

# Zukunft PFLEGEN

Grenzüberschreitendes  
Agemanagement in der Pflege

## Interreg-Projekt

„Zukunft PFLEGEN –

Grenzüberschreitendes Agemanagement in der Pflege“

„Regionales /grenzüberschreitendes Arbeitsbewältigungs-Coaching:  
Akteure/-innen meistern gemeinsam den demografischen Wandel.  
Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit der Pflegekräfte.“

Pressekonferenz am 11. Februar 2010, 09.00 Uhr  
im TechnoZ Braunau Technologiezentrum GmbH

### Ihre Gesprächspartner/-innen:

**Mag.<sup>a</sup> Brigitta Gruber**  
Arbeit und Zukunft e.V.

**Alexander Frevel**  
Arbeit und Zukunft e.V.

### Für Fragen stehen weiters zur Verfügung:

**Mag.<sup>a</sup> Anna Pucher**  
Regionalmanagement Inn-Salzach



INTERREG - gemeinsam  
grenzenlos gestalten



## Interreg-Projekt

### „Zukunft PFLEGEN –

### Grenzüberschreitendes Agemanagement in der Pflege “

#### Arbeit und Zukunft e.V.: Mag.<sup>a</sup> Brigitta Gruber und Alexander Frevel

#### **Gut, gerne und wohlbehalten bis zur Rente arbeiten – Alternsmanagement in der Pflege durch Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit**

Seit Ende 2008 werden von Arbeit und Zukunft e.V. im Rahmen des Interreg-Förderprojekts „Zukunft PFLEGEN“ neun Pflegeunternehmen im bayerischen Landkreis Altötting und im oberösterreichischen Innviertel bei der Einführung eines Alternsmanagements begleitet.

Das Beratungsteam (Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Pädagogik, Sozialökonomie) betreut: ein bayerisches Krankenhaus (mit zwei beteiligten Belegstationen), zwei bayerische Altenheime und sechs ambulante/mobile Pflegedienste.

Beteiligt sind insgesamt 40 Führungskräfte und 259 Beschäftigte:

- Die Belegschaften in den untersuchten Pflegeeinrichtungen sind überwiegend weiblich (93 Prozent).
- Das Durchschnittsalter beträgt 40,9 Jahre.
- Die Befragten sind im Schnitt seit 13,9 Jahren in der Pflegebranche tätig und gehören dem derzeitigen Unternehmen seit 8,7 Jahren an. Dabei bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Pflegesparten.
- Im Durchschnitt sind 56 Prozent der Befragten teilzeitbeschäftigt.

#### **Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit**

In den beteiligten Pflegediensten wurde der Beratungsansatz Arbeitsbewältigungs-Coaching<sup>®</sup> eingesetzt. Auf freiwilliger Basis wird jeder/-m Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, mit Hilfe eines standardisierten Verfahrens (work ability index → Hintergrundmaterial: Arbeitsbewältigungsfähigkeit) die eigene Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu beurteilen.



INTERREG - gemeinsam  
grenzenlos gestalten



Bayerisches Staatsministerium für  
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen



Ausgehend davon wird im Gespräch mit geschultem Beratungspersonal erarbeitet, wie die Arbeitsfähigkeit erhalten oder verbessert werden kann: „Was können Sie tun ...? / Was brauchen Sie vom Betrieb zur Sicherung und Verbesserung der Arbeitsbewältigung?“ Damit werden persönliche und betriebliche Förderziele und Maßnahmen entwickelt.

Die wichtigsten Themenbereiche dabei sind:

- Gesundheit (Person) + Gesundheitsförderung (Betrieb),
- Betriebsklima und Arbeitsorganisation + Führungskultur,
- Kompetenz + Personalentwicklung,
- Arbeitsbedingungen + Arbeitsgestaltung.

Die 259 beteiligten Pflegekräfte haben insgesamt 1.844 (Ø 7 pro Person) **Hinweise zum Erhalt oder zur Förderung guter Arbeitsfähigkeit** formuliert:

- Mit knapp 30 Prozent werden Fördervorsätze bzw. -bedarfe im Handlungsfeld „**Gestaltung der Arbeitsbedingungen**“ am häufigsten genannt. Zentrale Themen: Arbeitszeit (Dienstpläne; Wochenendarbeit) und Arbeitsmenge.
- „**Führungs- und Arbeitsorganisation**“ (28 Prozent aller Nennungen) enthält als wichtigstes Thema die Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung. Anerkennung und Wertschätzung der Person und ihrer Arbeit spielen hier ebenso eine Rolle wie Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung und das Betriebsklima.
- Mehr als 25 Prozent der Angaben beschäftigen sich mit „**Gesundheitsförderung**“: Bewegung (Fitness), Lebensbalance, gesundheitsgerechtes Arbeiten.
- „**Förderung durch Kompetenzstärkung**“ (16 Prozent); v. a. berufliche Weiterbildung.

