

# Nurses Generation+

ARGE im ÖGKV LV Steiermark

Booklet



## Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort .....	3
2	Generationen im Pflegeberuf – Altersgruppen der Mitglieder im Landesverband Steiermark.....	3
3	Gründung der ARGE Nurses Generation+ .....	4
4	Zielgruppe.....	4
5	Ziele der ARGE .....	4
	5.1 Engagement der ARGE Nurses Generation+.....	4
	5.2 Themen der ARGE .....	4
6	Bewusstsein und Gewährsein im Pflegeberuf.....	5
	6.1 Pflegebedarf / Pflegebedürfnis .....	5
	6.2 Menschenführung im Fokus von Altersdiversität und Management.....	6
	6.3 Wertediskussion: Selbstbestimmung – Eigenverantwortung – Fürsorgepflicht .....	6
7	Historie .....	7
	Literatur.....	8

## 1 Vorwort

Ausgehend von intensiv geführten Diskussionen bezüglich älterer und pensionierter Mitglieder des Österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegeverbandes (ÖGKV) hat sich die Gruppe um MMag<sup>a</sup> Erika Stelzl, DGKP, Maria Kulmer, DGKP, MSc, Cäcilia Schopper, DGKP, Bakk. phil. und Franziska Perhab, DGKP, BScN zur Aufgabe gemacht, die älteren Generationen von Pflegepersonen näher in den Fokus zu rücken. Die Arbeitsgruppe setzt sich dafür ein, den Sinn einer Mitgliedschaft im ÖGKV auch nach der Pensionierung von Mitgliedern zu begründen. Dahinter steht, den Berufsverband zu stärken beziehungsweise generationsübergreifend die Weiterentwicklung der Pflege zu thematisieren. Dazu sprechen wir langjährige sowie neue Mitglieder an, die als Vorbild und Bindeglieder zwischen den Generationen wirken können.

In Anlehnung an den International Council of Nurses (ICN) folgen wir dem Leitsatz: „Wir stärken Ansehen und Vertrauen in den Pflegeberuf“. Den Initiatorinnen der Arbeitsgruppe Nurses Generation+ ist es wichtig, im Namen des ÖGKV seinen pensionierten Mitgliedern wertschätzend gegenüberzutreten, da sie den Verband durch ihre Mitgliedschaft über viele Jahre gestärkt haben.

## 2 Generationen im Pflegeberuf – Altersgruppen der Mitglieder im Landesverband Steiermark

Ausgehend vom demografischen Wandel arbeiten drei bis vier Generationen im Berufsalltag der Pflege. In diesen altersdiversen Pflgeteams entstehen neue Fragen. Deshalb ist ein wechselseitiger Diskurs im Dialog und im intergenerativen Lernen zu fördern. Auf Basis von Berufserfahrung, welche zwar nicht explizit an ein spezifisches Alter gebunden ist, sollen (aktuelle) generationsbezogene Pflege Themen aufgegriffen und diskutiert werden.

