Quelle:
www.lazarus.at/2021/01/09/unterstuetzung-fuer-deutsche-pflegeheime-und-dienste-externes-coaching-fuer-leitungskraefte-soll-arbeitsbedingungen-verbessern-helfen

Unterstützung für deutsche Pflegeheime und -dienste: Externes Coaching für Leitungskräfte soll Arbeitsbedingungen verbessern helfen

Ein externes Coaching für Führungskräfte sowie Begleitung bei der Umsetzung sollen rund 750 Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten dabei helfen, bessere Arbeitsbedingungen zu implementieren.

In einem dreijährigen Projekt will der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung,, Andreas Westerfellhaus, die Arbeitsbedingungen in Pflegeeinrichtungen mit Unterstützung durch externe Unternehmensberater*innen verbessern. Bereits im Sommer 2021 sollen die ersten interessierten Heime und Pflegedienste starten können. Westerfellhaus setzt dabei auf positive Erfahrungen aus einem Pilotprojekt im Jahr 2019.

„Wir wissen: Menschenwürdige Pflege ohne Hetze braucht gute Arbeitsbedingungen – und nur mit diesen können wir genügend Menschen für die Pflege begeistern. Daher müssen wir alle Einrichtungen bei der Implementierung guter Arbeitsbedingungen unterstützen.“ (Westerfellhaus).

Gute Arbeitsbedingungen müssten Schule machen, damit sie magnetisch auf den Pflegenachwuchs wirkten und zufriedenere Pflegefachkräfte länger im Beruf bleiben wollten.

> Näheres zur Teilnahme in Kürze hier

Kommentar:

Heime und ambulante Dienste sind Unternehmen. Schon bisher war und ist es jeder Pflegeeinrichtung – allerdings auf eigene Kosten – unbenommen, externes Coaching zur Verbesserung interner Prozesse und Arbeitsbedingungen in Anspruch zu nehmen. Warum dies bei weitem nicht im notwendigen und wünschenswerten Ausmaß erfolgt, hat viele Gründe:

- ein absolvierter Hochschul-Lehrgang „unter Glashaus-Bedingungen“ allein reicht bei weitem nicht aus, um eine Führungspersönlichkeit zu formen und für ein Teamwork in der Rolle des „primus inter pares“ fit zu machen.
- Allzu häufig werden die falschen Vorgesetzten berufen: Doch der Wechsel von der „bewährten Pflegefachkraft“ (= Beförderungsgrund) zur Führungskraft erfordert eine gravierende Umstellung, um „in den Schuhen der Anderen“ gehen zu können – und das gelingt oftmals nur teilweise oder gar nicht
- Das Selbstbild der Führungskraft unterscheidet sich – mangels Selbstreflexion – zum Teil wesentlich vom Fremdbild bei den Mitarbeiter*innen.
- Eigenes Unvermögen in der Umsetzung kleiner Schritte zur Verbesserung der internen Arbeitsbedingungen wird nur allzu gerne mit externen Hindernissen begründet – es herrscht eine Ausrede-Kultur anstelle einer kollektiven Mitgestaltungskultur im gesamten Team.
- Durch Führungsschwäche demotivierte Mitarbeiter*innen bewirken ein „stilles“ Ansteigen der kritischen Kennzahlen wie Krankenstände,

Personalfluktuation und Bewerbermangel. Zudem sind frustruerte Menschen die denkbar schechtesten Botschafter*innen, um unsere Jugend für einen Pflegeberuf zu interessieren.

- Pflege ist Handwerk und Kunst zugleich (F. Nightingale) – dies gilt ebenso für die Leitungskräfte: Nicht (mehr) auf der Fachebene, sondern im Bereich der Menschenführung.
- Die Kunst des Führens sollte darin bestehen, TROTZ widriger externer Umstände – knappes Budget, hoher Kosten- und Arbeitsdruck, fehlende Wertschätzung, zunehmender Konkurrenzkampf am Pflegemarkt, Nachwuchsmangel, usw. – die internen Arbeitsbedingungen gemeinsam mit dem voll eingebundenen Team schrittweise zu verbessern.
- u.v.a.m.

In vielen Punkten kann eine externe Beratung und Begleitung tatsächlich sehr hilfreich sein. Bleibt zu hoffen, dass die jetzt von Herrn Westerfellhaus verdienstvoll angestossene Kostenübernahme durch den Bund zahlreiche Führungskräfte dazu animiert, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen, ohne dass dies als Eingeständnis eigener Führungsschwäche und/oder als „von oben diktiert“ völlig missverstanden wird.

Erich M. Hofer, Führungskraft & Coach