Wie alter(n)sgerechtes Arbeiten für die Pflege in der Praxis gelingen kann und soll

Vortrag am
25. Studientag Pflege in Bewegung
13.05.2024

Irene Kloimüller

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Ausgangssituation

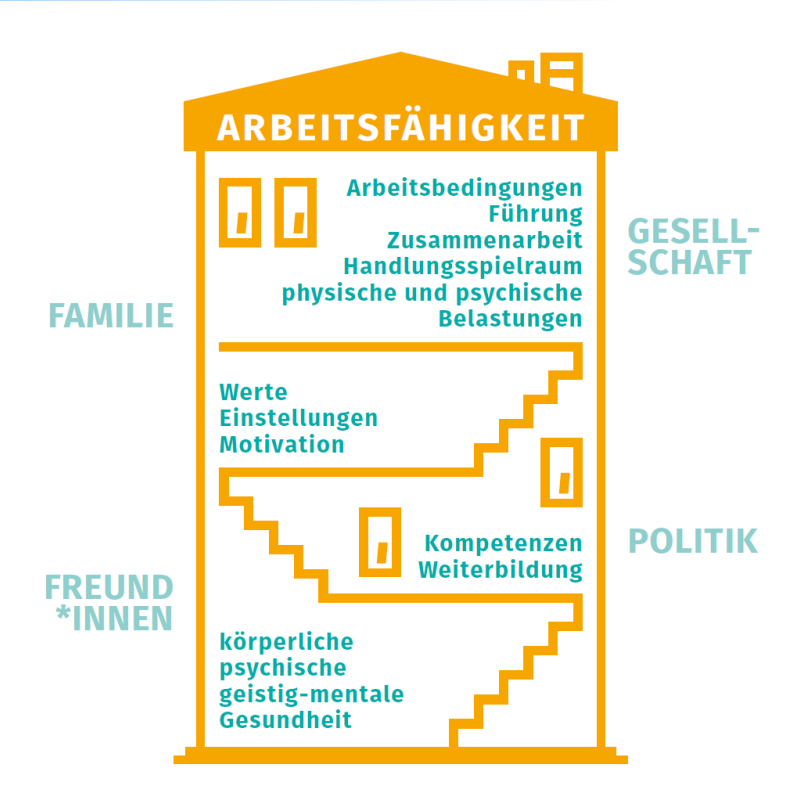
- hoher pensionsbedingter Turnover (Baby Boomer Generation geht)
- Fluktuationsverhaltens in der jungen Generation (Millenials, Zoomers)
- größerer Anteil von „Teilbeschäftigung“ in der jungen Generation (Millenials, Zoomers)
- Demografiebedingter Anstieg der Langzeitkrankenstände
- Höhere Produktivität wird von Mitarbeitenden erwartet (Druck steigt)
- Ältere, multimorbide Patient*innen/Klient*innen,
  Betreuungsintensität wird weiter steigen, Intensivierung der Arbeit

EU-weite Entwicklung

Age groups	2005 to 2010		2010 to 2030	
	Per 1000 000	%	per 1000 000	%
15-24	-2.4	-4.1%	-6.7	-12.0%
25-39	-3.9	-3.9%	-14.9	-15.6%
40-54	4.1	4.2%	-10	-9.8%
55-64	5	9.5%	8.7	15.3%

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Ziel alter**n**sgerechten Gestaltung

