

# Erfahrungspotenziale älterer MitarbeiterInnen integrieren

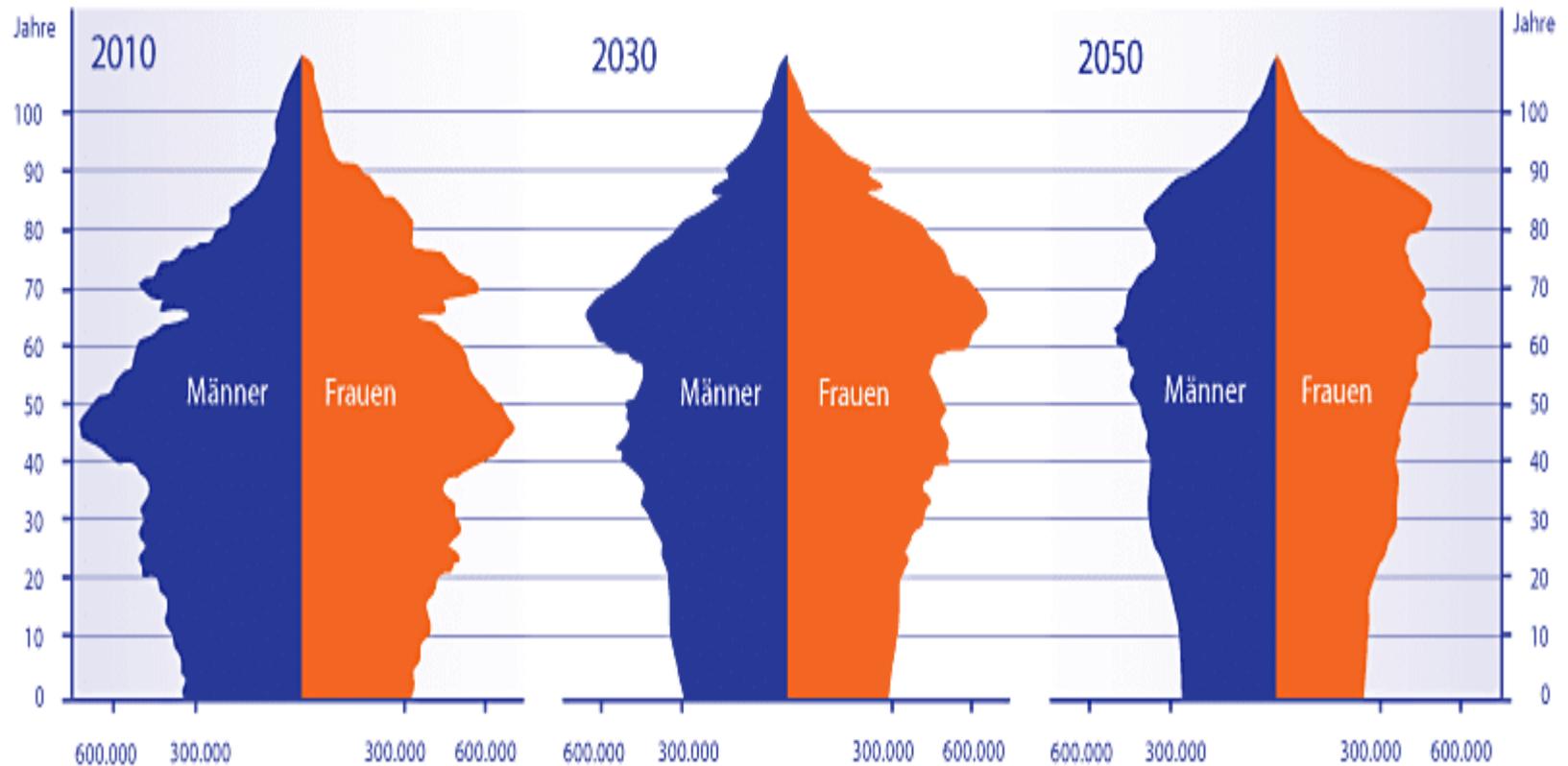


**CHARITÉ**  
UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN

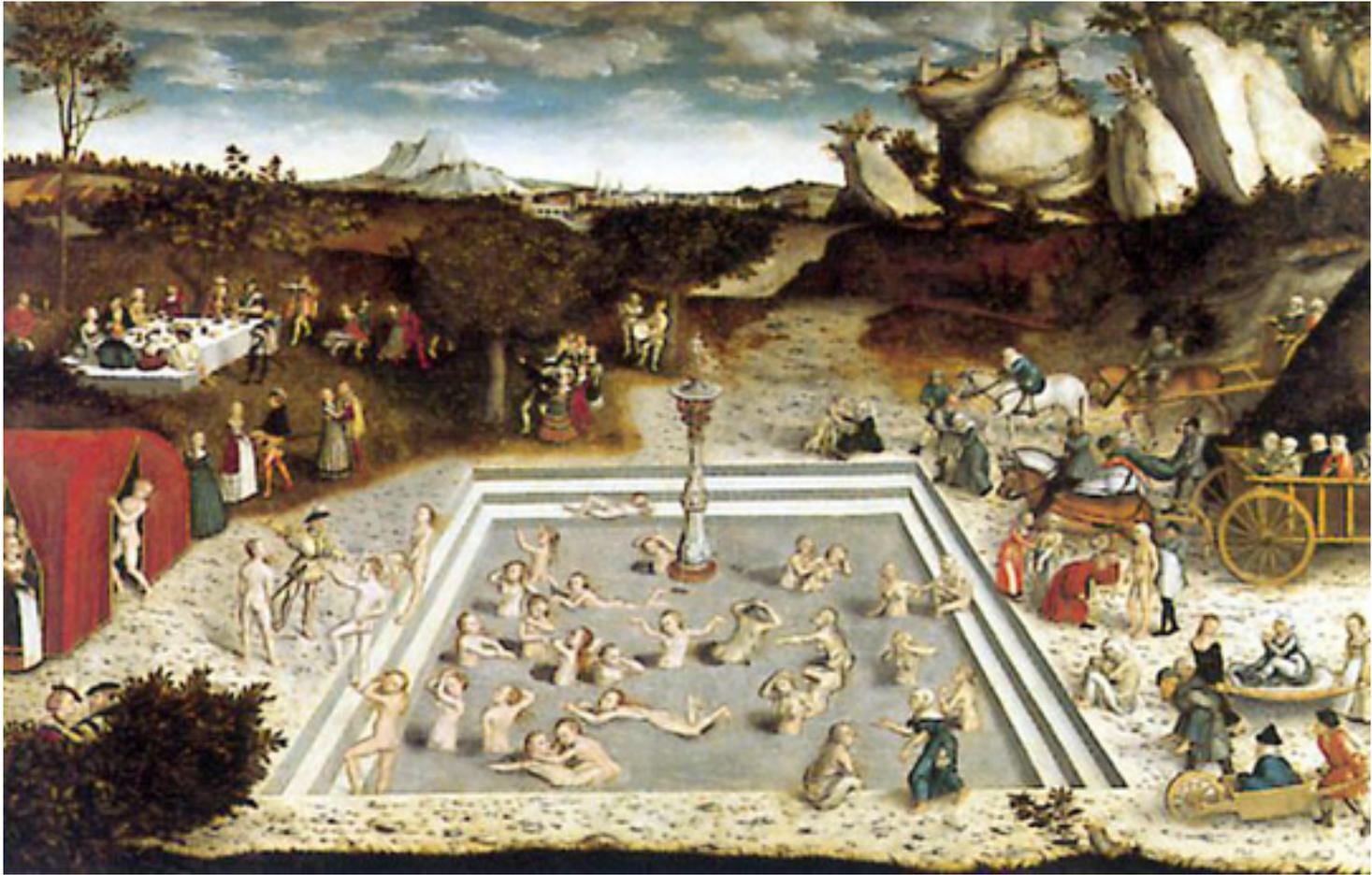
# Demografischer Wandel

- Der demographischer Wandel in den nächsten Jahrzehnten nimmt Einfluss auf die Arbeitswelt und das Erwerbsleben. Die zu verrichtenden Arbeitstätigkeiten müssen mit einer zunehmend älteren Belegschaft erzielt werden.
- Die neue Herausforderung lautet: Was braucht es um Arbeit gut, gern und wohlbehalten ein Arbeitsleben lang meistern zu können?

