

Seminar für
Pflegekräfte in Kliniken



Einladung

Altern bei der Arbeit -
noch erlaubt!?

Freitag, 20. November 2009
bis
Samstag, 21. November 2009

ver.di

Arbeit so
verändern, dass
sie im Alter noch
möglich ist!



*Zeilen für den
Absender*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

**„Neue Besen kehren gut,
aber die alten kennen die Ecken.“**

Alltagsweisheit

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Warum muss man sich in den Betrieben mit der Thematik auseinandersetzen?

1. Der demographische Wandel
 - Geburtenrückgang
 - Höhere Lebenserwartung
 - Hoher medizinischer Standard
 - Hoher Bildungsstandard
 - Gestiegenes Gesundheitsbewusstsein
 - Arbeitsschutzbestimmungen
 - Geringe Zuwanderung

Die Bevölkerung und damit auch die Arbeitskräfte werden immer älter!

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

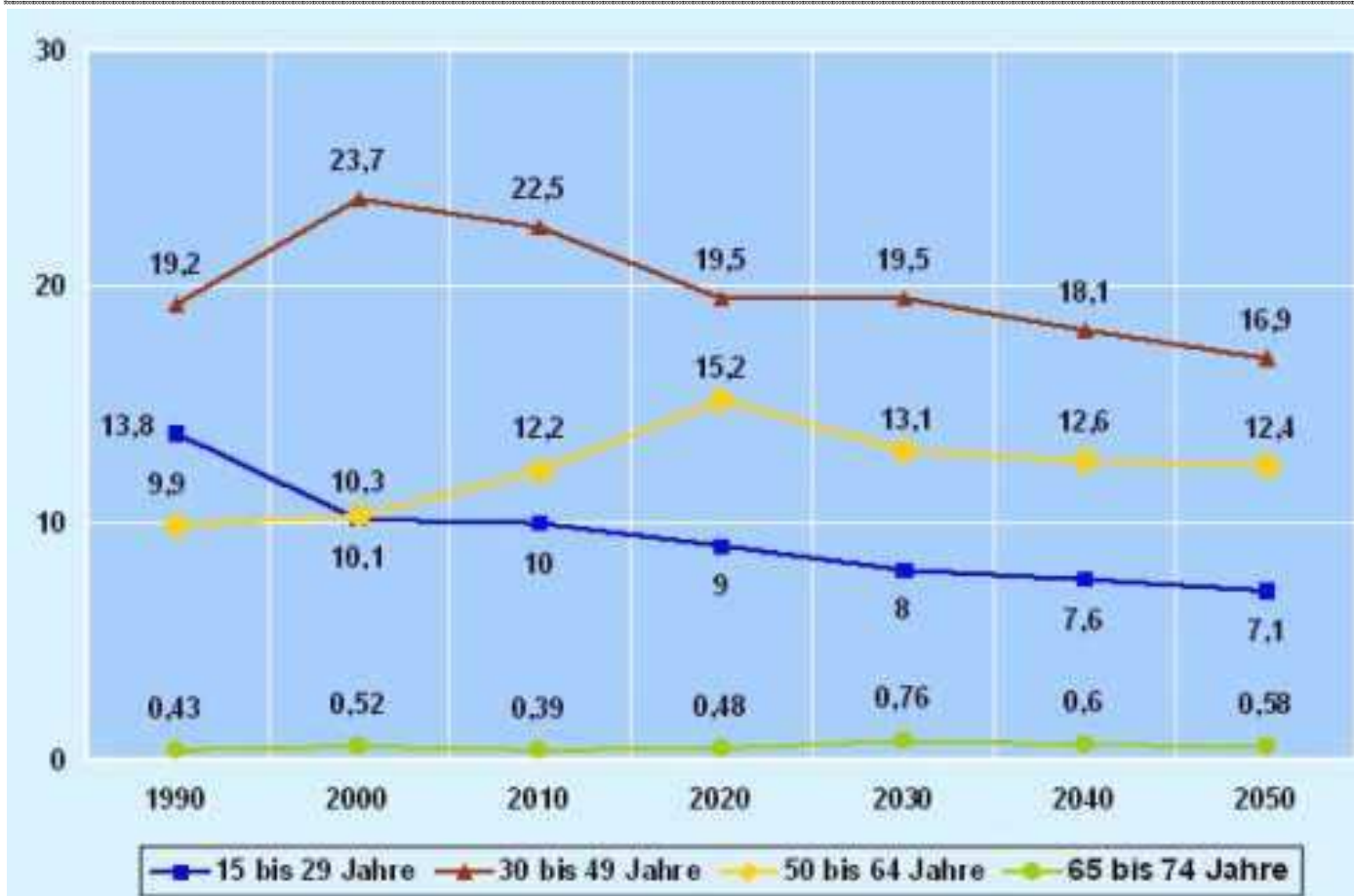
Warum muss man sich in den Betrieben mit der Thematik auseinandersetzen?

