

Wis/Sen



Ein Service des Presse- & Informationsdienstes der Stadt Wien und der Wiener SeniorInnenbeauftragten

Inhalt der siebenundzwanzigsten Ausgabe

02

Silver Work

Immer mehr ältere Menschen möchten auch jenseits des gesetzlichen Rentenalters einer Erwerbsarbeit nachgehen. Der Gesellschaft fehlt vielfach noch die Erfahrung im Umgang mit leistungsfähigen und leistungswilligen Alten.

07

Pflegefreundliche Maßnahmen in Wiener Unternehmen

Im Zuge der Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen wurde untersucht, ob und wie Unternehmen pflegende Angehörige unterstützen.

14

Videospiele im Pflegeheim

Videospiele sind nicht nur etwas für Kinder und Jugendliche. Auch im Pflegeheim können sie Spaß machen und obendrein auch noch therapeutischen Wert haben.

17

„Wis/Sen“-News

Seniorentheaterfestival in Tübingen. – Im Alter zurück in die Stadt. – Bosch schult gezielt Ältere. – Mehr PensionsanwärterInnen als BerufseinsteigerInnen. – Seniorenhandy zum Mitmachen. – Quadratur der Greise. – Schuftan trotz Rente.

Das „Wis/Sen“-Infoservice

Wenn Sie die Originalfassung einer Studie entleihen möchten, wenden Sie sich bitte an das Büro der SeniorInnenbeauftragten. (Telefon und E-Mail siehe Fußzeile.)

Impressum

„Wis/Sen“, ein Service des Presse- und Informationsdienstes der Stadt Wien und der Wiener SeniorInnenbeauftragten.
Redaktion: Mag. Elga Martinez-Weinberger, MA 53
elga.martinez-weinberger@wien.gv.at

„Wis/Sen“: Entleihen von Originalstudien

SeniorInnenbüro der Stadt Wien
post@senior-in-wien.at
Telefon 4000-8580



Herausgeber

Deutsches Zentrum für Altersfragen: „informationsdienst altersfragen“
Berlin, März 2010
7 Seiten

AutorInnen

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Deller, Leena Maren Maxin
Archivnummer A 001

Silver Work – zum Stand beruflicher Aktivitäten im Ruhestand in Deutschland

Was in der nordamerikanischen Fachliteratur unter den Begriff „Bridge Employment“ fällt, wird in Deutschland „Silver Work“ genannt. Gemeint ist dabei eine berufliche Weiterbeschäftigung von Menschen in jener Lebensphase, die bisher mit dem Wort „Ruhestand“ bezeichnet wurde, sich aber inzwischen für immer mehr Menschen als ein äußerst aktiver Lebensabschnitt erweist. Was dies für Arbeitgeber und Politik bedeutet, ist einer der Aspekte des Beitrages über Silver Work von Jürgen Deller und Leena Maxin in der Märzausgabe des Informationsdienstes des Deutschen Zentrums für Altersfragen.

Leistungsfähigkeit Älterer trifft auf Fachkräftemangel

Während die Grundidee einer Auszahlung von Renten oder Pensionen ursprünglich darin lag, eine finanzielle Versorgung für jene sicherzustellen, die aus Altersgründen nicht mehr in der Lage sind, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, so zeigt sich heute in immer mehr Fällen, dass viele Menschen im sogenannten Ruhestand durchaus tätig sein wollen und dazu auch in der Lage sind.

Laut einer aktuellen Statistik der deutschen Rentenversicherung beträgt beim Eintritt in den Ruhestand die durchschnittliche Lebenszeit mittlerweile 15 bis 20 Jahre. Dem steht ein prognostizierter Fachkräftemangel gegenüber. Unter den gegebenen Rahmenbedingungen werden der deutschen Wirtschaft nämlich bereits im Jahr 2015 fast drei Millionen MitarbeiterInnen fehlen. Eine Möglichkeit, diesem Mangel entgegenzuwirken, könnte darin bestehen, das Potenzial der Älteren zu nutzen. Das setzt jedoch voraus, dass die Unternehmen entsprechende Rahmenbedingungen für Ältere schaffen.

„Wis/Sen“: Entlehen von Originalstudien

SeniorInnenbüro der Stadt Wien
post@senior-in-wien.at
Telefon 4000-8580



Berufliche Aktivität im Ruhestand: Silver Work

Die Wissenschaft richtet zunehmend ihre Aufmerksamkeit auf das Phänomen, dass Menschen bei weiter steigender Lebenserwartung jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters geistig und körperlich leistungsfähig bleiben. Allerdings fehlt Organisationen vielfach die Erfahrung dafür, wie Arbeit für diese Gruppe gestaltet werden kann, zumal bestehende Regelungen davon ausgehen, dass mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters kein Wunsch nach Arbeit mehr besteht.

Die Autoren identifizieren drei Gruppen, für die eine Beschäftigung jenseits der Ruhestandsgrenze von Interesse sein kann:

- Personen, für die eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand eine wichtige Quelle für persönliches Wohlbefinden und Gesundheit sein kann, gekoppelt mit der Möglichkeit, neben der Rente einen zusätzlichen Verdienst zu lukrieren,
- Unternehmen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken bzw. erhalten, indem sie durch die Beschäftigung von Älteren den Mangel an Fach- und Führungskräften kompensieren,
- und schließlich den Staat, da durch eine Beschäftigung im Ruhestand soziale Sicherungssysteme entlastet werden könnten.

Silver Work als vierte Säule?

Die Autoren weisen darauf hin, dass derzeit in Deutschland (im Gegensatz etwa zu Finnland) bislang kaum finanzielle Anreize geschaffen wurden, aufgrund deren sich für RentnerInnen das Erbringen von Leistungen lohnen würde. Die Autoren gehen sogar noch einen Schritt weiter, indem sie die Vision formulieren, dass vor dem Hintergrund der nachlassenden Leistungsfähigkeit der öffentlichen Rentenversicherungsträger eine flexible, entgeltliche Weiter-oder Wiederbeschäftigung im Ruhestand zwei Ziele erreichen kann: Sie kann einerseits dem persönlichen Wunsch des Rentners/der Rentnerin nach Teilhabe an Arbeit entsprechen, aber andererseits auch als eine individuelle vierte Säule der Altersversorgung (neben der staatlichen, betrieblichen und privaten) dienen.

