



Pflege  
PRAXIS



Expertisen  
nutzen,  
Qualitäten fördern,  
Forderungen  
akzeptieren

Gabriela Koslowski

## Pflegekräfte 50+ – die unverzichtbare Ressource

Was hochqualifizierte Mitarbeitende und  
Pflege-Unternehmen jetzt tun müssen



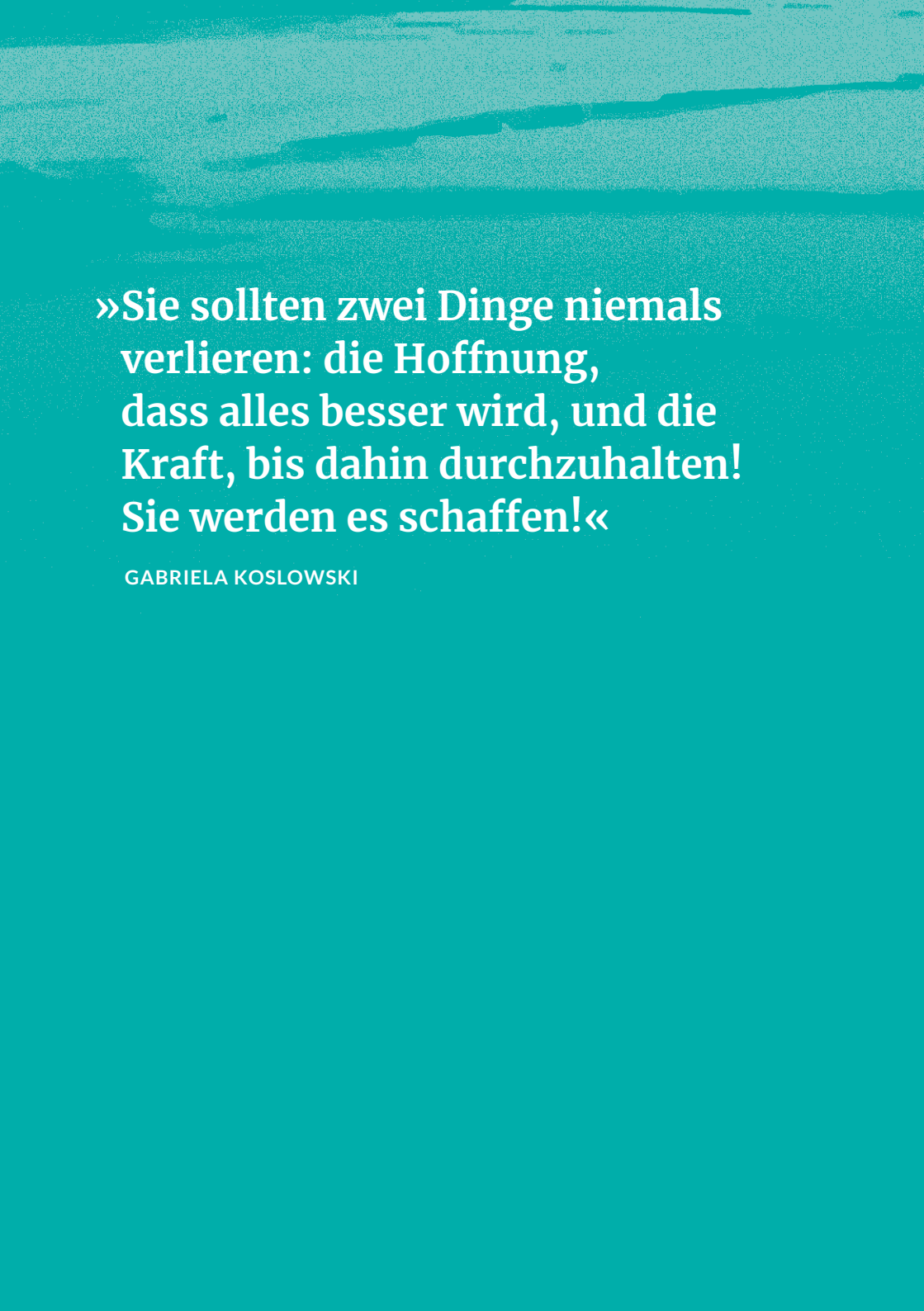
Gabriela Koslowski

# Pflegekräfte 50+ – die unverzichtbare Ressource

Was hochqualifizierte Mitarbeitende und  
Pflege-Unternehmen jetzt tun müssen

**Expertisen  
nutzen,  
Qualitäten fördern,  
Forderungen  
akzeptieren**

**Gabriela Koslowski** studierte praktische Psychologie und psychologische Beratung. Sie arbeitet als selbstständige psychologische Beraterin und zertifizierte Mediatorin in ihrem eigenen Unternehmen [Lebensspur.org](https://www.lebensspur.org). Als Mentalcoach hält sie viele Vorträge und gibt Seminare in Unternehmen der Gesundheitsbranche.



**»Sie sollten zwei Dinge niemals verlieren: die Hoffnung, dass alles besser wird, und die Kraft, bis dahin durchzuhalten! Sie werden es schaffen!«**

GABRIELA KOSLOWSKI

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8426-0910-5 (Print)

ISBN 978-3-8426-9206-0 (PDF)

ISBN 978-3-8426-9207-7 (EPUB)

Originalauflage

© 2024 Schlütersche Fachmedien GmbH, Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover  
[www.schluetersche.de](http://www.schluetersche.de)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Buch gelegentlich die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf Angehörige des männlichen und weiblichen Geschlechts sowie auf Menschen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen.

Autorin und Verlag haben dieses Buch sorgfältig erstellt und geprüft. Für eventuelle Fehler kann dennoch keine Gewähr übernommen werden. Weder Autorin noch Verlag können für eventuelle Nachteile oder Schäden, die aus in diesem Buch vorgestellten Erfahrungen, Meinungen, Studien, Therapien, Medikamenten, Methoden und praktischen Hinweisen resultieren, eine Haftung übernehmen. Insgesamt bieten alle vorgestellten Inhalte und Anregungen keinen Ersatz für eine medizinische Beratung, Betreuung und Behandlung. Etwaige geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Daraus kann nicht geschlossen werden, dass es sich um freie Warennamen handelt. Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

Lektorat: Claudia Flör, Text & Konzept Flör

Covermotiv: Nina L/peopleimages.com – stock.adobe.com

Covergestaltung und Reihenlayout: Lichten, Hamburg

Satz: Sandra Knauer Satz · Layout · Service, Garbsen

# Inhalt

Mein Dank .....	10
Vorwort .....	11
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>15</b>
1.1 Zahlen, Daten und Fakten .....	17
1.2 Übersicht über die Generationen .....	20
<b>2 Die Pflegekräfte 50+</b> .....	<b>31</b>
2.1 Die Babyboomer und die Generation X .....	31
2.2 Was zeichnet die Pflegekräfte 50+ aus? .....	36
2.2.1 Pflegekräfte 50+ verändern sich .....	37
2.2.2 Alte Glaubenssätze werden über Bord geworfen .....	38
2.3 Raus aus der mentalen Erschöpfung .....	45
2.3.1 Der Mentaltest .....	46
2.4 Pflegekräfte 50+ denken neu .....	49
<b>3 Menschen 50+ und was sie bewegt</b> .....	<b>50</b>
3.1 Was Mitarbeiter*innen 50+ wollen .....	51
3.2 Pflegekräfte 50+ und das neue Zeitmanagement .....	53
3.2.1 Sina K. (57), Pflegefachkraft .....	53
3.2.2 Jürgen W. (60), Abteilungsleiter einer Intensivstation .....	55
3.3 Selbstwirksamkeit – die neue Schlüsselkompetenz! .....	58
3.3.1 Legen Sie los! .....	59
3.3.2 Oder schieben Sie lieber auf .....	61
<b>4 Mut macht stark!</b> .....	<b>69</b>
4.1 Der erste Schritt: Klein anfangen .....	69
4.1.1 Das Prinzip der Minimal Konstanz .....	71
4.1.2 Der zweite Schritt: Loslassen lernen .....	72
4.1.3 Der dritte Schritt: Entscheidungen treffen .....	74

