



Hoffnung Alter

Innovative Ansätze für eine alter(n)sgerechte Personalpolitik in der Pflege
unter verstärkter Nutzung älterer Fachkräfte

Auf dem Weg zu einer alter(n)sorientierten Personalentwicklung

Eva Gehltomholt, Projektleiterin

Förderverein *AKADEMIE 2. Lebenshälfte* im Land Brandenburg e.V.

„Hoffnung Alter“



Ältere stellen als
Kunden, Mitarbeiter und
Bewerber im
Land Brandenburg
die am meisten
wachsende „Ressource“
für die Zukunft dar.

Förderverein AKADEMIE *2. Lebenshälfte* im Land Brandenburg e.V.

Projektziel: Entwicklung und Erprobung von Beispielen alter(n)sgerechter Personalentwicklung

- 1. Sensibilisierung von Unternehmen** aus dem Bereich Pflege und Gesundheit für den demografischen Wandel
- 2. Beratung** von Unternehmensleitungen **und Coaching** von Führungskräften
- 3. Kompetenzerfassung und -entwicklung** von Fachkräften > 50 Jahre
- 4. Beratung, Unterstützung und Qualifizierung** von arbeitssuchenden älteren Fachkräften

sowie Nutzung von Erfahrungen aus anderen Ländern und Ergebnis-Transfer

Dabei geht es auf allen Ebenen um den Erhalt bzw. die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit

- 1. Erhaltung der Arbeits- und Wettbewerbsfähigkeit** von Unternehmen bei drohendem Nachwuchsrückgang und zu erwartender Zunahme der Nachfrage
- 2. Verbesserung der Führungskompetenz** durch eine alterssensible Wahrnehmung der Bedürfnisse von älteren und von jüngeren Beschäftigten
- 3. Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen und Nutzung des Innovationspotenzials älterer Fachkräfte**
- 4. Integration älterer Fachkräfte** und gezielte Vorbereitung auf neue betriebliche Anforderungen

Was ist Arbeitsfähigkeit?

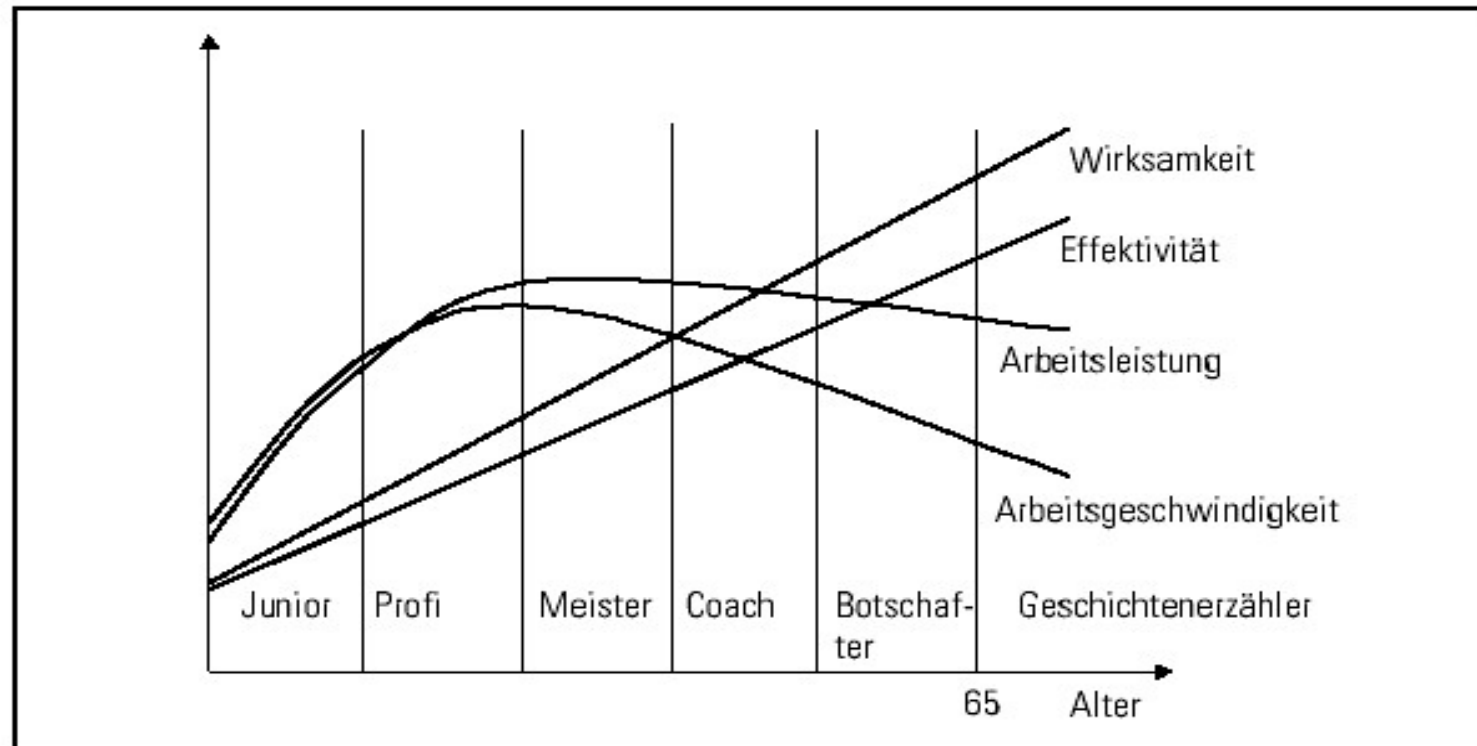
Die **Arbeitsbewältigungsfähigkeit** eines Menschen (einer Frau oder eines Mannes) - vereinfacht auch die „**Arbeitsfähigkeit**“ genannt - beschreibt deren **Potenzial**, eine bestimmte Aufgabe im Arbeitsleben zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen.