2. Weniger Nachwuchs für die Pflegeberufe
 - Fachkräftemangel droht
 - Rückgang der Zahl der Auszubildenden
 - Ausbildungsplätze wurden in den letzten Jahren reduziert
 - Zugangsbeschränkungen für die Pflegeberufe
 - Unattraktivität des Pflegeberufes (Hohe Arbeitsbelastung, Hierarchie, Outsourcing, Wechselschichten etc.)

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Altersstruktur der Arbeitskräfte

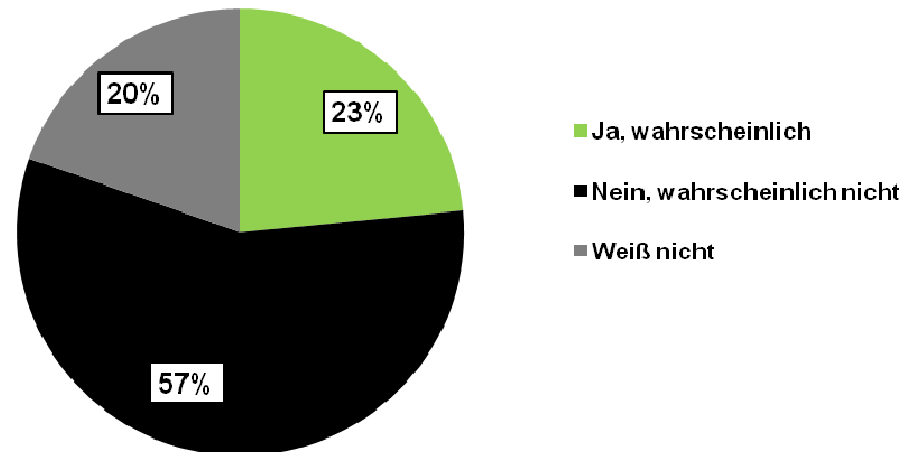


Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

GUTE
ARBEIT

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre
jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