4.2	<b>Das Mut-macht-stark-Konzept</b> .....	79
4.2.1	Stellen Sie negatives Denken ab! .....	80
4.2.2	Der erste Schritt: Selbstliebe und die Akzeptanz der eigenen Gefühle .....	80
4.2.3	Der zweite Schritt: Mut zur Offenheit .....	83
4.2.4	Der dritte Schritt: Entscheiden Sie nach Gefühl .....	84
4.2.5	Der vierte Schritt: Finden Sie das richtige Maß .....	85
<b>5</b>	<b>Veränderungswillig – Interviews mit Pflegekräften 50+</b> .....	<b>86</b>
5.1	<b>Gudrun N. (58), Mitarbeiterin einer internistischen Station</b> .....	<b>86</b>
5.1.1	Gesund führen – nur ein Schlagwort? .....	88
5.1.2	Gut geführt ist fast gewonnen! .....	89
5.2	<b>»Den Wechsel wagen – Pflegekräfte 50+ in Führungspositionen«</b> .....	<b>90</b>
5.2.1	Sandra B. (55), Pflegedienstleitung .....	90
5.3	<b>Stellvertretende Führungskräfte</b> .....	<b>93</b>
5.3.1	Erika N. (49), Mitarbeiterin in einer Senioreneinrichtung ...	94
<b>6</b>	<b>Führungskräfte aufgepasst: Von unserem Knowhow könnt ihr lernen</b> .....	<b>97</b>
6.1	<b>Die Rolle erfahrener Pflegekräfte 50+</b> .....	<b>97</b>
6.1.1	Erfahrung und Kompetenz .....	98
6.1.2	Empathie und zwischenmenschliche Fähigkeiten .....	98
6.1.3	Das neue Selbstbewusstsein .....	99
6.2	<b>Herausforderungen für Pflegekräfte 50+</b> .....	<b>101</b>
6.2.1	Annegret S. (52), Mitarbeiterin auf der Chirurgie .....	102
6.3	<b>Die Bedeutung der Unterstützung</b> .....	<b>104</b>
6.4	<b>Auf zu neuen Ufern!</b> .....	<b>105</b>
6.4.1	Gesa P. (49), stv. Leitung einer Tagespflege .....	105

<b>7</b>	<b>Pflegekräfte 50+ – einfach unverzichtbar</b>	<b>107</b>
7.1	Erfahrung und Expertise sind wichtig	107
7.2	Kontinuität und Zuverlässigkeit	108
7.3	Vielfältigkeit und kulturelle Kompetenz	108
7.4	Acht Erkenntnisse, die endlich in jedem Unternehmen ankommen sollten	109
<b>8</b>	<b>Was Unternehmen jetzt tun müssen</b>	<b>111</b>
8.1	Werden Sie ein attraktiver Arbeitgeber	111
8.2	Arbeiten Sie an einem guten Dienstplan	113
8.2.1	1. Tipp: mindestens einen Monat im Voraus schreiben	114
8.2.2	2. Tipp: Wochenende noch länger im Voraus planen	114
8.2.3	3. Tipp: gewisse Regelmäßigkeit verbindlich zusagen	114
8.2.4	4. Tipp: nicht auf Kante nähen	115
8.2.5	5. Tipp: Keine Marathons	115
8.2.6	6. Tipp: Keine schnellen Wechsel	115
8.3	So geht's auch: Das Pilotprojekt Tarifvertrag Entlastung	116
8.4	Beachten Sie die Wünsche älterer Praxisanleiter*innen	118
8.5	So geht's auch: ein Pilotprojekt	121
8.6	Betriebliches Gesundheitsmanagement für Pflegekräfte 50+	123
8.6.1	Warum es betriebliches Gesundheitsmanagement und Angebote der Gesundheitsförderung braucht	124
8.6.2	Herausforderungen für Pflegekräfte 50+	124
8.6.3	Tipps und Übungen für Pflegekräfte 50+ (auch für Führungskräfte!)	127
8.7	Teammanagement: Warum Pflegekräfte 50+ für das Team so wichtig sind	130
8.7.1	Erfahrung und Fachwissen	130
8.7.2	Stabilität und Zuverlässigkeit	130
8.7.3	Mentoring und Weiterbildung	131
8.7.4	Kontinuität und Beständigkeit	131



<b>9</b>	<b>Die kompetente und wertschätzende Führung von Pflegekräften 50+</b>	<b>133</b>
9.1	Wertschätzung der Erfahrung und Kompetenz	133
9.2	Einbeziehung in Entscheidungsprozesse	133
9.3	Unterstützung bei beruflicher Entwicklung und Weiterbildung	134
9.4	Förderung von Work-Life-Balance und Wohlbefinden	134
9.5	Die sieben Geheimnisse des gesunden Führens für Pflegekräfte 50+	135
9.5.1	Geheimnis 1: Anerkennung und Wertschätzung	135
9.5.2	Geheimnis 2: Einbeziehung in Entscheidungsprozesse	136
9.5.3	Geheimnis 3: Förderung von Weiterbildung und beruflicher Entwicklung	136
9.5.4	Geheimnis 4: Förderung von Work-Life-Balance	137
9.5.5	Geheimnis 5: Kommunikation und Feedback	138
9.5.6	Geheimnis 6: Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz	142
9.5.7	Geheimnis 7: Aufbau von Vertrauen und Respekt	144
9.6	Interviews mit Geschäftsführern, die die Ressourcen der Pflegekräfte 50+ verstehen	147
9.6.1	Interview mit Cordula Müller, Geschäftsführerin eines Pflegeheims	147
9.6.2	Interview mit Rainhard Schmidt, Geschäftsführer eines Krankenhauses in Rheinland-Pfalz	148
<b>10</b>	<b>Altersgerechte Arbeitsbedingungen</b>	<b>152</b>
10.1	Arbeitsplatzgestaltung	153
10.2	Personalentwicklung	154
10.3	Arbeitszeitmodelle planen	154
10.4	Gesundheitsförderungsprogramme	154
10.5	Beispiel: Sophienklinik Hannover – Das Wohl der Mitarbeiter*innen im Fokus	155

<b>10.6</b>	<b>Unterstützungsangebote für Unternehmen</b> .....	<b>158</b>
10.6.1	Soziale Kompetenzen .....	160
10.6.2	Gewaltfreie Kommunikation .....	162
10.6.3	Transaktionsanalyse nach Eric Berne .....	170
<b>10.7</b>	<b>Die neue Benehmens-Kompetenz</b> .....	<b>175</b>
10.7.1	Haltung und Philosophie .....	175
10.7.2	Tägliches Miteinander .....	175
10.7.3	Weiterbildungen und Fortbildungen .....	176
10.7.4	Möglichkeiten der Pausenregelung .....	176
10.7.5	Eine Feier für die Menschen im Hintergrund .....	177
10.7.6	Weihnachtsfeiern .....	177
10.7.7	Versprechen einhalten .....	177
<b>11</b>	<b>Was Sie von den Generationen Y, Z und Alpha lernen können</b> ...	<b>178</b>
11.1	Mirja N. (27), Gesundheitspflegerin .....	179
11.2	Gesellschaftliche und politische Rückschau .....	180
11.3	Perspektivwechsel: Eine Geschichte zum Nachdenken .....	182
<b>Nachwort</b>	.....	<b>184</b>
<b>Literatur</b>	.....	<b>185</b>
<b>Register</b>	.....	<b>186</b>

## *Mein Dank*

Meiner kreativen, ideenreichen Lektorin, Claudia Flöer von Text & Konzept Flöer, für die tollen Impulse und die immer wertvollen Tipps während des Schreibens, meinen inzwischen fünf Enkelkindern Gloria, Luis, Annika, Charlotte und Eric für die vielen fröhlichen Momente, die ich während des Schreibens immer wieder mit ihnen erleben durfte.

