

Die kostbaren Schätze hüten

Ältere Pflegekräfte sind wertvoll fürs Unternehmen. Umso wichtiger ist es, sie zu unterstützen, damit sie im Beruf bleiben können. Gesunderhaltung steht an erster Stelle, durch betriebliches Gesundheitsmanagement, aber auch durch Wertschätzung. Welche neuen Rollen sind denkbar?

Text: Borghild Wicke-Schuldt

In der stationären Pflege sind 40 Prozent der Mitarbeiter älter als 50 Jahre und 63 Prozent der Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit. In der ambulanten Pflege sind 38 Prozent der Mitarbeiter über 50 Jahre alt und 69 Prozent der Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit. Diese Zahlen veröffentlichte der Deutsche Pflegerat für das Jahr 2015.

Wie sollen Pflegekräfte durchhalten, die jetzt über 50 Jahre alt sind, ihren Beruf bis 66, 67 Jahre ausüben können? Der Anstieg des Renteneintrittsalters trifft auf besonders harte Weise die Menschen, die in Pflegeberufen schwere körperliche Arbeit leisten, einem besonderen Stress durch hohe Verantwortung

und chronischer Belastung durch jahrelange Schichtarbeit ausgeliefert sind.

Was zeichnet ältere Arbeitnehmer aus?

Ältere Mitarbeiter bringen Berufs- und Lebensserfahrung ins Team. In der Regel haben sie eine hohe Arbeitsmoral und sind pünktliche und zuverlässige Mitarbeiter. Sie können mit besonderen Belastungen und Notfällen ruhig und geschickt umgehen. Sie bringen Ruhe, Ordnung und Routine in den Berufsalltag ein. Sie sind handlungsorientiert und finden schnell praktische Lösungen. Ihre Motivation ist geprägt vom Interesse an den Senioren und Patienten. Sie wollen Menschlichkeit und Herzens-

wärme geben und suchen die Resonanz bei den Bewohnern.

Der Arbeitgeber sollte sich überlegen, welche Bedingungen er anbieten kann, damit die älteren Mitarbeiter möglichst lange seelisch und körperlich durchhalten können. Denn erfahrene Pflegekräfte sind für eine Einrichtung unverzichtbar. Lässt ein Arbeitgeber den leichtfertigen Verschleiß und frühzeitigen Verlust der älteren Fachkräfte zu, wird er in Zukunft mit Unordnung und Chaos zu kämpfen haben: Fachkräftemangel, zu wenig qualifizierte und zuverlässige Kräfte und wechselnde Mitarbeiter machen gute Arbeitsergebnisse schwer.

MÖGLICHE ALTERNATIVEN

Primäre Anforderungen und Gesundheitsfürsorge

- Wichtigste Grundlage für die Prävention von Krankheiten ist ein gutes Arbeitsklima
- Zur Übernahme von Verantwortung für die eigene Gesundheit anregen
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge durch Vorträge, Übungen und Kurse
- Technische Hilfsmittel anschaffen und einsetzen

Änderungen bei der Arbeitsverteilung

- Reduzierung der Arbeitszeit
- Übernahme von organisatorischen Aufgaben
- Anbieten von Weiterbildungen

- Übernahme von speziellen Aufgabengebieten
- Wichtig: Konflikte im Team durch Aufgabenumverteilung vermeiden.
- Ältere Mitarbeiter ansprechen, die verantwortungsvoll und zuverlässig ihre Arbeit machen.

Möglichkeiten für einen Arbeitsplatzwechsel

- Von der Pflegestation in die ambulante Pflege
- Wechsel zur Tagespflege
- Wechsel in die Demenzbetreuung nach § 87b SGB XI
- Wechsel auf eine Verwaltungsstelle mit Kundenkontakt, z. B. Empfang

Was kann der Arbeitgeber vorbeugend zur Gesunderhaltung tun?

Der entscheidende Gesundheitsfaktor für alle Mitarbeiter ist ein wertschätzendes und auf Kooperation basierendes Arbeitsklima. Körperliche Belastungen werden als weniger schwer empfunden, wenn die Motivation durch Anerkennung seitens der Vorgesetzten vorhanden ist, und wenn die Sinnhaftigkeit der gegebenen Arbeitsbedingungen den Mitarbeitern nachvollziehbar ist. Bei einem guten Arbeitsklima gibt es einen niedrigeren Krankenstand.

Der Vorgesetzte sollte die Mitarbeiter anregen, für ihre Gesundheit selbst Verantwortung zu übernehmen und Kurse wie Rückengymnastik, Yoga, Feldenkrais zu besuchen und für eine gesunde Ernährung trotz Schichtarbeit zu sorgen. Der Arbeitgeber kann Massage-



Wertvoll: Ältere Mitarbeiter bringen Berufs- und Lebenserfahrung ins Team. Oft haben sie eine hohe Arbeitsmoral und können mit besonderen Belastungen und Notfällen ruhig und geschickt umgehen.