**GUTE
ARBEIT**

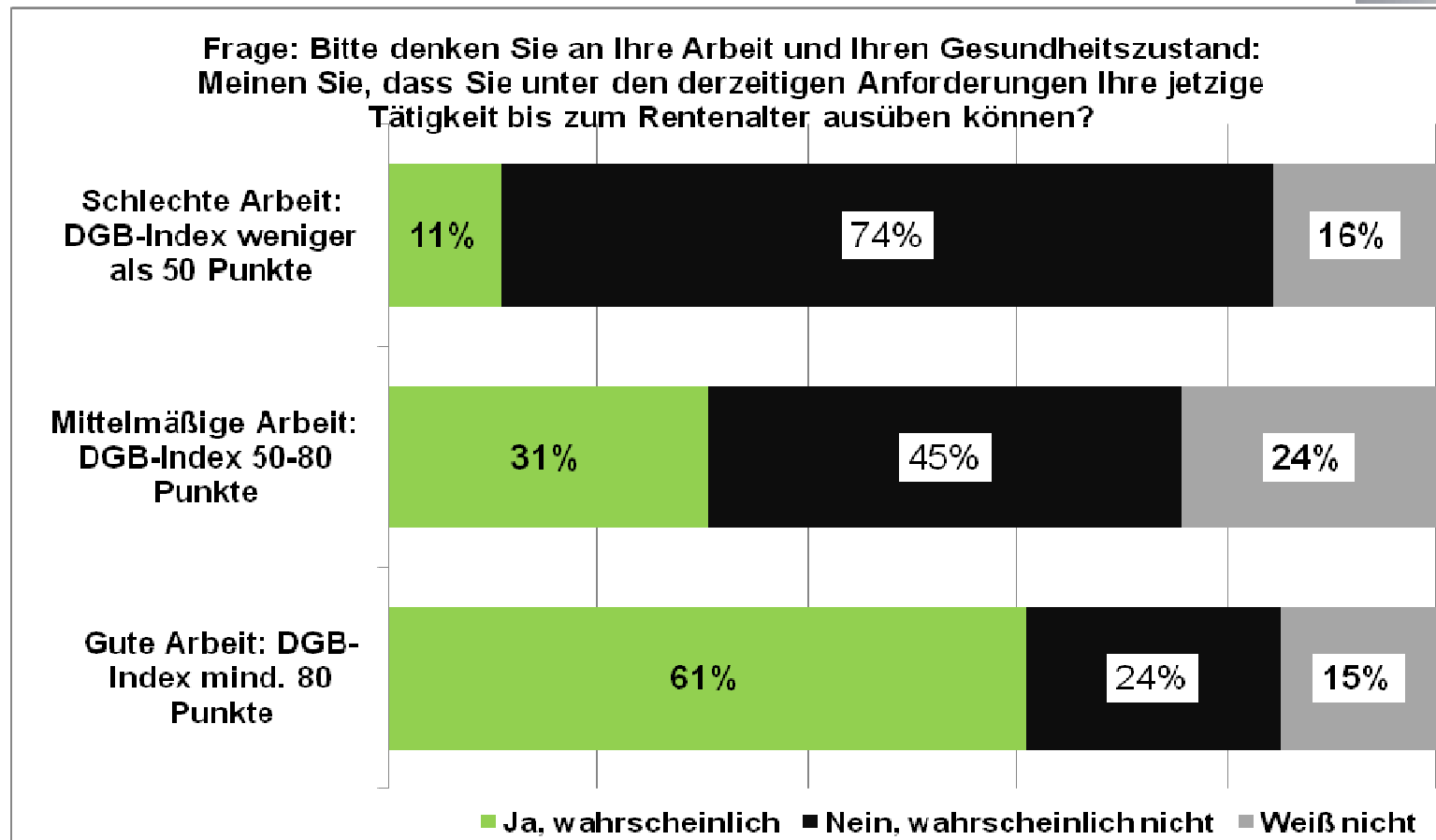
Krankenpfleger/innen	Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?						
	Männer, Vollzeit	Frauen, Vollzeit	Männer, Teilzeit	Frauen, Teilzeit	bis 34 Jahre	35 - 49 Jahre	50 Jahre und älter
Ja, wahrscheinlich	24%	20%	*	26%	25%	21%	32%
Nein, wahrscheinlich nicht	60%	58%	*	53%	58%	57%	56%
Weiß nicht	16%	22%	*	21%	17%	21%	12%

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität (Krankenpfleger/innen)

