

Abstract

Titel:

Die Auswirkungen und Herausforderungen des älter werdenden Mitarbeiters in der Pflege

Lösungsansätze für eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung in der Frauenklinik des Kantonsspitals St. Gallen

Kurzzusammenfassung:

Im Gesundheitswesen zeichnet sich seit geraumer Zeit ein Pflegefachkräftemangel ab. Um diesem entgegenzuwirken, ist es umso wichtiger, älter werdende Mitarbeitende im Unternehmen halten zu können und ihnen angepasste Arbeitsbedingungen zur optimalen Leistungserbringung zu ermöglichen. Diesbezüglich sind die einzelnen Spitäler auf verschiedenen Ebenen gefordert. Der Autorin ist es ein persönliches Anliegen, für ihre Mitarbeitenden 50plus eine wertschätzende Lösung innerhalb des Betriebes zu finden. Um ältere Mitarbeitende in ihrer Arbeitsfähigkeit fördern zu können, ist es wichtig, altersgerechte Arbeitsumgebungen zu gestalten, damit sie im Arbeitsprozess integriert bleiben. Diese Arbeit zeigt Modelle und Lösungsansätze auf, damit älter werdende Mitarbeiter möglichst lange im Pflegeberuf bestehen bleiben können.

Verfasser/in: Dagmar Steinle
Herausgeber/in: Prof. Günther Tomberg
Veröffentlichung (Jahr): 29. September 2017
Zitation: Dagmar Steinle, 2017,

Die Auswirkungen und Herausforderungen des älter werdenden Mitarbeiters in der Pflege
 FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit

Schlagworte:

1. Personalmanagement älterer Mitarbeiter
2. Altersgerechtes Arbeiten im Gesundheitswesen
3. Demografischer Wandel Schweiz

Ausgangslage

Durch den wachsenden Pflegefachkräftemangel spielen ältere Mitarbeitende eine signifikante Rolle. Die Mitarbeiter 50plus haben grosses Potenzial zur Schliessung der Lücken in Berufen mit Fachkräftemangel. Mitarbeiter in Pflegeberufen sind mit steigendem Alter nicht immer fähig, bei hohen Belastungen weiterhin Schichtdienste zu leisten können. Da Arbeitnehmer 50plus eine wachsende Mitarbeitergruppe darstellen, stehen die Teams aber auch die Führungspersonen vor grossen Herausforderungen, diese Mitarbeitenden adäquat und wertschätzend weiterhin im Betrieb halten zu können. Der Erhalt von Pflegefachkräften auch im hohen Alter ist zwingend nötig, da diese Mitarbeitenden über grosses Fachwissen verfügen und die Qualität der Pflege, beim frühzeitigen Verlust dieser Mitarbeitenden, in Gefahr wäre. Der Autorin ist es ein Anliegen für ihre Mitarbeitenden wertschätzende Lösungen zu finden, damit diese weiterhin im Pflegeberuf tätig sein können. Der Einsatz von Mitarbeitenden 50plus, sollte unter der Berücksichtigung von vorhandenen Ressourcen stattfinden. Um dies umsetzen zu können, sucht die Autorin nach Modellen und Lösungsansätze für eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung.

Ziel

- Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Herausforderungen (Vorgesetzte, Team, Betroffene)
- Wissen erweitern zu möglichen Lösungsansätzen
- Erläutern möglicher Lösungsansätze, die für den eigenen Betrieb geeignet sind

Zentrale Fragestellung :

- Vor welchen personalpolitischen Herausforderungen steht das Kantonsspital St. Gallen in Bezug auf älter werdende Mitarbeiter in der Pflege?
- Was sind mögliche Lösungsansätze für eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung?
- Wie kann ich als Führungsperson diese Lösungsansätze unterstützen?

Vorgehen

Die Bearbeitung des Themas und des theoretischen Hintergrundes geschieht in folgenden Arbeitsschritten:

Literaturrecherche:

Die Autorin nutzt für die Literaturrecherche Bücher, die sie per Schlagwortverzeichnis aus dem Internet gefunden und aus dem Literaturverzeichnis bereits bestehender Master- und Bachelorarbeiten herausgefiltert hat. Durch den Schweizerischen Berufsverband der Pflegefachfrauen (SBK) erhielt sie den Hinweis auf eine bereits bestehende Masterarbeit zu diesem Thema. Die Ergebnisse der Literaturrecherche werden zusammengefasst und aufgezeigt. Zusätzlich werden Modelle und Lösungsansätze für die Praxis benannt.

