

In der Gesundheits- und Pflegebranche überzeugt diese Generation mit hoher Sozialkompetenz und Lernbereitschaft

Immer mehr Fachkräfte über 50

Der demographische Wandel ist ein viel diskutierter Begriff. Vor allem seine Wirkung auf das Renten-, Pflege- und Gesundheitssystem, finden immer wieder einen Stellenwert in der Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik und in diversen gesellschaftlichen Bereichen. Der Wandel unserer Gesellschaft betrifft vor allem die Arbeitsmarktsituation und die Mitarbeiterplanung vieler Unternehmen.

Eine steigende Zahl älterer Arbeitnehmer – vornehmlich der Altersgruppe 50 Plus – steht dem Mangel an jungen Fachkräften entgegen. Dies gilt auch besonders für Berufe im Gesundheitswesen, wie die Pflegeberufe. Wo früher Bewerberjenseits der Altersgrenze von 50 Jahren in Bewerbungen teilweise allein auf Grund des Lebensalters abgewiesen wurden, besteht heute ein Mangel an qualifizierten und erfahrenen Fachkräften.

Persönlicher Draht

Neben dem gesellschaftlichen Wandel ist auch die erschwerte Organisation von Arbeitsleben und Familie – besonders bei jungen Frauen – ein weiteres Kriterium, das sich auf den Arbeitsmarkt niederschlägt. Hierauf sollten Unternehmen versuchen, angemessen zu reagieren. Einerseits sollte man Mitarbeitern ermöglichen, auch in Erwerbstätigkeit das Familienleben organisieren zu können. Andererseits gilt es Mitarbeiterbindung gegenüber der Personengruppe 50 Plus zu leisten und diese wertvolle Mitarbeitergruppe verstärkt zu unterstützen.

Als mitarbeiterfreundliches Unternehmen vertritt der St. Vinzenzius Zentralverein, beispielsweise mit seiner Einrichtung Senioren- und Pflegeheim Vincentinum München, diese Werte. Man schätzt hier die Erfahrung und Motivation der Mitarbeiter im Alter



Bewohner von Pflegeheimen werden lieber von erfahrenerem Personal versorgt. FOTO GERIATRIEGESELLSCHAFT ÖSTERREICH

von 50 Jahren und darüber und versucht, diese dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Gerade in der Altenpflege ist es wichtig, sich auf seine Pflegekräfte verlassen zu können und auf die Erfahrung im Umgang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern zu setzen.

Diese hohe soziale Kompetenz entwickelt sich meist erst durch eine gewisse Berufserfahrung. Auch kommt das langfristige Beschäftigen von Mitarbeitern – also eine geringe Fluktuation – der den Bewohnern so wichtigen Kontinuität stark entgegen. Der persönliche Draht zu den Senioren und deren Angehörigen lässt sich gut durch das Vertrauensverhältnis innerhalb der gleichen oder einer ähnlichen Generation herstellen.

Ältere Menschen stehen nämlich sehr jungen Pflegekräften teilweise misstrauisch oder mit einer gewissen Vorsicht gegenüber.

Erfahrung, Verantwortungsbewusstsein und Verlässlichkeit sind entscheidende Faktoren in der Entscheidung, gleichwertig auf ältere Mitarbeiter zu setzen, wie auf junge. Auch die Flexibilität auf Grund der abgeschlossenen Familienplanung und die oft unterschätzte Lernbereitschaft bezüglich neuer Medien und fachlichen Veränderungen, spricht für das Beschäftigen und Binden der Generation 50 plus im Unternehmen. Selbstverständlich ist es gleichzeitig wichtig, entsprechende Mitarbeiterförderungsangebote, Fort- und Weiterbildungen sowie Ge-

sundheitsprävention im Unternehmen anzubieten.

Die Einrichtung der Pflegeeinrichtungen des Vincentinum unterstützen ihre Angestellten in diesen Belangen, um auf die vorherrschenden Trends in Gesellschaft und Arbeitsmarktpolitik positiv und nachhaltig reagieren zu können. Ein ausgewogenes Team der Belegschaft, das gleichwertig junge sowie ältere Kräfte unterstützt, gehört in dieses Konzept. Zukunftsgerichtete Unternehmen, wie auch der Zentralverein, sehen sich in der Verantwortung, auf soziale Veränderungen ganzheitlich in ihrer Unternehmenspolitik einzugehen und einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. > ELISABETH FOOT

Studie der Körber-Stiftung widerlegt Klischees über Ältere

Sie lernen Chinesisch und nutzen die moderne Technik

Sie glänzen mit Erfahrung und Fachwissen, gelten aber als weniger lernfähig und flexibel. Wie die Deutschen ältere Arbeitnehmer wahrnehmen, zeigt die repräsentative Umfrage „Altern in Deutschland“ der Körber-Stiftung. Das Forsa-Institut befragte insgesamt 1273 Personen zu ihren Einschätzungen verschiedener Aspekte des Alters.