Ruhestand im Wandel

Die Bedeutung des Ruhestandes hat sich für Erwerbstätige stark verändert. Viele schließen ihr aktives Berufsleben frühzeitig ab, d. h. vor dem Eintritt in das gesetzliche Rentenalter. Fallsweise wenden sie sich aber nach ihrem aktiven Berufsleben alternativen Tätigkeiten zu. Andere ältere Menschen sind auch im Rentenalter beruflich aktiv.

Die Motivation, in den Ruhestand zu gehen, beruht demnach nicht allein auf dem Wunsch nach vollständigem Rückzug aus Erwerbsarbeit, sondern schließt fallweise durchaus das Bedürfnis ein, diese – wenn auch in reduzierter Form – fortzusetzen. Der Ruhestand kann für manche Menschen durchaus als weitere Station der individuellen Karriereentwicklung gesehen werden.

Bridge Employment

Im nordamerikanischen Raum versteht man unter Bridge Employment Tätigkeiten, die eine Kombination aus reduzierter Stundenanzahl, geringerer Belastung oder Verantwortung, größerer Flexibilität und verminderter körperlicher Beanspruchung darstellen. Unter diesen Bedingungen können sich Ältere schrittweise vom Arbeitsmarkt zurückziehen und gleichzeitig bei reduzierten Einkünften einen Mehrgewinn an Freizeit und Selbstbestimmung im Alltag realisieren. Die Amerikaner unterscheiden in der einschlägigen Fachliteratur Career Bridge Employment, Bridge Employment in a different field und Non-Career Bridge Employment.

Vermittlung von älteren Experten

Weniger in der Wissenschaft als vielmehr in der Arbeitsmarktrealität haben sich in Deutschland eine Reihe von Organisationen herausgebildet, die Menschen im Ruhestand in ehrenamtliche (Senior Experten Services) oder auch bezahlte (Erfahrung Deutschland GmbH) Tätigkeiten vermitteln. Ein Unternehmen hat für interne Zwecke sogar eine solche Organisation gegründet, nämlich die Bosch Management Support GmbH.

Mikrozensus 2007 zeigt: 252.000 RenterInnen erwerbstätig

Wie der deutsche Mikrozensus 2007 zeigt, waren zum Stichtag 112.000 Arbeiter und 140.000 Angestellte im Rentenalter (erfasst wurden Personen

bis 75) beruflich aktiv. Dazu kommen noch 75.000 Selbstständige und mithelfende Familienangehörige zwischen 70 und 75 Jahren.

Aus diesen Zahlen lässt sich schließen, dass offensichtlich ein individuelles Interesse an Erwerbsarbeit von Arbeitern, Angestellten und Selbstständigen auch jenseits des geltenden Renteneintrittsalters besteht. Dieses Potenzial könnte genutzt und möglicherweise noch ausgebaut werden, sofern dafür entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Motive und Bedingungen für Silver Work

Die bisherige Forschung zeigt, dass berufliche Leistungsfähigkeit auch im höheren Lebensalter erhalten bleiben oder sogar gesteigert werden kann, sofern nachlassende Fähigkeiten kompensiert werden. Aus der nord-amerikanischen Literatur werden Motive angeführt, die RentnerInnen veranlassen, sich nicht komplett aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen. Es sind dies: Der Wunsch, aktiv zu bleiben; Freude an der Tätigkeit; Wunsch nach Kontakt; Wunsch nach Anerkennung, Wertschätzung und Respekt; das Bedürfnis, Wissen und Erfahrungen an die jüngere Generation weiterzugeben; das Bedürfnis, anderen zu helfen, etwas Sinnvolles zu tun und die Gesellschaft voranzubringen; sich weiterentwickeln wollen; finanzielle Motive.

Zu den Bedingungen, die eine Entstehung von Silver Work fördern, zählen persönliche und umweltbedingte Faktoren. Persönliche Faktoren sind beispielsweise die Befähigung des/der Einzelnen zur Weiterarbeit, die geistige und körperliche Fitness sowie der Wille, sich weiter einzubringen. Umweltbedingte Faktoren sind u. a.: bedarfs- und anforderungsgerechte Gestaltung der Tätigkeit, Autonomie, Vielfalt und Entscheidungsfreiheit, Flexibilität bezüglich der Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorte, das Anpassen der Führung, des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit an die Bedürfnisse älterer Menschen, Weiterbildung und gesundheitsfördernde Maßnahmen.

Paradigmenwechsel bisher eher rhetorischer Natur

Wenn auch in den letzten Jahren ältere ArbeitnehmerInnen in offiziellen Aussagen zunehmend als Gruppe bezeichnet wurden, deren Potenzial für die Gesellschaft von großer Bedeutung ist, so scheint nach Ansicht der Autoren dieser Paradigmenwechsel noch zumeist im rhetorischen Stadium zu verharren. Für die Verlängerung der Berufstätigkeit bzw. die Weiterarbeit

„Wis/Sen“: Entlehen von Originalstudien

SeniorInnenbüro der Stadt Wien
post@senior-in-wien.at
Telefon 4000-8580



neben dem Rentenbezug wurden noch nicht die entsprechenden Anreize geschaffen. Noch ist Weiterarbeit keine attraktive Alternative, meinen die Autoren, die abschließend anführen, welche Maßnahmen auf der Mikro-, der Meso- und der Makroebene gesetzt werden sollten. Mit der Mikroebene ist hier das individuelle Erleben (potenzieller) älterer Erwerbstätiger gemeint, die Mesoebene sind Tarifpartner und Institutionen, die Makroebene Politik und Gesellschaft.