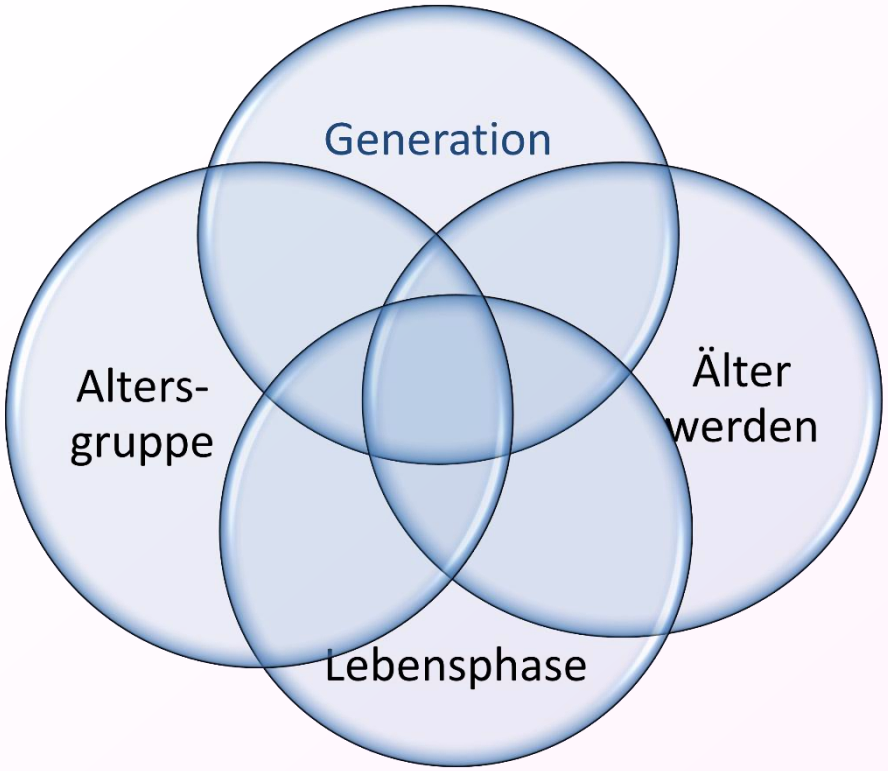


- **ARBEITSFÄHIGKEIT über die gesamte ERWERBSDAUER erhalten, fördern oder auch wiederherstellen.**
- Das betrifft alle Altersgruppen und Mitarbeiter*innen in jedem Alter in ihrer jeweiligen Lebensphase.
- Zum Nutzen:
  - der Betroffenen selber
  - der Organisation
  - der Gesellschaft

Arbeitsfähigkeit ist das Balancieren zwischen dem, was Beschäftigte dauerhaft leisten können bzw. wollen, und dem, was der Betrieb/die Organisation verlangt und an Rahmenbedingungen bietet.

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Ziel“gruppen“ alternsgerechten Gestaltung



PFLEGE GEWINNEN & BINDEN & bis zum Pensionsantritt FÖRDERN

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

kritische Momente für ein gutes Älterwerden in der Pflege

Tätigkeiten in der Pflege, die für viele nur zeitlich begrenzt gut bewältigbar sind:

- Nachtschichtarbeit, evtl. auch Wechselschicht (Radl)
- Dienstplaninstabilität
- Handhabung schwerer Lasten in Zwangshaltungen
- Arbeiten mit Daueraufmerksamkeit und Zeitdruck
- emotionale Arbeit ohne Ausgleich oder Austausch

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Förderliche Tätigkeiten für ein produktives Älterwerden in der Pflege

- komplexe Situationen bei denen Erfahrung und Routine hilfreich
- Handling sozial schwieriger Situationen mit Patient*innen und Angehörigen
- Wissens/ Kompetenzweitergabe /Anleitung /Förderung Neueinsteiger*innen
- Qualitätssicherung und –entwicklung
- Tätigkeiten, die mehr Handlungsspielraum erfordern / ermöglichen

MEHR QUALITÄT aber weniger QUANTITÄT (und Druck)

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Prinzipielle Ansätze alter**n**sgerechter Gestaltung

kritische Entwicklungen/Situationen reduzieren
Potenziale und Stärken fördern
Lebensphasenorientierung
Flexibilisierung & Individualisierung, aber basierend auf Standards

Makroebene: Gestaltung von Rahmenbedingungen auf der überbetrieblichen Ebene, z.B. Modelle wie Altersteilzeit, Bridge Employment

