initiative von Malu Dreyer, Sozial- und Gesundheitsministerin des Landes Rheinland-Pfalz</i></p> <p>Rheinland-Pfalz ist im Zuge der Umsetzung des Pflegeversicherungsgesetzes als erstes Bundesland der Verpflichtung nachgekommen, eine umfassende pflegerische Infrastruktur aufzubauen. Neben einer flächendeckenden und bedarfsgerechten Grundversorgung mit ambulanten Hilfen wird heute ein ausreichendes Angebot an stationärer Pflege bereitgestellt.</p> <p>Es besteht jedoch weiterer Handlungsbedarf. In Rheinland-Pfalz werden heute etwa 70 Prozent aller pflegebedürftigen Menschen zu Hause gepflegt. Die Pflege im gewohnten häuslichen Umfeld entspricht auch nach wie vor dem mehrheitlichen Wunsch pflegebedürftiger Menschen.</p> <p>Aufgrund der demographischen Entwicklung wird jedoch gleichzeitig der Bedarf an professioneller Pflege in Zukunft steigen. An die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen und Strukturen von Pflege und den Ausbau des häuslichen, privaten und beruflichen Pflegepotenzials stellen sich hohe Anforderungen.</p> <p>Mit der Initiative Menschen pflegen möchte die Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz die Situation der pflegebedürftigen und der pflegenden Menschen in Rheinland-Pfalz nachhaltig verbessern.</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Menschen pflegen. Eine Initiative der Sozial- und Gesundheitsministerin © 2013 > Impressum