Mein besonderer Dank gilt all meinen beeindruckenden Interviewpartner\*innen, Seminarteilnehmer\*innen und Klient\*innen, die mir in den Seminaren, Coachings und den vielen Interviews ihr großes Vertrauen geschenkt haben, sonst hätte ich dieses Buch nicht schreiben können.

Und bedanken möchte ich mich bei Hedwig Opsölder, meiner Anatomielehrerin, die seit meiner Ausbildung für mich ein großes Vorbild ist, und bei Thomas, der mich während des Schreibens nicht nur mit Tee und Kaffee versorgt hat, sondern einzigartige Menüs gezaubert hat, wenn ich vor dem Computer die Zeit vergessen habe. Danke!

## Vorwort

»Wen möchte ich mit diesem Buch erreichen?« – Diese Frage habe ich mir lange gestellt, bevor ich mit der Recherche begann. Sind es die älteren Pflegenden, die Geschäftsführungen, oder das Management?

Die Antwort war für mich dann aber relativ schnell klar. Es sind zum einen die Unternehmen, die ich an dieser Stelle wachrütteln möchte. Es ist so wichtig, endlich aufzuwachen und zu verstehen, welche »Schätze« Baby-boomer sind. Immer wieder erlebe ich in meiner täglichen Arbeit als psychologische Beraterin in der Gesundheitsbranche, welche Fehler hier begangen werden im Umgang mit dieser für mich besonderen Generation 50+.

Die Menge an Erfahrung, die gewaltige Leistung von Pflegekräften 50+, die seit vielen Jahren im Beruf stehen, sind von unschätzbarem Wert. Sie sind eine so wertvolle Ressource für jedes Unternehmen, für jedes Krankenhaus und für jede Senioreneinrichtung. Während viele Pflegekräfte 50+ früher wenig Selbstbewusstsein hatten, bedingt durch Glaubenssätze aus der Kindheit wie »Was Du heute kannst besorgen, verschiebe nicht auf Morgen!« gefangen waren und immer wieder eingesprungen sind bis hin zur Erschöpfung, sich gesehnt haben nach Anerkennung und Zuspruch, ist in den letzten Jahren nun eine starke Veränderung zu erleben.

Mitarbeiterinnen über 50 wissen um ihren Selbstwert und lassen sich nicht mehr alles gefallen. Permanentes Einspringen, bis der Rücken nicht mehr kann, die mangelnde Wertschätzung von Arbeitgebern haben bei diesen Mitarbeitenden dazu geführt, sich zu verändern:

- Sie haben angefangen, negative Mantren und Glaubenssätze über Bord zu schmeißen, stehen für Ihre eigenen Rechte ein.
- Sie fordern eine angemessene Kommunikation, Wertschätzung und kämpfen um mehr Gehalt.

Was vor ein paar Jahren undenkbar war, weil viele Pflegekräfte 50+ glaubten, sie gehören zum alten Eisen, verändert sich und wir erleben einen Umschwung! Gerade noch rechtzeitig? Die Statistiken der Landespflegekammern sind alarmierend, weil ab 60 Jahren kaum mehr eine ausgebildete

Pflegekraft im Beruf ist! So beträgt der Anteil der über 60-Jährigen 4,8 %. Bis 2033 werden voraussichtlich allein in Niedersachsen 35–43 % der heute tätigen Pflegepersonen nicht mehr berufstätig sein. In anderen Bundesländern sieht es genauso aus.<sup>1</sup>

Besonders alarmierend ist der Zustand auf den Intensivstationen, denn das Pflge thermometer 2012 des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung<sup>2</sup> hat gezeigt, dass die meisten Mitarbeiter\*innen, die 50 Jahre sind, aufhören, auf der IST zu arbeiten.

Die neue Generation und hier meine ich die Generationen Y, Z und Alpha (auf die ich in meinem Buch intensiver eingehen werde), tickt anders und geht häufig nach zwei bis drei Jahren aus dem Pflegealltag, wenn die Arbeitsbedingungen nicht passend sind.

Dieses Bewusstsein sieht man nun (endlich!) auch bei den älteren Mitarbeiter\*innen: Sie fordern bessere Löhne, verlässlichere Dienstpläne, flexiblere Arbeitszeitmodelle und insbesondere wertschätzende Führung!

Darum ist es so enorm wichtig, dass Unternehmen endlich aufwachen und sich bewusst werden, dass Pflegekräfte 50+ ein ganz besonderes Geschenk sind und diese nicht mehr bis zum vierten Bandscheibenvorfall arbeiten werden, sondern selbstbewusst auftreten.

Etliche Unternehmen haben diesen Umbruch verstanden und sind aufgewacht, zum Glück! Das erlebe ich in einigen Krankenhäusern und Seniorenheimen, die verstanden haben, die wirklichen Bedürfnisse dieser Generation 50+ wahrzunehmen und bereit sind, Veränderungsprozesse umzusetzen.

---

<sup>1</sup> <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/100040/Pflegekraeftemangel-in-Niedersachsen-absehbar>

<sup>2</sup> Vgl. Isfort M, Weidner F, Gehlen D (2012): Pflege-Thermometer 2012. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung auf Intensivstationen im Krankenhaus. Herausgegeben von: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip), Köln. Online verfügbar unter <http://www.dip.de>

Mein Buch richtet sich an alle Unternehmen, die noch nicht erwacht sind und wo vielleicht auch die Ideen fehlen, was für diese Mitarbeitenden wichtig ist und welche neuen Handlungsstrategien es gibt!

**So richte ich dieses Buch an alle Unternehmen, einmal zu reflektieren und folgende Fragen zu beantworten:**

1. Wie gehen wir in unseren Unternehmen mit älteren Mitarbeiter\*innen um?
2. Welche Wertschätzung bringen wir diesen Menschen, die so viel Berufserfahrung haben und jahrelang dem Unternehmen die Treue gehalten haben, entgegen?
3. Was bedeutet gesund Führen, besonders bei den Mitarbeitenden 50+?
4. Welche Haltung, welche Philosophie herrscht in Kliniken gegenüber den älteren Mitarbeiter\*innen?
5. Wird die Arbeit dieser Mitarbeitenden gewürdigt?
6. Welche Möglichkeiten der Verbesserung gibt es, damit ältere Pflegekräfte gesund das Rentenalter erreichen?

Auf all dies Fragen gehe ich in meinem Buch ein und biete Ihnen ein breites Portfolio an Antworten, Impulsen und Ideen. Sie sollten sich darüber im Klaren sein, dass die Mitarbeitenden 50+, die sich bisher sehr schwer abgrenzen konnten, regelmäßig eingesprungen ist, sich verändert und ein neues Selbstbewusstsein errungen hat.

Sie haben es in der Hand, dieser Ressource die Wertschätzung entgegenzubringen, die sie nach jahrelanger Zugehörigkeit in Ihrem Unternehmen verdient hat!

Ich hoffe, dass Sie dieses Buch inspiriert, animiert und neue Wege aufzeigt, Möglichkeiten der Wertschätzung, des Verstehens und der Zufriedenheit dieser Mitarbeiterinnen zu erlangen, damit diese noch lange zufrieden in den Unternehmen bleiben.

## Pflegekräfte

P = Präsent

F = Freundlich

L = Loyal

E = Empathisch

G = Genau

E = Erfahren

K = Krisenfest

R = Resilient

A = Authentisch

E = Entschlossen

F = Fordern

T = Tiefenentspannt

E = Ehrlich

## 50+

P = Pflichtbewusst

L = Liebevoll

U = Umgänglich

S = Selbstbewusst

# 1 Einleitung

Durch meine jahrelange Tätigkeit im Gesundheitsbereich (35 Jahre, davon 14 als psychologische systemische Beraterin, zertifizierte Mediatorin und Referentin) habe ich viele Mitarbeiter\*innen erlebt, die jeden Tag fantastische Arbeit leisten. Besonders begeistern mich die älteren Pflegekräfte, die so viel Berufserfahrung und Knowhow mitbringen und sich in den letzten Jahren sehr verändert haben.