Mesoebene: Gestaltung unter Einbeziehung der Möglichkeiten im Betrieb, z.B. Rotationen, alternative Tätigkeiten, Job-Enrichment, Veränderungen von Arbeitszeiten; alterssensibles Führungsverhalten

Mikroebene: Gestaltung unmittelbar am Arbeitsplatz, v.a. durch Reduktion alterskritischer Faktoren, insbesondere durch Ergonomie-Optimierung

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Handlungsfelder alter**n**sgerechter Gestaltung

soziale Kooperation

Führung

Wertschätzung

Sinn/Wert

Balance
zum Privatleben

Ergonomie

FAMILIE

FREUND
*INNEN

GESELL-
SCHAFT

POLITIK

Arbeitszeit
Dienstplangestaltung
Dienstplanstabilität

Pausengestaltung

Arbeitsorganisation
Digitalisierung

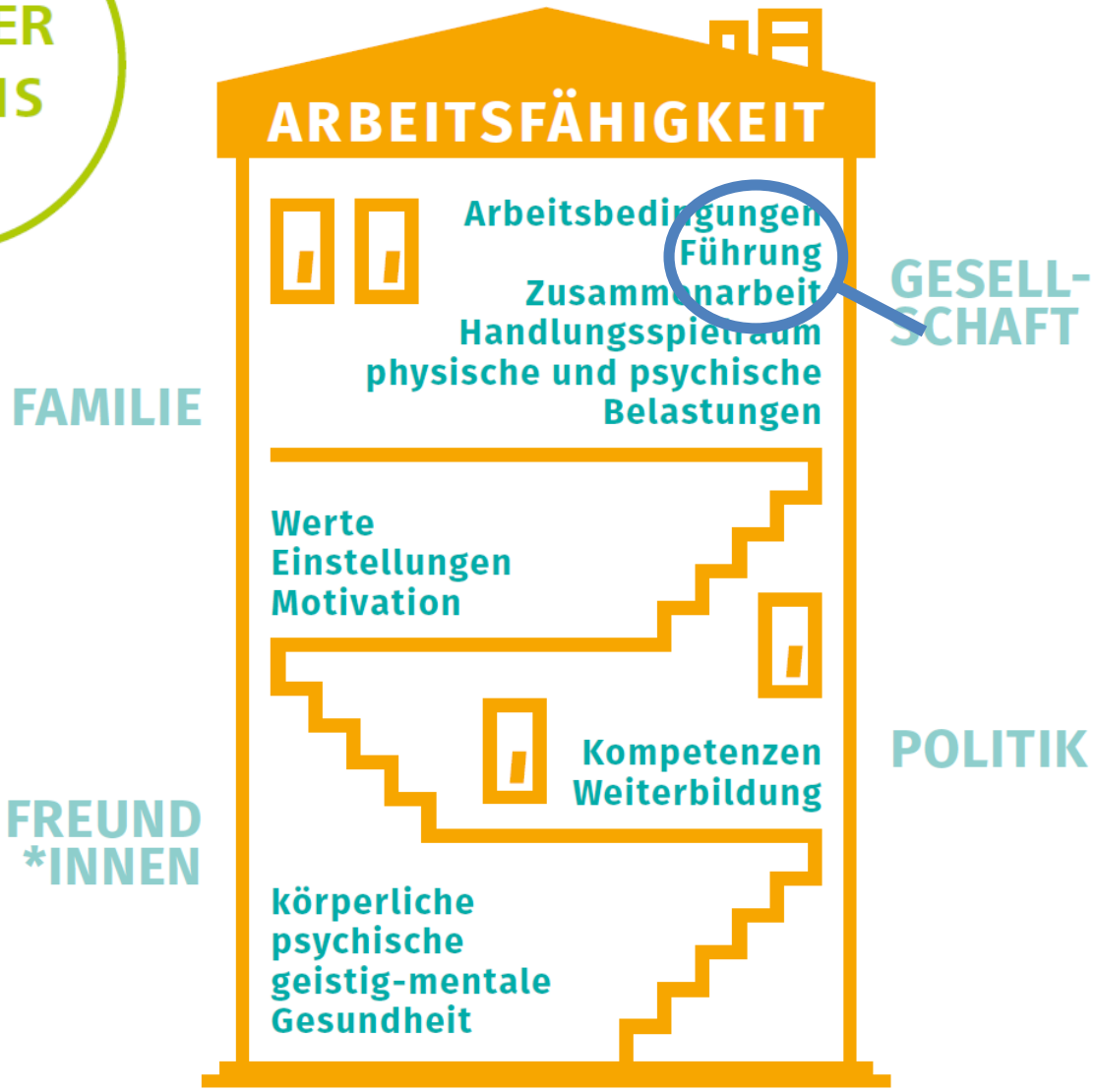
Entwicklung &
Lernen

Gesundheitsförderung

© 2024

Arbeitsfähigkeit
erhalten

AUS DER PRAXIS



© 2024

wirksame Führung

Fähigkeit zu fordern und fördern	x	Bereitschaft Beziehung einzugehen	x	Möglichkeiten schaffen
„to be in the zone“ Anforderungen als Herausforderung > Balance		emotionale Bindung Fairness Wertschätzung Psychologischer Vertrag		strukturieren, kommunizieren Sinnerleben Klarheit Entwicklung Kooperation fördern

gut ausgewählt, gut für Führungsarbeit ausgebildet, klares Führungsverständnis (Caring ≠ Babysitting)
für ALLE Altersgruppen und Generationen

- ✓ Eigene Einstellung zu Alter und Stereotype reflektiert
- ✓ Sinnvolle Nutzung von Führungsinstrumenten wie Mitarbeiter*innengespräch, Teamgespräche, Entwicklungsgespräche, Feedbackgespräche, anerkennender Erfahrungsaustausch