Foto: Susanne El-Nawab

geräte und einen Massagesessel im Betrieb zur Verfügung stellen.

Betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge werden zum Teil über die Berufsgenossenschaft angeboten oder bezuschusst. Themen, die im Betrieb angeboten werden können, sind z.B.: Rückenschonend arbeiten, Stärkung der Rückenmuskulatur, Bauchtanz, Entspannungstechniken wie Autogenes

Der entscheidende Gesundheitsfaktor ist ein gutes, wertschätzendes Arbeitsklima. Dann gibt es auch einen niedrigeren Krankenstand

Training, Achtsamkeitstraining durch Feldenkrais-Übungen, Klangmassage oder auch Lachyoga. Die Übergabezeiten nach dem Mittag bieten sich dafür an. Eine solche Stunde ist nicht nur wichtig für den Körper, sondern ebenso für die Motivation der Mitarbeiter. Denn so erleben sie, dass der Arbeitgeber an den Mitarbeitern wirklich Interesse hat. Auch ermöglicht ein Kurs andere Kontakte der Kollegen untereinander, die nicht von den aktuellen Arbeitserfordernissen geprägt sind. Die betrieblichen Angebote werden von Mitarbeitern als persönliche Wertschätzung aufgefasst. Die Investition für die Arbeitsstunden der Mitarbeiter und ggf. Honorar der

Kursleiter zahlen sich durch ein besseres Arbeitsklima, bessere Zusammenarbeit und weniger Fehlzeiten aus.

Der Arbeitgeber sollte gute technische Hilfsmittel anschaffen und auf die Anwendung der Hilfen achten. Die Belastung der Bandscheiben wird durch den Einsatz von Liftern zum Heben und zum Transfer deutlich reduziert. Badelifter und Haltegriffe sind in den Pfl-

gebädern wichtig. Empfehlenswert sind Gurtsysteme als Hüftgürtel mit Halteschlaufen für die Patienten und in sich drehbare und rutschende Unterlagen zum Lagern ohne die kraftzehrenden Scherkräfte. Die Anwendung muss durch Schulung gesichert werden.

Änderungen bei der Arbeitsverteilung

Wer es sich finanziell leisten kann, reduziert frühzeitig die Arbeitszeit und geht von einer Vollzeitstelle zumindest auf eine Teilzeitstelle mit 30 Wochenstunden.

Es bietet sich an, die Aufgaben innerhalb des Pflorgeteams umzuverteilen: Wer dafür Interesse und Talent hat, macht mehr Aufgaben der Koordinati-

on, Überwachung und Dokumentation und weniger Pflege am Patienten. Zum Beispiel Medikamente bestellen, Rezepte kontrollieren und Medikamente richten oder Hilfsmittel verwalten. Auch spezielle Betreuungsaufgaben oder Sterbebegleitung kann eine Aufgabe für ältere Mitarbeiter sein. Um Konflikte durch Neid und Missgunst anderer Kolleginnen zu verhindern, muss die PDL oder Stationsleitung im Team deutlich aufzeigen, welche Vorteile die Kollegen durch diese Arbeitsteilung selbst haben und in welcher Hinsicht die Übernahme besonderer Aufgaben für jeden Einzelnen eine Entlastung darstellt.

Geeignete Personen sind für eine Weiterbildung und Ausbildung als Mentorin oder als Stationsleitung zu motivieren und ihnen entsprechende Stellen anzubieten. Auch gibt es Möglichkeiten für Zusatzqualifikation als Hygienebeauftragte oder als Qualitätsbeauftragte.

Unbedingt zu beachten ist, dass oft derjenige, der am meisten über Schmerzen klagt und am meisten deshalb fehlt,

nicht der Kollege mit den schlimmsten Schmerzen und Einschränkungen ist. Denn da spielt auch die Einstellung zur Arbeit, die Verantwortung gegenüber den Kollegen und den Patienten, und die allgemeine Arbeitshaltung eine wichtige Rolle. Viele ältere Arbeitnehmer haben diese positive Arbeitshaltung, aber sie

keine Rundumbetreuung erfolgt und damit die Schicht- und Wochenendarbeit wegfällt. Wichtig sind hier die informellen Gespräche mit den Angehörigen und der regelmäßige Austausch mit ihnen. Die lebenserfahrene ältere Pflegekraft kann mit den Angehörigen gut kooperieren. Sie gewinnt schnell das Ver-

beitgeber sollte im Einzelfall den Wechsel von bewährten Pflegekräften in niedriger dotierte Arbeitsbereiche durch finanzielle Zugeständnisse ermöglichen. Er hat in diesem Fall eine fachlich und menschlich hoch qualifizierte Kraft, die ihre Aufgaben mit einer hohen Qualität für die Einrichtung erbringen wird.

Viele ältere Kräfte sind zu „tapfer“ und beißen die Zähne zusammen. Der Vorgesetzte sollte dies erkennen und sie ansprechen

achten dabei nicht genug auf sich selbst. Diese Menschen – meist Frauen – fallen nicht auf. Sie beißen die Zähne zusammen und arbeiten bis zum „Geht-nicht-mehr“. Das kann eine schwere Krankheit sein. im schlimmsten Fall ein Bandscheibenvorfall oder ein Schlaganfall.