Empfehlungen

Wie schon angeführt, sind Menschen aus verschiedenen Gründen an der Fortsetzung beruflicher Aktivitäten interessiert. Generell ist ihnen der Wunsch nach Wertschätzung und Flexibilität sowie der Zugewinn an individueller Lebensqualität gemeinsam. Künftig ist außerdem davon auszugehen, dass finanzielle Anreize für viele bereits im Ruhestand befindliche Menschen an Bedeutung gewinnen werden.

In Institutionen kommt auf das strategische Personalmanagement neu hinzu, dass es um ein Konzept zur systematischen Mobilisierung und Eingliederung von Silver Workers erweitert werden sollte. Dazu gehört das Schaffen flexibler Strukturen von Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltung und die Bereitschaft zu individuellen Vereinbarungen ebenso wie zielgerichtete Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Weiters scheint die Förderung einer Kultur der Wertschätzung für Ältere in Institutionen unerlässlich. Während die bislang praktizierte Personalpolitik häufig zu Jugendzentrierung führt, verfügen viele Organisationen über wenig oder keine Erfahrung mit älteren MitarbeiterInnen und bemühen zum Teil überkommene Altersbilder und Stereotype. Sinnvoll wäre eine Entwicklung, die davon abgeht, Ältere in den Vorruhestand zu drängen, sondern vielmehr die Sicherung von Kompetenz- und Know-how in den Vordergrund stellt.

Die Politik ist gefordert, Silver Work auf eine verbindliche und attraktive gesetzliche Grundlage zu stellen, etwa durch eine Erhöhung der Altersrente für jene, die über das gesetzliche Ruhestandsalter hinaus arbeiten und gleichzeitig Beiträge entrichten.

Von der Diskussion, dass Arbeit die Bedürfnisse von Menschen erfüllen muss und dementsprechend zu gestalten ist, werden schließlich nicht nur ältere ArbeitnehmerInnen, sondern alle Altersgruppen profitieren. Dabei geht es um die Umsetzung des Paradigmas einer neuen Humanisierung der Arbeitswelt.

„Wis/Sen“: Entleihen von Originalstudien

SeniorInnenbüro der Stadt Wien
post@senior-in-wien.at
Telefon 4000-8580



Herausgeber

Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wirtschaftsuniversität Wien

Wien, 2008

63 Seiten

AutorInnen

Dr. Evelyn Dawid, Martin Ludescher, Dr. Birgit Trukeschitz

Archivnummer P 015

Pflegefreundliche Maßnahmen in Wiener Unternehmen

„Was will man noch mehr machen als Arbeitszeitflexibilisierungen, Telearbeitsplätze, Karenzierungen?“ Diesen Titel trägt ein Forschungsbericht, der einige Ergebnisse aus einer größeren qualitativen Studie präsentiert und der pflegefreundliche Maßnahmen in Wiener Unternehmen zum Thema hat. Angehörige, die Pflege- und Betreuungsaufgaben alter Menschen übernommen haben, sind in vielen Fällen berufstätig. Welche Konsequenzen dies für den Arbeitsalltag hat und wie Unternehmen darauf reagieren, ist jedoch bislang nur ansatzweise untersucht worden.

Auch familienfreundliche Betriebe sind sich bisher noch kaum dessen bewusst, dass unter „Familienfreundlichkeit“ nicht nur Kinderbetreuung, sondern auch die Pflege und Betreuung alter Menschen fällt. Das Fehlen von pflegefreundlichen Maßnahmen kann zur Folge haben, dass die Pflegenden aus der aktiven Berufstätigkeit gedrängt werden, und dies in einem Alter, in dem die Betroffenen kaum mehr eine Chance haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung Älterer

Die „Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008 – VIC2008“ ist eines der Projekte des Forschungsinstitutes für Altersökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien. Bisher sind mehrere Forschungsberichte im Rahmen dieser und anderer Studien erschienen, über die „Wis/Sen“ künftig mehr berichten wird. InteressentInnen können sich über die Tätigkeit dieses Institutes, das 2006 mit Förderung der Stadt Wien eingerichtet wurde und von Univ.-Prof. Dr. Ulrike Schneider geleitet wird, auch direkt über das Internet informieren: www.wu.ac.at/altersoekonomie

„Wis/Sen“: Entlehen von OriginalstudienSeniorInnenbüro der Stadt Wien
post@senior-in-wien.at
Telefon 4000-8580

Pflege und Beruf ist kein „Minderheitenprogramm“

Hochrechnungen auf Basis des Mikrozensus 2002 gehen davon aus, dass rund 40 % aller Personen, die hilfs- und pflegebedürftige Menschen betreuen, erwerbstätig sind. Allerdings findet diese Pflege in informeller Form statt, weshalb diese Personen weder in zentralen Adressregistern erfasst sind noch gibt es Anlaufstellen, die sich darauf spezialisiert haben, ausschließlich Angebote für berufstätige pflegende Angehörige bereitzustellen.

Unter den im Rahmen der Studie befragten berufstätigen Angehörigen betreuten zwei einen Ehepartner und zehn einen Elternteil. Der weitaus häufigste Grund für die Pflege war eine demenzielle Erkrankung, die bekanntlich an die pflegenden Angehörigen besonders hohe Anforderungen stellt, vor allem psychisch, und damit die möglichen Vereinbarkeitsprobleme besonders deutlich vor Augen führt. Die Befragten waren zwischen 48 und 56 Jahre alt.

Die befragten Unternehmen kamen aus dem privaten gewinnorientierten Bereich, aus dem öffentlichen Sektor sowie aus dem Nonprofit-Bereich und beschäftigten österreichweit zwischen 450 und 7.500 MitarbeiterInnen.

Was ist Familienfreundlichkeit?

