

Pflegeberufe - Arbeitsbedingungen im Lebensverlauf

I. Ausgangspunkt: Demographie und Arbeitsmarkt für Pflegeberufe

Die demografisch bedingte „Alterung der Gesellschaft“, hat erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Nach Prognosen des Statistischen Bundesamtes wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2050 auf 4,5 Millionen verdoppeln. Zwar ist bei derartigen „Status Quo“-Prognosen zu beachten, dass sich der Pflegebedarf durch vielerlei Faktoren verändern und dabei auch verringern kann - z.B. durch Fortschritte in Gesundheitsversorgung und Gesundheitsverhalten. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass der bereits jetzt vorhandene Mangel an Pflegekräften in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird. Dies gilt für Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulante Dienste gleichermaßen.

Für die Pflegekräfte selbst gibt es eine kumulative Wirkung. Einerseits erhöhen sich die Erwartungen an ihre Pflegeleistungen; andererseits unterliegen auch sie selbst dem demographisch bedingten Alterungsprozess. Während die Anzahl der unter 35-jährigen Fachkräfte im letzten Jahrzehnt um 15 Prozent gesunken ist, hat sich diejenige der über 50-Jährigen verdoppelt. Hinzu kommt die vor allem fiskalisch und betriebswirtschaftlich begründete Begrenzung der Personalstellen in den Pflegeberufen. Dies alles trägt dazu bei, dass die Anforderungen und Belastungen für die in der Pflege Beschäftigten steigen. Zudem sind mehr als 80 Prozent von ihnen Frauen, die häufig die Doppelbelastung ihres Pflegeberufes sowie der Familientätigkeit tragen müssen. In der Folge sind sowohl die krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie die Fluktuation außergewöhnlich hoch.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen: Die in diesen Berufen Beschäftigten können sich oft nicht vorstellen, dies bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu tun. Unter allen Beschäftigten des Gesundheits- und Pflegesektors trifft dies nur auf 50% der Beschäftigten zu, unter den Altenpflegern/Innen sogar nur auf 25%. Beim Krankenstand und dem gesundheitlich bedingten vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben liegt das Krankenpflegepersonal an der Spitze, wobei psychische Faktoren eine überdurchschnittlich große Rolle spielen. Dabei gilt: Je niedriger das Qualifikationsniveau, desto höher der Krankenstand. Man kann sich leicht vorstellen, dass Kranken- und Altenpflegehelfer/Innen körperlich noch stärker belastet sind als ihre höher qualifizierten Kollegen/innen. Dabei spielen auch die geringen beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle. Dies ist besonders brisant, da Abwechslung und Kreativität aus Sicht der Arbeitnehmer/innen aller Branchen und Altersgruppen Ressourcen darstellen, die sogar Fehlbelastungen kompensieren können.

II. Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen

Um in diesem zunehmend wichtiger werdenden Dienstleistungsbereich sowohl neue Arbeitnehmer/innen zu gewinnen wie auch ihre Verbleibdauer im Beruf zu verbessern, sind umfassende Konzepte der Personal- und Arbeitsmarktpolitik erforderlich. Allerdings bestehen hierbei erhebliche Defizite bereits bei der Analyse der Rahmenbedingungen.

Die Alice Salomon Hochschule Berlin hat daher ein dreisemestriges Forschungsseminar 2011 und 2012 zu einem „alter(n)sgerechten Personalmanagement“ durchgeführt. Beteiligt waren elf Studierende der Bachelor Ausbildung im Gesundheits- und Pflegemanagement, die als ausgebildete Krankenschwestern weiterhin in Teilzeit tätig sind.

Einige von ihnen haben gleichzeitig die Verantwortung für ihre Familien und Kinder zu tragen. Diese Studierenden führten fünf Teilprojekte durch:

- zur Arbeitszufriedenheit und Unternehmensbindung von Pflegekräften;
- zur alter(n)sgerechten Personalarbeit;
- zur Fragen der Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz;
- zur Problematik des sog. Burn Out in der Krankenpflege;
- zum Thema „Personalentwicklung 50+“ unter Studierenden des eigenen Studiengangs.

Erwartungsgemäß deuten die Ergebnisse des Projekts übereinstimmend darauf hin, dass sich die uralten gesellschaftlichen Urteile von Alterslob, Altersschelte und Altersspott weiterhin halten. Sie werden allenfalls modernisiert und auf das Erwerbsleben bezogen. Überwiegend werden hierbei die Defizite in den Vordergrund gestellt, während solche Kompetenzen, die mit dem Lebensalter zunehmen, eher vernachlässigt werden.