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Alterssensible Führung

Logistisches Modell für die Verbesserung von Arbeitsfähigkeit

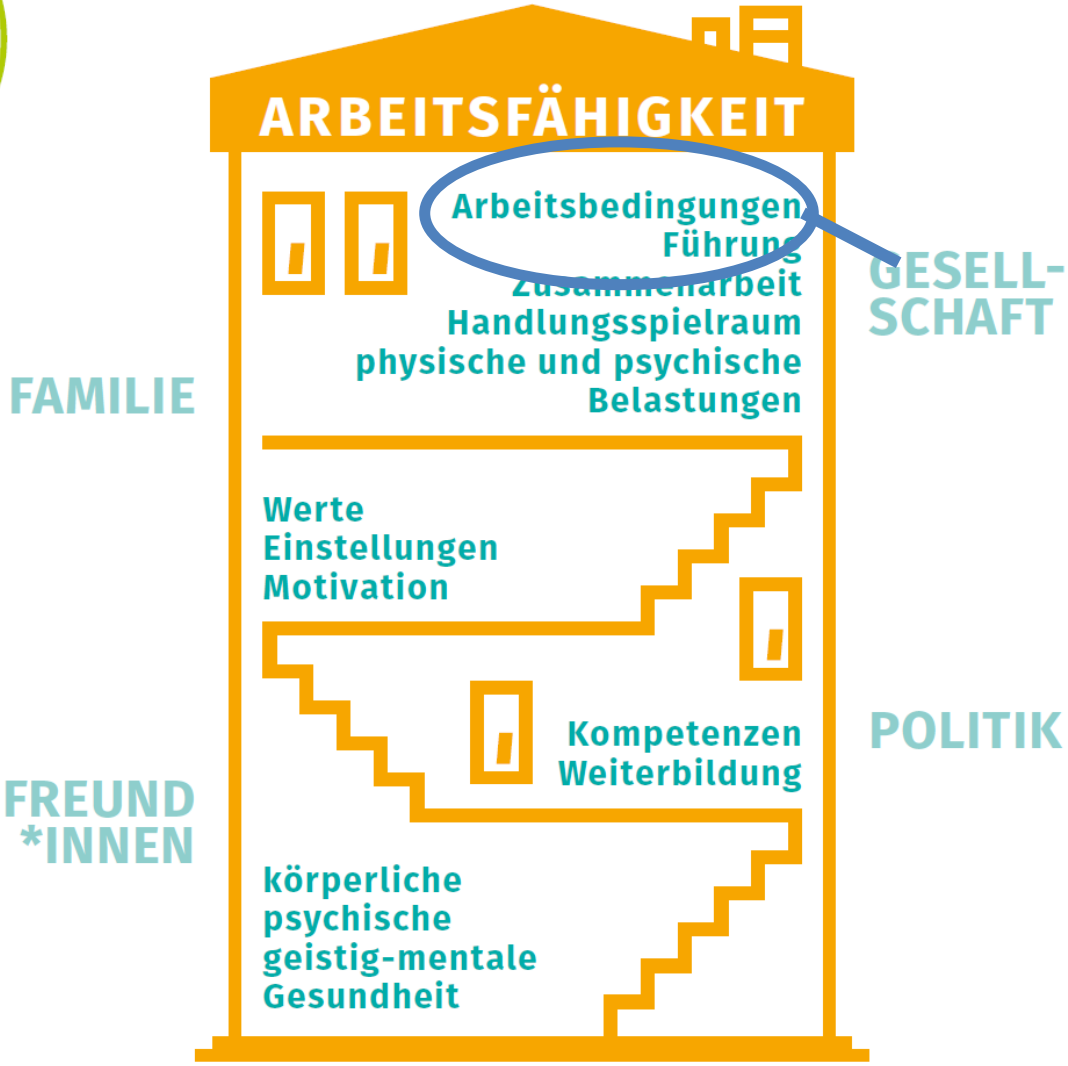
Evaluation des FIOH-Programmes FINNAGE -„Respect for the ageing“ (1990-1996), Altersgruppe 51-62 Jahre, Längsschnittstudie mit über 6000 Personen

VERBESSERUNG von ARBEITSFÄHIGKEIT	VERSCHLECHTERUNG von ARBEITSFÄHIGKEIT
Verbesserte Einstellung von Vorgesetzten gegenüber älteren Mitarbeiter*innen (OR 3.6, CI 1.8-7.2)	**Verringerte Anerkennung und Wertschätzung in der Arbeit** (OR 2.4, CI 1.4-4.3)