Insbesondere durch meine Seminare »Pflegekräfte 50+« erlebe ich Mitarbeiter\*innen im Krankenhaus und in den Seniorenheimen, die sich täglich neuen Herausforderungen stellen müssen. Oft bin ich gerührt, wenn mir Teilnehmer\*innen in Vorstellungsrunden mitteilen, dass sie schon 38, 40 oder 42 Jahre im gleichen Haus arbeiten. Ich habe großen Respekt vor diesen Menschen, die jahrelang im Schichtdienst arbeiten und stets eingesprungen sind, um Patient\*innen oder Bewohner\*innen und ihre Teams kollegial zu unterstützen. Da ich 12 Jahre als examinierte Krankenschwester gearbeitet habe, frage ich mich oft nach meinen Seminaren, ob ich das auch geschafft hätte.

Viele dieser älteren Mitarbeiter\*innen haben früher sehr oft über ihre Kraft gearbeitet, bedingt durch ein Wertesystem, das ihnen anerzogen wurde. Ältere Pflegekräfte waren lange durch ihre Erziehung so sozialisiert und konditioniert. Doch es hat sich in den letzten Jahren ein neues Bewusstsein gebildet und das ist auch gut so. Es gibt den neuen Selbstwert, das neue Selbstbewusstsein, die neue Abgrenzung.





Wie auch Sie das schaffen, was Ihnen als Pflegekraft 50+ dabei hilft – darum geht es im ersten Teil in diesem Buch. Durch meine persönlichen Erlebnisse als Dozentin, Coach und Mediatorin habe ich die Möglichkeit, in den Seminaren auf all die Probleme von Teilnehmer\*innen eingehend einzugehen. Entsprechend zielgruppenspezifisch kann ich darauf antworten.

Entscheidend finde ich, Handlungsstrategien mit Pflegekräften 50+ zu entwickeln, wenn sie merken, dass sie im Unternehmen nicht gehört werden. Pflegekräfte 50+ verändern sich gerade sehr. Sie haben verstanden, dass sie nicht zum alten Eisen gehören. Sie stehen für ihre Rechte ein, werfen Glaubenssätze über Bord, fordern eine angemessene Kommunikation, angemessene Wertschätzung und so erleben wir einen rasanten Umschwung.



Im zweiten Teil meines Buches geht nicht nur ein dringender Appell an die Unternehmen, an die Pflegedirektor\*innen und Geschäftsführungen, sondern ein energisches: »Wachen Sie bitte auf! Dringend!« Hier haben Sie es mit einer Generation 50+ zu tun, die von unschätzbarem Wert ist!

Warum? Das erfahren Sie in diesem Buch. In der Zusammenarbeit mit vielen verschiedenen Interviewpartnern und Gesprächen mit Mitarbeiter\*innen 50+ verschiedener Berufsgruppen aus der Pflege, Geschäftsführer\*innen, Ärzt\*innen, Pflegedirektor\*innen, konnte ich dieses Buch schreiben. Mir geht es darum, Tipps und Impulse zu geben, weil Führungskräfte evtl. in einer täglichen Routine stecken, ihnen vielleicht Ideen fehlen, oder sie viel zu lange in eingefahrenen Bahnen versunken sind und die Veränderungen der Pflegekräfte 50+ nicht erkennen.

Verstehen Sie diese Tipps und Impulse als eine Möglichkeit, etwas in Unternehmen zu verändern, es ist nicht nur wichtig, es ist fünf vor Zwölf. Sie müssen die katastrophale Schieflage verstehen, die durch den demografischen Wandel passieren wird und warum es so wichtig ist, den Fokus auf diese Generation 50+ zu legen.

## 1.1 Zahlen, Daten und Fakten

Durch den demografischen Wandel gerät die Personallage in der Pflege in eine katastrophale Schieflage. Bis zum Jahr 2049 werden dem Land voraussichtlich 280.000 bis 690.000 Pflegekräfte fehlen, so die Mitteilung des statistischen Bundesamts<sup>3</sup>. Die Statistiker<sup>4</sup> haben hier den Bedarf und das Angebot an Pflegekräften mit verschiedenen Annahmen vorausberechnet.

Die Alterung der Gesellschaft hat zweierlei Bedeutung für die Personallage in der Pflege: Durch eine erhebliche Zunahme von älteren und alten Menschen erhöht sich der Bedarf an Arbeitskräften in Krankenhäusern und Seniorenheimen. Das bedeutet nach Vorausschau der Statistiker, dass Ende der 2040-Jahre 2,15 Millionen Pflegekräfte benötigt werden. Das ist ein Drittel mehr als die 1,62 Millionen im Jahre 2019!

Der demografische Wandel zeigt sich jedoch auch deutlich bei den älteren Arbeitnehmer\*innen ab 50. Diese werden durch die gesellschaftliche und demografische Entwicklung in den Ruhestand gehen. In einer Status quo-Variante wurde von den Statistikern berechnet, dass durch die demografische Wirkung auf das Angebot der Pflegekräfte deren Zahl bis 2049 auf 1,46 Millionen sinken wird, das wären 690.000 weniger als benötigt würden.

<sup>3</sup> Vgl. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/pflege-bis-2049-fehlen-bis-zu-690-000-fachkraefte-a-6b769a80-ca3f-48e2-ab5f-bf2f8b4349be>

<sup>4</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24\\_033\\_23\\_12.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html)

**Fazit**

Jeder dritte Arbeitsplatz in der Pflege wird in Zukunft nicht mehr besetzt!

Für die Berechnungen wurden auf Annahmen über die Entwicklung der Bevölkerung und der Erwerbsquote in den Pflegeberufen zurückgegriffen. Es wurden u. a. Krankenhäuser, Alten- und Behindertenheime und ambulante Pflegedienste einbezogen. Hierbei berücksichtigt wurden Fachkräfte mit einer dreijährigen und einjährigen Ausbildung, Assistenzkräfte und Hilfspersonal.<sup>5</sup> Im Jahre 2030 werden in Deutschland voraussichtlich eine halbe Millionen Pflegekräfte fehlen.<sup>6</sup>

Nach Angabe dieser Statistik wird der Bedarf der erwerbstätigen Pflegekräfte von 1,62 Millionen im Vor-Corona Jahr 2019 voraussichtlich um 33 % auf 2,15 Millionen steigen im Jahre 2049. Was bedeutet das? Zur Entwicklung der Zahl der Pflegekräfte haben verschiedene Experten insgesamt zwei Varianten mit einem unterschiedlichen Fokus auf die

1. demografische Veränderung und auf die
2. gesellschaftliche Veränderung vorausberechnet.

Diese neue Trendvariante berücksichtigt neben der demografischen Entwicklung auch den positiven Trend am Pflegearbeitsmarkt aus den 2010-er Jahren. Sie verdeutlicht somit die Potenziale, die sich für das Angebot an Pflegekräften bei einer Fortsetzung dieser Entwicklung in den Pflegeberufen ergeben. Bis 2034 wird die Zahl der erwerbstätigen Pflegekräfte auf 1,74 Millionen (plus 7 % gegenüber 2019 und anschließend bis 2049 auf 1,87 Millionen (plus 15 %) steigen. Nach dieser günstigen Variante der Vorausrechnung läge die Zahl der verfügbaren Pflegekräfte bereits im Jahre 2034 um 90.000 unter dem erwarteten Bedarf! Bis 2049 würde diese Lücke

<sup>5</sup> Vgl. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/pflege-bis-2049-fehlen-bis-zu-690-000-fachkraefte-a-6b769a80-ca3f-48e2-ab5f-bf2f8b4349be>

<sup>6</sup> <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/148825/Bedarf-an-Pflegekraeften-steigt-Personalluecke-gross>

weiter auf voraussichtlich 280.000 Pflegekräfte vergrößern, sodass knapp ein Fünftel (plus 17 %) mehr Pflegekräfte benötigt würden, als 2019 in diesem Beruf arbeiteten.