Der Vorgesetzte muss Intuition, Beobachtungsgabe und Einfühlung zeigen, um diese „tapferen“ Mitarbeiter anzusprechen und sie gegenüber denjenigen hervorzuheben, die durch Jammern Vorteile für sich erzielen mögen.

Möglichkeiten für einen Arbeitsplatzwechsel

Auch das Anbieten eines anderen Arbeitsplatzes im Einzelfall zu prüfen. Diese Möglichkeiten müssen im persönlichen Gespräch mit dem Mitarbeiter in Bezug auf dessen Fähigkeiten und Interessen abgeklärt werden. Mitarbeiter haben selbst oft schon genaue Vorstellungen entwickelt, welche andere Arbeit sie gerne machen würden, welche finanziellen Einschränkungen für sie möglich sind und welche nicht. Der Wechsel von der Stationären Pflege mit einem hohen Anteil von Schwerstpflegebedürftigen, die beim Waschen, Aufsetzen, Lagerungswechsel, einen hohen körperlichen Einsatz verlangen, in die Ambulante Pflege ist ein berechtigter Wunsch. Dort sind in der Regel Menschen mit niedrigerem Pflegeaufwand, die mehr Mobilität aufweisen können.

Die ältere Pflegekraft kann auch in eine Einrichtung der Tagespflege wechseln. Die Menschen, die dort zu betreuen sind, sind körperlich eher noch selbstständig mobil. Der Vorteil ist auch, dass

trauen der Angehörigen, da sie selbst in einer ähnlichen Lebensphase ist. Sie hat auch genügend Erfahrung mit Menschen mit demenziellen Erkrankungen gesammelt und kann die Anforderungen der Tagespflege souverän bewältigen.

Ein Wechsel von der Pflege in die Betreuung auf eine Stelle nach § 87b SGB XI ist für manche Pflegekräfte ein Ziel. Sie wünschen sich, Zeit zu haben für die Senioren, sich individuell und in Gruppen mit ihnen beschäftigen zu können, weniger Aufwand für Dokumentation betreiben zu müssen, weniger Kontrolle seitens des MDK zu erfahren. Diese Arbeit wird als in hohem Maße sinnvoll gesehen, denn die Pflegenden erleben ja täglich die zeitliche Unzulänglichkeit, die nach der Körperpflege wenig Raum für weitere zwischenmenschliche Kontakte und Zuwendung ermöglicht.

Vorstellbar ist auch der Wechsel älterer Mitarbeiter auf eine Verwaltungsstelle mit Kundenkontakt – zum Beispiel im Empfangsbereich. An dieser Stelle kann eine Pflegekraft ihre Fachkompetenz im Umgang mit Menschen in Konflikt- und Krankheitssituationen einbringen, ihre organisatorischen Fähigkeiten beweisen, Kontakte und notwendige Hilfen vermitteln. Solche Tätigkeiten bieten sich auch im ambulanten Bereich an. Ein Problem beim Wechsel von examinierten und nach Tarif bezahlten Pflegekräften auf weniger hoch eingestufte Stellen, wie z.B. Betreuungskräfte nach § 87 b oder in eine Stelle, der der Verwaltung zugeordnet ist, ist eine niedrigere Einstufung und der Verlust von gewohnten Zulagen für Schicht- und Wochenendarbeit. Der Ar-

Neue mögliche Rollen für ältere Fachkräfte:

- o Stationsleitung (Zusatzausbildung)
- o Mentorin für Auszubildende (Zusatzausbildung)
- o Fachkraft für Demenz (Zusatzausbildung)
- o Qualitätsbeauftragte (Zusatzausbildung)
- o Hygienebeauftragte (Zusatzausbildung)
- o Assistent der Stationsleitung (Einarbeitung)
- o Spezialist für Arztkontakte, Medikamente (Schulung und Fortbildungen)
- o Fachkraft für Sterbebegleitung und Angehörigenbetreuung (Schulung und Fortbildungen)
- o Fachkraft für Ernährung (Schulung und Fortbildungen)
- o Betreuungskraft für Demenzkranke nach § 87b
- o Verwaltungskraft im Empfangsbereich einer Senioreneinrichtung
- o Fachberaterin bei einem ambulanten Pflegedienst
- o Organisationsassistent bei einer ambulanten Pflege
- o Verwaltungskraft im Bereich der Abrechnung von Pflegeleistungen
- o Fachberaterin nach dem Pflegeleistungsgesetz

MEHR ZUM THEMA

Buchtip: „Gute Mitarbeiter finden, fördern, binden“ von Thomas Müller, Vincentz 2014.

Borghild Wicke-Schuldt,
Dipl.-Pädagogin,
Organisationsberaterin,
ehem. Heimleiterin.
www.besserleiten.de