Alle Förderziele und Maßnahmenvorschläge der Beschäftigten wurden anonymisiert aufbereitet. Sie dienen als Grundlage für betriebliche Workshops mit Führungskräften, Beschäftigtenvertretung und Präventivfachleuten, in denen



INTERREG - gemeinsam  
grenzenlos gestalten



kollektive Maßnahmen zur aktiven Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Belegschaft erarbeitet werden.

**Ziel der Maßnahmen ist die aktive Erhaltung und Unterstützung der Arbeitsfähigkeit der Pflegekräfte**, also dass die Arbeitsanforderungen und betrieblichen Bedingungen und die Personen mit ihrem gesundheitlichen Status und den Kompetenzen möglichst in Übereinstimmung sind. Über- oder Unterforderung sollen ebenso vermieden werden wie ein vorzeitiger Berufsausstieg. Die Einrichtungen erhoffen sich dadurch, leichter Nachwuchskräfte zu finden, die vorhandenen Pflegekräften an die Einrichtung zu binden und die älteren Beschäftigten gut in Arbeit zu halten.

Beispiele für betriebliche Maßnahmenpläne sind:

- Alternssensible Dienstpläne
- Regelungen für Wunschkdienste
- Einführung von Gruppenarbeit
- Aufbau eines Springer-Pools
- Systematische Personalgespräche (wertschätzende Dialoge)
- Verbesserung der Abteilungsstruktur
- Klarheit von Verantwortlichkeiten
- Supervision für Team und Einzelpersonen
- Weiterbildung (z. B. Kinästhetik, Sterbebegleitung)

Die Ergebnisse und der Stand der Umsetzung aus allen beratenen Einrichtungen werden als Steuerungshinweise für regionale Akteure/-innen verwandt, um ergänzende, grenzüberschreitende Maßnahmen für „Zukunft PFLEGEN“ zu entwickeln.

Am 11. Februar 2010 findet mit den beteiligten Betrieben und überregionalen Einrichtungen (Träger, Kranken- und Pflegeversicherung, Berufsgenossenschaft, Interessenvertretung u. ä.) ein grenzüberschreitendes Arbeitsbewältigungs-Coaching® statt. Behandelt werden Möglichkeiten, wie Beschäftigte und Betriebe



INTERREG - gemeinsam  
grenzenlos gestalten



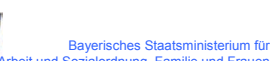
den demografischen Wandel bewältigen können. „Gut, gerne und wohlbehalten die Arbeit in der Pflege bis zur Rente ausüben zu können und zu wollen“ – diese Aufgabe kann nur gemeinsam gelingen, also wenn die Beschäftigten für sich selbst, wenn die Einrichtungen für ihre Belegschaften und wenn die regionalpolitischen Akteure/-innen für das Pflegesystem geeignete Voraussetzungen schaffen und aktive Personalpflege betreiben.

## **Arbeitsbewältigungs-Status der beteiligten Pflegekräfte in ihren Einrichtungen**

- Die gemessene Arbeitsbewältigungsfähigkeit beträgt insgesamt durchschnittlich 39 Indexpunkte auf einer Messskala mit Werten von 7 (kritische Arbeitsbewältigungsfähigkeit) bis 49 (sehr gute Arbeitsbewältigungsfähigkeit) Punkten.
- Es gibt statistisch wesentliche Unterschiede nach Pflegesparten.  
Der Wert der Arbeitsbewältigungsfähigkeit ist mit 37,6 Indexpunkten bei den Beschäftigten in den beratenen Alten- und Pflegeheimen deutlich geringer als im Durchschnitt aller Einrichtungen. Dies drückt sich hier auch im höchsten Anteil von Beschäftigten in mäßiger/kritischer Arbeitsbewältigungs-Konstellation (38 Prozent) und dem niedrigsten Anteil an Personen in sehr guter Arbeitsbewältigungs-Konstellation (18 Prozent) aus.
- Insgesamt bestehen signifikante Unterschiede im Arbeitsbewältigungs-Status nach Altersgruppen.  
Während sich die jüngere und mittlere Generation in durchschnittlich guter Arbeitsbewältigungs-Konstellation befindet, liegt für die Generation der über 50-jährigen im Durchschnitt eine mäßige Konstellation vor. Diese Situation erfordert nicht nur unterstützende Maßnahmen, sondern die Passung zwischen Person und Arbeit muss verbessert werden.
- Nur ein knappes Drittel der Befragten meinen, dass sie den derzeitigen Beruf bis zum regulären Renteneintrittsalter ausüben können und wollen. 15 Prozent sind der Ansicht, dass sie ihn nicht bis dahin ausüben können; zwei von fünf Befragten wissen es nicht bzw. zweifeln daran und weitere 11 Prozent haben andere Pläne und wollen ihren Beruf potenziell wechseln.