(nach Prof. Dr. Juhani Ilmarinen und Dr. Jürgen Tempel)

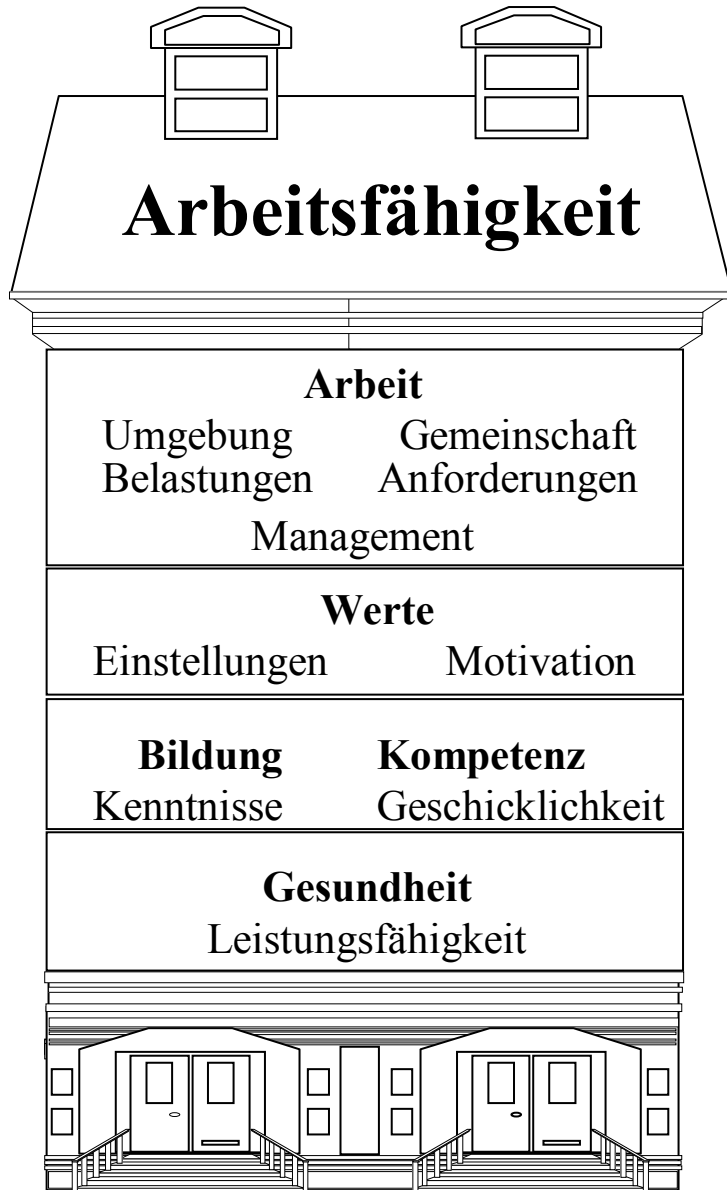
Link:Tipps: www.piza.org, www.abi-nrw.de, www.arbeitsfaehigkeit.net,