Familienfreundliche Maßnahmen gelten heute als Qualitätskriterium für ein Unternehmen. Inzwischen können sich Unternehmen hier sogar einem Audit „Familie und Beruf“ unterziehen und ein offizielles Gütesiegel erwerben. Dabei werden unter Familienfreundlichkeit allerdings nur solche Maßnahmen verstanden, die Berufstätigen die Kinderbetreuung erleichtern. Familienfreundlichkeit im Sinne von Angeboten zur Erleichterung der Betreuung alternder Angehöriger („Pflegefreundlichkeit“) muss wohl erst entdeckt werden. Die Unternehmen bilden damit das gesellschaftliche Bewusstsein ab, in dem bisher die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf noch keinen sonderlich hohen Stellenwert hat.

Die in den Unternehmen Befragten waren mit dem Thema „Pflege“ sichtlich noch kaum konfrontiert und ordneten es zum Teil auch nicht einmal dem Bereich „Familie und Beruf“ zu.

Kinder- und Altenbetreuung ist nicht gleichzusetzen

In den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen der Unternehmen zeigte sich, dass in den meisten Unternehmen noch keine Überlegungen zum Thema „Pflege“ angestellt wurden und sie demnach im Zusammenhang mit der Pflege alter Menschen durch MitarbeiterInnen meist nur über Alltagswissen, nicht aber über Fachwissen verfügen.

Erst im Zuge der Befragung wurde den befragten Führungskräften in den Unternehmen bewusst, dass die Pflege alter Menschen nicht mit Kinderbetreuung gleichgesetzt werden kann und dass eine pflegefreundliche Unternehmenspolitik sich von einer kinderfreundlichen Politik unterscheidet. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass Pflegebedürftigkeit ein unerwartetes Lebensereignis ist, das überdies durch den herannahenden Verlust eines Lebenspartners oder Elternteiles emotional belastet ist, während bei der Kinderbetreuung eine positiv in die Zukunft gerichtete Perspektive besteht. Außerdem sei es leichter, bei der Kinderbetreuung eine kurzfristige oder vorübergehende Vertretung zu bekommen, was im Falle von alten, pflegebedürftigen Menschen nur sehr schwer möglich sei.

Weitere Unterschiede, die in den Interviews genannt wurden: Ältere hätten mehr eigenen Willen und Durchsetzungskraft als Kinder, was es oft schwer mache, Maßnahmen, die die Pflege erleichtern würden, auch durchzusetzen; Ältere haben klare Wünsche, welche Betreuung sie haben möchten und wie ihr Tag zeitlich ablaufen soll; Wünsche werden von den Betreuten nicht selten als Vorwürfe vorgebracht, was bei den Pflegenden zu einem schlechten Gewissen und zu einem selbstzerstörerischen Einsatz bei der Pflege führen kann; die körperlichen Anforderungen der Pflege alter Menschen sind gewaltig; bei alten Menschen haben es die Pflegenden oft mit komplexen Krankheitsbildern zu tun; Ältere kann man wohl kaum einmal an den Arbeitsplatz mitnehmen, wenn keine Betreuung für sie organisiert werden kann; besonders häufig werden unvorhergesehene Zwischenfälle genannt, bei denen die Betreuenden rasch verfügbar sein müssen.

Angebote der Unternehmen

Angesichts der Vielfalt der Ursachen, die zu einer Pflegebedürftigkeit führen, und der Unterschiedlichkeit der Bedürfnisse der Gepflegten und somit der Anforderungen an die Pflegenden, sehen die Unternehmen – ebenso wie auch die betroffenen pflegenden MitarbeiterInnen – derzeit

„Wis/Sen“: Entlehen von Originalstudien

SeniorInnenbüro der Stadt Wien
post@senior-in-wien.at
Telefon 4000-8580



keine Möglichkeit einer Standardisierung eines Angebotes für Pflegende. In der Praxis zeigt sich jedoch in manchen Fällen, dass individuelle Lösungen zwischen Unternehmen und MitarbeiterIn vereinbart werden. Nicht überall jedoch gelingt dies.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung sind überdies geregelt, wie etwa das gesetzlich verbrieftete Recht auf Teilzeit, während Pflegende sich etwaige Arbeitserleichterungen individuell vereinbaren müssen und auf den guten Willen des Arbeitgebers angewiesen sind, der nicht immer gegeben ist.

Unter den Angeboten der Unternehmen für pflegende und betreuende MitarbeiterInnen sind: Arbeitszeitflexiblisierungen bzw. -verkürzungen; Telearbeit bzw. die Möglichkeit, Arbeit teilweise von zu Hause zu erledigen; Karenzmodelle; Beratung und psychologische Unterstützung; Geld- und Sachleistungen (zum Beispiel Sammelaktionen im Unternehmen und zinsfreie Gehaltvorschüsse). Im Falle eines befragten Unternehmens, das allerdings selbst im Pflegebereich tätig ist, wurden auch professionelle Betreuungskräfte vermittelt.

Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort

Arbeitszeitverkürzung hat in der Praxis einen erheblichen Nachteil: Oft wird nämlich dabei erwartet, dass die selbe Arbeit wie bisher in kürzerer Zeit erledigt wird, es also somit zu einer Gehalts- und Stundenreduktion, nicht aber auch zu einer Reduktion der zu leistenden Arbeit kommt. Bei pflegenden Führungskräften kann diese Variante sogar zur Folge haben, dass die Position aufgegeben werden muss.

Flexibilität ist für pflegende Angehörige sehr wichtig. Dass flexible, am Bedarf der Pflegenden orientierte Arbeitszeiten nicht immer umsetzbar sind, wenn sie an Kundenverkehr oder Öffnungszeiten gebunden sind, liegt auf der Hand.

Das Mitnehmen nicht erledigter Arbeit nach Hause wird von den Pflegenden teils als hilfreich empfunden, teils – etwa aus Platzmangel daheim oder um die Sphären Beruf und Pflege bewusst zu trennen – abgelehnt. Telearbeit kam unter den Befragten nicht vor. Eine der Pflegenden betonte jedoch, dass das Abschalten vom Pflegealltag und das Eintauchen in die andere „normalere“ Welt des Arbeitsplatzes seelisch sehr wichtig ist.