Verringerung wiederholender Bewegungen am Arbeitsplatz (OR 2.1, CI 1.0-3.4)	**Schlechte Arbeitsräume** (OR 1.6, CI 1.0-2.6)
Verstärkte körperliche Aktivitäten in der Freizeit (OR 1.8, CI 1.0-3.5)	**Vermehrtes Stehen am Arbeitsplatz** (OR 1.7, CI 1.0-2.9)
	Verringerte körperlichen Aktivität in der Freizeit (OR 1.8, CI 1.2-2.8)

Quelle: nach Juhani Ilmarinen

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

AUS DER PRAXIS

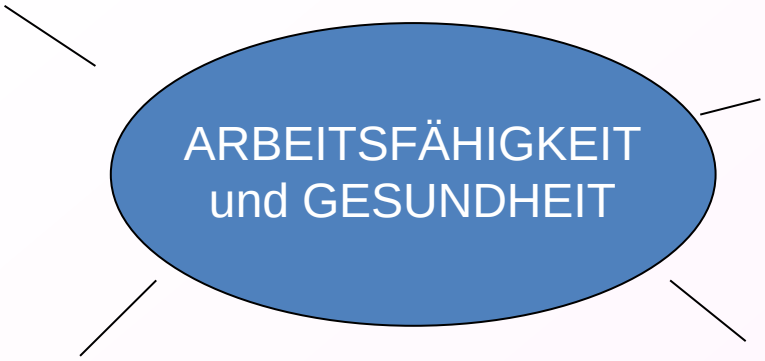


© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Schnittstellen Arbeitszeit und Arbeitsfähigkeit