Entwicklung der Arbeitsfähigkeit

Abb./Tab. 177: Alter, Arbeitsgeschwindigkeit und -leistung, Effektivität und Wirksamkeit



Quelle: Rantanen 2000



Das Konzept der Arbeitsfähigkeit

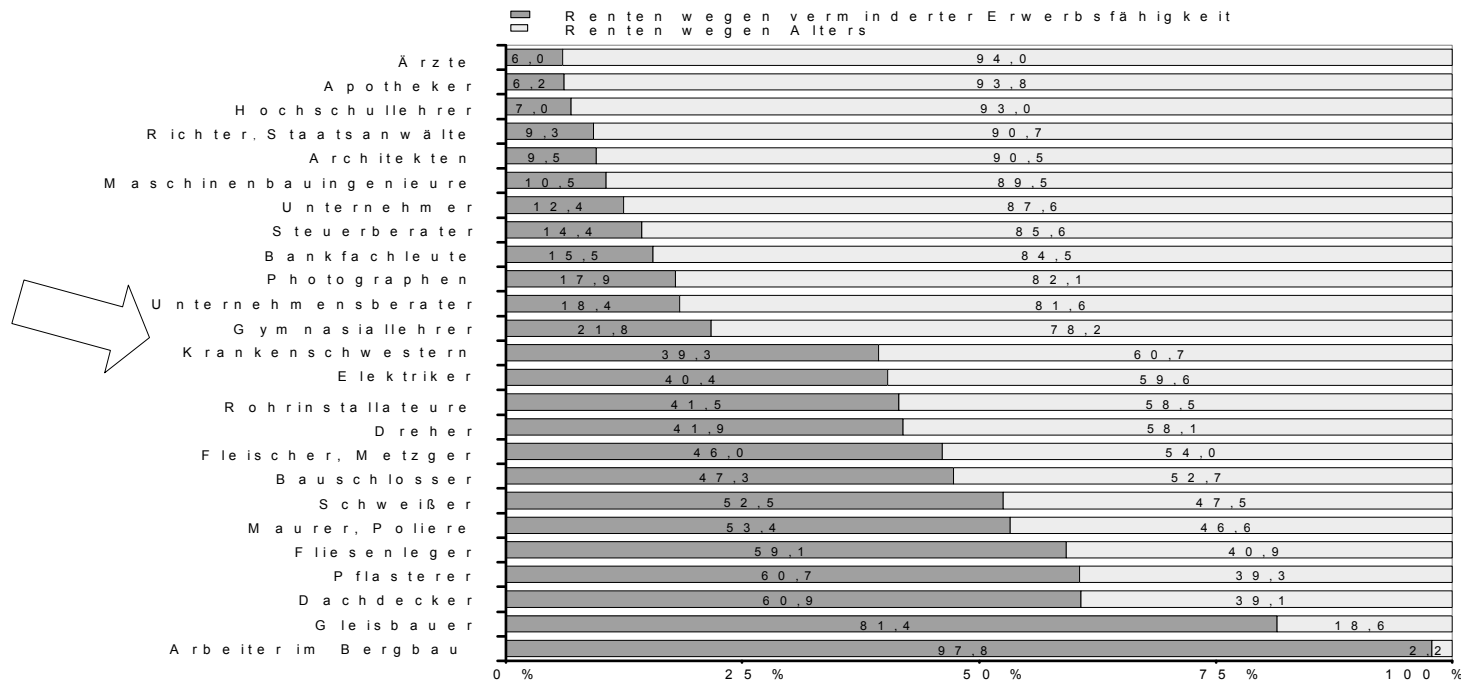
Ziel: Gesund arbeiten und gesund in Rente gehen

Weg: alle Faktoren (Stockwerke) müssen stets in Einklang miteinander stehen

Erfahrungen aus Finnland zeigen, dass sich die Arbeitsfähigkeit von Älteren nicht nur erhalten sondern sogar verbessern lässt.

