

DIE SCHWESTER DER PFLEGER

Die führende Fachzeitschrift für die Pflege

Juni 2015

KOMMUNIKATION

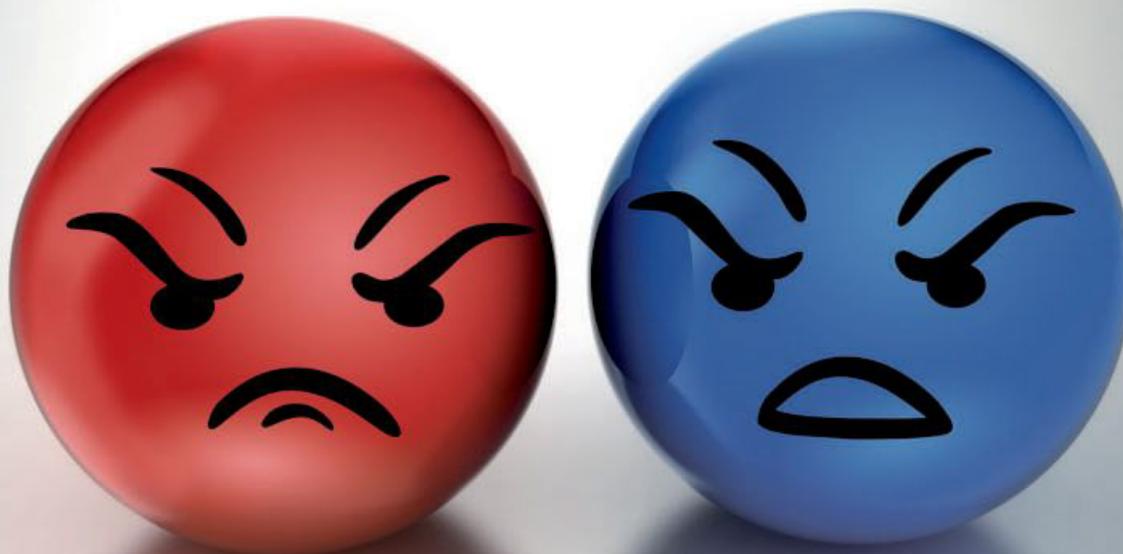
Die heilsame Wirkung
von Worten

NEUE LEITLINIE

Meilenstein für die
Palliativversorgung

WUT

Eine Emotion, die
zum Handeln auffordert



Offizielles Organ des

VON WEGEN ABSTELLGLEIS

Generationengerechtes Arbeiten. Nicht nur Patienten werden älter, auch das Personal, das diese Patienten versorgen muss. Wenn jedoch weniger Jüngere in den Pflegeberuf einsteigen, muss künftig stärker der Blick auf bestehendes, erfahrenes Personal gerichtet werden – nicht zuletzt auch, um sie länger als bisher im Beruf halten zu können. Wir stellen einige Beispiele altersgerechter Arbeitsbedingungen vor.

Von Nadine Millich

Gruppengespräche für über 55-Jährige

Krankenhaus St. Joseph-Stift GmbH, Bremen

2010 startete das sogenannte Projekt „Demogra-fitte Pflege“. Es gliedert sich in drei Themenfelder: demografiefeste Personalstrategie, Wissensmanagement und Gesundheitsmanagement.

Im besonderen Fokus des Teilprojekts Wissensmanagement standen Mitarbeitende über 55 Jahre. Zweimal im Jahr werden sie zu „Ü-55“-Gruppengesprächen eingeladen. Dieser Austausch ermöglicht es, sich zu informieren, auszutauschen und von anderen zu hören, wie sie mit Arbeitsanforderungen und Ansprüchen an sich selbst umgehen. Leitfragen sind: Was sind die Vorstellungen zur letzten Arbeitsdekade und welche Bedürfnisse können aufgegriffen werden? Welches Wissen muss frühzeitig übergeben werden? Gibt es die Bereitschaft nach dem Renteneintritt noch teilweise eingebunden zu bleiben?

„Es zeigte sich zum Beispiel, dass nicht alle Älteren vom Nachtdienst befreit werden wollten, sondern dass es besonders die Pausen waren, die eingehalten werden mussten. Die Erholungsphasen – ob am Wochenende oder während der Schicht – sind Älteren unentbehrlich“, sagt Pflegedirektor Carsten Ludwig. Im Krankenhaus St. Joseph-Stift werden vielfältige Arbeitszeit- und Schichtmodelle erprobt, die sich inzwischen an die unterschiedlichen Lebensphasen anpassen.

Unter dem Motto „Mach mit – bleib fit“ werden zudem seit 2012 die Trainingsmöglichkeiten der physikalischen Therapie für Betriebssportgruppen mitgenutzt, mit stetig wachsender Nachfrage auch der Mitarbeitenden der Verwaltung und des ärztlichen



Dienstes. Die verschiedenen Kurse wie Zumba, Aqua-fitness oder Gerätetraining sind in ihren Zeiten auf die Schichten abgestimmt. Eine Win-win-Situation: Gesundheit und Zugehörigkeit der Mitarbeiter zum Haus nehmen zu, ohne dass dem Unternehmen dabei hohe Investitionskosten entstehen.