Die Status quo-Variante zeigt dagegen ausschließlich die Auswirkungen der demografischen Entwicklungen auf die künftige Zahl an Pflegekräften. Sie berücksichtigt folglich keine Trends der Vergangenheit auf dem Pflegearbeitsmarkt. Nach dieser Variante würde die Zahl der Pflegekräfte im Jahr 2019 bis 2034 auf 1,48 Millionen ( minus 9 % gegenüber 2019 ) und dann bis 2049 auf 1,46 Millionen (minus 10 %) sinken.

Haupttreiber dieser Entwicklung ist das verstärkte Erreichen des Renteneintrittalters der Babyboomer-Generation in den nächsten zehn Jahren, wodurch dem Arbeitsmarkt allein aus Altersgründen benötigte Pflegekräfte fehlen werden.

Nach dieser ungünstigen Variante der Vorausberechnungen würden im Jahr 2034 rechnerisch 350.000 Pflegekräfte fehlen. Bis zum Jahr 2049 würde sich diese Lücke auf 690.000 fehlende Pflegekräfte ausweiten, was gut zwei Fünftel (43 %) der im Jahre 2019 in Pflegeberufen tätigen Personen entspricht.

Im weiteren Verlauf gehe ich intensiv auf die einzelnen Generationen ein. Was macht jede Generation aus, welche Vorstellungen hat sie vom Leben? Jede Generation hat eigene Vorstellungen vom Leben und der Arbeitswelt. Was unterscheidet aber die Babyboomer von den anderen? Was macht sie so besonders?

Vielleicht empfinden Sie, liebe Leser\*innen diese Übersicht zu Beginn als etwas langatmig, doch um zu verstehen, warum die Pflegekräfte 50+ so besonders sind, ist es wichtig zu erkennen, warum die nachfolgenden Generationen sich nicht lange einem Unternehmen verschreiben werden.

## 1.2 Übersicht über die Generationen

Natürlich entwickelt sich jedes Individuum eigenständig und hat eigene Werte und Ziele. So lassen sich Generationen nicht klassisch nach Geburtsjahrgängen einteilen. Allerdings gibt es innerhalb einer Generation eine beachtliche Streuung (**Intragenerationsvarianz**). Und es lassen sich klare Unterschiede zwischen den Mittelwerten der verschiedenen Generationen feststellen (**Intergenerationsdifferenz**).

Alle Generationen werden durch Generationserlebnisse beeinflusst, durch prägende Erlebnisse in der Kindheit oder Jugend, die einen Einfluss auf den ganzen Geburtsjahrgang hat. Beispiele sind Kriege oder die Nachkriegszeit, die die Menschen stark in ihrem täglichen Tun und Handeln beeinflusst haben. Ab dem Geburtsjahrgang 1922 werden in Deutschland bislang fünf verschiedene Generationen nach dem Zeitraum ihrer Geburt unterschieden<sup>7</sup>:

### 1. Generation bis 1945

Geboren bis 1945 haben diese Menschen größtenteils den Zweiten Weltkrieg bzw. die direkte Nachkriegszeit in ihrer Kindheit und Jugend miterlebt.

### Nachkriegs-Generation

Geboren zwischen 1946 und 1955. Sie erlebten die harten Nachkriegsjahre. Aus ihren Reihen kamen später die Studierenden (und Demonstrierenden) der Studentenbewegung Ende der 1960-er Jahre.

### Babyboomer

Geboren zwischen 1956 und 1965 gehören diese Menschen zu den geburtenstärksten Jahrgängen. Die Babyboomer-Generation wird manchmal von nachfolgenden Generationen als konservativ und veränderungsunwillig gesehen, egal, ob es sich um technologischen Fortschritt, den Klima-Wandel oder andere Themen handelt.

---

<sup>7</sup> Vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1130193/umfrage/bevoelkerung-in-deutschland-nach-generationen/>

## 2 Die Pflegekräfte 50+

Wer sind die Pflegekräfte 50+? Und was unterscheidet sie von anderen Generationen? Pflegekräfte, die vor 50 Jahren geboren wurden, also 1973 oder noch früher. Das sind in erster Linie die Babyboomer sowie die Generation X.

### 2.1 Die Babyboomer und die Generation X

Pflegekräfte 50+ haben in ihrer Ausbildung sehr viel gelernt und neben einem hohen Ausbildungsstand auch noch einen enormen Erfahrungsschatz. Sie verfügen über ein großes Einfühlungsvermögen den Patienten\*innen gegenüber, da sie anders sozialisiert sind, Werte, Normen und Rituale mitbringen, die in der heutigen Zeit sehr wichtig sind und von vielen Patienten geschätzt werden.

Was war damals anders als heute? Pflegekräfte 50+ haben in einer Zeit eine Ausbildung absolviert, wo an einer Krankenpflegeschule bis zu 900 Bewerber\*innen waren und es war schon eine besondere Auszeichnung, nach einem Bewerbungsgespräch einen Ausbildungsplatz zu bekommen. (30 Auszubildende bekamen eine Lehrstelle). In der Ausbildung wurden Werte gelernt und das Bild der »guten« Krankenschwester, des Pflegers vermittelt: »Wie hatte die gute Schwester oder der gute Pfleger zu sein?«

- hilfsbereit,
- altruistisch,
- vorausschauend,
- empathisch,
- rücksichtsvoll,
- bescheiden,
- diszipliniert,
- pflichtbewusst.



Für Pflegekräfte 50+ waren zur Zeit ihrer Ausbildung Themen wie Umgang mit Nähe und Distanz, eigene Abgrenzung, gesunde Selbstfürsorge, Resilienz, Umgang mit verbalen Übergriffen usw. überhaupt nicht relevant.

Viele der älteren Pflegekräfte haben ihre dreijährige Ausbildung zur Krankenschwester oder zum Krankenpfleger absolviert und mussten während dieser Zeit in sog. »Schwesternwohnheimen« wohnen. Das bedeutete: Es gab lange Flure mit vielen kleinen Zimmern, ein Gemeinschaftsbad und eine große Küche. Hier hatten alle Zutritt. Das setzte klare Absprachen voraus, egal ob es um Bad- oder Küchenregeln ging, gemeinsame Mahlzeiten oder Treffen für abendliche Lerngruppen. Gelernt wurde immer, da es zu diesem Zeitpunkt keine Handys, Laptops oder ähnliches gab.

Ich selbst habe meine Ausbildung zur Krankenschwester 1983 im Ruhrgebiet absolviert. Die Zeit im Schwesternwohnheim hat mich sehr geprägt. Gegenseitiges Helfen, Unterstützung, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, klare Absprachen waren für uns alle selbstverständlich.



Viele ältere Pflegekräfte 50+ in Seminaren berichten gerne von diesen Zeiten. Es ging darum, sich einzufügen, anderen zuzuhören, in einer Gruppe Rücksicht zu nehmen. Gemeinschaft wurde gelebt.

Das war nicht immer einfach, wenn 14 oder 20 verschiedene Charaktere aufeinanderprallten. Jeder hatte seine Macken, eigene Ideen, Vorstellungen. Was wir alle gelernt haben war, den anderen so sein zu lassen, vorausschauend für sich selbst und für die anderen zu denken. Einige meiner Seminarteilnehmer\*innen erinnern sich an die Zeiten ihrer Ausbildung mit Wehmut. Lassen wir sie zu Wort kommen.