## Landesebene: Brandenburg

Arbeitsmarktpolitischer Service  
der LASA Brandenburg GmbH

Nr. 6/2012



## BRANDaktuell

### GESUNDHEIT

Ganzheitlich - Manage-  
ment für Gesundheit  
Seiten 4 - 11

### SICHERHEIT

Planungen für neue  
ESF-Förderperiode  
Seiten 12 - 15

### EINHEIT

Abstimmung zum ESF -  
Berlin und Brandenburg  
Seite 18

### WEISHEIT

Ausbildung ist Zukunft -  
Preise vergeben  
Seite 20

### NEUHEIT

BRANDaktuell - ab 2013  
weiter als Newsletter  
Seiten 30 - 31





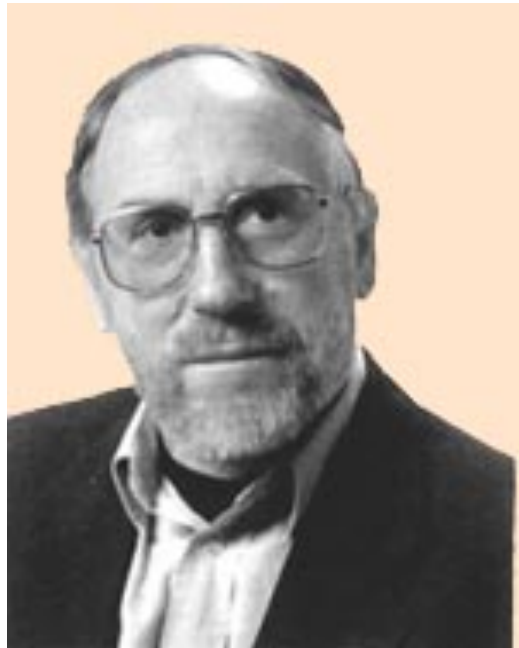
### Gewerkschaften/ Wohlfahrtsverbände



### Private / gemeinschaftliche Ebene

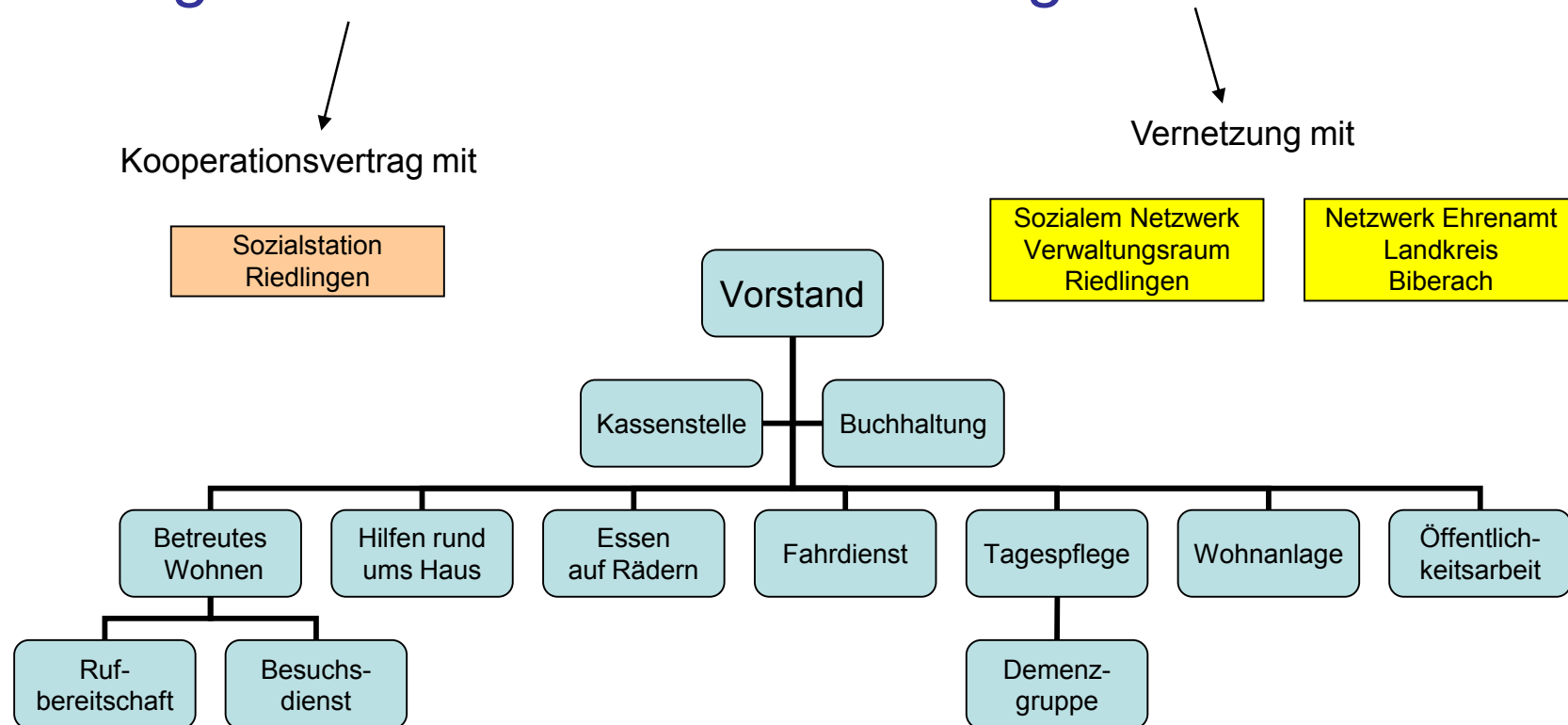


