

Demografie in der Pflege

Die demografische Entwicklung drängt Unternehmen zum Handeln

Die demografische Entwicklung beeinflusst auch die weitere Entwicklung der Pflege- und Gesundheitsbranche. Eine zukünftig erheblich steigende Nachfrage, schwindende finanzielle Ressourcen und der schon deutlich knapper werdende Nachwuchs stellen die Personalverantwortlichen in den nächsten Jahren vor besondere Herausforderungen:

- § Wie können sie es schaffen, trotz berufsspezifischer Belastungen, zunehmender Arbeitsverdichtung und hohem Verwaltungsaufwand leistungsfähige, motivierte und gut qualifizierte Mitarbeiter/innen zu finden?
- § Wie können sie vorzeitigen Verschleiß verhindern, Unzufriedenheiten vorbeugen, Qualitätsverluste vermeiden und bewährte MitarbeiterInnen langfristig an das Unternehmen binden?
- § Wie können sie ihre Dienstleistungen für Kunden, Patienten und Kassen stetig verbessern und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern?

Im Land Brandenburg - wie auch in den anderen neuen Ländern - läuft der demografische Wandel quasi im Zeitraffer ab. Mehrere Aspekte kommen dabei zusammen:

1. Viele Unternehmen aus der Pflege- und Gesundheitsbranche verzeichnen schon jetzt ein hohes Durchschnittsalter bei ihren Beschäftigten. Dies gilt vor allem dort, wo in den letzten Jahren durch Modernisierungen Standards verbessert, Platzzahlen verkleinert und in Folge davon (jüngere) Beschäftigte entlassen wurden.
2. Die zumeist kleinen und mittleren Unternehmen in Brandenburg berichten zudem von einer Zunahme an erheblich pflegebedürftigen Menschen. Leichte Pflegebedarfe werden zumeist von Familien und/oder ambulanten Diensten abgedeckt. Damit steigt die Belastung der professionellen Pflegekräfte in stationären Diensten (Arbeitsverdichtung).
3. Die Zahl der SchulabgängerInnen geht seit 2006/2007 drastisch zurück. Die Geburtenraten seit dem sog. „Wendeknick“ (Jahr 1991ff) liegen nur noch bei knapp 60% der Raten von vor 1990. Hinzu kommt dass viele gut ausgebildete junge Frauen das Land verlassen, weil sie keine beruflichen Perspektiven für sich sehen. Dies kumuliert bis zu einem Viertel der Mädchen eines Jahrgangs, die aus Brandenburg wegziehen und zumeist nicht zurückkehren.
4. Die Zahl der über 80-Jährigen steigt von 95.000 im Jahr 2005 auf 197.000 im Jahr 2020 - also um mehr als 100%. Damit steigt zukünftig auch der Pflegebedarf - bei gleichzeitig zurückgehender Zahl von Angehörigen (mehr Singles, mehr Kinderlose, Ein-Kind-Familien und Wanderungsverluste).
5. Die Pflegequote - der Anteil der Pflegebedürftigen an einer Altersgruppe - liegt in Brandenburg um bis zu 10 Prozentpunkte höher als im Bundesdurchschnitt:
 - § Pflegequote Brandenburg: 75-85 J.: 17,1%, 85-90 J.: 46,2%, >90 J.: 70,4%
 - § Pflegequote Deutschland: 75-85 J.: 14,0%, 85-90 J.: 36,3%, >90 J.: 60,2%
 Zudem stieg die Zahl der Pflegebedürftigen von 2003 bis 2005 im Bundesschnitt um 2,5%, in Brandenburg sogar um 7,7% (das ist die höchste Steigerungsrate aller Bundesländer).

Daraus folgt:

1. Die Brandenburger werden deutlich früher als die Bundesbürger insgesamt pflegebedürftig.
2. Die Zahl der Pflegebedürftigen hat von 2003 bis 2005 dreimal so stark zugenommen wie im Bundesschnitt.
3. Die Zahl der pflegenden Angehörigen nimmt weniger stark zu als die Zahl derjenigen, die durch ambulante Dienste oder in Heimen gepflegt werden.
4. Zusammengefasst heißt dies: Mehr ältere Beschäftigte und sehr wenig Nachwuchs werden sich zukünftig um sehr viel mehr hochaltrige pflegebedürftige Menschen kümmern.