## Demografische Entwicklung in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt



# Integration und Inklusion

- Integration ist – zusammenfassend – „die gleichberechtigte Teilhabe (Zugangsgerechtigkeit) an den ökonomischen, ökologischen, sozialen und kulturellen Ressourcen der Gesellschaft.“ (Filsinger 2008:8)
- „Inklusion bedeutet Einschluss oder Enthalten sein und bezeichnet einen Zustand der (selbstverständlichen) Zugehörigkeit aller Menschen zur Gesellschaft, verbunden mit der Möglichkeit zur uneingeschränkten Teilhabe in allen Bereichen dieser Gesellschaft.“ (bildungsserver berlin brandenburg 2013)

# Integration versus Inklusion

- Der alte Integrationsansatz verortet die Verantwortung für notwendige Veränderungs- und Anpassungsleistungen in erster Linie bei den Betroffenen.
- Die Inklusionsperspektive setzt auf gesellschaftliche Zugehörigkeit von Anfang an.
- Daraus ergibt sich die Herausforderung, die rechtlichen, institutionellen und organisatorischen Verhältnisse zu ändern: Die Veränderung und Anpassung der Institutionen an die Fähigkeiten der Menschen und nicht umgekehrt.

# Paradigmenwechsel

Inklusion eröffnet einen notwendigen  
Paradigmenwechsel:

Von der Defizit- zur Ressourcenorientierung  
und

von der Perspektive auf Personen zur Veränderung  
von Strukturen (Handschuck/Schroer 2012)