Dauer der täglichen & wöchentlichen Arbeitszeit

Lage & Verteilung der Arbeitszeit, Nachtarbeit



Zeitsouveränität

Arbeitsintensität

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Ein 24 Stunden Tag – gesunde Life Balance

Überstunden, Mehrarbeit, Einspringen

Berufsleben

8 Stunden >>> +++ Stunden

Privatleben

8 Stunden (Haushalt, Kinder, Hobbies…?)

Ausdehnung und Intensivierung geht bei **Älteren** oft auf Kosten Privatleben

Schlafleben

8 Stunden

Ausdehnung und Intensivierung geht bei **Jungen** oft auf Kosten Schlaf

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Arbeitszeiten

- ✓ Auch bei Schichtdienst unterschiedliche Modelle in Länge und Lage zulassen
- ✓ Wechsel zwischen Modellen möglich

  > Flexibilität aber unbedingt Dienstplanstabilität
- ✓ Nachtschichtprogramme (Schlafcoaching, Ernährung, Untersuchungen)
- ✓ Sabbaticals als „Auszeit“
- ✓ Regenerationszeiten und Pausengestaltung beachten
- ✓ Gestufter Einstieg nach längerem Krankenstand
- ✓ Gleitender Ausstieg in Pension („Altersteilzeit“)

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Spannungsfeld Dienstplangestaltung

Patient*innen
Bedürfnisse
24/365

Betrieb

- sparsamer Umgang mit der Arbeitszeit
- Einhaltung des Personalbudgets
- Einhaltung von Qualitätsstandards
- geringer Aufwand

Mitarbeiter*innen

- Verlässlichkeit
- Einhaltung der Vertragsarbeitszeit
- Pünktliches Dienstende
- Belastungsgerechtigkeit
- Individualisierung und persönliche Flexibilität

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Bsp. mitarbeiter*innenorientierte Dienstplangestaltung

- ✓ Restriktive Dienstplananforderungen von Mitarbeiter*innen müssen bekannt sein, dokumentiert und berücksichtigt werden.
- ✓ Urlaubsquoten: Für eine faire und gerechte Urlaubsplanung einrichtungsspezifische Urlaubsquoten definieren
- ✓ transparente Definition von Mindest- und Optimalbesetzungen in den Schichten
- ✓ Wunschbuch: max. 3 Wünsche pro Monat
- ✓ monatliche Durchführung einer Dienstberatung
- ✓ Einführung eines flexiblen Dienstbeginns (Eltern-Dienste)
- ✓ Implementierung eines Ausfallmanagement-Konzeptes

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

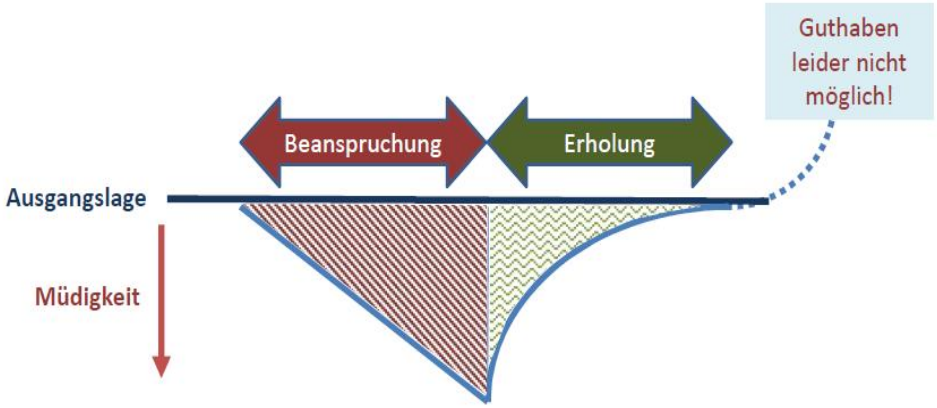
Beispiele zur Verbesserung Dienstplanstabilität