**Klara S. (58)**

»Ich habe meine Ausbildung in Oberhausen in einem mittelgroßen Krankenhaus absolviert und auch im Schwesternwohnheim gewohnt. Es gab viele Regeln und obwohl wir teilweise über 18 Jahre alt waren, mussten wir spätestens um 22:00 Uhr wieder im Wohnheim sein. Das fanden wir als Auszubildende unmöglich! Da wir von zu Hause aber Pünktlichkeit und Ordnung mit auf den Weg bekommen haben, hat keiner rebelliert. Es war einfach klar, es gab Grenzen und wir haben uns zu fügen. Geprägt hat mich der Satz meiner Eltern: »Lehrjahre sind keine Herrenjahre.« In einem kleinen Zimmer zu leben und sich mit anderen auszutauschen und gemeinsam zu lachen, zu kochen und zu feiern, machte diese Zeit einfach zu einem unglaublich tollen Abschnitt in meinem Leben, an den ich mich gerne erinnere. Das sind die positiven Erinnerungen an diese Ausbildungszeit. Eigene Grenzen zu setzen oder sich zu widersetzen kam überhaupt nicht in Frage. Das habe ich erst viele Jahre später gelernt.«

**Annette O. (61)**

»Von Zuhause waren wir es ja gewohnt, sich anzupassen, aufzuräumen, auf jüngere Geschwister aufzupassen. Wir waren zu Hause mit fünf Kindern, da wurde erwartet, dass alle mit anpacken und die Mutter unterstützen. Ein eigenes Bett hatte ich gar nicht. Wir drei Mädchen haben uns ein Doppelbett geteilt. Aufgehören wäre uns nicht in den Sinn gekommen. Ich habe nicht gelernt, auf meine Bedürfnisse zu achten, geschweige denn zu erkennen, was eigentlich meine Bedürfnisse sind. Erst 25 Jahre später in meiner Berufstätigkeit und nach einem Erschöpfungssyndrom habe ich klar Grenzen gesetzt und kann heute »Nein« sagen!«

**Bärbel R. (56)**

»Ich bin mit drei Geschwistern in der Eifel groß geworden. Bei uns war es üblich, nachmittags den Großeltern, die nebenan wohnten, im Garten zu helfen und beim Einmachen von Obst und Gemüse. Ich kann mich gut erinnern, dass wir gemeinsam mit der Mutter und der Oma eigene Martinslaternen gebastelt haben. Es war ein Höhepunkt in den dunklen Herbst- und Wintertagen. Wir haben diese Papierlaternen mit so viel Stolz gebastelt und waren beim Umzug sehr achtsam, besonders, weil wir echte Kerzen mitführten. Liedertexte konnten wir nicht bis zum Schluss singen, dafür hatten wir die Großmütter, aber wir waren stolz, beim Martinsumzug mitzugehen und freuten uns wie Schneekönige auf eine Brezel



*im Anschluss. Das war oft ein Highlight. Was ich von mir sagen kann: Ich habe Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft gelernt und diese Tugenden machen mich auch aus. Aber was ich nie gelernt habe, ist, gut auf mich zu achten oder gelernte Glaubenssätze einmal zu hinterfragen!«*

### **Renate D. (58)**

*»Wenn ich an meine Kindheit denke, weiß ich noch, dass wir viele Kinder waren. Es gab immer genug Gleichaltrige zum Spielen. Wir kannten alle Kinder in der Siedlung, es gab Geschwister, Cousins und Cousinen. Und wir spielten draußen: Gummitwist, Murmeln oder Verstecken. Egal, bei welchem Wetter. Kindergeburtstage waren ein Höhepunkt, wir haben Topfgeschlagen gespielt, die Reise nach Jerusalem und jeder hat mitgemacht. Keiner wurde ausgegrenzt. Der Kuchen, den meine Mutter gemacht hat, wurde von allen verdrückt. Kinder mit Allergien, vegane Kost etc. kannten wir nicht. Wir freuten uns, dass es Limo oder Waldmeisterbrause gab.«*

#### **Fazit**

#### **Was alle gemeinsam gelernt haben**

*...und da sind sich die Teilnehmer\*innen sicher, waren Werte wie Rücksichtnahme auf ältere Menschen, Fürsorgepflicht für jüngere Geschwister, Hilfsbereitschaft, Empathie, soziales Engagement, Dankbarkeit.*

Ein sehr berührendes Erlebnis hatte ich mit einer Seminarteilnehmerin, die von ihrer Kindheit berichtete, einer Kindheit, an die sich viele der Älteren erinnern können.

### **Martina L. (62)**

Martina L. erinnert sich an ein Erlebnis in ihrer Kindheit, was viele Menschen der Babyboomer-Generation, das sie heute noch glücklich stimmt. *»Wir sind als Kinder früher draußen spielen gegangen, den ganzen Nachmittag, bis es schließlich dunkel wurde. Damals gab es keine Handys und es war eine Zeit lange vor dem Internet. Das, was wir draußen gemacht haben, das war spannend und lustig. Das Magische war... das draußen sein!«*

*Besonders, dass dieses »Draußen« selbst doch wirklich nur uns gehört hat! Wir waren nicht gezwungen, es mit irgendjemand zu teilen, weder mit Social Media noch mit unseren Eltern. Es war eine Zeit, in der wir nicht kontrolliert, kritisiert oder gestört wurden. Wir hatten das Gefühl, frei und glücklich zu sein.*

*Damals hatten wir Raum, frei zu sein für Unsinn, ein Miteinander und Raum für uns. Wir hatten Raum, unsere Grenzen zu entdecken und Dinge auszuprobieren, vielleicht auch die eine oder andere Grenze zu überschreiten. Das hieß ja damals nicht, das man zu Hause keinen Ärger bekommen hat, den gab es! Aber all diese Erfahrungen waren jeden Ärger wert. Sehr viele Erlebnisse blieben unter uns und in der Gruppe einer kleinen Gemeinschaft. Diese kleine Gemeinschaft von Freunden und Nachbarskindern .... Als Geschichte, als ein Flüstern.*

*Wenn wir damals hinfielen, machten wir uns schmutzig oder taten uns weh. Aber es waren die anderen da und das hat uns getröstet. Wir waren draußen mit unseren Freunden und haben gelernt, die Zähne zusammenzubeißen. Mit ein wenig Spucke ging es dann wieder. Wir hatten den Mut eines Cowboys, eines Ritters oder eines Räubers und schon ging alles viel leichter. Wir haben da draußen geweint, aber wir haben nie gequengelt, weil wir nicht genug Likes bekommen haben. Oder weil wir auf dem 20. Digitalfoto einfach nur furchtbar aussahen. Oder weil unsere Hände schmutzig waren. Wir wurden nass und wir wurden trocken. Wir haben geblutet und wir bekamen Narben, auf die wir heute noch stolz sind. Wir haben geweint und wir haben gelacht. Wir waren irgendwo und nirgendwo. Frei wie Vögel. An einem magischen Ort, der sich Draußen nannte. Und ganz und gar uns Kindern gehörte. Wie die Magie dieser Tage. Keine Mütteraugen und wenn die Straßenlaternen angingen, mussten wir zu Hause sein. Es liegt eine lange Zeit zurück!«*



Die Menschen, die vor 40, 50 Jahren groß geworden sind, haben Zusammenhalt gelernt. Sich aufeinander zu verlassen und die Zähne zusammenzubeißen. Gemeinsam ist man stark. Für den anderen einstehen.

## 2.2 Was zeichnet die Pflegekräfte 50+ aus?

Pflegekräfte 50+ zeichnet besonders eines aus: Durchhaltevermögen. 20, 25, 30, 35 oder sogar 40 Jahre im Pflegeberuf zu bleiben, um Patient\*innen oder auch Bewohner\*innen zu unterstützen und zu versorgen, ist eine Leistung, die viel zu wenig gewürdigt wird. Diese, ich nenne sie hier einmal liebevoll »alte Hasen«, haben einen enormen Erfahrungsschatz, zeigen Gelassenheit und Geduld in schwierigen Situationen.