GUTE ARBEIT



Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

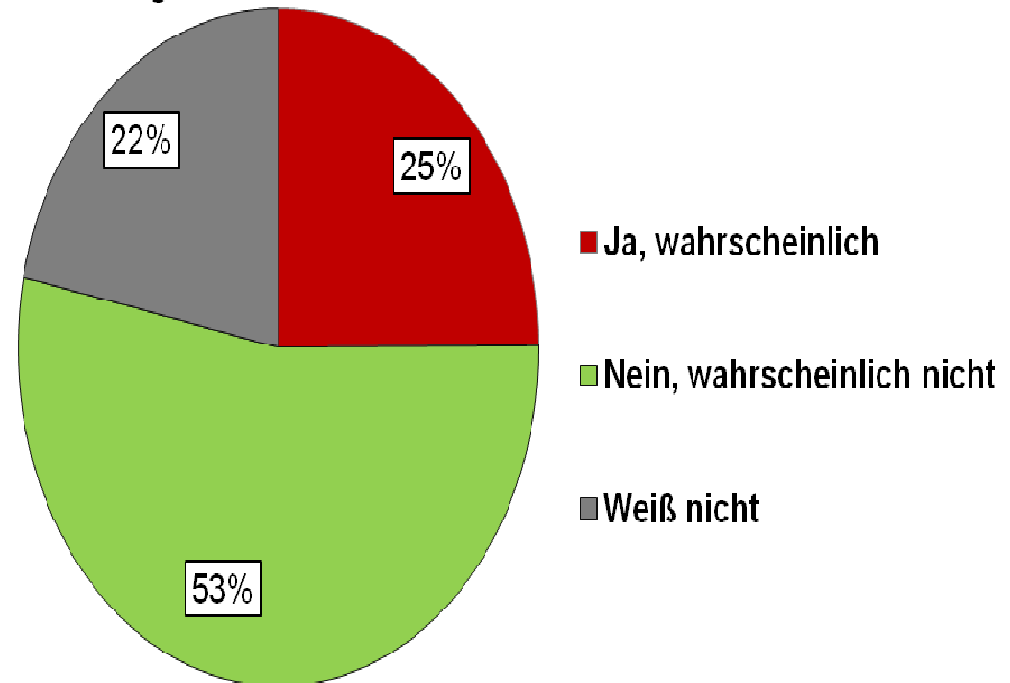
ver.di

GUTE
ARBEIT

Verbundenheit mit dem Unternehmen unter Krankenpfleger/innen

Für 53 Prozent scheint Unternehmensverbundenheit ein prägendes Gefühl zu sein – sie geben an, selbst dann das Unternehmen nicht zu wechseln, wenn sie eine entsprechende Möglichkeit hätten. Diese Form von Unternehmensverbundenheit ist 25 Prozent relativ fremd: Wenn sie eine entsprechende Alternative hätten, würden sie den Arbeitgeber wechseln. 22 Prozent sind unentschlossen.

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?

