

# Dem Pflegenotstand begegnen

*Eine Fachtagung zum Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis*

Schon heute fehlen allein im Rhein-Main-Gebiet etwa 1.000 Fachkräfte in der Pflege. Mit der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Pflegebedürftigen stetig steigen und sich der Fachkräftemangel vermutlich verschärfen. Da immer weniger Schulabsolventinnen und -absolventen diesen Beruf ergreifen wollen, können die größten Engpässe nur abgewendet werden, wenn es zukünftig gelingt, ältere Pflegekräfte länger als bisher im Beruf zu halten. Pflegekräfte steigen derzeit häufig schon in einem Alter von Anfang bis Mitte Fünfzig aus dem Beruf aus, weil sie mit den physischen und psychischen Herausforderungen ihres Berufsalltags nicht mehr Schritt halten können.

Die Pflegeeinrichtungen sind bislang nicht gut auf die neue Situation eingestellt. Sie haben bisher wenige Strategien entwickelt und erprobt, um ältere Mitarbeiter zu binden und ihnen in altersgerechten Arbeitsumgebungen eine befriedigende Beschäftigung zu ermöglichen.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität hat diese Thematik auf Anregung des hessischen Sozialministeriums in der Fachtagung „Ältere Pflegekräfte im Beruf halten – betriebliche Strategien und Ansätze in der Alten-

pflege“ aufgegriffen. Über 80 Teilnehmer informierten sich im September auf dem Campus Westend über die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse und diskutierten deren Transfer in die Praxis. Unter ihnen waren vor allem Personalverantwortliche und Leitungskräfte aus stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten in ganz Hessen sowie Vertreter von Berufsverbänden und aus der Politik. In den Belegschaften sind derzeit Pflegekräfte über 50 Jahren sowohl im ambulanten Bereich (Anteil 16 Prozent) als auch im stationären Bereich (Anteil 17 Prozent) stark unterrepräsentiert. Als Ursache für diesen geringen Anteil wurden von den Referentinnen und Referenten unter anderem Vorurteile der Arbeitgeber gegenüber älteren Beschäftigten identifiziert. Dr. Christine von Reibnitz von der Johanniter Schwesternschaft in Berlin betonte, dass die Leistungsfähigkeit im Alter nicht pauschal geringer werde, sondern sich verschiebe; der ältere Mitarbeiter sei ein „leistungsgewandelter“ Mitarbeiter. Katrin Kromark von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege in Hamburg zeigte, dass insbesondere Leistungsvoraussetzungen, die für kunden- und dienstleistungsorientierte Tätigkeiten notwendig sind,

mit zunehmendem Alter tendenziell sogar zunehmen, wie etwa Kooperations- und Konfliktfähigkeit, Zuverlässigkeit und Lebens- und Berufserfahrung.

Voraussetzung für eine lange Beschäftigung sind allerdings Arbeitsbedingungen, die die Bedürfnisse der Beschäftigten aller Altersgruppen berücksichtigen. Die Berufsgenossenschaft stellt mit dem Altersstruktur-Check und dem Demografie-Check Analyseinstrumente für Unternehmen bereit, die Ansätze für eine alter(n)sgerechte Organisationsentwicklung zum Beispiel im Bereich Personalführung, Arbeitsorganisation und Qualifizierung bieten.

Die Ausführungen der Referenten und die Diskussionen der Kleingruppen machten deutlich, dass sich die Auseinandersetzung mit dem Thema „Förderung und Unterstützung älterer Pflegekräfte“ noch in ihren Anfängen befindet und dass es einer Intensivierung der Diskussion bedarf, um flächendeckend eine verbesserte Situation für die Beschäftigung älterer Pflegekräfte zu schaffen. Geplant ist für Sommer 2011 eine Folgekonferenz an der Goethe-Universität.

*Angela Joost*

Informationen: [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de)