„Jüngere und ältere Mitarbeiter gehören zusammen“, so Ludwig. Dank des Projekts sei dieser Aspekt deutlich mehr in den Blick gekommen. „Wir haben uns relativ schnell von einer eher konservativen Grundhaltung hin zu einem sehr offenen Qualifikations-Mix mit einem Mehrgenerationen-Denken entwickelt.“ Es sei wichtig, wirklich hinzuschauen, wo die einzelnen Kompetenzen der Mitarbeiter lägen. Mithilfe der Prozessbegleitung durch zwei externe Demografieberaterinnen, Ulla Laacks und Dr. Anneli Röhr, sei es dabei gelungen, trotz der Komplexität des Projekts immer den roten Faden im Blick zu behalten.

Eine detaillierte Analyse, umfassende interne Kommunikation und Beteiligung von Beschäftigten begleiten die Umsetzung im Haus. Dreh- und Angelpunkt für eine veränderte Zusammenarbeit und Haltung war der Demografie-Dialog, der die bisherige Pflegekonfe-

Mit Entspannung und Muskelaufbau länger fit

AllgäuPflege, Sonthofen

Krafttraining hat bewiesenermaßen einen positiven Einfluss auf den Altersverlauf, denn in erster Linie ist nicht Ausdauer, sondern Muskelform und Muskelleistung für den Bewegungsapparat wichtig. Damit die Mitarbeiter weniger krank sind, sorgt ein Gesundheitsbereich mit Massageliegen und Vibrationstherapie für

entspanntes Pflegepersonal. Die Mitarbeiter können Rückenschmerzen behandeln und gezielte Tiefenentspannung genießen. Zudem steht ihnen das Angebot rund um die Uhr zur Verfügung, sei es in der Pause oder Freizeit. Rund zweimal die Woche zehn bis 15 Minuten Massage und Vibrationstraining reichen, um Spannungsschmerzen frühzeitig zu verhindern oder zu lindern und

innerhalb weniger Monate zu einem deutlichen Muskelaufbau zu gelangen. Das erhöht letztlich auch die Knochendichte im Bereich der Lendenwirbelsäule und erhöht die Beinkraft. Langfristig soll der „Wohlfühlaktivtreff“ nicht nur der Gesunderhaltung der Mitarbeiter dienen, sondern auch den Patienten und Bewohnern zugute kommen.



„Mach mit – bleib fit“: Die verschiedenen Trainingsangebote sind auf die Schichtzeiten abgestimmt

renz ablöste. Dieser Dialog findet dreimal jährlich für einen Tag statt. Etwa 30 pflegerische Leitungskräfte erstellen zum Beispiel Arbeitskonzepte für neue Berufsgruppen, präsentieren Best-Practice-Modelle zu Arbeitszeiten und gehen in einen intensiven, stationsübergreifenden Austausch.

Derzeit befindet sich das Projekt in der internen Verankerungs-Phase bis Dezember 2015.

Verkürzte Schichten

Gesundheit Nordhessen, Kassel

Die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen für ältere Beschäftigte, beispielsweise mit verkürzten Schichten, oder die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung gehört zum festen Bestandteil an den Kliniken der Gesundheit Nordhessen. Dort gibt es seit einigen Jahren eine Betriebsvereinbarung zur demografischen Entwicklung. Diese hat unter anderem eine gesundheitsförderliche und generationengerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen zum Ziel. Die Vereinbarung beinhaltet zudem konkrete Maßnahmen wie die Anschaffung von jährlich mindestens 50 elektrisch höhenverstellbaren Betten zusätzlich, Zuschüsse zu speziellen Gesundheitsschuhen und die Regelung, dass Beschäftigte über 50 Jahren bei regelmäßigem Präventionstraining im unternehmenseigenen Reha-Zentrum oder vergleichbaren Einrichtungen Gutschriften auf ihr Arbeitszeitkonto erhalten.

Eine Vielzahl von Angeboten widmet sich darüber hinaus der Gesundheit der Beschäftigten: unter anderem Gesundheitstage an allen Standorten, psychologische Sprechstunde für Mitarbeiter, Rückenfitkurse, Arbeitssituationsanalysen und interdisziplinäre Gesundheitszirkel.

Die Generationenvielfalt am Arbeitsplatz stellt auch die Führungskräfte der Holding vor neue Aufgaben. Deshalb wird das generationengerechte Führen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung behandelt. Dabei geht es zum Beispiel um die Erfordernisse für die Leitung von altersgemischten Teams und die Rolle der Führungskraft bei der aktiven Gestaltung einer familienbewussten Zusammenarbeit. Die Personalentwicklung bietet zudem berufsbezogene Beratungsformate an wie Teamsupervision oder Coachings für Führungskräfte, um Herausforderungen der Altersdiversität im direkten Dialog zu klären.