

Themenvortrag

Beschäftigungsfähigkeit sichern – Gesund durchs Arbeitsleben

Die Ausgangslage



- **Demografischer Druck:** sinkender Nachwuchs, steigende Nachfrage
- Belegschaft wird älter, **Strukturen noch nicht angepasst**



- **Fachkräfte wandern** in andere Branchen **ab**
- Institut der Deutschen Wirtschaft warnt, dass ohne massive Gegenmaßnahmen **bis 2030 über 300.000 Pflegekräfte fehlen** könnten, bis 2035 sogar eine halbe Million

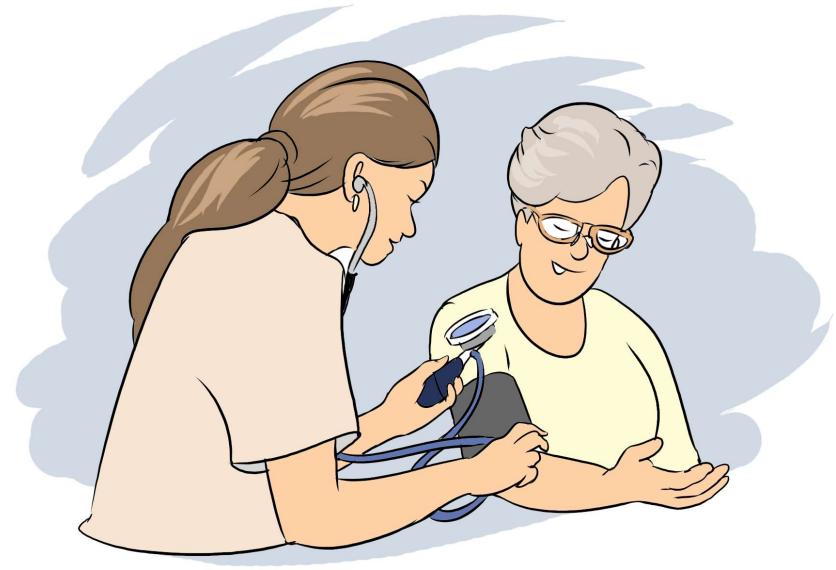


ABER:

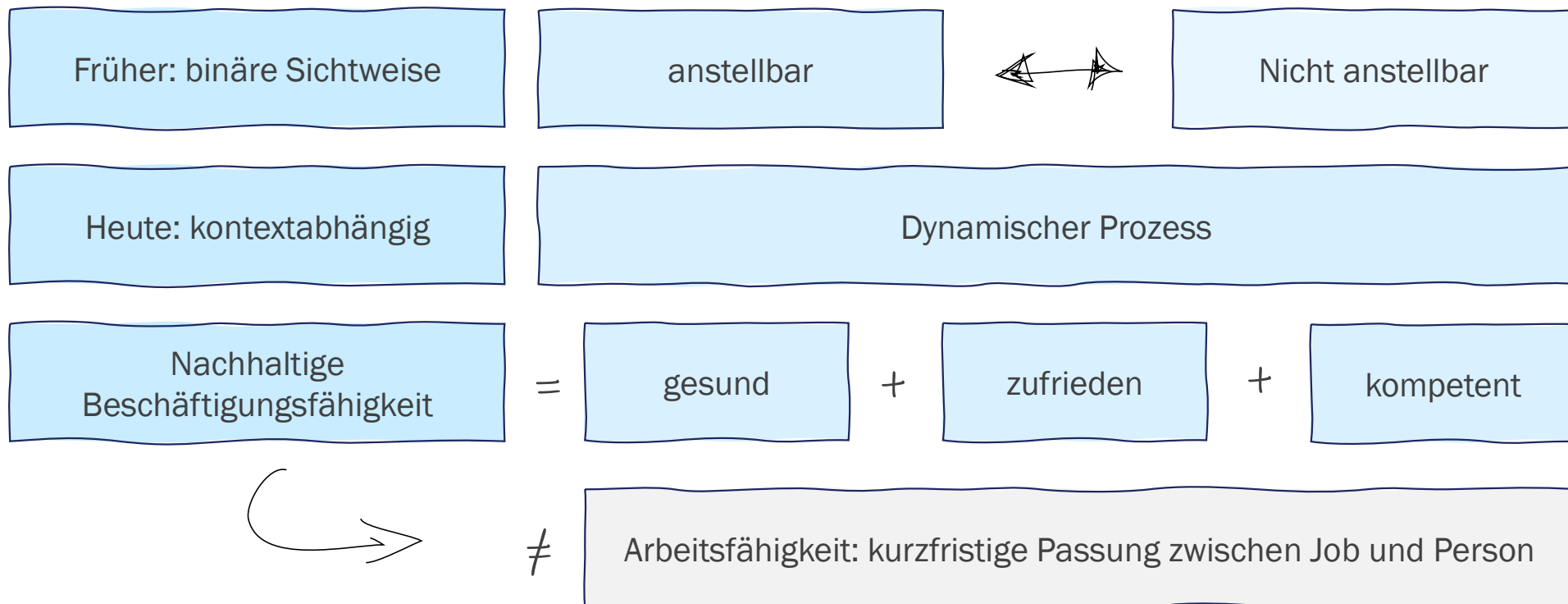
- **300.000 Fachkräfte** wären bei besseren Bedingungen **rückkehrbereit** („Ich pflege wieder, wenn...“-Studie, die von der Hans-Böckler-Stiftung, 2022)