Nutzung von betriebsinternen Daten:

Das Human Resources des Kantonsspitals St. Gallen stellt der Autorin vertrauliche Personaldaten zur Verfügung, die sie zur Erstellung eines Betriebschecks mit einer Altersstrukturanalyse für die Frauenklinik nutzt.

Erarbeitung einer Altersstrukturanalyse:

Durch eine Altersstrukturanalyse zeigt die Autorin die IST-Situation des Pflegebereiches der Frauenklinik und des Gesamtunternehmens auf. Diese Analyse veranschaulicht die betriebspezifische Altersstruktur, um sich mit dem Thema der älter werdenden Mitarbeiter auseinandersetzen zu können.

Die Autorin nutzt bereits vorhandene Interviews des Casemanagements des Kantonsspitals St. Gallens. Die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse werden festgehalten, um daraus Schlussfolgerungen und Empfehlungen abzuleiten. Unter der Bezugnahme auf die belegten Theorien hofft die Autorin, Lösungsansätze zu entwickeln. Die Autorin stellt zwei Hypothesen auf, die im Erkenntnisgewinn überprüft und erläutert werden. Für die Nachvollziehbarkeit der Überlegungen der Autorin und zum besseren Verständnis für die Leser ist es notwendig, einige zentrale Begriffe zu definieren. Durch die Synthese erstellt die Autorin einen Theorie-Praxis-Transfer. Erkenntnisse basierend aus der Literaturrecherche und der Auseinandersetzung mit den Modellen sowie den Interviews, werden im Fazit und im Erkenntnisgewinn abgeleitet. Ein Ausblick rundet die vorliegende Arbeit ab.

Erkenntnisse

Es wird in den Spitälern keine einheitliche Lösung für den Umgang mit einer alternden Belegschaft geben. Da die Ressourcen sowie die körperlichen und psychischen Defizite je nach Mitarbeiterin unterschiedlich sind, sieht die Autorin keinen einheitlichen Lösungsansatz, um mit diesen individuellen Fähigkeiten und Defiziten umzugehen. Die Leistungsfähigkeit jedes einzelnen Mitarbeitenden ist derart unterschiedlich, dass individuelle Lösungen angeboten werden müssen. Die Autorin erkennt ausserdem, dass in ihrem eigenen Betrieb das Angebot für den Umgang mit einer alternden Mitarbeiterstruktur vor allem in der Prävention bereits besteht. Durch den effektiven Einsatz von altersgemischten Teams, kann vom Diversitätspotenzial profitiert werden. Durch eine interaktive Führung ist es möglich aus Sicht der Führungsperson, auf die Ressourcen von Mitarbeitenden 50 plus einzugehen und diese zielorientiert einzusetzen. Die aufgezeigten Modelle und Lösungsansätze bilden eine Grundlage für jedes Unternehmen. Eine Altersstrukturanalyse ist für die Erkennung der Verteilung der Altersgruppen im Unternehmen, unumgänglich. Sie ist richtungweisend für ein zukünftiges Handeln im Betrieb. Damit ein Umdenken auf Unternehmensebene stattfinden kann, benötigt die Verankerung im Leitbild und eine Unternehmensverfassung.

Literaturquellen

- Bruch, H., Kunze, F., & Böhm, S. (2010). *Generationen erfolgreich führen- Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management desdemografischen Wandels*. (uniscope, Hrsg.) Wiesbaden, Deutschland: Gabler.
- Brühwiler-Müller, & Barbara. (2007). *Erfahrung ist Goldwert- Laufbahnplanung für Pflegefachpersonen ab 40*. (G. Kocher, Hrsg.) Bern, Schweiz: SGGP.
- Casemanagement KSSG. (2015). *Erwerbstätigkeit, Alter & Gesundheit*. Kantonsspital St. Gallen. Kantonsspital St. Gallen.
- Mayer, N. (2011). *Personalentwicklung von älteren MitarbeiterInnen in der Pflege*. Norderstedt: Grin .
- Nanninga, J. (2012). *Der älter werdende Arbeitnehmer im Gesundheitswesen*. Norderstedt, Deutschland: GrinVerlag GmbH.