Diese Entwicklungen bilden den Hintergrund für die Modellprojekte: „Hoffnung Alter - Innovative Ansätze für eine alter(n)sgerechte Personalpolitik in der Pflege- und Gesundheitsbranche“ (2004-06), „Blickwechsel - Professionalisierung und Schnittstellenmanagement in der Pflege“ (2006-08) und „Bildung mit BISS – Beratung, Innovation und neue Strategien für die Sozial- und Seniorenwirtschaft (2008-10).“

Ziel ist es, gemeinsam an der Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit v. a. von älteren Pflegekräften und der Entwicklung neuer Angebote für eine selbst bestimmte Lebensführung von hochaltrigen Menschen zu arbeiten. Die Projekte sind Teil der INNOPUNKT-Initiativen des Landes Brandenburg. Das Land und der Europäische Sozialfonds (ESF) fördern dabei Personalentwicklungsprozesse in kleinen und mittleren Unternehmen, die zur Schaffung und/oder zur Absicherung von Arbeitsplätzen beitragen.

Alle drei Modelle unterstützen die aktive Beteiligung aller Beschäftigtengruppen. Damit wird gewährleistet, dass unternehmensspezifische Prozesse nachhaltig in Gang gesetzt werden und Beschäftigte, Führungskräfte und Geschäftsführungen den Prozess gemeinsam tragen. Die Kompetenzen und die gewachsenen internen und externen Arbeitsbeziehungen Älterer können in beteiligungsorientierten Veränderungsprozessen besonders wertvoll sein. Wie eine komplexe Nervenbahn durchzieht ihr „Know-How“ das gesamte Unternehmen und sie wissen in der Regel ganz genau, wie, wann und bei wem man ansetzen muss, um Veränderungen im gesamten Unternehmen erfolgreich umzusetzen.

Alter(n)sgerechte Personalentwicklung ist mehr als Gesundheitsförderung

Zielsetzung von „Hoffnung Alter“ war es, mehr Chancen für ältere Fachkräfte in Unternehmen der Pflege- und Gesundheitsbranche im Land Brandenburg zu eröffnen. Dabei ging es um die Qualifizierung von langjährig Beschäftigten, die Integration älterer Arbeitssuchender und Beratung und Coaching von Führungskräften und Geschäftsführungen zur Implementierung einer alters- und alternsgerechten Personalentwicklung. „Bildung mit Biss“ unterstützt Beschäftigte bei der Berufswegplanung und nutzt Innovationsprozesse in Unternehmen, um Veränderungen in der Arbeitsorganisation zu befördern und Belastungen zu vermindern. Ausgangspunkt war jeweils die Frage: „Wie kann erreicht werden, dass Beschäftigte ein Arbeitsleben lang gesund arbeiten und gesund in Rente gehen können?“

Gesundheitsförderung in der Pflege? – Heißt das nicht Eulen nach Athen zu tragen?

Wie gehen Menschen in Gesundheitsberufen eigentlich mit ihrer eigenen Gesundheit um? Schaffen sie sich nicht von ganz allein gesunde und alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen? Das sind Fragen, denen wir gemeinsam mit den Unternehmen auf den Grund gehen wollten.

Die Arbeitsbedingungen in der Pflege machen es nicht leicht, im Alltag gesundheitsbewusst zu agieren. In vielen Gesprächen mit Unternehmen wurde deutlich, dass es durchaus die Bereitschaft gibt, gesundheitsfördernde Angebote für die Beschäftigten zu nutzen oder zu organisieren. Nicht wenige Unternehmen hatten auch bereits eigene Versuche gestartet. Übereinstimmend zeigte sich jedoch, dass diese entweder kaum angenommen wurden, „schleichend wieder ausstarben“ oder dass die Geschäftsführung nachdrücklich und mit sehr langem Atem um eine Etablierung kämpfen musste.