Eine kurze Vignette ...

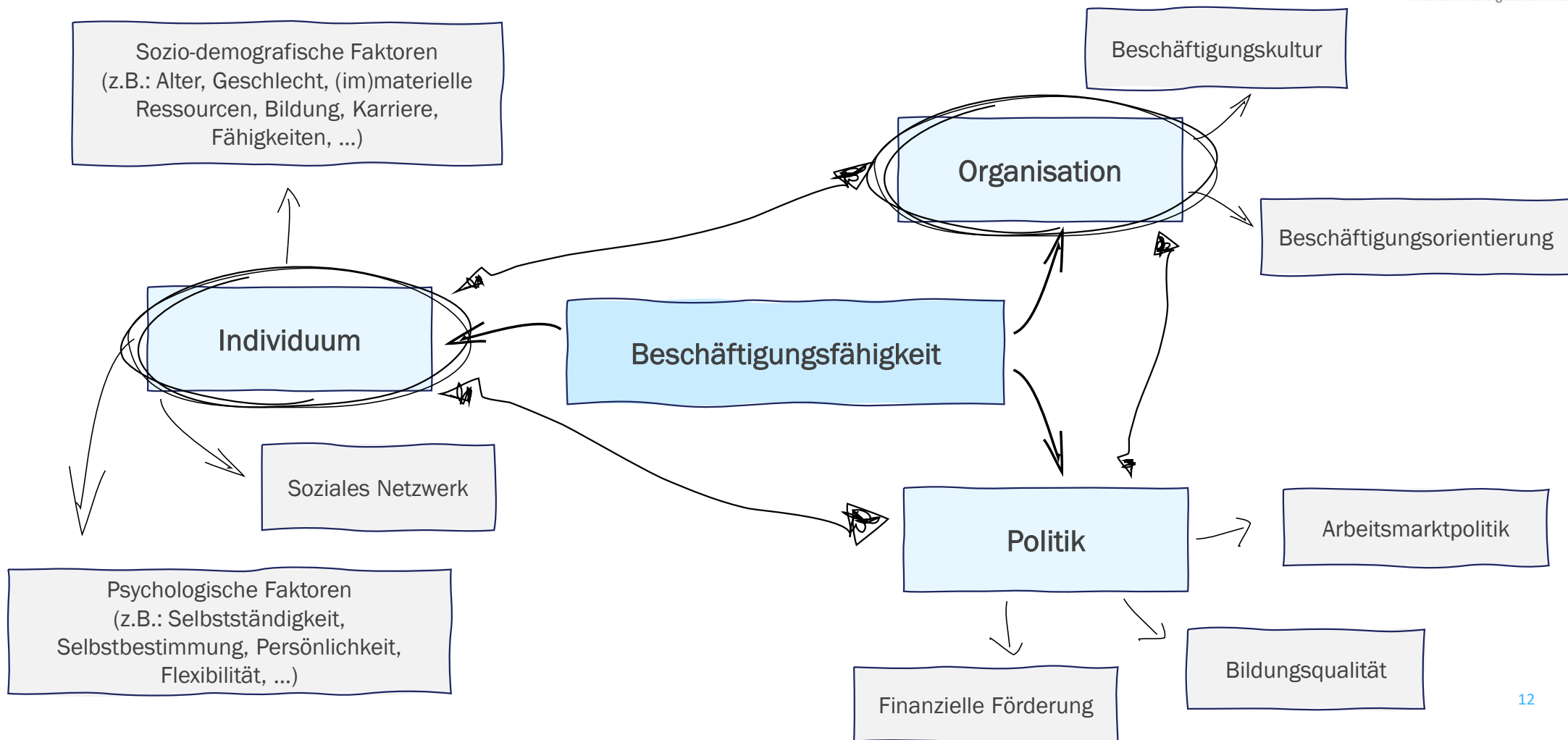
- Erika arbeitet seit über 40 Jahren in der Pflege.
- Täglich sieht sie wie ihre KollegInnen an ihre Grenzen geraten, die **Überlastung** ist ihnen in das Gesicht geschrieben.
- Gleichzeitig wird Erikas Dienstplan immer weniger und sie wird auch nicht mehr um Rat gefragt. Früher sind immer alle zu ihr gekommen. Sie hat **das Gefühl, nicht mehr gebraucht zu werden**.
- Auch wenn sie kurz vor dem Ruhestand steht und vielleicht nicht mehr so fit ist wie früher, **würde sie gerne noch im Training der Nachwuchskräfte helfen oder ihre Erfahrungen und Ideen einbringen** – doch **niemand hört ihr zu**.
- Resigniert akzeptiert sie ihren **frühen Renteneintritt** und freut sich auf ihre freie Zeit.