Karenzierungsvarianten

Zwei gesetzlich verankerte Möglichkeiten für ArbeitnehmerInnen sind die allgemeine Pflegefreistellung und die Familienhospizkarenz. Die Pflegefreistellung kann maximal im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit pro Jahr genommen werden und gilt nur für im gemeinsamen Haushalt lebende Angehörige. Allerdings gaben die befragten Unternehmen an, darüber hinaus kurzfristige Freistellungen zu ermöglichen, die benötigt werden, um Krisensituationen zu bereinigen, also etwa nach einer Krankenhausentlassung die Erstbetreuung zu übernehmen und ein Pflegearrangement zu organisieren. Die Unternehmen gaben an, bisher noch nicht mit dem Wunsch nach längeren Freistellungen wegen Pflege konfrontiert gewesen zu sein, zeigten aber durchaus ihre Bereitschaft, Betroffenen diesbezüglich entgegenzukommen.

Die Familienhospizkarenz dient der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen und kann in einer Verminderung der Arbeitsstunden, einer Änderung der Arbeitszeiten oder einer Freistellung bestehen. Die Problematik liegt darin, dass man schwer abschätzen kann, wann man die mit drei bzw. maximal sechs Monaten zeitlich begrenzte Hospizkarenz beginnen sollte. Auch sei die Vorstellung, auf das „termingerechte“ Sterben des/der Angehörigen zu warten, einigermaßen bedrückend. Das zweite Problem sei finanzieller Natur, da es kaum jemandem möglich ist, monatelang auf ein Erwerbseinkommen zu verzichten.

„Unsichtbare“ Pflegende

Die Wissenslücken bei den Unternehmen über Bedürfnisse pflegender Angehöriger haben u. a. auch die Ursache, dass MitarbeiterInnen, die Angehörige pflegen, meist darüber am Arbeitsplatz niemanden informieren. Pflege ist kein Thema, über das gesprochen wird. Wenn allerdings jemand Pflege zum Thema macht, dann stellt sich rasch heraus, dass viele ältere KollegInnen selbst Betroffene sind.

Die Kommunikationswege zwischen ArbeitgeberIn und Pflegenden funktionieren sichtlich keineswegs ausreichend. Eine der Ursachen dafür, dass Pflegende im Unternehmen mehr oder weniger „unsichtbar“ bleiben, mag darin bestehen, dass auch Pflegende unter familienfreundlichen Maßnahmen nicht die Unterstützung für sie als Pflegende verstehen. Sie sehen sich daher auch nicht als Zielgruppe von Angeboten für Familien.

Da es sichtlich noch sehr wenige Fälle gibt, in denen Pflegende vom Unternehmen Unterstützung erwarten und auch erhalten, gibt es auch keine positiven Erfahrungen damit, die über Mundpropaganda unter den ArbeitnehmerInnen kommuniziert werden könnten. Die generelle Scheu, über Pflege zu sprechen, und zwar vor allem auch seitens der Führungskräfte, wurde als weiteres Kommunikationshindernis genannt.

Eine weitere Ursache für die mangelnde Kommunikation ist die Tatsache, dass Führungskräfte, Personalverantwortliche, StabsstellenleiterInnen oder Beauftragte für Familienfreundlichkeit zu wenig oder keinen Kontakt zur Basis haben und daher persönliche Dinge aus dem Leben der MitarbeiterInnen nicht erfahren. Ein anderer Aspekt ist, dass MitarbeiterInnen Sorge haben, man würde an ihrer Leistungsfähigkeit zweifeln, wenn ihre private Belastungssituation bekannt würde. Tatsächlich gibt es Unternehmen, in denen diese Sorge berechtigt ist.

Rolle der Führungskräfte

In Unternehmen, wo ein guter persönlicher Kontakt zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen besteht bzw. wo eine geringe Personalfuktuation und daher auch eine starke Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen ist, werden oft informelle Regelungen für die Zeit der Pflegetätigkeit getroffen. Wo Vorgesetzte ihren pflegenden MitarbeiterInnen Interesse, Verständnis und Vertrauen entgegenbringen, sind formal nicht vereinbarte flexible Arbeitszeitregelungen kein Problem.

Wichtig für die Pflegenden ist es, wenn im Unternehmen generell klargestellt ist, dass pflegefreundliche Angebote kein Privileg darstellen, sondern Teil der Unternehmenspolitik im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind.

Vor- und Nachteile für ArbeitgeberInnen

Befragte Unternehmen sind durchaus der Ansicht, dass sich Pflegefreundlichkeit für sie auch rechnet, wenngleich sie dies nicht mit Zahlen belegen können. Allerdings seien Kosten-Nutzen-Rechnungen im Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit ohnedies fragwürdig, da man die Effekte einer familienfreundlichen Politik kaum jemals einer bestimmten Maßnahme zuordnen und daher Kausalketten nicht eindeutig identifizieren könne. Es ist aber unbestritten, dass familienfreundliche Maßnahmen das

Wohlbefinden der MitarbeiterInnen heben, ihre Freude an der Arbeit fördern und somit ihre Leistungsfähigkeit nachhaltig sichern. Wer sich als attraktiver Arbeitgeber erweist, der kann auch die besten Arbeitskräfte im Unternehmen halten, die im Gegenzug für das Entgegenkommen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (einschließlich Pflege) dem Unternehmen gegenüber loyal und einsatzbereit sind.

Ein weiterer interessanter Aspekt kam zur Sprache, nämlich dass sich durch die Pflegetätigkeit die Kompetenzen des/der Pflegenden erweitern, was sich möglicherweise auch auf die Berufstätigkeit auswirke. Auf der anderen Seite können sich durch die körperliche und seelische Belastung bei den pflegenden ArbeitnehmerInnen die Prioritätensetzungen verschieben, was durchaus auch negative Auswirkungen auf die Berufstätigkeit haben kann.