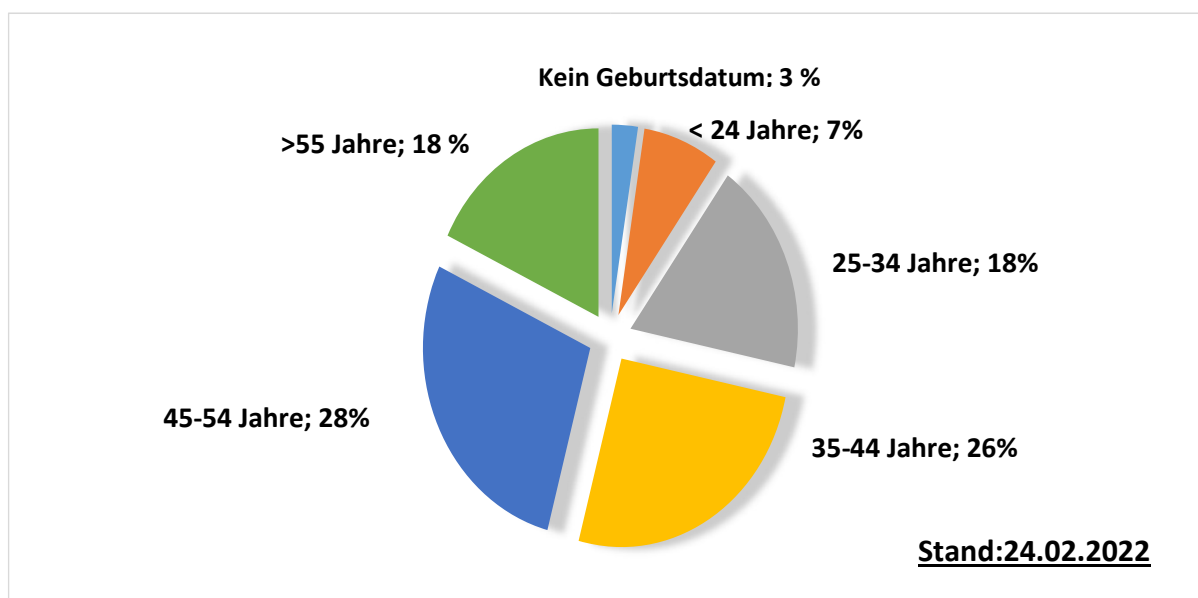


Abbildung 1, Mitgliederstatistik nach Altersgruppen OEGKV LV-Stmk 2022

### 3 Gründung der ARGE Nurses Generation+

Am 07. 11. 2018 fand in der Akademie für Gesundheitsberufe des ÖGKV LV Steiermark, Göstinger Straße 24, 8020 Graz, das erste Treffen unter dem Arbeitstitel „Nurses Generation+“ statt. Die Arbeitsgemeinschaft (ARGE) formierte sich aus MMag.<sup>a</sup> Erika Stelzl, DGKP Maria Kulmer, DGKP, MSc, Cäcilia Schopper, DGKP, Bakk. phil. und Franziska Perhab, DGKP, BScN. Im Februar 2019 wurde das Vorhaben in der Österreichischen Pflegezeitschrift (ÖPZ) öffentlich gemacht.

### 4 Zielgruppe

Die Zielgruppe liegt primär im Altersbereich von 45+.

Darüber hinaus sprechen wir Pflegepersonen an, die Interesse an der Thematik haben. Die Pflegepersonen sind Mitglieder im ÖGKV oder streben eine Mitgliedschaft an.

### 5 Ziele der ARGE

Unter dem Motto Generationen – Pflegen - Kommunikation widmet sich die ARGE Nurses Generation+ intergenerationellen und altersspezifischen Themen in der Pflege.

Die Ziele sind:

- die intergenerative Kommunikation des Pflegeberufes zu fördern,
- generationsbezogene Themen aufgreifen und diskutieren und sich an den verändernden Bedürfnissen orientieren
- den Berufsverband stärken

Der Leitsätze lauten:

„Die intergenerationelle Zusammenarbeit ist uns wichtig.“

„Wir fördern die Kommunikation zwischen den Generationen der Pflege.“

#### 5.1 Engagement der ARGE Nurses Generation+

Was brennt in uns, was bewegt uns, uns zu engagieren?

Erfahrungen und Wissen zwischen den Generationen zu vermitteln ist unsere Motivation. Gemeinsam widmen wir uns folgenden Fragen:

„Wie können sich Generationen im Pflegeberuf gegenseitig unterstützen?“

„Wie kann der Pflegeberuf attraktiv und bis zur Pensionierung „machbar“ bleiben.“

Regelmäßige Treffen und Veranstaltungen sollen dazu beitragen diese Fragen zu thematisieren und intern wie öffentlich zu diskutieren.

#### 5.2 Themen der ARGE

Im Rahmen eines Workshops wurden folgende Fragen gestellt: „Was ist das Bild der Pflege?“ „Wie präsentiert sich Pflege heute?“ bzw. „Was können wir Pflegepersonen, die (nicht mehr) aktiv im Beruf tätig sind, tun, um die Pflege bei aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu unterstützen?“

Das Ergebnis des Brainstormings:

- Neue Ausbildung/Auswirkungen in der Pflegepraxis
- Neue Medien und Pflege
- Versorgungsauftrag der Pflege
- Pflege = Friedenspflege (z.B. Gesundheit für Alle, Climate Change, Katastrophen)
- Community Pflege, Primärversorgung
- Pflege in anderen Ländern
- Berufsidentifikation (Entwicklung verstehen und akzeptieren) Pflege einst und heute
- Imagepflege
- Wert der Pflege darstellen/hinterfragen
- Randgruppen der Pflege sichtbar machen (z. B. im Gefängnis, forensische Pflege)
- Pflegebilder (Pflegepersonen erzählen)
- Ethische Fragestellungen diskutieren (z. B. Menschenrechte, Selbstbestimmung)
- Aktuelle Pflege Themen diskutieren

## 6 Bewusstsein und Gewährsein im Pflegeberuf

Bewusstsein und Gewährsein (Awareness), aktuell und situationsbezogen, beziehen sich auf die Pflege als Beruf, die Umgebung in der Pflege stattfindet und auf die Person, die Pflege braucht. Daraus ergeben sich Handlungen und Handlungsimplicationen, welche professionell fürsorgend, unterstützend, empathisch, anleitend, beratend, fördernd usw. angeboten und eingesetzt werden.