Beschäftigungsfähigkeit: Eine kleine Einordnung



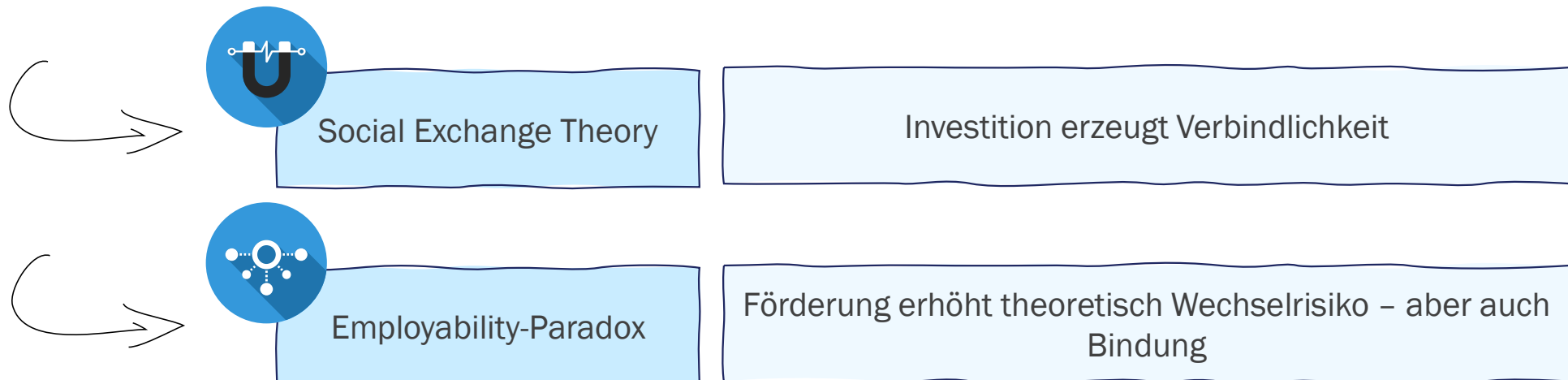
Drei mögliche Perspektiven auf Beschäftigungsfähigkeit