Die Gründe dafür sind vielfältig:

- § so sind häufig nur MitarbeiterInnen interessiert, die auch privat aktiv in Bezug auf ihre eigene Gesundheit waren
- § Schichtregelungen und Trainingszeiten lassen sich oftmals nicht vereinbaren (v. a. im Drei-Schicht-Betrieb)
- § zusätzliche Wegezeiten bei MitarbeiterInnen von ambulanten Diensten v. a. in ländlichen Regionen
- § häufig fehlt die Zeit, v. a. Frauen mit Kindern oder eigenen pflegebedürftigen Angehörigen haben wenig Spielraum für die Selbstpflege
- § auch Kostengründe wurden angegeben (v.a. von Teilzeitbeschäftigten und Helferinnen).

Es zeigte sich, dass gesundheitsfördernde Angebote alleine nicht ausreichen. Für eine alters- und alternsgerechte Personalentwicklung muss umfassender angesetzt werden, z. B. mit einer Analyse der Betriebsstruktur, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitgestaltung, der Qualifizierung und einer Betrachtung von Gefährdungen und förderlichen Aspekten (Führung).

Gerade in rasch alternden Belegschaften - wenig junge und mittelalte, viele ältere Beschäftigte - darf dabei nicht nur die Altersgruppe 50+ bedacht werden. Vielmehr geht es darum, auch mit jüngeren Beschäftigten attraktive und bewältigbare Arbeitsstrukturen zu gestalten, damit sie sich wohl fühlen und über 45 Berufsjahre hinweg gesund bleiben (können) und nicht vorzeitig aus dem Beruf bzw. dem Unternehmen ausscheiden.

Als gutes Modell für einen solchen tiefer gehenden Ansatz hat sich das finnische **Konzept der Arbeitsfähigkeit** bewährt, das es erlaubt, auf verschiedenen Ebenen anzusetzen:

- § beim Einzelnen – z. B. durch Kompetenzanalyse, Berufswegplanung, Qualifizierung und individuelle Gesundheitsförderung
- § in der Förderung von Handlungskompetenz im betrieblichen Kontext, z. B. durch formelles und informelles Lernen, kollegiale Beratung und Mentoring
- § bei den Arbeitsbedingungen, z. B. durch Altersstrukturanalyse, Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsbewältigungsindex
- § bei der Führung – z. B. durch Personalentwicklung und -rekrutierung, Führungscoaching, alter(n)sgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Qualitätsmanagement.

Der Ansatz erlaubt einen Methodenmix, der von jedem Unternehmen an die eigenen Bedürfnisse angepasst und bei Bedarf verändert und erweitert werden kann. Dazu gibt es inzwischen auch verschiedene Methoden-/Toolboxen, z. B. unter www.inqa.de oder www.demotrans.de.

Was behindert gesunde Arbeit?

Eine der häufigsten Nennungen von beschäftigten ist der **Zeitdruck**, der häufig zu einer Pflege „wie am Fließband“ führt. Der Zwang zum sog. „Durchpflegen“ ist für Pflegebedürftige und für Pflegenden anstrengend und geht an den Bedürfnissen aller Beteiligten vorbei.

Hinzu kommt eine stetig wachsende **Arbeitsbelastung**, da mehr Menschen erst bei einer höheren Pflegestufe professionelle Hilfen in Anspruch nehmen, Krankenhäuser ihre PatientInnen früher entlassen und Kostensteigerungen bei stagnierenden oder sinkenden Einnahmen die Träger zum Sparen zwingen (auch beim Personal). Mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen in Pflegeheimen leiden unter psychischen Beeinträchtigungen, wie z. B. Demenz. Mit der Zunahme des Betreuungsbedarfes steigt auch der Weiterbildungsbedarf bei den Beschäftigten, insbesondere dann, wenn Pflegebedürftige mehrere gesundheitliche Einschränkungen mitbringen („Multimorbidität“).