Hintergrund: Viele Annahmen über Ältere sind überholt. Für ein neues Altersbild setzt sich die Körber-Stiftung mit ihrem Schwerpunkt „Alter neu erfinden“ ein. „Niemandem zuvor waren die Älteren so aktiv, gesund, gebildet und wohlhabend wie heute“, sagt Karin Haist, Bereichsleiterin Gesellschaft der Körber-Stiftung. „Wenn wir Alter als gewonnene Lebenszeit verstehen, die Potenziale der Generation über 50 mehr zu schätzen wissen und überholte Mythen überwinden, können wir alle vom demografischen Wandel profitieren.“

Produktiv und belastbar

Mit Legenden rund um das Alter räumt die Journalistin Margaret Heckel in ihrem Buch *Midlife-Boomer* auf, das im Mai 2012 in der Edition Körber-Stiftung erschienen ist. Sie zeigt, dass ältere Beschäftigte ein großes Potenzial bieten – wenn Unternehmen sie richtig einzusetzen wissen. Gestützt auf Forschungsergebnisse und persönliche Begegnungen widerlegt sie Mythen über alte Mitarbeiter: „**Alte lernen nicht mehr dazu!**“ Wahr ist: „Lernfähigkeit“ ist die Eigenschaft, die älteren Personen am Arbeitsplatz in der forsua-Umfrage am wenigsten zugesprochen wird. „Dabei lernen Ältere genauso gut Neues wie Jüngere, und sie tun das auch viel zielgerichteter“, sagt Heckel. „Die Hirnforschung zeigt: Unser Gehirn ist bis ins höchste Al-

ter hinein veränderbar.“ Nur wenige Betriebe bieten jedoch passgenaue Weiterbildungsprogramme für Ältere an.

„**Ältere lehnen neue Technologien ab.**“ Wahr ist: Laut Forsa-Umfrage meinen 77 Prozent der Jungen, dass Ältere im Beruf Probleme mit neuen Technologien und Kommunikationsformen haben. Das bestätigt aber nur 54 Prozent der Alten. Die so genannten Silver Surfer sind derzeit die am schnellsten wachsende Gruppe im Internet – schon das belegt, dass Ältere durchaus technikaffin sind. „Ob Chinesisch oder die neue Buchhaltungssoftware: Alte können sich alles zu- trauen“, sagt Heckel.

„**Ältere sind weniger produktiv und belastbar.**“

Wahr ist: Ältere sind nicht häufiger krank als Jüngere, sondern seltener und dafür etwas länger, so dass sich die Fehlzeiten statistisch gesehen die Waage halten. Natürlich unterscheiden sich Ältere und Junge in ihren Stärken und Schwächen. Die Produktivität hänge aber generationenübergreifend davon ab, ob Unternehmen ihre Mitarbeiter wertschätzen und ihnen Innovationen zutrauen, sagt Heckel, denn: „Wem nichts zugezählt wird, der traut sich auch bald selbst nichts mehr zu.“

„**Alt und Jung können nicht zusammenarbeiten.**“

Wahr ist: Insgesamt finden fast 90 Prozent der Befragten, dass Alt und Jung gut oder sehr gut zusammenarbeiten. Sehr gute Erfahrungen machen zum Beispiel Unternehmen, die auf Tandems von jungen und alten Mitarbeitern setzen, stellt Margaret Heckel in ihrem Buch fest. „Junge, die in Tandems arbeiten, profitieren direkt vom Wissen der Älteren und gewinnen ein neues Altersbild. Und die Älteren erleben oft zum ersten Mal auch in formalisierter Form, dass ihre Erfahrung geschätzt wird“, so Heckel. > SUSANNE KUTZ