Die Aktivitäten der Gruppe Nurses Generation+ zielen darauf ab, diese Themen generationsübergreifend zu diskutieren (siehe Punkt 5.2) und sich an den veränderten Bedürfnissen zu orientieren.

### 6.1 Pflegebedarf / Pflegebedürfnis

Unsere Gesellschaft ist individueller, heterogener, bunter und vielfältiger geworden. Diese Entwicklung trifft selbstverständlich auch auf Menschen im Alter zu. Diese Menschen wollen möglichst lange im gewohnten Umfeld bleiben. Für diese Herausforderungen braucht es dringend neue, passende Antworten.

Ein unabhängiges Leben zu führen, ist eines der Ziele der Wiener Minister\*innen-Erklärung 2012: „Die Ermöglichung eines Alterns in der eigenen Häuslichkeit durch die Förderung von Diensten und Unterstützungsmaßnahmen für den betroffenen Menschen und seine Familie, so dass ältere Menschen auch weiterhin so lange wie möglich in ihrem eigenen Umfeld und ihrer Gemeinde leben können.“

Zum Beispiel sehen sich pflegende Angehörige oft anstrengenden und emotional schwierigen Situationen gegenüber. Vor allem dann, wenn sie verschiedene Pflegeaufgaben gleichzeitig mit einer Erwerbstätigkeit ausüben. Für die Unterstützung pflegender Angehöriger sind innovative und wirkungsvolle Strategien erforderlich.

## 6.2 Menschenführung im Fokus von Altersdiversität und Management

Für eine generationengerechte Arbeitsgestaltung ist es wichtig, die besonderen Risiken aber auch die Potenziale der Mitarbeiter\*innen zu erkennen. Aufgrund unterschiedlicher Wertvorstellungen, Erwartungen und Arbeitsstile kann es zu Konflikten kommen.

Dazu sind vor allem zwei personalpolitische Strategien von Vorteil:

1. Optimierung von Arbeitsbedingungen, das heißt, die Anpassung der Arbeitssituation an die sich verändernde Altersstruktur der Beschäftigten.
2. die Förderung der Mitarbeiter\*innen sowie Maßnahmen zur Erhaltung der individuellen Arbeitsfähigkeit.

Die Aufgabe des Diversity Managements ist es, verantwortungsvoll mit all den Unterschiedlichkeiten umzugehen und den Wert der Vielfalt anzuerkennen und zu nutzen.

Altersdiversität im Management ist fokussiert auf die unterschiedlichen Generationen, die sich aufgrund der demografischen Entwicklungen ergeben. Der Anstieg alternder Arbeitskräfte und der drastische Rückgang des Arbeitskräfte-Angebots wird dazu führen, dass sich die Lebensarbeitszeit verlängern wird. Für Unternehmen bedeutet das, dass sie ihre Mitarbeiter\*innen durch Wertschätzung und Weiterbildung bis ins höhere Alter im Betrieb unterstützen müssen. Durch die Anwendung der Altersdiversität im Management soll mit den Unterschiedlichkeiten der Mitarbeiter\*innen bewusst umgegangen werden, wodurch sich auch Wettbewerbsvorteile ergeben können. Generationen unterscheiden sich oftmals in ihrer Einstellung zur Arbeit und zu Autoritätspersonen, in der Erwartungshaltung, in der Kommunikation, in Lerngewohnheiten, der Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien und der Akzeptanz neuer Methoden und Praktiken. Altersorientierte Maßnahmen sollten demzufolge sehr umfassend gestaltet sein und über ein rein biologisches Verständnis von Alter hinausgehen (Gessler & Stübe 2008, S. 47 ff.).

## 6.3 Wertediskussion: Selbstbestimmung – Eigenverantwortung – Fürsorgepflicht

Werte sind das Fundament menschlichen Handelns. Sie beschreiben, was für eine Person von grundlegender Bedeutung ist und bilden somit einen wesentlichen Teil der Identität eines Menschen (United Nation (UN) – Menschenrechte).

1953 wurde erstmals ein internationaler **Ethikkodex** für Pflegende (Code of Ethics for Nurses) vom Weltbund der Krankenschwestern und Krankenpfleger (**ICN** – International Council of Nurses) verfasst. Der Kodex wurde seither mehrmals überprüft und bestätigt und als Leitfaden für ein Handeln nach ethischen Werten und sozialen Bedürfnissen entwickelt. Er dient auch der Projektgruppe als Ausgangspunkt für die Wertediskussion.

Selbstbestimmung wird in unserer westlichen Welt als ein grundlegender Wert angesehen. Die lebenslange Sicherung der Selbstbestimmung und der sozialen Teilhabe sowie der Verbleib in der eigenen Häuslichkeit bis zum Lebensende zählen unbestreitbar zu den Vorbildern, die den individuellen Bedürfnissen und Wünschen der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung sehr nahe kommen.