Beobachtungen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit

Rentenzugänge nach ausgewählten Berufen vor Rentenbeginn 2001



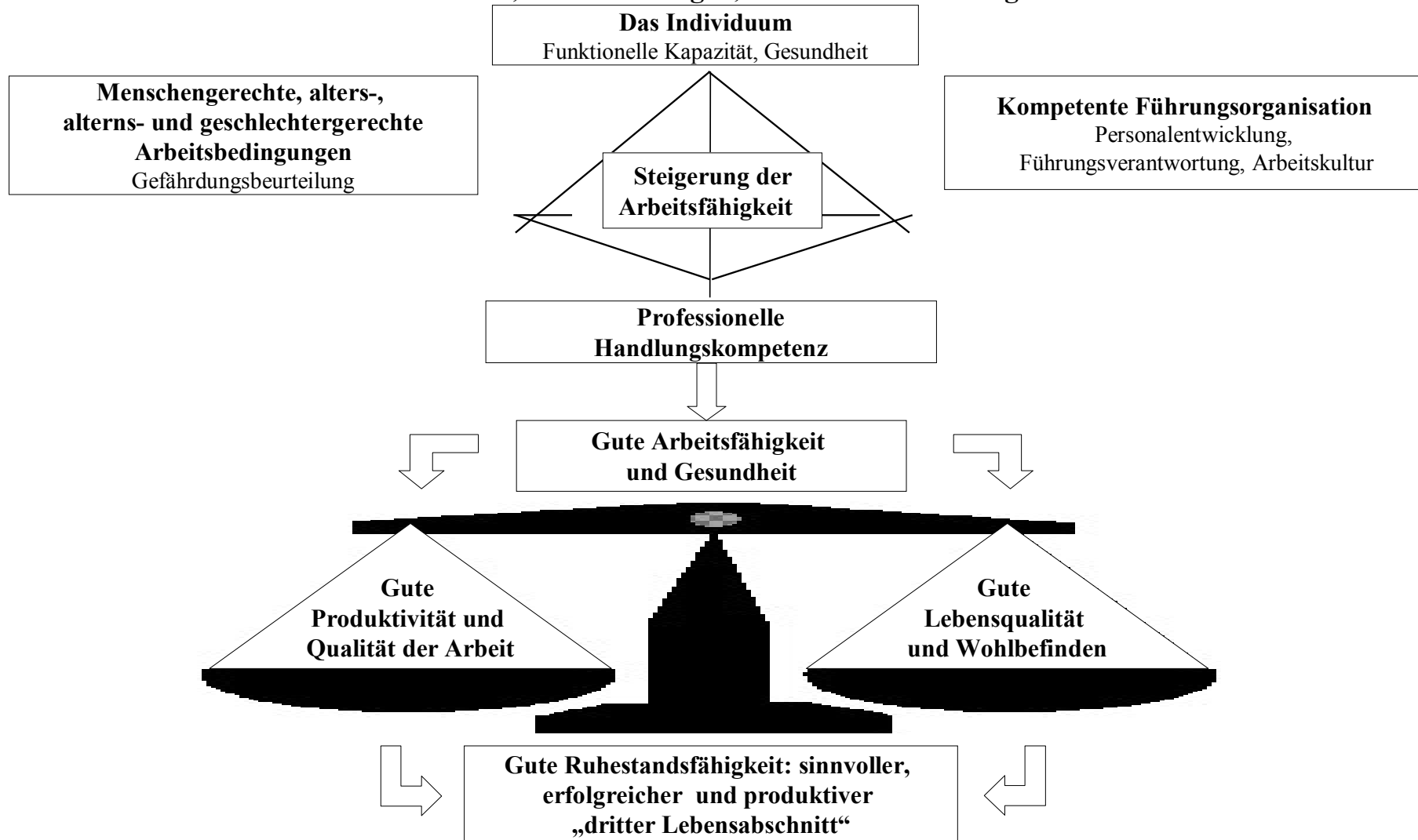
Quelle: VDR, eigene Berechnungen

Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. Saarbrücken **iso**

„18,4% der Pflegekräfte denken mindestens 1x im Monat daran, ihren Arbeitsplatz aufzugeben (NEXT Studie, 2005)

Förderverein AKADEMIE *2. Lebenshälfte* im Land Brandenburg e.V.