Ältere Beschäftigte sind von belastenden **Arbeitsbedingungen** anders betroffen als Jüngere. So können sie unregelmäßige Schichtdienste mit häufigen Wechseln der Einsatzzeiten als sehr ermüdend erleben, während regelmäßige Schichten durchaus gut bewältigt werden können. Das Arbeitstempo, insbesondere zu den Hauptpflegezeiten morgens und abends, erfordert sehr viel Energie. Problematisch wird es, wenn Pausen fehlen und häufig einfach über eine Erschöpfung hinweggearbeitet wird oder Trinken und Essen vernachlässigt werden. Dann kann es mit zunehmendem Alter schwer werden die Schichten gut durchzuhalten (v. a. auch bei sog. Teildiensten). Im ländlichen Raum ist bei den ambulanten Diensten die Belastung durch Fahrten - vor allem bei schlechtem Wetter, bei Dunkelheit und im Winter - bei älteren Mitarbeiterinnen höher als bei jüngeren. Familienpflichten erhöhen u. U. den Organisationsaufwand, v. a. bei der sog. „Sandwichgeneration“, also den Menschen, die sowohl Heranwachsende als auch pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben.

Nicht zu unterschätzen sind die **Anforderungen an die Führung**. Die physischen und psychischen Belastungen in der Pflege sind hoch. Die Strukturen in kleinen und mittleren Unternehmen sind bisher meist wenig beteiligungsorientiert. Gewünscht werden häufig bessere Kommunikationsstrukturen und ein besserer Umgang mit Konflikten. Da gerade in kleinen Unternehmen nur wenige Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden sind, sind andere Möglichkeiten Interessen und Vorschläge einzubringen wichtig. Dies können zum Beispiel regelmäßige Mitarbeitergespräche sein, die auch Berufswegplanung und Qualifizierung „50+“ umfassen. Viele Führungskräfte waren erstaunt über die konstruktiven Ideen, die gerade ältere Beschäftigte gerne einbrachten - aber nur dann, „wenn sie gefragt wurden“.

Ältere Beschäftigte als „Change“-Manager?

Komplexe Situationen erfordern eine genaue Betrachtung und intelligente Veränderungen. Der Vorteil kleiner und mittlerer Unternehmen ist, dass die Hierarchien flach sind und Beteiligungsprozesse relativ einfach auf den Weg gebracht werden können. Vielfach lassen sich auch individuelle Lösungen finden und vereinbaren (Belastungsreduktion, Mitarbeiterzufriedenheit). Gleichwohl sollten Arbeitsabläufe regelmäßig überprüft und Schritte zu einer alter(n)sgerechten Arbeitsorganisation in Angriff genommen werden.

Als sehr erfolgreich hat sich ein Herangehen erwiesen, dass anhand von thematischen Arbeitsgruppen, wie z. B. „Gestaltung des Tagesanfangs“ oder „Mahlzeiten in angenehmer Gesellschaft“ einen eher auf „Begleitung“ denn auf „Pflege“ gestützten Umgang mit Pflegebedürftigen ermöglicht. Gerade die langjährig Beschäftigten erwiesen sich - sofern sie von den gemeinsam erarbeiteten Schritten überzeugt waren - als Motor bei Veränderungen. So wissen sie meist sehr genau, welche Rädchen in der Maschinerie in Gang gesetzt werden können und wer „mitziehen“ muss um tatsächlich Veränderungen zu bewirken. Wichtig ist es jedoch auch, dass die Geschäftsführung einen klaren Rahmen für Anpassungen setzt, die AkteureInnen bei Neuerungen unterstützt und sie bei Rückschlägen ermuntert.

Was können kleine und mittlere Unternehmen tun? (2 Beispiele)

Auf der Basis betrieblicher Analysen wie Alterststruktur, Arbeitsbewältigungsindex, Gefährdungsbeurteilung o. ä. können mit den Beschäftigten arbeitsplatzbezogene Veränderungen geplant und in Arbeitsgruppen umgesetzt werden. Workshops, selbst gestellte Aufgaben und Feedback durch die KollegInnen und die Führung werden in Arbeitskreisen begleitet und zum Teil extern moderiert. Die älteren MitarbeiterInnen kommen mit dieser Vorgehensweise sehr gut zurecht. In Unternehmen, deren Belegschaft zunächst recht skeptisch an Veränderungen herangeht, kann zunächst die Bildung einer Gruppe vereinbart werden. Nachdem die Vorreiterinnen sich qualifiziert haben, erste Schritte erproben und vom Nutzen überzeugt sind, bilden sich dann häufig Nachfolgegruppen. Wichtig ist in jedem Fall, dass die Problemdefinition und die Steuerung der Inhalte bei den Arbeitsgruppen liegt. Führung und Geschäftsführung haben begleitende und Rahmen bzw. Rückhalt gebende Funktion.