Aus den verschiedenen Berichten der Seminarteilnehmer\*innen lässt sich einerseits klar erkennen: Es gab in der Kindheit viele Werte, die uns vermittelt wurden und die diese Pflegekräfte 50+ sehr geprägt haben:

Werte wie:

- Durchhaltevermögen
- Bescheidenheit
- Rücksichtnahme
- Hilfsbereitschaft
- Pflichtbewusstsein
- Organisationstalent
- Vorausschauendes Denken
- Situationen hinzunehmen, ohne sich zu wehren
- Fürsorge übernehmen für andere

Es sind einerseits sicherlich gute Werte, die von anderen Menschen in sozialen Systemen auch sehr geschätzt werden, sei es von Patient\*innen, Bewohner\*innen, Ärzt\*innen, Vorgesetzten, Besucher\*innen oder anderen Berufsgruppen usw. Das macht diese Pflegekräfte 50+ aus! Sie haben gelernt, Rücksicht zu nehmen, immer wieder einzuspringen, obwohl der eigene Rücken nicht mehr kann, um für andere da zu sein. Sie haben ein ausgeprägtes Pflichtbewusstsein und stellen eigene Bedürfnisse zurück, jeden Tag aufs Neue! Auch wenn es ihnen nicht gut geht, stellen sich diese Mitarbeiter\*innen auf Situationen ein und nehmen diese an. Bekommen immer mehr Aufgaben aufgebürdet und arbeiten ohne zu murren. Gewehrt haben sie sich lange nicht, weil sie das bisher nicht gelernt haben!

# 3 Menschen 50+ und was sie bewegt

Menschen, die 50 Lebensjahre und mehr erlebt haben, haben in der Regel beruflich schon einiges erreicht. Sie sind häufig finanziell abgesichert, die Kinder sind aus dem Haus. Menschen über 50 Jahre haben ihre Eltern, entweder allein oder mit einem Lebenspartner versorgt, ehrenamtliche Tätigkeiten angenommen. In dieser Phase des Lebens verändern sich oftmals Ansichten und Ansprüche. Das Hinterfragen beginnt:

- »Was kommt da noch?«
- »Was sind eigentlich meine Bedürfnisse?«
- »Immer nur die Bedürfnisse von anderen erfüllen?«
- »Habe ich mein eigenes Befinden zu oft nach hinten gestellt?«
- »Wie werde ich hier im Unternehmen eigentlich wertgeschätzt?«
- »Wie geht die Leitung mit mir um?«
- »Will ich diese Erschöpfung weiter ertragen?«

Viele Menschen jenseits der 50 werden sich ihres eigentlichen Wertes bewusst, durch bewusstes Hinterfragen. Sie verspüren den Wunsch, noch einmal neu anzufangen, die berufliche Situation zu verlassen oder die Rahmenbedingungen zu verändern. Sie wollen sich nicht mehr alles gefallen lassen. Als es galt, die Familie zu versorgen, lagen die Prioritäten anders. Es kam oft darauf an, ein sicheres Einkommen zu generieren. Seminarteilnehmer\*innen erzählen, dass sie gerne Verpasstes nachholen wollen.

Vor allem Pflegekräfte 50+ erleben in Einrichtungen immer häufiger, dass auf ihre Wünsche und Bedürfnisse in keinster Weise eingegangen wird. Egal, ob es sich um den Wunsch handelt, dass der Dienstplan geändert wird, oder ihr klares Nein (»Ich kann nicht einspringen«) ignoriert wird,

der Wunsch nach einer Gehaltserhöhung vom Tisch gefegt wird – genau in diesem Moment ist für viele ältere Mitarbeiter\*innen der Punkt erreicht, dass sie sich nicht wertgeschätzt fühlen und in diesem System nicht mehr arbeiten möchten. Vorgesetzte, die jahrzehntelang ständig emsig arbeitende Mitarbeiter\*innen erlebt haben, erkennen diese Veränderung oft nicht rechtzeitig. Sie spüren nicht, wie es dem Mitarbeiter\*innen geht und verpassen in dem Prozess, jetzt endlich die Expertisen zu nutzen, die Qualitäten zu erkennen und endlich die Forderungen zu akzeptieren.

**Fazit****Die unverzichtbare Ressource**

Mitarbeiter\*innen 50+ können nur in Unternehmen gehalten werden, wenn Unternehmensleitungen sie endlich als eine unverzichtbare Ressource erkennen und ihre Forderungen akzeptieren.

### 3.1 Was Mitarbeiter\*innen 50+ wollen

- mehr Wertschätzung vom Vorgesetzten
- mehr Gehalt
- Akzeptanz des Nein und ein Ende des ständigen Einspringens
- Einspringprämien
- Stundenreduzierung
- sich nicht mehr anmeckern zu lassen
- gehört werden
- eine angemessene Kommunikation
- angemessene Pausenzeitenregelung

Und so geschieht das fast Unerwartete (jedenfalls für die Vorgesetzten):

- Mitarbeiter\*innen 50+ verlassen das Unternehmen, weil sie plötzlich ihren eigenen Wert erkannt haben.
- Sie sind offen für neue Stellenangebote.
- Sie erkennen, dass die Unternehmen und die Vorgesetzten sich nie ändern.
- Sie trauen es sich zu, in neuen Berufen oder neuen Abteilungen anzufangen.

Viele Menschen 50+ sind einerseits stolz auf das, was sie geleistet haben, haben aber auf der anderen Seite das Gefühl, in einer Situation festzustecken und nur noch funktionieren zu müssen. Etliche Menschen, die ich in Seminaren kennengelernt habe, zeigen neuen Mut. Sie stecken die Fühler aus in unterschiedlichste Richtungen, um herauszufinden, was das Leben noch zu bieten hat. Sie freuen sich auf neue Lebensphilosophien und neue Inspirationen. So sagte mir neulich eine 58-jährige Klientin, die schon lange im Pflegebereich arbeitet: *»Wissen Sie, nun arbeite ich schon 30 Jahren in der Pflege. Es war immer bereichernd mit Patienten und Patientinnen zu arbeiten, doch jetzt bin ich an einem Punkt und es ist ein befreiendes Gefühl, mich nicht immer um das Wohl anderer Menschen kümmern zu müssen, sondern für mich selbst einzustehen! Meiner Vorgesetzten, der ich letzte Woche die Kündigung gab, sah mich ein wenig mitleidig an und meinte: »Mit über 50 sollte man kleine Brötchen backen und dankbar sein, dass man noch Arbeit hat.«*

Mitarbeiter\*innen 50+ sind in vielerlei Hinsicht im Vorteil gegenüber ihren jüngeren Kolleg\*innen. Sie freuen sich auf die Zukunft, denn nun können sie sich Zeit nehmen und ihren Zielen und Wünschen näherkommen. Also laufen sie nicht weiter aus Angst vor der Meinung anderer weiter, sondern leben ihre persönlichen Wünsche, ihre Träume und stellen ihre Ziele nicht weiter in den Hintergrund.



### Tipp

Wenn auch Sie den Wunsch haben, etwas zu verändern, stellen Sie sich folgende Fragen:

- **WILL** ich das?
- Will **ICH** das?
- Will ich **DAS**?

## 6.3 Die Bedeutung der Unterstützung

Es ist wichtig, Pflegekräfte im Alter von 50+ angemessen zu unterstützen, um ihre berufliche Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten. Maßnahmen wie Weiterbildungen, ergonomische Arbeitsbedingungen und finanzielle Anreize können dazu beitragen, ihre Motivation und Bindung an den Beruf zu stärken. Sehr oft habe ich in Interviews von Pflegekräften gehört, dass sie immer wieder Gespräche geführt haben, um auf Dinge hinzuweisen, die für Sie als ältere Mitarbeiter\*innen nicht zufriedenstellend sind. Unter anderem wünschen sich Pflegekräfte 50+

- Wertschätzung
- Wahrgenommen werden
- Strukturierung im stationären Ablauf



*Manchmal empfinden wir die Last als sehr groß und dabei ist es nicht der Rücken, der schmerzt.*

*Manchmal haben wir ständig kreisende Gedanken, kommen nicht zur Ruhe und es ist überhaupt nicht der Kopf.*

*Manchmal schmerzt unser Magen und wir haben ein Druckgefühl, dabei ist es unsere Seele, die sich bemerkbar macht, dass wir etwas nicht verdauen.*

*Manchmal kämpfen wir mit den Tränen und glauben, es sind die Augen, dabei sind wir verzweifelt über Ungerechtigkeiten.*

*Manchmal schnürt uns etwas die Kehle zu und wir bekommen keine Luft mehr, dabei ist es die Unfähigkeit, unsere Gefühle auszudrücken.*

## 6.4 Auf zu neuen Ufern!

### 6.4.1 Gesa P. (49), stv. Leitung einer Tagespflege

Das Beispiel von Gesa P, 49 Jahre alt und stellvertretende Leitung in einer stationären Tagespflege in Baden-Württemberg hat mich sehr fasziniert. Gesa P. ist seit fünf Jahren in der Tagespflege tätig, mag die Arbeit sehr und ist kollegial im Umgang mit den Mitarbeiter\*innen. Durch eine rheumatische Erkrankung schafft sie den Spagat zwischen Leitungstätigkeit und ständigem Einspringen in die Pflege nicht mehr. Gesa P. hat eine beeindruckende Vita. Sie ist neben der Ausbildung zur Pflegefachkraft auch noch Wellnesstrainerin, Ernährungsberaterin, Entspannungstrainerin und hat auch noch andere Weiterbildungen absolviert und dies im Alter von über 40 Jahren! In ihrer Einrichtung fehlen ihr aber Strukturierung, Unterstützung von der Unternehmensführung (die Heimleitung gebe ihr Bestes).