Menschen über 50: Zwei Drittel haben regelmäßig Sex

Eine Umfrage der University of Oregon ergab, dass 65 Prozent aller jener, die das 50. Lebensjahr bereits überschritten haben, noch regelmäßig Sex haben. Von diesen befriedigen wiederum 46 Prozent durchschnittlich einmal in der Woche ihre Liebesgelüste, ein weiteres Drittel tut dies zumindest einmal im Monat. Völlig ohne Sex leben nur fünf Prozent der Menschen über 50 Jahre. Frauen und Männer sind hier etwa gleich aktiv, allerdings Homosexuelle wesentlich intensiver als Heterosexuelle. Das Gefährliche jedoch dabei ist, dass Menschen dieser Altersgruppe sich weniger um Schutz beim Sex kümmern. Die Gefahr einer Infektion mit Geschlechtskrankheiten ist deshalb umso höher. Dafür haben die älteren Mitbürger, laut eigenen Aussagen, weniger psychischen Druck beim Sex und können ihn besser genießen. Nach eigener Aussage leben sie auch wesentlich häufiger monogam. > BSZ

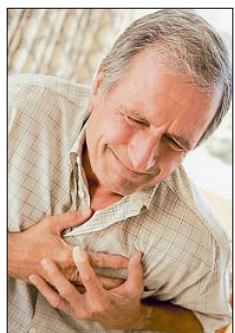
Neue „Chest Pain Unit“ an der Universität Regensburg

Schnelle Hilfe beim Infarkt

Ein Engegefühl und Druckschmerz in der Brust sind Symptome bei einem Herzinfarkt. Wer Schmerzen in der Brust hat, sollte daher möglichst schnell von Spezialisten untersucht werden. Am Universitätsklinikum Regensburg (UKR) passiert das nun in der Chest Pain Unit (Brustschmerz-einheit), die von der Deutschen Kardiologischen Gesellschaft zertifiziert ist.

Bei einem Herzinfarkt gilt eine einfache Formel: Zeit = Leben. Wenn ein Herzkranzgefäß verschlossen ist und der Herzmuskel nicht mehr mit Sauerstoff versorgt, droht meist Lebensgefahr. Je früher das verschlossene Gefäß mit einem Ballonkatheter wieder geöffnet wird, desto mehr wird vom Herzmuskel gerettet. Jede Minute rettet Herzmuskelgewebe und bedeutet daher gewonnene Lebensqualität und Lebensjahre. Ein wichtiges Symptom für einen Herzinfarkt ist ein Druckschmerz in der Brust. Um Patienten mit akuten Brustschmerzen (im Englischen: Chest pain) eine optimale Versorgung zu garantieren, hat man in der interdisziplinären Notaufnahme des UKR eine so genannte „Chest Pain Unit“ eingerichtet, die nun von der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie zertifiziert wurde.

„Nicht jeder Brustschmerz hat eine lebensbedrohliche Ursache. Brustschmerzen können auch von Wirbelsäule oder durch zu viel Magensäure entstehen“, erklärt Privatdozent Diether Endemann, Kardiologe und Leiter der Chest Pain Unit. „Aber in vielen Fällen ist der Brustschmerz neben einem Angst- und Engegefühl in der Brust, Atemnot oder anderen Anzeichen eben auch ein wichtiges Symptom für einen Herzinfarkt.“



Männer zwischen 50 und 60 sind die häufigsten Infarktpatienten. FOTO BSZ

Durch das Team der Chest Pain Unit werden Patienten, die mit Schmerzen in der Brust in die Notaufnahme des Klinikums kommen, sofort untersucht und dabei die Ursache des Brustschmerzes geklärt. Voruntersuchungen können bereits durch den Notarzt auf dem Weg zur Klinik gemacht werden und dann per Fax übermittelt werden. Entsprechend können sofort die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um eine weitere Schädigung des Herzmuskels auszuschließen.

„Durch standardisierte Prozesse wird innerhalb kürzester Zeit die Diagnose gestellt und die entsprechende Therapie eingeleitet“, so Endemann. Die Patienten erhalten so eine ideal abgestimmte Versorgung und können im Ernstfall sofort im Herzkatheterlabor behandelt werden. Denn je mehr Muskelgewebe durch eine frühe Wiedereröffnung gerettet werden

kann, desto mehr Lebensjahre mit mehr Lebensqualität hat der Patient. Bei zu spätem Handeln kann es zu einer Herzmuskelschwäche mit Leistungseinschränkungen kommen.

Die perfekte Versorgung am Universitätsklinikum wird durch die Zertifizierung der seitens der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie dokumentiert. Unabhängige Experten haben die Einrichtung nach einem strengen Kriterienkatalog auf ihre Qualität und Leistungsfähigkeit hin überprüft und der interdisziplinären Versorgungseinrichtung eine exzellente Qualität bescheinigt. Zum umfangreichen Versorgungskonzept der Regensburger gehört auch die enge Kooperation mit niedergelassenen Kardiologen. Wenn eine stationäre Aufnahme nicht unbedingt erforderlich ist, können die Patienten in einer kardiologischen Praxis ambulant weiterbehandelt werden. Bei der ambulanten Weiterbehandlung kooperiert das UKR mit drei örtlichen Gemeinschaftspraxen.