Entlastende und fördernde Maßnahmen in einem kleinen Unternehmen (< 100 MA)

Die Aufgabe der externen Moderation liegt in erster Linie darin, zunächst den Status quo zu betrachten und zu hinterfragen. Dabei werden sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Bedürfnisse jüngerer und älterer Beschäftigter betrachtet.

In diesem Unternehmen wurden über mehrere Monate hinweg zunächst verbesserungswürdige Tatbestände gesammelt und dann gemeinsame Schritte zur Veränderung vorgenommen:

- § Körperlich schwere Arbeit, z. B. Bewohner duschen wird besser auf die Woche verteilt.
- § Es wird Wert auf wenig Überstunden und genügend Freischichten zur Regeneration gelegt.
- § Es werden zusätzliche Minipausen zur kurzfristigen Erholung eingeführt.
- § Das Qualifizierungsangebot wird um gesundheitsfördernde Inhalte erweitert (Heben und Tragen, Lagerung, Stressbewältigung, Konfliktbearbeitung u. ä.).
- § Die Führungskräfte qualifizieren sich weiter, z. B. im Bereich alter(n)sgerechter Dienstplangestaltung und Gefährdungsbeurteilung (physisch und psychisch).
- § Es werden regelmäßige Wirksamkeitskontrollen seitens der Führung für alle vereinbarten Maßnahmen durchgeführt.
- § Es gibt verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Rückenschule, Entspannungstechniken und Massagen (z. T. in Kooperation mit Krankenkassen).
- § Zur Unterstützung gesundheitsfördernder privater Eigenaktivitäten wird ein jährlicher Zuschuss von 50 € pro MA gewährt – das Führungsteam entscheidet über die Vergabe.
- § Es gibt 2 freie Tage pro Jahr für Beschäftigte ohne Krankmeldungen
- § Unter allen Beschäftigten, die sich an gesundheitsfördernden Maßnahmen beteiligen, findet einmal im Jahr eine Verlosung statt; Gewinn ist ein vom Unternehmen gesponsertes Wellness-Wochenende für zwei Personen.

Der im Projektzeitraum begonnene Veränderungsprozess läuft seit nunmehr fünf Jahren erfolgreich. Das Unternehmen setzt sehr stark auf gemeinsame Aktivitäten und die Förderung und positive Verstärkung gesundheitsbewussten Verhaltens. Die Geschäftsführung honoriert dies regelmäßig und überwacht auch den Erfolg der vereinbarten Maßnahmen. Wichtig war die Erkenntnis, dass manches erst bewusst „erlaubt“ werden musste - wie z. B. die Minipausen - da ein hohes Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein die Beschäftigten eher dazu verleitet auf Kosten der eigenen Gesundheit für die Pflegebedürftigen zu sorgen und da zu sein und eigene Bedürfnisse in den Hintergrund zu stellen. Hier ist eine klare Positionierung der Geschäftsführung wichtig, die begründete, dass es erforderlich ist, immer wieder eine Balance zwischen den Aufgaben und den eigenen elementaren Bedürfnissen herzustellen, um langfristig die Gesundheit und die Produktivität zu erhalten.

Entlastende und fördernde Maßnahmen in einem mittleren Unternehmen (> 100 MA)

Ein anderes Unternehmen entwickelte über die Analyse der betrieblichen Situation und die Feststellung von Verbesserungsbedarf folgendes System auf dem Weg zu einer alters- und altersgerechten Personalentwicklung:

- § Im Projektzeitraum wurden zunächst exemplarische Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, die nun in Abständen mit den Beschäftigten gemeinsam fortgeführt werden. Die Gefährdungen werden in die Unterweisung einbezogen.
- § Die alter(n)sgerechte PE ist ständiges Thema im Arbeitsschutzausschuss: die Beteiligten ermitteln besondere Belastungen und organisieren altersgerechte Arbeitsgestaltung.
- § Es wurde eine fortlaufende Qualifizierung der Führungskräfte eingeführt, wie Konflikttraining, Mitarbeiter-Coaching, Qualifizierungsreihe "Fit fürs Alter"
- § Die älteren Beschäftigten werden ermutigt und unterstützt, ihre Beteiligung an Weiterbildung zu erhöhen - das Stichwort: „Lebenslanges Lernen“ wird mit Leben erfüllt.
- § Der neu installierte Arbeitskreis: "Gesund im Unternehmen" organisiert einen jährlichen Gesundheitstag mit Partnern aus der Region (z.B. Krankenkassen, Apotheken, Sportzentren, Biobauern).
- § Es gibt einen jährlichen Wettbewerb: „Sportliche Aktivitäten“. Durch ein Punktesystem werden die Aktivitäten bewertet und drei "Gewinner" ermittelt und prämiert.
- § Es wurde eine Kooperation mit Krankenkassen bei der Organisation und Finanzierung von Angeboten für die Beschäftigten (z.B. Nordic Walking) aufgebaut.

Auch in diesem Unternehmen ist ein System aus vielen kleinen Schritten aufgebaut worden, dass arbeitsorganisatorische, gesundheitsfördernde und individuelle Veränderungen miteinander verbindet. Hier kann man auch sehr gut erkennen, wie bestehende Aufgaben bzw. Gremien (Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsschutzausschuss) um den Aspekt der „Alter(n)sgerechtigkeit“ bereichert werden können. So entstehen belastbare Strukturen, die eine kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglichen und so schlussendlich allen Beschäftigten und nicht nur den Älteren zugute kommen.

Quintessenz

Das Thema „Demografie in der Pflege“ ist für die Gesundheitsbranche von zentraler Bedeutung. Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten werden durch die Beispiele aus kleinen und mittleren Unternehmen aufgezeigt. Dort wo es gelang, spezifische Veränderungsbedarfe zu ermitteln und gemeinsam mit den Beschäftigten und den Führungskräften einen auf das Unternehmen passenden vielschichtigen Veränderungsprozess in Gang zu bringen, wird deutlich, dass v. a. ältere Beschäftigten sehr viel geben können. Sie bringen nicht nur Ihre Ideen ein sondern schaffen es vor allen Dingen auch, Verbesserungen von denen sie überzeugt sind geschickt und diplomatisch im Team durch- und umzusetzen.

Innovationsprozesse befördern zudem den Austausch zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten. So ergänzen sich hier oft Erfahrungen aus langjähriger Praxis und aktuelle Kompetenzen sehr gut, wenn es gelingt ein offenes und veränderungsfreundliches Klima im Unternehmen zu erzeugen.

Die Geschäftsführung – und Führung insgesamt – muss sich allerdings die Mühe machen, sich für die Meinung und die Vorschläge von jüngeren und älteren Beschäftigten zu interessieren und ihre unterschiedlichen Kompetenzen wertzuschätzen und gezielt zu nutzen.

Eine Qualifizierungsbeteiligung von Älteren ist im Übrigen zumeist kein Problem - wenn Weiterbildung als nützlich für die eigene Arbeit und für den Veränderungsprozess erachtet wurde. Die positiven Erfahrungen zeigen, dass es in vielen Unternehmen noch wahre Schätze zu heben gilt. Fragen Sie Ihre MitarbeiterInnen - Sie werden erstaunt sein, wie innovativ gerade Ihre „alten Füchse“ sein können!

So profitieren Sie von den Erfahrungen!

Die Erfahrungen wurden so aufgearbeitet, dass drei Werkzeuge für eine alter(n)sgerechte Personalentwicklung entstanden sind:

- § Das Konzept der Arbeitsfähigkeit mit dem Arbeitsbewältigungsindex speziell für die Pflege (Fragebogen mit Anleitung und Hinweisen zur Auswertung).
- § Ein Curriculum für das Führungskräfte-Coaching zur alter(n)sgerechten Personalentwicklung (Methoden und Inhalte für einen berufs begleitenden Lehrgang).
- § Zwei Seminare für Trainer, die mit Hilfe des sog. Lernfeldansatz Qualifizierungen für ältere Beschäftigte umsetzen möchten.