In den Coaching Sitzungen berichtete Gesa P.: *»So geht es nicht weiter. Es fehlt nicht nur die Wertschätzung, sondern die Strukturierung und ein anderes Zeitmanagement im Unternehmen. Mit dem vorherigen Heimleiter habe ich oft über meine Zusatzqualifikationen gesprochen und dass ich diese gerne mit einbringen würde in die Einrichtung. Doch darauf geht er nicht ein. Nachdem ich im letzten Jahr viele körperliche Symptome bekommen habe, eine immer wieder aufsteigende Müdigkeit, kreisende Gedanken und das Gefühl, mich in einem Karussell von Hoffnungslosigkeit zu befinden, habe ich beschlossen, neue Wege zu gehen. Raus aus der Pflege!«*

Nun geht sie einen ganz neuen Weg und verlässt die Pflegeeinrichtung, ihre gut bezahlte Stelle, liebevoll gewonnene Bewohner\*innen und teamorientierte Kolleg\*innen. Mehr noch: von Baden-Württemberg zieht sie in den Norden auf eine ostfriesische Insel. Gesa P. arbeitet künftig als Wellnesstrainerin, gibt Kurse für Ernährungsberatung und Entspannungskurse. Sie freut sich auf diese neue Herausforderung. Obwohl sie weniger Gehalt beziehen wird, sagt sie: *»Gefallen hat mir jetzt schon der strukturierte Ablauf, den ich bei meiner Hospitation erleben durfte, die Dienstplangestaltung und dass die Wünsche und Bedürfnisse gehört wurden. Ich freue mich auf diesen neuen Weg und bin natürlich aufgeregt. Ein anderes Bundesland, das Leben auf einer Insel,*



*ein anderes Aufgabengebiet. Von vielen Menschen in meiner Umgebung höre ich »Respekt, bist Du mutig!« Ja, ich bin aufgeregt und offen für diese neue Stelle. Geld ist nicht alles, sondern die eigene Zufriedenheit und Zeit für mich!«*



*»Nur mit leeren Händen kannst Du nach neuen Dingen greifen!«*

Übrigens: Sie brauchen nicht immer einen logischen Grund, um das in Ihrem Leben zu tun, was Sie möchten. Es reicht völlig aus, dass es Sie glücklich macht!



### **Tipp**

Unternehmen aufgepasst: Das rechtzeitige Erkennen der Wünsche und Bedürfnisse von Mitarbeiter\*innen sowie das Potenzial einer Leitungskraft ist ein unschätzbare Kapital für jedes Unternehmen. Das nicht zu erkennen, innovative Ansätze aus den Reihen der Mitarbeiter\*innen nicht aufzugreifen, bringt v. a. eine Gefahr mit sich: den Verlust der Mitarbeiter\*innen, die sich anderswo suchen, was ihnen in ihrer alten Arbeitsstelle nicht ermöglicht wurde.

## Register

- Anerkennung 135
- Arbeitgeber
  - attraktiver 111
- Arbeitsbedingungen
  - altersgerechte 152
- Arbeitsplatzgestaltung 153
- Arbeitszeitmodelle 154
  
- Babyboomer 20, 31
- Benehmens-Kompetenz 175
  
- Denken
  - negatives 80
- Dienstplan 113
  
- Einbeziehung 136
- Empathie 98
- Entscheidungen 84
- Entscheidungsprozesse 133
- Entwicklung
  - berufliche 134
- Erfahrung 98, 107
- Erschöpfung
  - mentale 45
- Expertise 107
  
- Feedback 138
- Führung
  - wertschätzende 133
- Führungspositionen 90
  
- Gefühle
  - akzeptieren 80
- Generation Alpha 25
- Generation bis 1945 20
- Generationen 20
- Generation X 21, 31
- Generation Y 21
- Generation Z 25
- Gen Y 21
- Gesellschaft
  - Alterung 17
- Gesund führen 88
- Gesundheitsförderung 124, 142
- Gesundheitsförderungs-  
programme 154
- Gesundheitsmanagement
  - betriebliches 123
- Gewaltfreie Kommunikation 162
- Glaubenssätze 38
  - negative 39
  - positive 39
  
- Herausforderungen 124
  
- Intergenerationsdifferenz 20
- Intragenerationsvarianz 20
  
- Knowhow 97
- Kommunikation 138
- Kompetenz 98
  - kulturelle 108
- Kompetenzen
  - soziale 160
- Kontinuität 108, 131

- Maß 85
- Millennials 21
- Minimalkonstanz 71
  
- Nachkriegs-Generation 20
  
- Offenheit 83
  
- Personalentwicklung 154
- Pflegeberufe
  - Erwerbsquote 18
- Pflegekräfte
  - Bedarf 18
  - erwerbstätige 18
- Pflegekräfte 50+ 31
- Praxisanleiter\*innen
  - Wünsche 118
  
- Respekt 144
  
- Selbstbewusstsein 99
- Selbstliebe 80
- Selbstwirksamkeit 58
- sieben Geheimnisse des gesunden Führens 135
- Stabilität 130
  
- Tarifvertrag Entlastung 116
- Teammanagement 130
- Transaktionsanalyse 170
  
- Unternehmen
  - Unterstützungsangebote 158
  
- Vertrauen 144
- Vielfältigkeit 108
  
- Wandel
  - demografischer 17
- Weiterbildung 136
- Work-Life-Balance 21, 134, 137
- Work-Life-Blend 21
  
- Zeitmanagement 53
- Zuverlässigkeit 108

# Ein neues Selbstbewusstsein verlangt neue Arbeitgeber – so geht's

Einige Unternehmen in der Pflegebranche haben bereits verstanden, wie wertvoll ältere Pflegekräfte sind. Pflegekräfte 50+ entwickeln sich, wollen ihr starkes Selbstbewusstsein in neuen Prozessen einsetzen. Das hat viele Vorteile:

- Pflegekräfte 50+ bringen eine reiche Erfahrung mit.
- Pflegekräfte 50+ verfügen über ein tiefes Verständnis für medizinische Prozesse, Patientenbetreuung und zwischenmenschliche Dynamiken.
- Pflegekräfte 50+ sind flexibel, anpassungsfähig und offen für innovative Ansätze in der Pflege.
- Pflegekräfte 50+ spielen eine entscheidende Rolle als Mentoren und Führungskräfte in der Pflegebranche.

Kurzum: Die Zeit ist reif für eine Arbeitswelt, die die Kompetenzen älterer Mitarbeitenden wertschätzt und gewinnbringend einsetzt.

**schlütersche**  
*macht Pflege leichter*

## Die Autorin

Gabriela Koslowski studierte praktische Psychologie und psychologische Beratung. Sie arbeitet als selbständige psychologische Beraterin und zertifizierte Mediatorin in ihrem eigenen Unternehmen Lebensspur.org. Als Mentalcoach hält sie viele Vorträge und gibt Seminare in Unternehmen der Gesundheitsbranche.

ISBN 978-3-8426-0910-5