Doch auch bei größtmöglicher Versorgungsqualität am Universitätsklinikum Regensburg und bei den niedergelassenen Ärzten ist vor allem eines wichtig: Patienten mit plötzlich auftretenden oder immer wiederkehrenden Brustschmerzen müssen sich schnell in ärztliche Behandlung begeben. „Nehmen Sie diese Schmerzen nicht auf die leichte Schulter, sondern lassen Sie diese frühzeitig abklären. Es kann sich hinter diesen eine lebensbedrohliche Erkrankung verbergen“, rät Endemann. Dafür steht den Betroffenen die Chest Pain Unit am UKR 24 Stunden an 365 Tagen im Jahr zur Verfügung. > CORDULA HEINRICH

Studie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

Wie 40- bis 50-Jährige als Senioren leben wollen

Für welche Lebensbereiche von Senioren es künftig Bedarf an neuen technikbasierten Dienstleistungen gibt und wie sie Akzeptanz bei Kunden finden könnten, untersuchte der Lehrstuhl für Dienstleistungsmanagement von Professor Jens Högrove an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) in einer bundesweiten Studie. Diese war ein Teilprojekt des Kooperationsverbundes MIDIS (Mikrosystemtechnische Dienstleistungsinnovationen für Senioren), der vom Bundesforschungsministerium mit rund 1,7 Millionen Euro gefördert wurde.

Eigenständig und sicher

Im Rahmen der Studie wurden zunächst über 70 Teilnehmer – zu denen auch Experten wie Physiotherapeuten und Mitarbeiter von Seniorenbüros und Wohnanlagen gehörten – einzeln und in Gruppen zu Bedürfnissen und seniorenspezifischen Problemen interviewt. Ob die in diesen Interviews getroffenen Aussagen repräsentativ sind, wurde anschließend mit einer standardisierten Befragung überprüft, an der 450 Personen teilnahmen. „Die Stichproben umfassten auch Personen zwischen 40 und 50 Jahren, um etwas über die Haltung einer Zielgruppe zu erfahren, der künftige technische Innovationen angeboten werden“, so Högrove. Dabei wurden neun Lebensbereiche abgefragt: Information und Kommunikation, Wohnen, Fitness, Mobilität, Gesundheit, Bildung, Freizeit, das soziale Umfeld sowie der Bereich Arbeit. Manche

dieser Lebensbereiche gewinnen für Senioren mit zunehmendem Lebensalter an Bedeutung, wie etwa Mobilität, Wohnen, Gesundheit und Freizeit.

Zwei zentrale Bedürfnisse, die über fast alle Bereiche hinweg geäußert wurden, seien der Erhalt von Eigenständigkeit und Sicherheit. Die Befragten möchten so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden wohnen bleiben und den Alltag in all seinen Facetten selbst bewältigen können. Sie wünschen sich unterwegs und zu Hause – auch automatisiert – Zugriff auf Hilfe in medizinischen Not Situationen oder Warnung vor Gefahren. Großen Wert legen sie auf persönliche Mobilität: Entweder zu Fuß bei jedem Wetter und auch bei Dunkelheit oder mit dem eigenen Auto, den die Befragten so lang wie möglich selbst nutzen wollen.

Ob Senioren neue technische Dienstleistungen in Anspruch nehmen, die ihren Bedürfnissen entsprechen, hängt weniger von der individuellen Affinität zu Technik ab, sondern insbesondere vom wahrgenommenen Zusatznutzen solcher Produkte, den es zu erläutern gelte. Wenn Senioren zudem die Möglichkeit erhielten, den Nutzen neuer Dienstleistungen zunächst auszuprobieren, sei es wahrscheinlicher, dass sie diese dann langfristig in Anspruch nehmen. „Um Zusatznutzen zu schaffen und die Erwartungen von Senioren zu erfüllen, ist es wichtig, deren Bedürfnisse genau zu kennen. Dies bedeutet, dass sich die Entwickler technischer Dienstleistungen mit der speziellen Anforderungen dieser Zielgruppe befassen müssen.“ > JOHANNA KARCH

NaturaMed
Herz-Kreisläuferspezialisten

Erschöpft?

- Migräne
- Rücken
- Gelenke
- Infekte

Attraktive Pauschalangebote!

Ursachendiagnose Schummer- und Seniorenwoche
beihilfefähig
0 75 24 990 - 222
88339 Bad Waldsee
naturamed.de