



Lust auf Neues

Die Debatte um die Zukunft des (Alten-)Pflegesektors ist an einem Wendepunkt. Bislang dominierten in der wissenschaftlichen Vermessung von ehrenamtlicher und professioneller Pflegearbeit, von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sowie von sozialen Pflegearrangements zwischen Familie und Beruf eher die negativen Dimensionen. Belastung für die Wirtschaft, personennahe Dienstleistung ohne Innovationsorientierung und Wertschöpfungspotenzial, viel Kommunikation – wenig Technikeinsatz.

Die stark christlich-ethische Orientierung vieler Arbeitskräfte und Einrichtungen galt als Hemmnis für mehr Innovation und bessere Arbeitsbedingungen. Hinzu kam, dass die „Dienstleistung“ Pflege stark mit Krankheit und Tod assoziiert und deshalb gerne gesellschaftlich tabuisiert wurde (und wird).

Zu den größeren Selbsttäuschungen unserer Gesellschaft gehört auch, dass die Pflege der Älteren eigentlich allein eine Aufgabe der Familie, der Angehörigen sei. Woraus dann im Weiteren auch abgeleitet wurde, dass Pflegen eine „Jedermannfähigkeit“ (genauer müsste es heißen: „Jedefrautätigkeit“) sei und dass Altenpflege doch wohl nicht so viel kosten könne (die pflegenden Angehörigen machten es ja auch umsonst).

Die mangelnde Wertschätzung für die Pflegearbeit und für den Pflegesektor insgesamt fand ihr Pendant in der fehlenden Unterstützung durch Politik und Gesellschaft. Ebenso im geringen Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl der Beschäftigten, schlechten Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen und ambulanten Diensten, nicht zuletzt in schlechter Bezahlung. Das „doppelte Demografieproblem“ (iwd, Nr. 21 vom 26. Mai 2011) – immer mehr pflegebedürftige Hochbetagte hier, immer weniger Fachkräftenachwuchs für den Pflegesektor dort – tat sein Übriges.

Dieses Bild ändert sich nunmehr gravierend. Man kann fast schon von einem Paradigmenwechsel sprechen. Ausgangspunkt ist sicher die Mobilisierung der Gesellschaft insgesamt, aber mindestens der Generation 50plus für die Frage, wie wir unter den gegebenen Umständen des demografischen Wandels alt werden wollen. Das heißt: Wir wollen nicht mehr nur einfach alt werden. Wir wollen dabei auch wissen, unter welchen Umständen, mit welchen Optionen, mit welcher Qualität und mit welchen Perspektiven wir alt werden. Auch mit Blick auf das derzeitige System der ambulanten und stationären „Versorgung“ von Älteren entsteht damit ein enormer Innovationsdruck. Die Botschaft ist: Das können wir besser.

Das Älterwerden wird aktuell somit zu einem Experimentierfeld für soziale und technische Innovationen. Davon zeugen nicht zuletzt zahlreiche Modellprojekte für neue Wohnformen an der Schnittstelle von Arbeit und Alter, in denen Ältere, Jüngere und Familien zusammenwohnen und partiell zusammenarbeiten, neue Ideen entwickeln, sich helfen und ergänzen, in gemeinsamen Kommunikationsräumen voneinander lernen und ihre Innovationspotenziale erschließen.

Es entstehen auch neue, generationenübergreifende Arbeitsformen, denen die Grenzen von Erwerbstätigkeit und Ruhestand zunehmend gleichgültig werden. Das Erfahrungswissen der „Alten“ verbindet sich mit der Innovationskraft der Jungen.

Die Alten selbst verändern sich in einer Gesellschaft der kulturellen Vielfalt, die sich neue Formen der Gemeinschaft jenseits der „Familie“ suchen muss. Das Internet, seine sozialen Netzwerke und die neuen mobilen, digitalen Assistenzsysteme werden zur Selbstverständlichkeit für die neue Generation der Alten. Das verändert die eingelebten Formen der ambulanten und stationären Pflege, die konzeptionell neue Wege beschreiten, Entwicklungen und Zukunftstrends

der Gesellschaft einbeziehen müssen, um den Erwartungen der „neuen Alten“ Antworten zu geben. Die innovative Gestaltung von Arbeit und Organisation tut not. Neue, professionelle Dienste, die bereits an den Übergängen von Arbeit und Alter ansetzen, müssen entstehen.

Zu diesen Fragen stellen die hier vorgelegten Beiträge der Fokusgruppe „Demografiemanagement und Vernetzung“ Ideen und Modelle vor, die zum Beispiel die Innovationspotenziale von Kooperationen und Vernetzungen im Pflegesektor aufzeigen. Darüber hinaus wird auch und gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels im Pflegesektor eine Laufbahngestaltung evident, die Kompetenzen aus früheren Erwerbsphasen ebenso für das Innovationsmanagement nutzt wie außerberuflich erworbene Kompetenzen.

Durch die Integration aller erwerbsbiografischen Potenziale werden Quereinsteiger und ältere Beschäftigte mit großem Erfahrungswissen und mit mehreren Erwerbsstationen aufgewertet, weil ihre Kompetenzen aus anderen beruflichen und betrieblichen Tätigkeiten auch das Innovationsgeschehen in der Altenpflege und in der sozialen Arbeit befeuern.

Diese präview ist ein sichtbarer Ausdruck des oben angesprochenen Paradigmenwechsels. Auch weil man das Wertschöpfungspotenzial zu erkennen beginnt, das im Pflegesektor liegt, und auch getrieben von einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion um die Frage, wie wir alt werden wollen, verändern sich die Vorzeichen. Es geht um die Entdeckung der Pflege als Entwicklungsfeld, als Innovationsarena – sozial, organisatorisch, technisch.

Rüdiger Klatt
Herausgeber