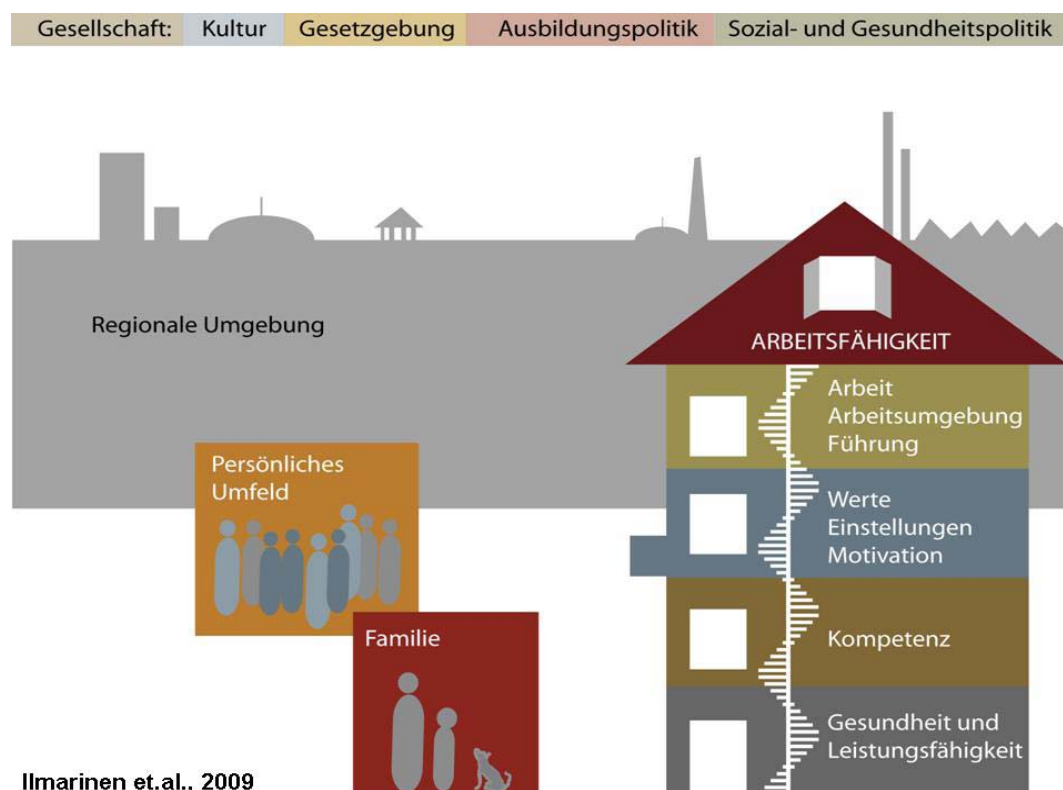
INTERREG - gemeinsam  
grenzenlos gestalten



## Hintergrundmaterial: Arbeitsbewältigungsfähigkeit

Bei der gewählten Vorsorgestrategie wurde auf Bewährtes zurückgegriffen. Finnische Forschungs- und Beratungsergebnisse verweisen darauf, dass die Möglichkeit eines Menschen, eine gegebene Arbeitsanforderung bewältigen zu können, neben den individuellen Fähigkeiten auch die geeigneten Arbeitsbedingungen erfordert. Im „Haus der Arbeitsbewältigungsfähigkeit“ werden die wichtigsten Einfluss- und Gestaltungsfaktoren abgebildet:

- Gesundheit
- Kompetenz
- Motivation
- Arbeitsbedingungen.



Mit Hilfe des **Work Ability Index** kann der Grad der Passung/Nichtpassung von Arbeit und Person und damit die Arbeitsbewältigungsfähigkeit sichtbar und gestaltbar gemacht werden.

**Hintergrundmaterial:** **Arbeit und Zukunft e.V.** führt seit 2001 Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit durch. Wesentlich ist, dass die Menschen in den Betrieben als Expertinnen und Experten in eigener Sache wahrgenommen werden und sich mit ihrem Wissen und ihren Bedürfnissen aktiv einbringen können. Nur durch direkte Beteiligung ist gewährleistet, dass die Belegschaften in den Veränderungsprozessen motiviert ihre Arbeitsbedingungen mitgestalten wollen und können. Die eingesetzten Methoden zur Unterstützung des Wandels beginnen allesamt beim Individuum und stellen die Kommunikation im Betrieb in den Mittelpunkt.

Arbeit und Zukunft ist ein Forschungsinstitut mit Sitz in Hamburg. Die zurzeit 26 Mitglieder haben einen professionellen Hintergrund aus 14 verschiedenen Disziplinen, u. a. Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Arbeitsingenieurwissenschaft, Betriebswirtschaft, Biologie, Gesundheitswissenschaft, Pädagogik, Philosophie, Soziologie und Sportwissenschaft.



INTERREG - gemeinsam  
grenzenlos gestalten