Organisationale Perspektive

Früher: Beschäftigungsfähigkeit als Flexibilitätsinstrument

Heute: gegenseitige Abhängigkeit von Organisation und Beschäftigten



Beispiele für Fördermaßnahmen durch den Arbeitgeber

Unternehmenskultur

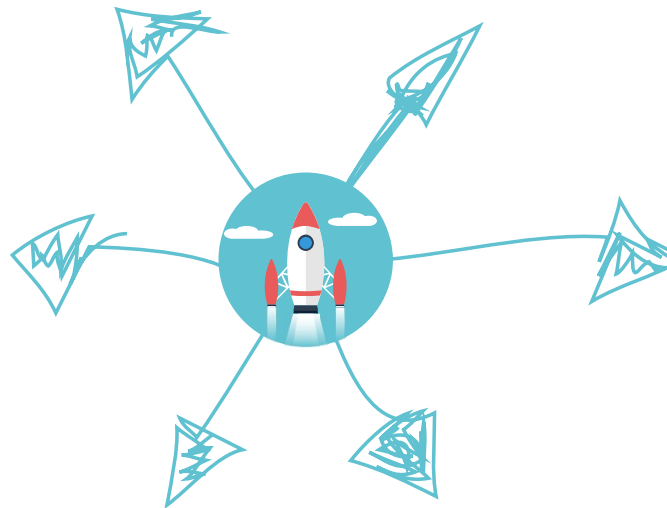
z.B.: Vertrauen, Fehlerkultur, offene Kommunikation

Führung

z.B.: Vorbildfunktion, Freiräume, Wertschätzung

Arbeitsorganisation

z.B.: Personalbesetzung, Dienstplangestaltung, Kommunikationsstrukturen



Personalentwicklung

z.B.: Weiterbildung, Mentoring, horizontale Karrierewege

Vergütung

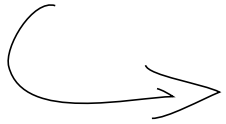
z.B.: leistungsorientierte Modelle, Anreize für Qualifikation