Diese Werkzeuge stehen zur kostenlosen Nutzung unter der folgenden Adresse zur Verfügung: www.lebenshaelfte.de/tools.

Für Fragen und weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
Ansprechpartnerin: Eva Gehltomholt, gehltholt@lebenshaelfte.de, Tel: 03328 473134.

Aktuelles Modellprojekt: Bildung mit BISS (2008-10)

Beratung, Innovation und neue Strategien für die Sozial- und Seniorenwirtschaft

„Bildung mit BISS“ ist ein Modellprojekt der INNOPUNKT-Initiative: "ÄLTERE - Erfahrung trifft Herausforderung" des Landes Brandenburg und des Europäischen Sozialfonds. Es hat das Ziel, kleine und mittlere Unternehmen aus der Sozial- und Seniorenwirtschaft bei der Erschließung neuer Geschäftsbereiche zu unterstützen und Beschäftigten ab 50 Jahren durch gezielte Berufsweggestaltung, Beratung und Kompetenzentwicklung den Weg in neue Aufgabenfelder zu erleichtern.

Unternehmen eröffnet die attraktive Förderung des Landes Brandenburg und des Europäischen Sozialfonds die Chance, sich die Erfahrung ihrer bewährten Beschäftigten zu erhalten und durch Übertragung neuer Verantwortung noch besser zu nutzen. Durch ein zweistufiges Verfahren mit Perspektivplanung und Kompetenzermittlung, Innovationsberatung vor Ort und begleitenden Stipendien für die Teilnahme an hochwertigen Weiterbildungen werden Unternehmen und ältere Beschäftigte bei der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven unterstützt. Teilnahmeberechtigt sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus dem Land Brandenburg. In den ausgewählten kleinen und mittleren Unternehmen können bis zu 80% der Kosten für Beratung, Qualifizierung und Coaching am Arbeitsplatz übernommen werden.

Der Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e.V.

Der Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e.V. ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein, der 1994 gegründet wurde. Sein Anliegen ist die Integration Älterer in Arbeitsmarkt und Gesellschaft und die Bewältigung des demografischen Wandels unter Beachtung und Nutzung der Kompetenzen Älterer.

Der Verein realisiert diese Zielstellung durch Angebote und Projekte in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Beratung und durch Initiierung und Erprobung neuer Ansätze und Modelle für die Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen Älterer in Wirtschaft, Kommunen und neuen Handlungsfeldern.

Seit 1999 ist der Verein anerkannter Träger der Weiterbildung nach dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz und bietet auf dieser Basis allgemeine, kulturelle, berufliche und politische Bildung für Bürger ab 16 Jahre, vor allem aber für Ältere, an.

Unterstützt wird die Arbeit des Vereins durch Mittel des Landes, des Bundes, des Europäischen Sozialfonds, der Arbeitsagenturen und ARGEn, der Kommunen und durch Spenden. Gegenwärtig hat der Verein Kontaktstellen für Ältere in 10 Orten des Landes Brandenburg. Darüber hinaus realisiert er derzeit in Kooperation mit Unternehmen aus dem Land Brandenburg mehrere überregionale Modellprojekte und beteiligt sich auch an einer europäischen Lernpartnerschaft.

Die Akademie „2. Lebenshälfte“ bemüht sich um enge Partnerschaftskontakte sowie die Initiierung und Unterstützung von Netzwerken zur Förderung von Bildung und Beschäftigung Älterer. Pro Jahr nutzen ca. 12.000 ältere BürgerInnen die verschiedenen Möglichkeiten der Bildung, Beschäftigung, sozialen Kommunikation und Projektarbeit.

Kontakt: Akademie „2. Lebenshälfte“, Oderstr. 23-25, 14513 Teltow
Dipl. Päd, Dipl. Soz.Päd. Eva Gehltomholt, Tel.: 03328-473134, Fax: 03328-304516
Email: gehltholt@lebenshaelfte.de, URL: www.akademie2.lebenshaelfte.de