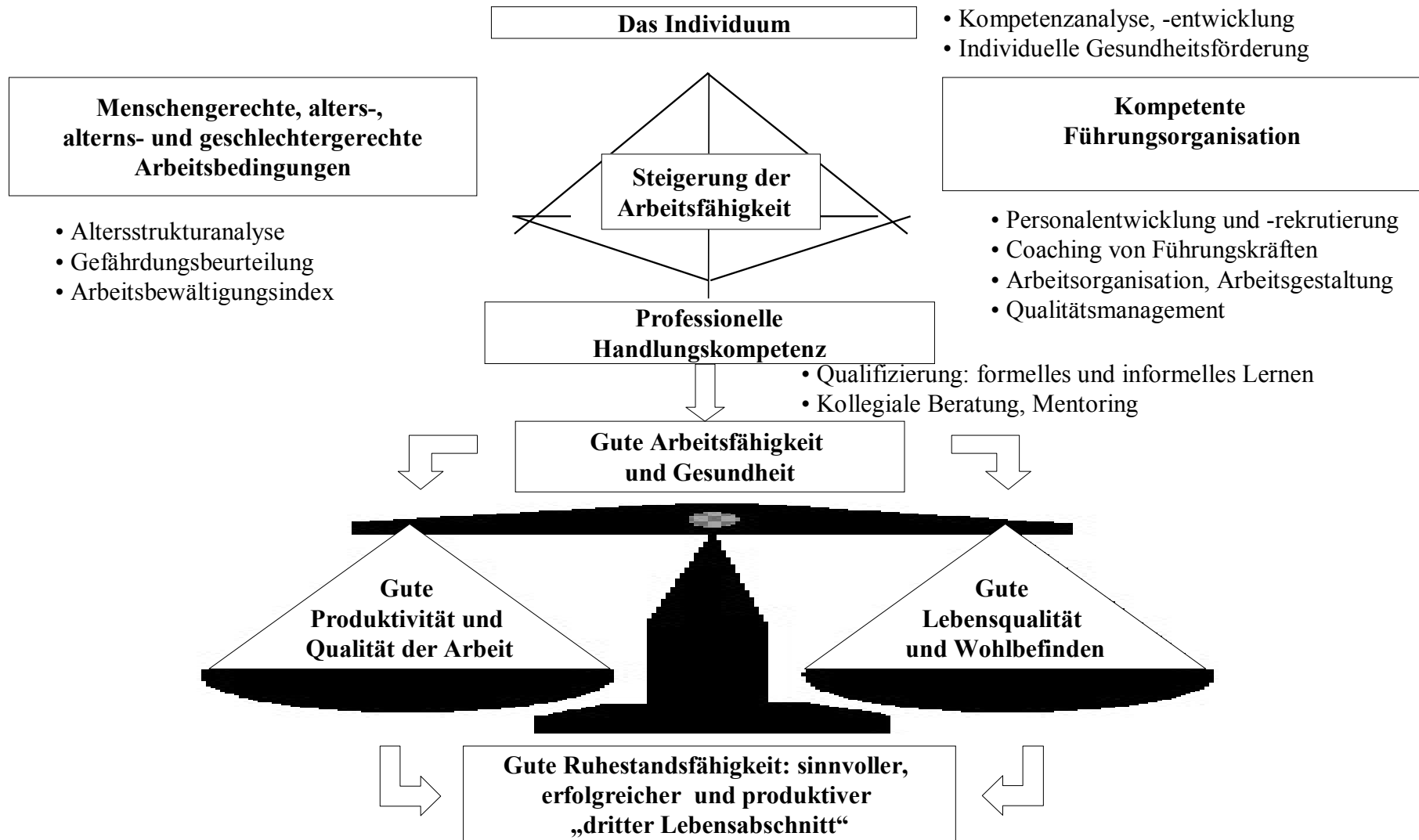
Das Förderungsmodell der Arbeitsfähigkeit: Vier Faktoren, Untersuchungen, Maßnahmen und Ergebnis



Modifiziert - Quelle: Ilmarinen 1999:12 und Ilmarinen 1999:190

Förderverein **AKADEMIE 2. Lebenshälfte** im Land Brandenburg e.V.