Vor allem bei Abhängigkeit und Hilfsbedürftigkeit ergeben sich spezielle Handlungserfordernisse bezüglich der pflegerischen Versorgung sowie zur Sicherstellung eines selbstbestimmten Lebens und sozialer Teilhabe.

Für die professionelle Pflege, die sich an den Prinzipien professionellen Handelns orientiert und die Autonomie des Menschen achtet und fördert, ergeben sich einige Grundsätze (Soziale Gerontologie und Altenarbeit der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG), 2011; Kompetenzmodell für Pflegeberufe in Österreich, 2011):

- Professionelles Handeln zur Sicherstellung von Pflege und sozialer Teilhabe orientiert sich an den Lebenslagen und Handlungsspielräumen älterer Menschen.
- Leitprinzipien allen professionellen Handelns in Pflege und Betreuung sind die Ermöglichung zur Eigenverantwortlichkeit und die Fortführung eines selbstbestimmten Lebens im Alter.
- Die Steuerungsfunktion zur Wahrnehmung der eigenen Interessen und Bedürfnisse geht von den Betroffenen aus. Erst wenn sie dazu nicht mehr in der Lage sind, wird professionelle Unterstützung angeboten.
- Professionelles Handeln in Pflege, Betreuung und Versorgung orientiert sich an den Ressourcen und erworbenen Bewältigungsstilen älterer Menschen.

## 7 Historie

Nach der ersten Zusammenkunft der Arbeitsgruppe Nursing Generation+ am 07. 11. 2018 folgten weitere Treffen am 12. 03. 2019 und 17. 04. 2019 mit dem Ziel der inhaltlichen Diskussion zur Fokusbildung. Im Rahmen der „Langen Nacht der Pflege“ aus Anlass des Internationalen Tages der Pflegenden (12. Mai) mündeten diese Treffen am 14. Mai 2019 im Kultur- und Kongresshaus Knittelfeld in eine Gründungssitzung. Im Rahmen eines Workshops wurden folgende Fragen bearbeitet: „Was ist das Bild der Pflege?“ „Wie präsentiert sich Pflege heute?“ bzw. „Was können wir Pflegepersonen, die nicht mehr aktiv im Beruf tätig sind, tun, um die Pflege bei aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu unterstützen?“ (Siehe Ergebnisse 5.2.)

Bei weiteren Treffen am 15.10. 2019, am 07.11.2019 und 16.12.2019 wurde am Booklet gearbeitet, welches die Ziele und Motivation der ARGE abbildet und Überlegungen für ein Enquete angestellt.

Die Gruppe der Nurses Generation+ widmet sich den erwähnten Themen (siehe Punkt 5.2) und nimmt auch an öffentlichen Diskussionen teil.

Die Teilnahme an einer Diskussion auf Einladung von Radio Helsinki zum Projekt: „Pflegestützpunkt. Wie wir pflegen und pflegen wollen“ erfolgte am 27. 12. 2019, 10:00–11:00 Uhr. Der Titel lautete: „Bis zur Pension im Pflegeberuf arbeiten. Geht das?“

In dieser Sendung wurde folgenden Fragen nachgegangen:

- Wie wollen wir im Pflegeberuf alt werden, will das überhaupt jemand?

- Mit welchen Belastungen sind Pflegende im Alltag konfrontiert: psychisch und physisch?
- Welche Unterstützungen für ein gesundes Arbeiten bis zur Pension werden angeboten, von wem?
- Wie steht es um Awareness zu gesundem Lebensstil? Was „passiert“ an „Schaden“ in Freizeit – was im Arbeitsleben?
- Inwieweit können Dienstgeber in die Verantwortung genommen werden? Fürsorgepflicht der Arbeitgeber vs. Eigenverantwortung?

Durch die Corona Pandemie fanden die weiteren Arbeitstreffen erst wieder im Sommer 2021 ihre Fortsetzung.

## Literatur

Gessler, M. & Stübe, B., 2008. Diversity Management. Berufliche Weiterbildung im demografischen Wandel. Waxmann Verlag GmbH, Münster.

Kainradl, A.-Ch., Kribernegg, U., Trinkaus, E.-M., Zwanzger, K. (Hg.), 2021. Alter(n) und Pflege gemeinsam neu denken. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Verlag: fakultas, Wien.

Österreichischer Gesundheits- und Krankenpflegeverband (ÖGKV) und Gesundheit Österreich, Forschungs- und Planungs- GmbH, 2011. Kompetenzmodell für Pflegeberufe in Österreich S. 17 – 45.

Soziale Gerontologie und Altenarbeit der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG), 2011. Teilhabe und Pflege alter Menschen – Professionalität im Wandel. Positionspapier der Sektion IV.

UNECE (2012): Wiener MinisterInnenklärung 2012, Absatz 10, III.