Generell zeigte sich, dass sich die befragten Unternehmen mit der Frage der Vor- und Nachteile, die sich aus der Pflegetätigkeit von MitarbeiterInnen ergeben, noch nicht auseinandergesetzt haben, jedoch zu der Ansicht tendieren, dass sich Vor- und Nachteile für das Unternehmen die Waage halten.

HerausgeberIn

Diakonisches Werk Bayern
Nürnberg, Dezember 2009
16 Seiten

AutorInnen

Daniel Wagner (Diakonie Bayern), Gudrun Ulbrecht und E. Gräßel (Psychiatrische
Universitätsklinik Erlangen-Nürnberg)
Archivnummer G 011

Videospiele im Pflegeheim

Video- und Computerspiele werden seit Jahren erfolgreich in Medizin und Therapie eingesetzt, bisher aber noch nicht in der stationären Altenhilfe. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich bei einer veränderten BewohnerInnenstruktur in den Alten- und Pflegeheimen auch die Ansprüche an Freizeitangebote verändern werden und überdies Interventionen im therapeutischen Bereich immer mehr an Bedeutung gewinnen werden. Im Rahmen einer Pilotstudie wurden mit Unterstützung der japanischen Firma Nintendo und des Bayrischen Sozialministeriums in drei Einrichtungen der Diakonie die Einsatzmöglichkeiten der Videospielekonsole Wii sowie ihre möglichen Wirkungen systematisch untersucht. Dabei ging es sowohl um die Akzeptanz derartiger Systeme bei den BewohnerInnen als auch um die Auswirkungen des Spielens auf deren motorische und kognitive Fähigkeiten.

Wii spielt man nicht nur mit dem Fingern

Die TV-gebundene Spielkonsole Wii wurde vom Hersteller Nintendo Ende 2006 eingeführt. Im Gegensatz zu anderen Konsolen wie Xbox und Playstation erfolgt die Steuerung der Spielaktivitäten nicht mit einem Joystick oder einem ähnlichen, meist verkabelten Steuergerät, sondern über ein infrarotgesteuertes Sende- und Empfangssystem. Dadurch werden die Bewegungen des/der Spielenden auf den Bildschirm übertragen. Das bedeutet auch, dass beim Spiel nicht nur die Finger eingesetzt werden, sondern je nach Spiel auch Arme, Oberkörper oder sogar der ganze Körper.

Mittlerweile sind verschiedene Spiele erhältlich, die unterschiedliche Sportarten simulieren und die vom Spielenden einen entsprechenden Körpereinsatz verlangen. Für die Studie wurde „Wii-Sports“ genutzt, das

„Wis/Sen“: Entleihen von Originalstudien

SeniorInnenbüro der Stadt Wien
post@senior-in-wien.at
Telefon 4000-8580



zur Grundausstattung der Konsole gehört, ebenso wie eine Spielesammlung, die unter anderem eine Dart-Simulation enthält. Auch Wii-Music, ein Dirigentenspiel, wurde getestet.

Wii ist laut Nintendo ausdrücklich für SpielerInnen aller Altersstufen gedacht, unabhängig von der individuellen Spielerfahrung. Die Spiele sind in der Regel so gestaltet, dass sie sich auch neuen Spielern und Spielerinnen leicht erschließen.

Pilotstudie mit 6- bis 11-wöchiger Förderphase

An der Pilotstudie, die in drei Einrichtungen der Diakonie Hochfranken durchgeführt wurde, nahmen 79 Personen zwischen 53 und 98 Jahren teil, wobei einige TeilnehmerInnen nicht die volle Studienlaufzeit durchhielten. Jene, die an allen Phasen der Pilotstudie teilnahmen, waren im Durchschnitt jünger als die, deren Interesse am Spiel im Laufe der Studie verloren ging, hatten einen höheren Schulabschluss und geringere kognitive Defizite. Allerdings waren bei dieser Gruppe durchaus auch Personen dabei, die eine Demenzerkrankung aufwiesen.

In Phase I der Studie wurde das Spielen mit der Wii-Konsole drei Wochen lang einmal pro Woche angeboten, in der Phase II weitere 3 bzw. 5 Wochen. Gespielt wurde teils während der Ergotherapie, parallel zur Ergotherapie oder unabhängig davon. Zum Einsatz kamen abwechselnd Bowling, Tennis und Darts, zusätzlich wurde auch das Dirigentenspiel getestet.

Leistungstests und Anwendungsbeobachtung

Um festzustellen, ob und in welchem Ausmaß das Spielen kognitive Defizite positiv beeinflussen kann, wurden die Testverfahren DemTect (Demenz Detection) und MMST (Mini-Mental-Status-Test) angewandt, für die feinmotorische Beurteilung der AFM-Test (Allensbacher Feinmotoriktest), der 37 komplexe Aufgaben enthält. Als Ergänzung gab es einen Fragebogen, in dem die TherapeutInnen Angaben über ihre Beobachtungen während der Anwendungsphase machten, Selbsteinschätzungen, Aussagen und Kommentare der TeilnehmerInnen dokumentierten sowie Ideen für Einsatz und Nutzung der Wii-Konsole formulierten.

Stimmung gut, Wirkung positiv

Bei jenen, die das Spielen mit der Wii-Konsole akzeptierten und regelmäßig spielten, war die Stimmung sehr gut bis gut und nach dem Spiel meist besser als vorher. Die Auswirkungen auf die kognitiven und feinmotorischen Fähigkeiten der Spielenden lassen sich nach der Pilotphase anhand der Tests vorsichtig positiv beurteilen. Bei den kognitiven Tests gab es zwischen „Vorher“ und „Nachher“ (Prä-Post-Vergleich) einen leichten Anstieg, beim feinmotorischen Test waren die Mittelwerte nur minimal besser. Es lässt somit sich durchaus die Hypothese aufstellen, dass sich Wii-Spiele positiv auf die geistige Leistungsfähigkeit alter Menschen auswirken.