Die Analysen zeigen, dass auf der mittleren Managementebene zwar ein Bewusstsein über die Herausforderungen eines altersgerechten Personalmanagements vorhanden ist. Allerdings wird dies nicht in konkrete Konzepte und Maßnahmen umgesetzt. Ähnliches gilt für den exemplarisch untersuchten Studiengang: Dem grundsätzlichen Bewusstsein über die Herausforderungen eines altersgerechten Personalmanagements im Gesundheits- und Pflegebereich steht wenig konkretes Wissen über Lösungsmöglichkeiten bei den Studierenden gegenüber.

Als Folge dieses mangelnden „Theorie-Praxis Transfers“ im Personalmanagement erlebten die befragten Mitarbeiter/innen in der Pflege physisch und psychisch hohe Belastungen. Nicht nur fehlen ausreichende Schutzmaßnahmen sondern jegliche systematische Prävention. Jüngere Mitarbeiter/innen sind offenbar eher in der Lage, dies zu kompensieren. Bei den Älteren haben sich die Belastungen möglicherweise „aufgeschichtet“. Hierdurch entstehen Konflikte - zwischen einzelnen Mitarbeiter/Innen und Hierarchieebenen aber auch zwischen Jung und Alt. Hoher Leistungsdruck scheint die defizitären und diskriminierenden Altersbilder zu verstärken, nach denen bei älteren Mitarbeiter/innen Leistungsminderung und Krankheit zu erwarten sind.

Ein zentrales Ergebnis des Projekts ist, dass die Beschäftigten unabhängig vom Alter über die mangelnde Anerkennung ihrer professionellen Sorgearbeit - im Erwerbsleben wie auch in der Gesellschaft - klagen. Dabei geht es weniger um finanzielle als um immaterielle Aspekte. Hinzu kommt, dass die derzeitigen Arbeitsbedingungen vielfach dazu führen, dass die Fachkräfte ihre Pflege Tätigkeiten nicht mehr gemäß den eigenen Ansprüchen und entsprechend den Erfordernissen der zu pflegenden Menschen ausüben können. Dies könnte sich als einer der wichtigsten Belastungsfaktoren erweisen.

Hieraus ergeben sich verschiedene Ansatzpunkte in Forschung und Lehre auch für die HdBA als Hochschule für die Ausbildung des Führungskräftenachwuchses der Bundesagentur für Arbeit.

III. Schlussfolgerung

Besondere Bedeutung hat ein bisher in der Fachöffentlichkeit weitgehend unbekanntes und/oder unbeachtetes Ergebnis: Die in der Pflege Beschäftigten haben sich oft bewusst für ihren Beruf entschieden und üben ihn grundsätzlich gern aus. Sie sind engagiert und bereit, viele Mühen und Nachteile wie den unvermeidlichen Schichtdienst in Kauf zu nehmen. Dies gilt unabhängig von der Zugehörigkeit zu der einen oder anderen Generation. Eine glaubwürdige Kultur der Anerkennung und Wertschätzung der Pflegekräfte muss daher ein

unabdingbarer Bestandteil jeglichen Personalkonzeptes sein. Dazu gehören insbesondere die ständige Kommunikation und Partizipation „auf gleicher Augenhöhe“ zwischen den verschiedenen Ebenen der Aufgaben und Hierarchien.

Andere konkrete Lösungsansätze sind: ein systematischer „Theorie-Praxis-Transfer“ mit dem Ziel einer alters- und lebensphasengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen - einschließlich einer fairen Entlohnung sowie humaner Arbeits- und vor allem Schichtzeiten sowie Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung. Ebenso notwendig ist offensichtlich ein systematisches, transparentes und faires Konfliktmanagement, welches auch und gerade die Altersdiskriminierung beachtet.

Sowohl die Kultur der Anerkennung als auch die konkreten Maßnahmen einer altersgerechten Personalpolitik müssen vom mittleren Management angestoßen und getragen sowie von der Unternehmensführung inhaltlich, finanziell und personell unterstützt werden. Initiativen müssen auch von den Gewerkschaften und den jeweiligen Mitarbeitervertretungen durch Tarif- und Betriebsvereinbarungen ergriffen und durchgesetzt werden. Darüber hinaus sind sozial- und arbeitsmarktpolitische sowie sozialrechtliche Rahmenbedingungen erforderlich, die eine gleichermaßen demografiegerechte wie humane Arbeitswelt ermöglichen. Dazu gehören insbesondere: die Einführung und Durchsetzung fairer Mindestlöhne und ausreichender sozialer Sicherheit; die Begrenzung der prekären Beschäftigung, vor allem der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, und deren Ersatz durch reguläre Teilzeit- und Vollzeitarbeit. Dringend erforderlich ist aber auch die Verbesserung der Chancen für die berufliche Entfaltung und Entwicklung sowie die dazu erforderlichen Konzepte der lebenslangen Weiterbildung.

Die vollständigen Ergebnisse dieses Projekts sind nachzulesen unter

https://www.uni-kassel.de/fb01/fileadmin/datas/fb01/Institut_f%C3%BCr_Sozialwesen/Aner_Homepage_IfS_Link1.pdf