# Älterwerden im Beruf

**Arbeitsfähigkeit = Arbeitsbewältigung als Zusammenspiel zwischen Person und Arbeit**

**Arbeitsanforderung**

**Arbeitsgestaltung**

**Motivation/Werte/Einstellung**

**Führungskultur/Betriebsklima**

**Kompetenz, Fähigkeiten**

**Personalentwicklung**

**Körperliche & seelische Konstitution**

**Gesundheitsvorsorge**

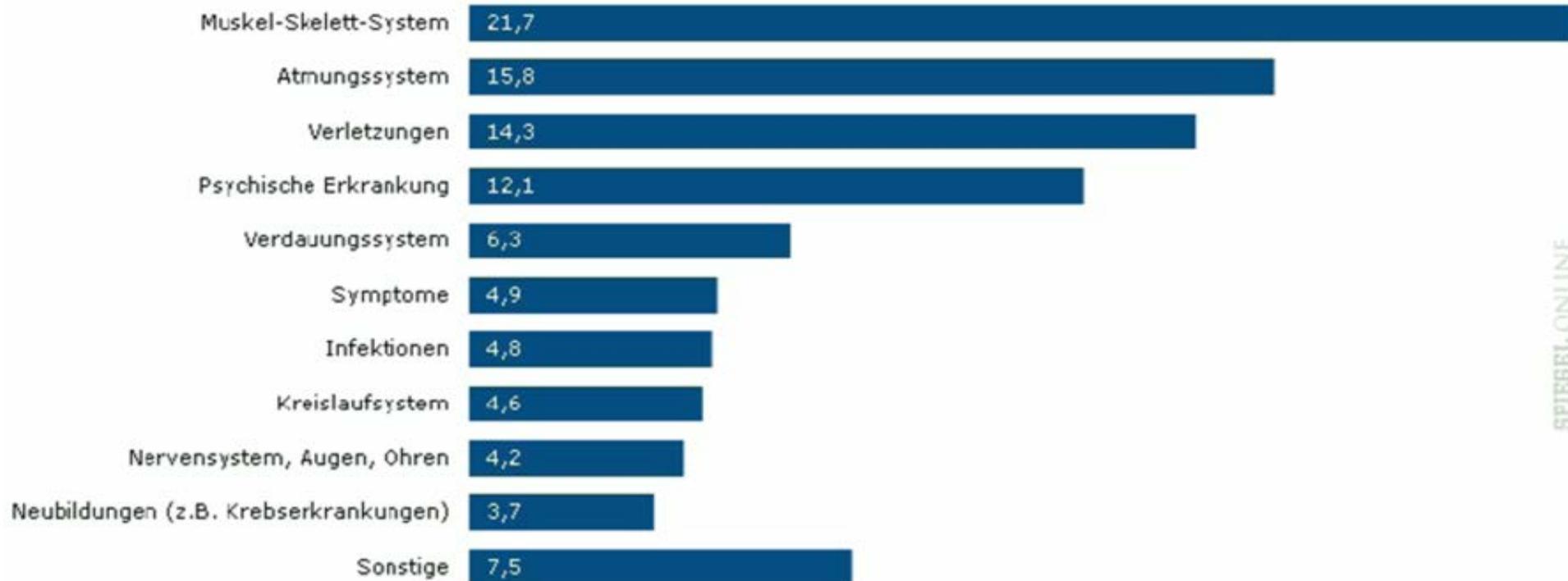
# Gesundheitsförderung

Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.