Instrumente und Methoden



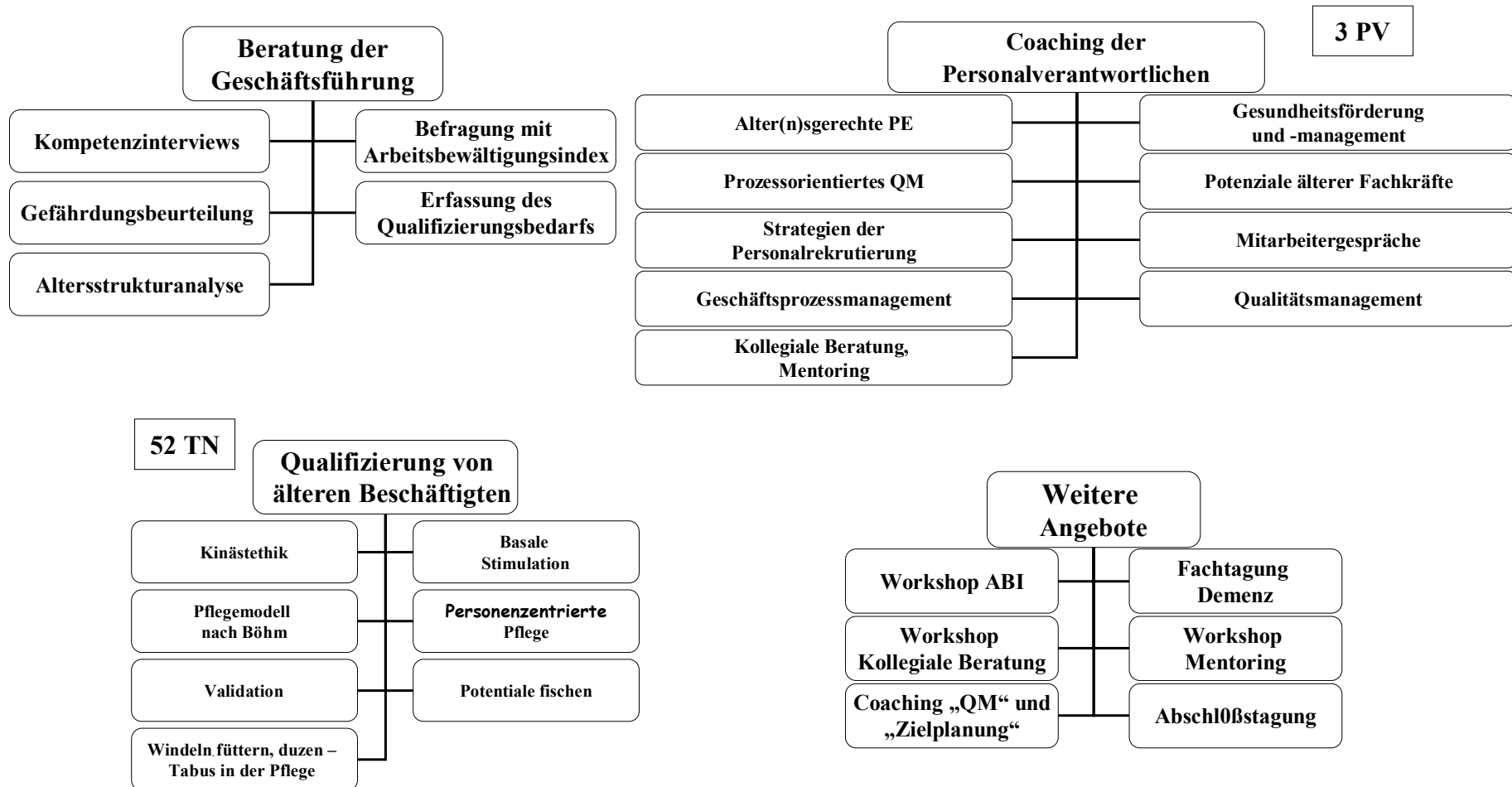
Modifiziert - Quelle: Ilmarinen 1999:12 und Ilmarinen 1999:190

Erkenntnisse aus dem Modellprojekt

- Durch Veranstaltungen, Interviews und Fragebogen konnten rund 70 KMU für den „demografischen Wandel im Betrieb“ sensibilisiert werden. Das Thema „alters- und altersgerechte“ Personalentwicklung war für die meisten Gesprächspartner neu. (Größe der Unternehmen: ca. 10 bis 250 MA)
- Von 30 Unternehmen die an „Hoffnung Alter“ interessiert waren, haben viele bereits heute einen hohen Anteil älterer Beschäftigter. Für diese Unternehmen wurden Datenanalysen erstellt und Handlungsempfehlungen abgeleitet.
- Die Analysen und die beschriebenen Fallbeispiele können auch von den Unternehmen, die das Angebot nicht nutzen wollten oder konnten, als Basis für eine eigene Auseinandersetzung mit dem Thema verwendet werden.
- 17 Unternehmen nutzten Beratung, Coaching und/oder Bildung zur Absicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen für ältere Fachkräfte
 - es wurden - mit den Beschäftigten - Veränderungsprozesse begonnen
 - es wurden neue Arbeitsfelder entwickelt (Aufbau neuer Wohnformen)
- erste Ergebnisse der begonnenen Prozesse wurden von den Unternehmen Anfang April vorgestellt - sie sind damit Vorreiter und Wegbereiter für Andere

Seniorenzentrum Martha Piter

Komplexer Beratungs- und Qualifizierungsprozess (vgl. auch INQA Datenbank „Gute Praxis“)



Senioren-Wohngemeinschaften kompetent begleiten!