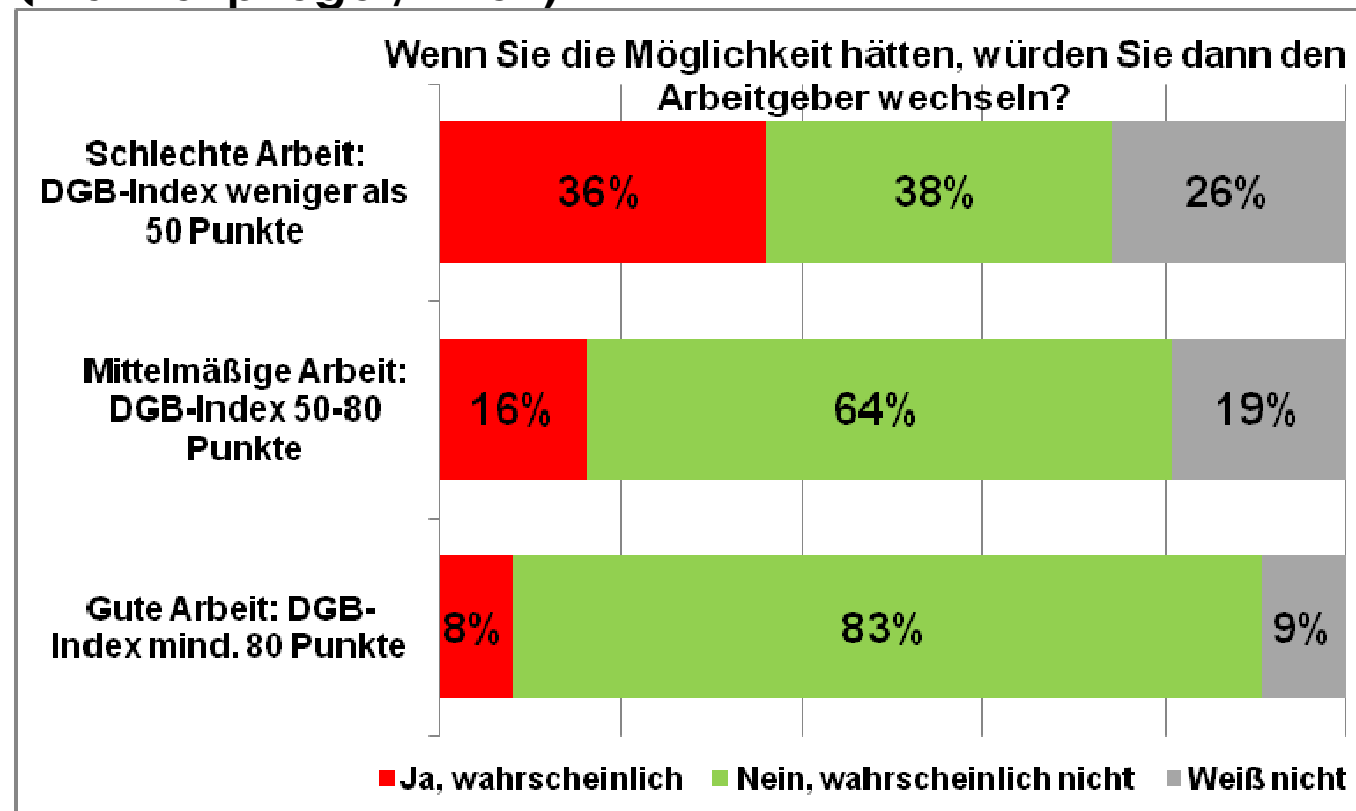


Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

**GUTE
ARBEIT**

ver.di

Verbundenheit mit dem Arbeitgeber im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität (Krankenpfleger/innen)



Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

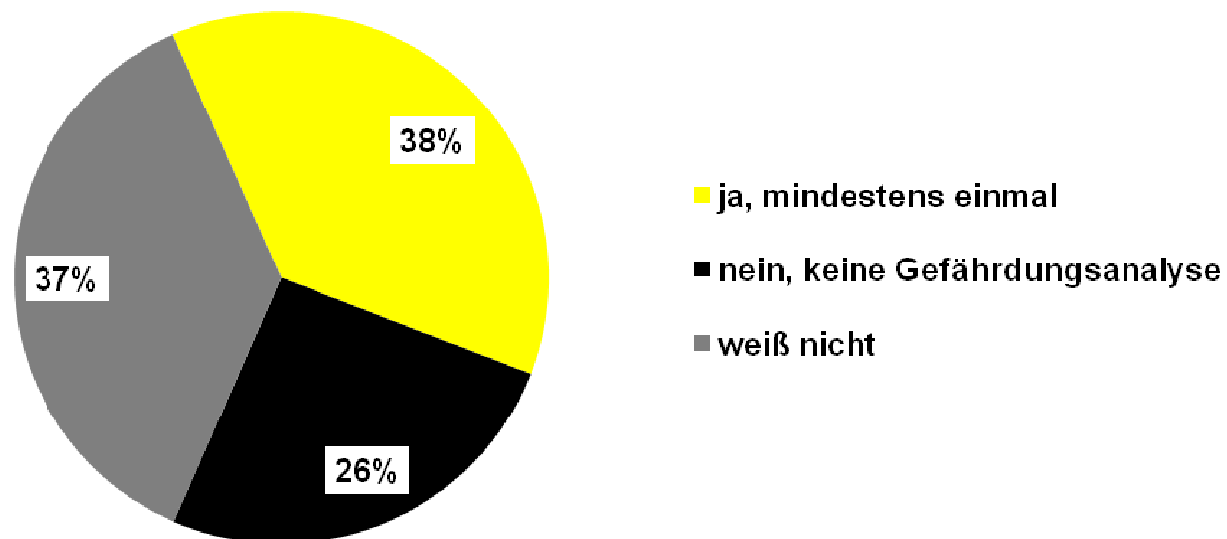
ver.di

GUTE
ARBEIT

Anteil der Krankenpfleger/innen, an deren Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt wurde.

Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt?

D.h. wurden Sie nach möglichen Gesundheitsbelastungen gefragt oder wurde Ihr Arbeitsplatz nach möglichen Gefährdungsquellen untersucht?



Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di


**GUTE
ARBEIT**

Gefährdungsanalyse wurde durchgeführt

	Ja	Zum Teil	Nein
Wenn eine Gefährdungsanalyse durchgeführt wurde. wurde dabei...			
... nach möglichen Belastungen durch problematische Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten, unzureichende Zusammenarbeit gefragt?	45%	24%	31%
... mit einem Fragebogen oder in einem längeren Gespräch befragt?	30%	19%	50%

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di



**Problem oder
Chance!?**

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Ältere Kolleginnen und Kollegen haben Stärken!