Aufbau eines Ausfallmanagementkonzeptes

- ✓ Aufbau von Pooldiensten (intern, extern)
- ✓ Ersatz durch Führungskraft
- ✓ Stand-By-Dienste: sollten im Rahmen der Soll-Arbeitszeit vergeben werden, bestehen aus einer Bereithaltezeit und einer möglichen Einsatzzeit
- ✓ Absage / Reduktion von Leistungen

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Pausengestaltung Gesunde Pausenkultur



Erholung ist die Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit und des Wohlbefindens nach vorangegangener Beanspruchung auf das Ausgangsniveau.

→ Häufigere kürzere Erholungsmaßnahmen sind besser als seltenere lange!

G. Blasche

- ✓ akzeptierte Pausen (nicht maskierte)
- ✓ Vorgesetzte*r unterstützt Mikro/Minipausen
- ✓ Rückzugsmöglichkeiten schaffen
- ✓ Pausengestaltung (Gegenteil von dem tun, was man in der Arbeit macht)
- ✓ Pausenzeiten in Organisationsabläufe integrieren

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Kooperation, Austausch, soziale Unterstützung

- ✓ Teams mit hohen Anforderungen, gezielt altersgemischt zusammensetzen
- ✓ Praxisanleiter*innen, Practical Trainer*innen fördern Handlungskompetenz, steigern Attraktivität für potent. neue MA*innen
- ✓ Mentoring/ „Pat*innen-System“ mit Erfahrenen
- ✓ Programme und Ansprechpersonen zum Umgang mit Gewalt & Aggression in der Arbeit

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Teamleading (Leader) in der Pflege

- ✓ Schlüsselrolle in der Zusammenarbeit im multiprofessionellem Team
- ✓ Pflege-Mitarbeiter*inneneinsatz gemäß jeweiliger Kompetenzen unter Einhaltung des Sub-Delegationsprozesses
- ✓ Fachexpertise der Nurse Practitioner wird einbezogen

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Sinn und Bedeutsamkeit

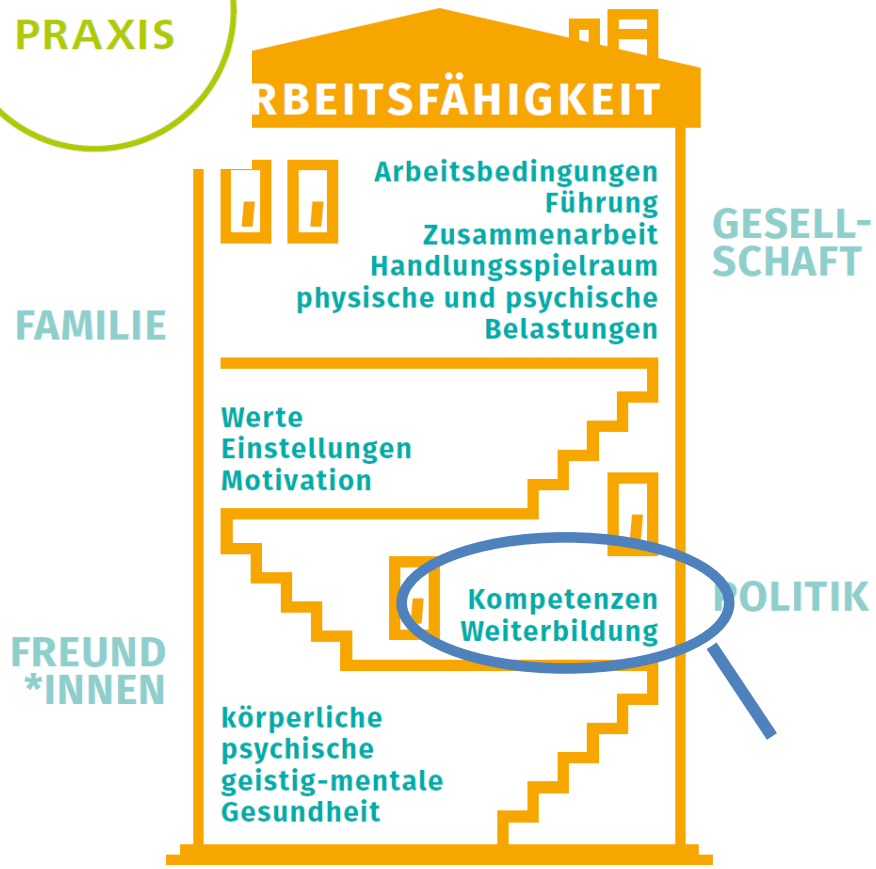
Pflegejobs haben prinzipiell hohes Sinnpotenzial aus Sicht der Pflegenden und großen Nutzen und Bedeutsamkeit für Gesellschaft!
Diese Schätze müssen über Berufsdauer gehoben und erhalten werden:

- durch Wertschätzung (innerhalb Berufsgruppe und multiprofessionell)
- Life-Balance
- Soziale Kooperation und Unterstützung

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Kompetenzentwicklung, Karriere

AUS DER PRAXIS



- ✓ interne, kollegiale Weiterbildungen „near the job“
- ✓ Kollegiales (Team) Coaching
- ✓ Karrierewerkstatt, um Pflegekarrieren zu stärken (auch laterale Modelle)
- ✓ Perspektiven für ein gutes Älterwerden > Alternsgerechte Berufsverläufe durch Job-Rotation (NICHT Schonarbeitsplatz)

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Arbeitnehmer*innenschutz, Gesundheitsförderung

- ✓ Lasten heben: Ergonomie-Checks und konsequentes Nutzen ergonomischer Hilfsmittel, Lifter, mobile Umbettanlagen…
- ✓ Evaluierung psychischer Belastungen
- ✓ Regeneration und Umgang mit Stress (Coaching, Seminare…, Gut durch die Nacht- (Programm Nachtschichtarbeit)
- ✓ Erste Hilfe für die Psyche (qualifizierte Ansprechpersonen, Checks…)

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Arbeitnehmer*innenschutz, Gesundheitsförderung

Pflege - Fit im OP

ein physikalisches und ergonomisches individuelles Training in Kleingruppen,

Im Zuge dieses 45-minütigen Trainings, das in der Dienstzeit stattfindet, werden mit abgestimmten Übungen die körperlichen Belastungen der Tätigkeiten im OP-Bereich ausgeglichen.

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

„Arbeit alleine erhält die Arbeitsfähigkeit nicht“

Juhani Ilmarinen, Respect for the Ageing

Aber eine alternsgerechte Gestaltung der Arbeit kann dazu beitragen, dass Pflegefachkräfte gut im Berufsleben verbleiben können. Diese Gestaltung braucht das ehrliche Commitment von Organisation, Führungskräfte zur Unterstützung, ein bisschen Kreativität bei der Umsetzung und auch die Eigenverantwortung der Betroffenen auf ihre Arbeitsfähigkeit zu achten.

© 2024 Arbeitsfähigkeit erhalten

Arbeitsfähigkeiterhalten KG

Geschäftsführung

Dr.in Irene Kloimüller MBA

irene.kloimueller@waiplus.online

www.waiplus.online

+43 699 10400755

Die Arbeitsfähigkeiterhalten KG ist nach der ISO 9001:2015 zertifiziert und hat eine zertifizierte Datenschutzbeauftragte.

qualityaustria
SYSTEMZERTIFIZIERT
ISO 9001:2015 NR.29044/0

IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM

CERTIFIED BY AUSTRIAN STANDARDS

© 2024 Irene Kloimüller