

# Die Kompetenzen älterer Mitarbeiter nutzen

Das Thema des Fachkräftemangels in der Pflege ist einer von mehreren Aspekten, der zur Diskussion um Motivatoren am Arbeitsplatz beigetragen hat. Wird es immer schwieriger Mitarbeiter für den Beruf zu gewinnen, ist es umso wichtiger, den Arbeitsplatz attraktiv zu gestalten, gerade auch für Ihre älteren Mitarbeiter.

**Petersthal.** Der letzte Beitrag beschäftigte sich mit den Kriterien Familienfreundlichkeit und gute Arbeitszeiten. Diese Motivatoren sind je nach persönlicher Situation wichtig für Pflegekräfte in jüngerem Alter. Doch wie sieht es aus mit Mitarbeitern, die älter und über die körperliche Belastung ihres Berufes klagen? Als ein wichtiger Motivator wird von Mitarbeitern genannt, dass gesundheitliche Prävention möglich ist und entsprechende Programme angeboten werden. So gibt es Angebote, teilweise auch unterstützt durch Krankenkassen und Berufsgenossenschaften, die der Gesundheitsförderung von dienen:

- Rückenschulung und individuelle Begleitung zur Verhaltensveränderung,
- Reduktion bzw. Verhinderung von arbeitsbedingtem Stress,
- Umgang mit Gewalt und Aggression,
- psychologische Gesundheits-schulung,
- Umgang mit Gefahrstoffen und Infektionsschutz,
- Unfallverhütung.

Es ist zu beobachten, dass die Anzahl der Ausfälle durch langfristige Krankheiten zunehmen. Schafft es die Einrichtung Möglichkeiten anzubieten, von einer Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle zu wechseln, hat dies meist einen positiven Effekt. Es wurde deutlich, dass sich dadurch die Ausfälle stark belasteter Mitarbeiter durch Krankheit deutlich reduziert haben. Dies unterbricht gleichzeitig die Negativ-Spirale, dass Fachkräfte im Dienst durch Fehlen der Kollegen noch mehr belastet werden und spätere ebenfalls ausfallen.

Ein weiterer Motivator ist die Schaffung eines Tages pro Woche, in der nicht in der Pflege sondern nur an der Dokumentation und an administrativen Aufgaben gearbeitet wird. Organisatorisch ist dies gut zu bewältigen, denkt man nur an das Management der Ausfallzeiten und was in diesem Zusammenhang alles möglich wird. Je nach (Alters-)Struktur der Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, Aufgaben nach Kompetenzen und Erfahrung aufzuteilen. So wird generationenübergreifendes Lernen möglich, wodurch alle Beteiligten profitie-



Die Stärken nutzen: Ältere und damit in der Regel erfahrenere Mitarbeiter haben eher einen Blick für das Gesamte. Stellen Sie organisatorische Abläufe so um, dass diese Kompetenzen zum Tragen kommen.

Foto: Höke

ren. Die Ausrichtung geht nicht mehr nur auf rein „zeitlich definierte arbeitstechnische Vorgänge“, sondern zeigt sich auch in einer qualitativen Orientierung. In der Praxis heißt dies, es ist nicht mehr vorrangig, welcher Mitarbeiter wie viele Bewohner in welcher Zeit „fertig gemacht“ also z. B. gewaschen hat, sondern ob die ganzheitliche Betreuung, die ja in den Leitbildern in irgendeiner Art immer genannt ist, umgesetzt wird. Ältere und da-

mit in der Regel erfahrenere Mitarbeiter haben eher einen Blick für das Gesamte und hier zeigt sich oft auch ihre Stärke. Organisatorische Abläufe können so umgestellt werden, dass diese Kompetenzen zum Tragen kommen.

Denkbar sind auch gezielte Tage für Fortbildungen, die eine geringere körperliche Belastung mit sich bringen. Es lohnt die finanziellen Ressourcen dafür bereit zu stellen, da so ein Nutzen

für die Einrichtung entsteht. Es ist sinnvoll, hierbei gezielt auch ein „Wohlfühl-Seminar“, das die Mitarbeiter stärkt.

Eine gute Ausstattung des Arbeitsplatzes ist ein weiterer wichtiger Punkt für die Motivation der Mitarbeiter. Dabei geht es einerseits um technische Hilfsmittel wie z. B. Lifter aber auch um allgemeine Arbeitsbedingungen wie Beleuchtung und Belüftung. Stellen wir uns einmal vor, ein Mitarbei-

ter beispielsweise in einem Büro ist während seines Arbeitstages immer wieder konfrontiert mit Gerüchen von Urin, Stuhlgang, Schweiß. Wie wohl würde sich die Person fühlen? Die Vorstellung, wieder in dieses geruchsbelastete Büro zu gehen, stellt schon einen Demotivationsfaktor dar. Im Bereich der Pflege wird die Akzeptanz dieser Gerüche als selbstverständlich angesehen. Im unmittelbaren Kontakt mit dem Heimbewohner lässt sich eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik nicht vermeiden. Stellen Sie sich jetzt vor, durch den Einsatz reiner ätherischer Öle und die Anwendung von Aromapflege reduziert sich die Geruchsbelastung und es entsteht eine angenehme Atmosphäre. Wie empfinden dies die Mitarbeiter?

Verbesserung der Arbeitsbedingungen verknüpft mit Gesundheitsvorsorge – ein Projekt, das sich darstellen lässt, das Mitarbeitern zeigt, dass man sich um sie kümmert, das in der Öffentlichkeit ein positives Bild von der Einrichtung vermittelt – einem Haus, in dem man gerne arbeitet. //

## INFORMATION

Die Serie wird betreut von Claudia Heim, Sozial- und Qualitätsmanagerin, Buchautorin, Coach, Dozentin, TQM-Auditorin, E-Mail: [info@claudiaheim.de](mailto:info@claudiaheim.de)