Adäquate Betreuung der Spiele notwendig

Auch wenn eine manifeste kognitive Leistungsminderung bei älteren Menschen die Akzeptanz der Videospiele einschränkt, so ist es durchaus möglich, Menschen mit leichter Demenz für das Spiel zu motivieren, sofern eine adäquate Betreuung der Spiele stattfindet. Allerdings kann das Spieleangebot nicht „nebenbei“ stattfinden, sondern es müssen dafür eigene zeitliche Ressourcen offiziell eingesetzt werden können.

Ob es tatsächlich zu einer signifikanten therapeutischen Wirkung kommt, lässt sich nur bei einer intensiveren Anwendung von Wii-Sports (mindestens dreimal wöchentlich) über eine längere Zeitspanne (mindestens 16 Wochen) feststellen. Die Daten aus der Pilotstudie weisen darauf hin, dass eine kognitive Verbesserung erzielt werden kann. Um zu wissen, ob es auch zu einer signifikanten psychomotorischen Förderung durch die Spiele kommen kann, wären weitere Untersuchungen nötig.

„Wis/Sen“-News

Seniorentheaterfestival in Tübingen

Sie nennen sich „Die grauen Zellen“, „Nierosta“, „Frauentheater Purpur“ und „Tanztheater Zartbitter“ und sie zeigten ihr Können vom 13. bis 15. Juni in Tübingen im Rahmen eines Seniorentheaterfestivals. In Deutschland ist Seniorentheater durchaus keine neue Erfindung. So gibt es beispielsweise das Tübinger „Frauentheater Purpur“ bereits seit zehn Jahren, die Mitwirkenden dieser Truppe sind zwischen 55 und 85 Jahre alt. Das Seniorenkabarett „Die Grauen Zellen“ aus Ettlingen bringt alljährlich ein neues satirisches Programm auf die Bühne, heuer unter dem Titel „Die Drei-Cent-Krisenoper“. Die Seniorentheatergruppe „Nierosta“ aus Leinfelden-Echterdingen, die seit 1996 besteht, zeigte beim Festival ihre Produktion „Es ist nie zu spät“, das „Tanztheater Zartbitter“ aus Ludwigsburg präsentiert bereits seine dritte Produktionen mit dem Titel „Tanzgeschichten im Taschenformat“. Wie sagte schon Cicero: „Es kann größte Freude bedeuten, wenn der wissenschaftliche und künstlerische Eifer so lange währt wie das Leben selbst.“

Quelle: www.tagblatt.de und www.swp.de vom 16. Juni 2010

Im Alter zurück in die Stadt

Düsseldorfer Makler orten einen neuen Trend: Ältere Menschen zieht es wieder in die Stadt. War noch vor einigen Jahren das Haus im Grünen für Ältere erstrebenswert, so herrscht inzwischen eine rege Nachfrage der Generation 60+ nach Stadtwohnungen. Hiltrud Tonscheidt, 61, die vor 15 Jahren aufs Land gezogen war: „Ich will einen Markt und ein abwechslungsreiches Kulturangebot direkt vor der Haustür haben.“ Nun sucht sie eine Dachterrassenwohnung mit Lift. Jörg Schnorrenberger, Vorsitzender des Rings Deutscher Makler Düsseldorf: „Diese Entwicklung ist aktuell ein ganz starker Trend. Für die Generation 60 ist die Stadt attraktiv, weil es eine gute Infrastruktur, Ärzte und ein großes Kulturangebot gibt.“ Besonders angesagt seien barrierefreie Wohnungen. Hausbesitzer würden diesen Bedarf aber nur selten bei Gebäudesanierungen berücksichtigen. „Wohnen für ältere Menschen ist ein riesiger Markt.“, weiß auch die Maklerkette Poll Immobilien, die sich inzwischen auf diesen Markt spezialisiert hat. Bereits mehr als die Hälfte der KundInnen ihrer Düsseldorfer Niederlassung ist über 50 Jahre alt. Die Älteren wählen bewusst „junge“ Viertel, wo das kulturelle Angebot größer und interessanter ist. Denn: „Die Menschen im Alter haben genügend Zeit und wollen sie auch genießen.“

Quelle: <http://nachrichten.rp-online.de> vom 16. Juni 2010

Bosch schult gezielt Ältere

Ältere Menschen sollen zwar immer länger arbeiten, aber so richtig traut man nur der Jugend etwas zu. Dabei verfügen Ältere über erstaunliche Fähigkeiten zur Veränderung, wie eine Studie aus Heidelberg zeigt, an der 200 Beschäftigte des weltgrößten Autozulieferers Bosch im Rahmen eines zehnwöchigen Kurses teilnahmen. Andreas Kruse, Direktor des gerontologischen Instituts der Uniklinik Heidelberg, gelang es mit seiner von der Stuttgarter Bosch-Stiftung finanzierten Studie zu beweisen, wie groß die Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit in der Gruppe zwischen 45 Jahren und dem Renteneintritt wirklich ist, sofern entsprechende Trainingsmaßnahmen angeboten werden. Die Mitarbeiter sind vom neuen Angebot begeistert. Während die Studie der Heidelberger Mediziner noch innerhalb der bezahlten Arbeitszeit ablief, finden weitere Kurse nur noch in der Freizeit statt. Trotzdem waren sie rasch ausgebucht. Dieter Berg, Vorsitzender der Bosch-Stiftung: „Das Altersbild der Gesellschaft entspricht sichtlich nicht dem, was alte Menschen wirklich leisten können.“