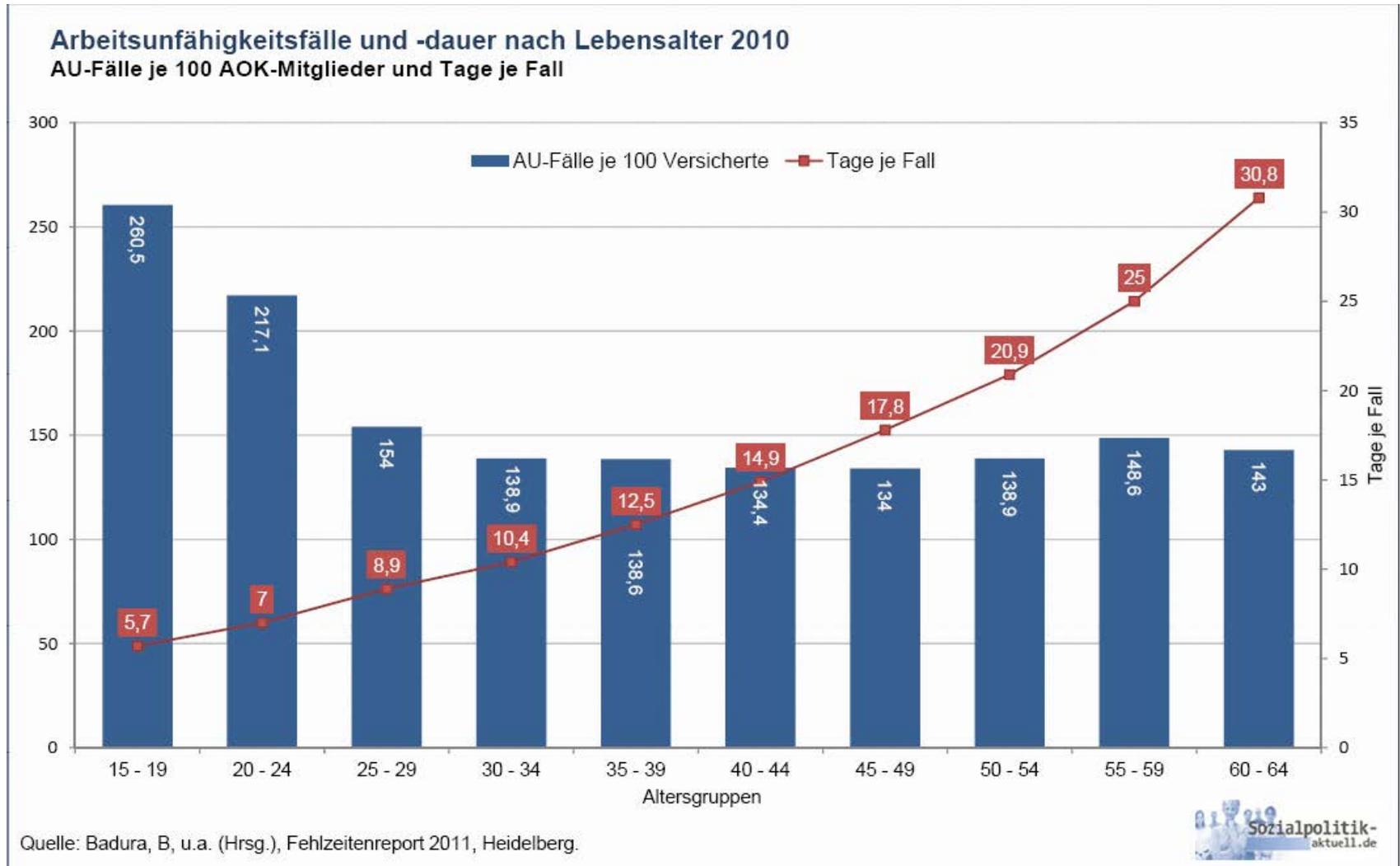
WHO 1948

# Krankheitsart und Arbeitsunfähigkeit

Anteil der zehn wichtigsten Krankheitsarten an Tagen der Arbeitsunfähigkeit  
In Prozent



# Arbeitsunfähigkeit und –dauer nach Alter



# Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Bedarfsermittlung – partizipative Erhebung durch Experten und Vertreter der Zielgruppe(n)
2. Interventionsplanung – Planung von Maßnahmen mit einem Zeitplan zur Verwirklichung der Ziele
3. Durchführung – regelmäßige Gesprächsrunden (Gesundheitszirkel)
4. Evaluation – systematische Bewertung der Maßnahmen zur Überprüfung der Effektivität und der Effizienz

# Beispiele betrieblicher Gesundheitsförderung

- Schulungen zu Schwerpunktverlagerung, Gebrauch von Hilfsmitteln
- Fortbildungen zu Entspannungstechniken, Sterbebegleitung, Kritikgesprächen
- Gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeit
- Bereitstellung eines Supervisors durch den Arbeitgeber, der in Problemsituationen als neutraler Ansprechpartner für die Mitarbeiter zur Verfügung steht
- Aufklärung im ernährungswissenschaftlichen Bereich
- Rauchfreies Krankenhaus
- Schaffung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen (rückenschonende Dokumentationswagen, flimmerfreie Bildschirme, etc)
- Förderung eines partizipativen Führungsverhaltens
- Lob / Anerkennung / Wertschätzung durch Vorgesetzte!

# Potenzialanalyse

Regelmäßiges Führen von Mitarbeitergesprächen mit Erhebung einer Potenzialanalyse

- **Methodenkompetenz**
  - Betriebliche Zusammenhänge erfassen, Defizite erkennen, Lösungsvorschläge erarbeiten
- **Sozialkompetenz**
  - Fähigkeit zum Umgang mit anderen MitarbeiterInnen
- **Fachkompetenz**
  - Fähigkeit zu lösungsorientiertem Einsatz erlernten Wissens
- **Reflexionskompetenz**
  - Fähigkeit eigenes Handeln kritisch zu analysieren und zu bewerten
- **Veränderungskompetenz**
  - Fähigkeit zu flexibler Reaktion bei Veränderungen im Umfeld

# Strategische Qualifizierungsplanung

- Sensibilisierung der Führungskräfte für lebensphasenorientierte Arbeitsprozesse und für ressourcenorientierte Gesprächsführung
- Frühzeitige Förderung von MitarbeiterInnen
- Befähigung durch jährliche Qualifizierungsmaßnahmen

# Neuordnung von Aufgabenbereichen

Prozessorientierung ermöglicht eine Umstrukturierung der Aufgabenfelder und ein lebensphasenorientiertes Arbeiten.

Beispiele:

- Patientenorientierte Pflegeorganisation wie primary nursing
- Expertenwissen im interprofessionellem Setting:  
Wundmanagement, Schmerzmanagement,  
Delirmanagement
- Coaching und Mentoring
- Case Management
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Koordination und Sicherung der Behandlungsprozesse



# Zeit Vermächtnis Studie 2016

„Deutsche unterscheiden sich nicht nach dem Alter, sondern nach Bildung, Einkommen und Freundeskreis.“ (März 2016)

# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