- Hohes (auch betriebsspez.) Erfahrungswissen und Problemlösungskompetenz aufgrund von Erfahrungswissen

- Arbeitsmoral
- Qualitätsbewusstsein

- Zuverlässigkeit
- Loyalität

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Ältere Kolleginnen und Kollegen haben Stärken!

- Psychische Belastbarkeit
- Gelassenheit

- Krisenbeständigkeit
- Selbstsicherheit

- Größere Toleranz gegenüber abweichenden Meinungen und Menschen

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Ältere Kolleginnen und Kollegen haben Stärken!

- Hohe zeitliche Flexibilität (Kinder sind i.d.R. größer)
- Planendes, kausales Denken
- Realistisches Einschätzungsvermögen der eigenen Möglichkeiten
- Suche nach neuen Informationen, um die Situation einschätzen und mit ihr effektiver umgehen zu können

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Ältere Kolleginnen und Kollegen haben Stärken!

- Kreative Integration zahlreicher Informationen

- Beeinflussung von Entscheidungen in einer Gruppe

- symbolische Einflussnahme durch Übernahme von Vorbildfunktionen und durch Hervorhebung der Gruppenidentität

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Zugenommene Arbeitsbelastungen/Arbeitsverdichtung

- Kostendruck in den Krankenhäusern
- Ältere und pflegebedürftigere Patienten
- Verkürzung der Verweildauer
- erhöhte Fallzahlen
- Personaleinsparungen
- Übernahme zusätzlicher Aufgaben

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Wer ist nun gefragt?

1. Der Arbeitgeber

- benötigt auch zukünftig Arbeitskräfte
- benötigt qualifizierte Mitarbeiter
- Wissensweitergabe und Erfahrungsaustausch

2. Der Betriebsrat/Personalrat/Gewerkschaft

- Vereinbarungen zur Gesundheitsförderung
- BV/DV zur Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten
- Vereinbarungen zur Fort- und Weiterbildung
- Beratung und Hilfestellung bei Problemen im Betrieb und Abteilung
- Nach Lösungen suchen mit systematischem Ansatz und Einbeziehung aller Beteiligten

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Wer ist nun gefragt?

3. Die Politik

- Regelungen zur Altersteilzeit
- Teilrente attraktiver machen
- Fließenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ausgestalten

4. Der/Die Arbeitnehmer

- Eigene Leistungsfähigkeit beurteilen
- Rechtzeitig Unterstützung holen
- An die Stärken denken - nicht an die Schwächen!

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Rechtlicher und tarifrechtlicher Schutz

1. Tariflicher Schutz

Durch die Festschreibung von tariflichen Regelungen zum Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz

- Arbeitszeitregelungen
- Einrichtung von Arbeitszeitkonten
- „echte“ Altersteilzeit
- Kündigungsschutz

2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Diskriminierungsverbot älterer Mitarbeiter

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Rechtlicher und tarifrechtlicher Schutz

Sozialgesetzbuch IX (SGB)

- Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- § 84 verpflichtet den Arbeitgeber zu betrieblichem Eingliederungsmanagement
- Mit zunehmendem Alter steigt auch der Anteil der schwerbehinderten Menschen (z.B. ca. 25 % der über 65jährigen)

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Rechtlicher und tarifrechtlicher Schutz

„echte Altersteilzeit“

Eine ältere Kollegin bzw. Kollege in Teilzeit arbeitet weiter, nur **weniger**.

Das im ATG mögliche optionale Blockmodell kann nicht als "echte" AT bezeichnet werden. Es ist anzustreben, dass Altersteilzeit zukünftig tatsächlich in Form von Teilzeit – und nicht in Form des Blockmodells – ausgeübt wird, weil dies sowohl dem Gesichtspunkt des Erfahrungstransfers von Alt zu Jung als auch dem Ziel eines schrittweisen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben besser gerecht wird.

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Rechtlicher und tarifrechtlicher Schutz

Teilrente

Soll einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Rente ermöglichen.

Man bezieht zunächst nur einen Teil seiner gesetzlichen Rente und geht daneben noch teilweise einer Erwerbstätigkeit nach und bezieht daraus Einkünfte; erst später wird die volle Rente bezogen.

Das geltende Recht lässt den Versicherten dabei grundsätzlich die Wahl, die Teilrente als 1/3-, als 1/2-, oder als 2/3-Teilrente zu gestalten; dabei gilt der Grundsatz: Je größer der Anteil der vorzeitig in Anspruch genommenen Rente, um so geringer der zulässige Hinzuverdienst.