Quelle: www.swp.de vom 27. April 2010

Mehr PensionsanwärterInnen als BerufseinsteigerInnen

In der Europäischen Union sind 28,8 Millionen BürgerInnen zwischen 60 und 64 Jahre alt, denen 28,6 Millionen Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren gegenüberstehen. Damit übersteigt die Zahl der PensionsanwärterInnen die der potenziellen BerufseinsteigerInnen. Diese Lücke wird sich von derzeit 200.000 Personen auf 8,3 Millionen im Jahr 2030 erhöhen. Für Österreich ist prognostiziert, dass der Arbeitsmarkt 2015 „kippen“ wird. Die Folgen: Arbeitskräftemangel und höhere Lohnnebenkosten. Trotz des Arbeitskräftemangels wird allerdings die Arbeitslosigkeit nicht zurückgehen, denn bereits jetzt ist laut einer Studie (Allianz-Studie Demographic Pulse) ein Großteil der Arbeitslosigkeit struktureller Natur. Das bedeutet, er ist nicht auf die schlechte Wirtschaftslage sondern auf falsche Ausbildung zurückzuführen. Das Institut für Höhere Studien sieht zwei Lösungsansätze: eine bessere Aus- und Weiterbildung sowie eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer. Derzeit ist in Österreich nur jede/r Fünfte zwischen 60 und 64 Jahren berufstätig. Zum Vergleich: In Europa steht ein Drittel dieser Altersgruppe noch im Berufsleben, in den USA 55 % und in Japan 60 %. In Schweden sind es sogar 65 %. Noch schlechter als Österreich liegen in Europa nur Italien, Polen, Frankreich und Ungarn.

Quelle: „Die Presse“ vom 16. März 2010

Seniorenhandy zum Mitmachen

Seit Jahren geistert es als Phantom durch die Medien, inzwischen gibt es auch schon eine Reihe von Anbietern, wo es erhältlich ist: das Seniorenhandy. Allerdings scheint hier noch nicht das „Gelbe vom Ei“ gefunden worden zu sein, findet zumindest die österreichische Firma „Emporia“. Sie hat deshalb unter den KundInnen einen Ideenwettbewerb für ihr Produkt gestartet, bei dem man unter www.einfachtelefonieren.at bis 31. Juli mitmachen kann. Hier einige der vielen Ideen, die bisher eingereicht wurden: Fingerprint statt PIN-Eingabe; ein Akku, der nur einmal im Monat (oder zumindest einmal in der Woche) aufgeladen werden muss; das Aufleuchten der grünen Taste, wenn ein Anruf hereinkommt; eine Reißleine, die einen schrillen Warnton auslöst, wobei gleichzeitig das Handy einen Notruf absetzt; das Vorlesen von SMS („sprechendes“ Handy); eine klare Akku-Restlaufzeit-Information; ein Medikamenten-Reminder und vieles mehr.

Quelle: „Kronen Zeitung“ vom 13. Juni 2010

Quadratur der Greise

Das österreichische Nachrichtenmagazin „Profil“ stellt im Mai unter dem Titel „Quadratur der Greise“ Künstler vor, die auch im „biblischen“ Alter noch zu Kreativität auf höchstem Niveau fähig sind. Die Porträtierten waren: Oscar Niemeyer, 102, Architekt, deutschstämmiger Brasilianer, der dem Diktat des rechten Winkels schwungvolle Kreationen entgegensetzt. Erst unlängst vollendete er ein Konzerthaus in Ravello und demnächst wird sein Kulturzentrum in spanischen Avilés fertig. Der portugiesische Regisseurs Manoel de Oliveira, 101, der heuer in Cannes die Weltpremiere seines jüngsten Films „O Estranho Caso de Angélica“ zeigte. Seit Erscheinen des Artikels verstorben ist die 98-jährige New Yorker Bildhauerin, Objektkünstlerin und Zeichnerin Louise Bourgeois, die der Überzeugung war, Kunst sei die Garantie für geistige Gesundheit. Und der in Amsterdam lebende Psychoanalytiker und Schriftsteller Hans Keilson, 100, lebt nach dem Motto, dass „wir nie mit unseren Gedanken und Fragen aufhören dürfen“. Der in Hiroshima geborene Filmemacher und Autor Kaneto Shindo, 98, der bisher 45 Filme inszenierte und rund 160 Drehbücher geschrieben hat, die auch realisiert wurden, bereitet für 2011 einen neuen Film vor, und dem amerikanischen Komponisten Elliott Carter, 101, dessen vitale Komposition „On Conversing with Paradise“ im Jahr seines hundertsten Geburtstags entstand, bescheinigt der große Dirigent James Levine, dass er auf dem Zenit seiner Schaffenskraft sei und ein wunderbar originelles Stück nach dem anderen schreibt.

Quelle: „Profil“ vom 10. Mai 2010

Schuften trotz Rente

Dass „Silver-Work“ in Deutschland boomt (siehe Seite 2), zeigt auch eine Untersuchung des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Ab 65 kann in der BRD unbegrenzt viel zur Pension dazu verdient werden, Ruheständler vor dem 65. Lebensjahr können allerdings nur bis zu 400 Euro im Monat zusätzlich kassieren, ohne dass die Pension verringert wird.

Martin Brüssig, Arbeitsmarktforscher, ortet als Grund vor allem das sinkende Rentenniveau. Im September 2007 hatten über 716.000 PensionistInnen nebenbei einen Minijob. 2008 waren es bereits 763.000. Im Jahr 2009 verloren einige ihre Minijobs, vermutlich aufgrund der Wirtschaftskrise. Allerdings hält der Trend zum Weiterarbeiten unvermindert an. Auch das SeniorInnenbüro verzeichnet eine steigende Zahl von Job-Anfragen.

Diese alarmierenden Zahlen aus Deutschland sollten uns in Österreich zu denken geben. Auch bei uns mehren sich die Anzeichen, dass die Altersarmut auf dem Vormarsch ist.

Quelle: Süddeutsche Zeitung Nr. 137 vom 18. Juni 2010

Dr. Angelika Rosenberger-Spitzky
Wiener SeniorInnenbeauftragte

Tel.: 4000-85881
E-Mail: post@senior-in-wien.at