Eine Fortbildungsreihe für ältere Fachkräfte > 50 in der Pflege



Bausteine der Fortbildungsreihe (Zeitraum: ca. 6 Monate)

1. Seminar 1: Steuerung des Betreuungs- und Pflegeprozesses(3 Tage)
2. Seminar 2: „Begleitung von Menschen mit Demenz“ (2 Tage)
3. Praxisphase (mit begleitender Beratung durch die Trainer)
4. Vor-Ort-Beratung in der eigenen Einrichtung (1 Tag)
5. Folge-Seminar: gemeinsame Auswertung der gewonnen Erfahrungen (1 Tag)

Aufwand: 7,5 Tage Qualifizierung (1,5 im KMU) **Eigenanteil:** 250,- € (für 2 MA)

Ergebnisse

- Beteiligung von 6 KMU mit 1 x 4 MA und 5 x 2 MA (Tandem Alt & Jung)
- Kombination von Seminaren und - begleiteter - Implementierung im KMU war in der Einschätzung der Teilnehmerinnen und der Führung sehr erfolgreich
- Innovationsfähigkeit der älteren Mitarbeiter war sehr hoch
- Kompetenzen v. a. auch im Bereich der behutsamen Einführung der Neuerungen
- Ansehen und Wertschätzung der Kompetenzen Älterer sichtbar verbessert
- Steigerung der Arbeitsfreude Älterer und der Wertschätzung der KollegInnen
- 3 der 6 KMU sahen Entwicklungsbedarf und nutzten zusätzliche Qualifizierung
- der zugrunde gelegte „Lernfeldansatz“ erwies sich als sehr ergiebig für Ältere

Förderverein AKADEMIE *2. Lebenshälfte* im Land Brandenburg e.V.

Drei Thesen für die Zukunft



- Kleine und mittlere Unternehmen müssen sich etwas einfallen lassen, wenn sie gute MitarbeiterInnen gewinnen - und vor allem auch behalten - wollen
- Gute Arbeitsbedingungen, professionelle Führung und hochwertige Weiterbildung wirken „wie ein Magnet“ auf motivierte und innovative Fachkräfte.
- Den „Kampf um die Köpfe“ gewinnen die Unternehmen, die in der Lage sind, trotz hoher Belastungen die Interessen ihrer Beschäftigten - in jedem Lebensalter - zu beachten und die ein schlüssiges Konzept zur Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit entwickeln.

Kooperationspartner im Projekt

- Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e.V., Teltow
(Koordinierung, Kompetenzentwicklung, Rekrutierung)
- IQ Intelligente Qualität, Bremen
(Qualitätsmanagement, Führung)
- IQ-Consult, Düsseldorf
(Konzept der Arbeitsfähigkeit, Gesundheitsmanagement)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V., Berlin
(Qualifizierungsplanung, Lebenslanges Lernen)

Förderverein AKADEMIE *2. Lebenshälfte* im Land Brandenburg e.V.

Rahmenbedingungen

- Das Projekt wurde mit Mitteln des Landes Brandenburg und des Europäischen Sozialfonds gefördert.
- Zielgruppe waren kleine und mittlere Unternehmen der Pflege- und Gesundheitsbranche (bis 250 MA) im Land Brandenburg.
- Regionale Schwerpunkte: Land Brandenburg, v. a. Potsdam, Potsdam-Mittelmark, Brandenburg, Barnim & Uckermark
- Laufzeit vom 01.05.04 bis 30.04.06
- Ansprechpartnerin
Eva Gehltomholt, Projektleiterin
Akademie „2. Lebenshälfte“
Oderstr. 23-25, 14513 Teltow
Tel: 03328-473134, Fax: 03328-304516
Email: aka-teltow@lebenshaelfte.de
URL: www.akademie2.lebenshaelfte.de



Förderverein **AKADEMIE 2. Lebenshälfte** im Land Brandenburg e.V.