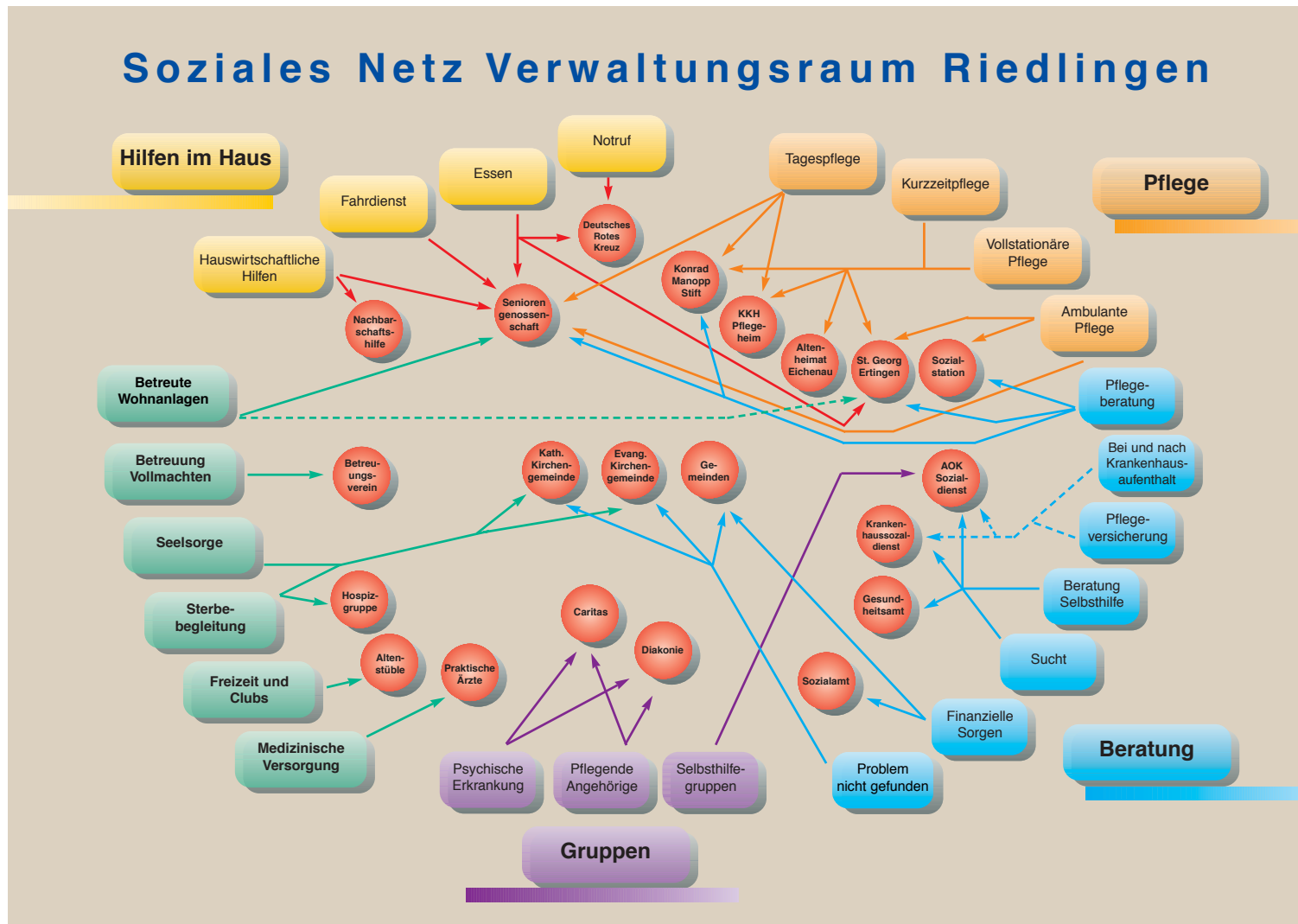
### Seniorenengossenschaft Riedlingen, gegründet 1991



[www.martin.riedlingen.de](http://www.martin.riedlingen.de)

## Organisationsstruktur Seniorenengenesschaft





Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontakt:

Dr. Ulrike Schumacher

E-mail: [ulrike.schumacher@berlin.de](mailto:ulrike.schumacher@berlin.de)

Mobil: +49 (0) 176 – 622 75 802

Gefördert durch das Sächsische Staatsministerium  
für Wissenschaft und Kunst (SMWK)

Laufzeit 01/2012 – 09/2012

Projektleitung:

Prof. Dr. Erika Steinert

Fakultät Sozialwissenschaften

Hochschule Zittau/Görlitz