Gesundheitsförderung

z.B.: präventiv und proaktiv, physisch und psychisch

Individuelle Perspektive

Verantwortung verlagert sich zunehmend auf Arbeitnehmer



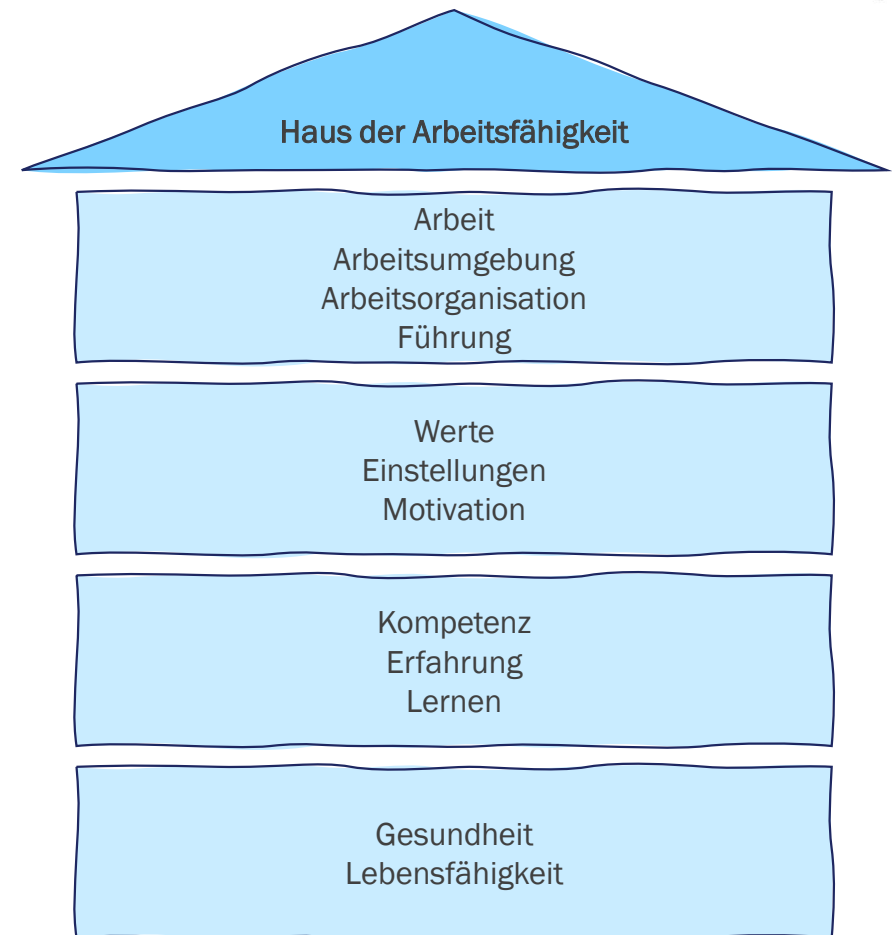
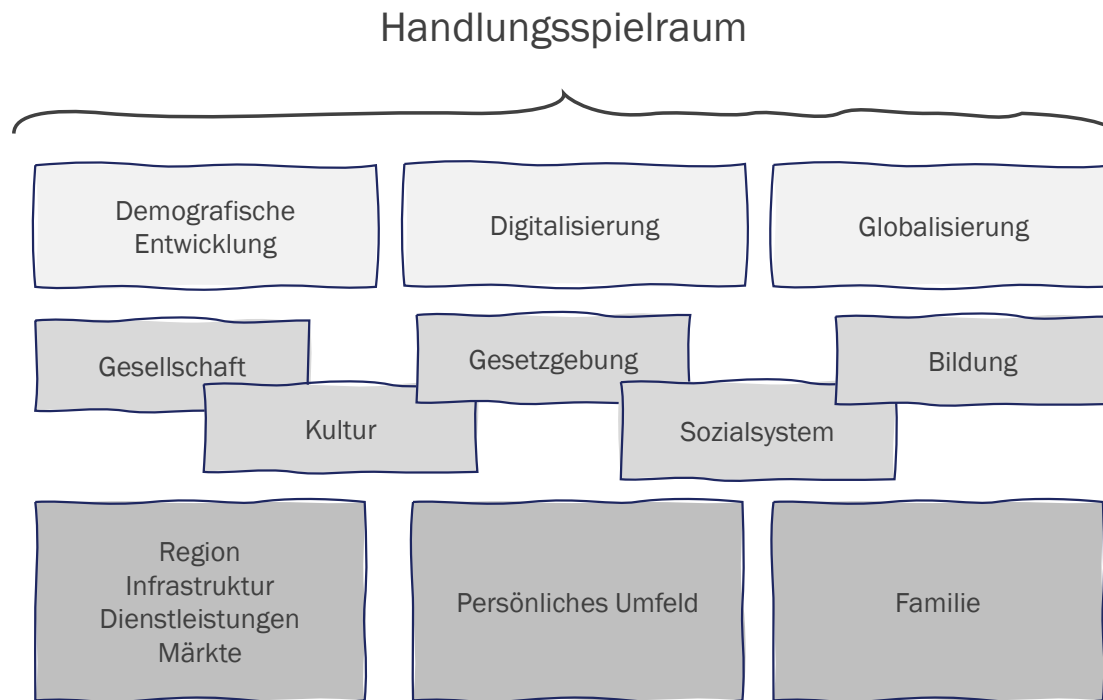
Eigenverantwortung setzt Handlungsspielraum voraus