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Rechtlicher und tarifrechtlicher Schutz

Arbeitszeitkonten mit Insolvenzschutz

Arbeitszeitkonten werden immer häufiger als betriebliches Instrument eingesetzt, um eine schwankende Auftragslage und den Personalbestand miteinander in Einklang zu bringen.

Sie können aber auch verwendet werden, um Übergänge aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand zu erleichtern: ArbeitnehmerInnen können so flexibel Arbeitszeit bzw. Wertguthaben auf einem Konto „ansparen“, um so eine Freistellung vor dem eigentlichen Erreichen des Renteneintrittsalters zu erreichen.

**Warum
nicht
im
Krankenhaus?**

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Was ist machbar?

Nachtschicht

- max. 3 Schichten
- auf wenige Personen beschränken
- Arbeitszeit in der Nacht reduzieren
- Auf Ruhe eingestellt
- Nachtarbeit erschöpft
- Widerstandsfähigkeit sinkt

Schichtarbeit

- Ausstieg aus der Schichtarbeit ohne finanzielle Verlust
- Schichtmodell mit „Normaldienst“ entwickeln

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Was ist machbar?

Wechselschicht

Anspruch zum Wechsel auf Normalschicht ab einem bestimmten Alter - mit einem finanziellen Ausgleich für die dann entfallenden Schichtzulage - wäre aus gewerkschaftlicher Sicht sinnvoll.

Beschäftigte, die dieses Recht nicht in Anspruch nehmen, müssten die Möglichkeit erhalten, die Ausgleichszahlungen anderweitig anzulegen – zum Beispiel in einem Arbeitszeitkonto, um entweder die Arbeitszeit bei gleichem Entgelt zu reduzieren oder einen gleitenden Ruhestand zu finanzieren.

Soziale Netze

Auch die sozialen Kontakte sind für gesunde und stabile Lebensbedingungen unerlässlich

Soziale Kontakte als „Ausgleich“ zur Arbeit ist wichtig für die Bewältigung von beruflichen Stress

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Was ist machbar?

Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

- **Bewusstsein bei jüngeren für die Probleme ältere MitarbeiterInnen schaffen**
- **Den Jüngeren KollegInnen die Vorzüge bzw. Stärken der älteren KollegInnen deutlich machen**
- **Teambildungsmaßnahmen ergreifen**
- **Personalentwicklung**
- **Arbeitsteilung**
(Personalentwicklung, Integration „Jung“ und „Alt“)
- **Teams stärken (alle einbinden, Aufgaben gerecht verteilen, Verantwortung teilen, Selbstbewußtsein stärken etc.)**

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Was ist machbar?

Betriebliche Gesundheitsprogramme

- **Zusammenarbeit mit der AOK möglich.**
- **Altersstruktur im Betrieb/Bereich/Abteilung durchführen.**
- **Mobbingproblematik beurteilen**
- **Darf nicht nur für ältere Mitarbeiterinnen gelten, sondern muss alle mit einbeziehen. Denn auch die Jungen werden älter und Präventionsmaßnahmen und ein pfleglicher Umgang mit der eigenen Gesundheit muss gelernt sein.**
- **Supervisionsnotwendigkeit erkennen und anbieten**
- **Teambildungsmaßnahmen**

Arbeit so verändern, dass sie im Alter noch möglich ist!

ver.di

Was ist machbar?

Qualifizierung/Weiterbildung

- Lernen darf nicht jenseits der 50 enden
- Wissen älterer Mitarbeiter erhalten und ausbauen
- Erfahrungspotenzial produktiv einsetzen
- Betriebliche Qualifizierungspläne aufstellen
- Dass Ältere nicht mehr lernfähig sind ist ein klassisches Vorurteil/benötigen allerdings andere didaktische Methoden

„Gesundheit ist nicht alles,
aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“

Arthur Schopenhauer

"Eine Modernisierung der Arbeitsbedingungen, die nicht den Verschleiß von Arbeitskräften, sondern auf den pfleglichen Umgang mit Menschen setzt, ist der richtige Weg für unser Land."

Ursula Engelen-Kefer (DGB)

Danke für das Zuhören