Ganzheitlicher Ansatz notwendig – Einzelhebel nicht ausreichend



Haus der Arbeitsfähigkeit: Gesundheit, Kompetenz, Werte, Arbeitsgestaltung

Individuelle Perspektive – Haus der Arbeitsfähigkeit



Besonders vulnerable Gruppe: Ältere Beschäftigte

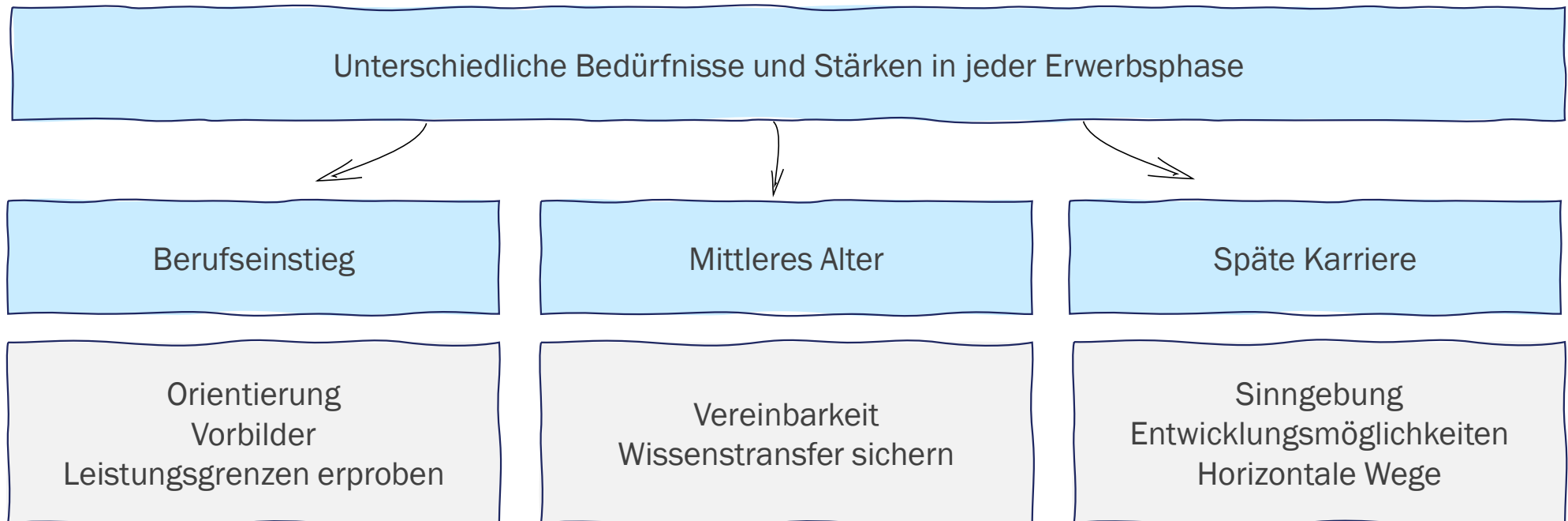


Weniger als 2% der über 55-Jährigen nehmen an Weiterbildungen teil

- **Defizitmodell** dominiert: negative Stereotype überwiegen
- Tatsächliche Stärken: **Erfahrungswissen, Verlässlichkeit, Netzwerke**
- **Prävention besonders wichtig:** längere Ausfallzeiten, höheres Verletzungsrisiko
- **Individuelles** statt pauschales **Assessment**



Lebensphasenorientierte Personalpolitik



Die lebensphasenorientierte Personalpolitik muss fest im Leitbild der Organisation verankert sein!

Fazit



- **Beschäftigungsfähigkeit** erfordert **Zusammenspiel** aller drei Perspektiven: **Organisation, Individuum und Politik**
- Kein Einzelhebel wirkt allein



- **Lebensphasenorientierung** in der Personalpolitik dient dabei als **praktischer Rahmen**



- Wer mehr erfahren möchte, kann sich hier den **KomplGA Impuls** zu unseren Handlungsfeldern anschauen: [Handlungsfelder der Arbeitsgestaltung im Sozial- und Gesundheitswesen: Ein Überblick](#)