

Bremer Verbundprojekt: Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern

Mitarbeiterbeteiligung als Führungsaufgabe



Regel Austausch und angeregte Diskussion: Zwei Tage lang setzten sich Pflegende, Wissenschaftler und Wirtschaftsvertreter mit Kernfragen der Pflege auseinander – mit Personal, Zufriedenheit und Kompetenz. Im Bild rechts: Auszubildender Daniel Levenhagen (v. li.), vacances-Geschäftsführer Holger Hegermann, Pflegekraft Katrin Schroeter, Malte Cordes, Roswitha Zago und Anne Grundmann von der Bremer Pflegedienst GmbH.

Fotos: Sina Lürßer

In Bremen haben Anfang 2012 Pflegedienste, Wirtschaft und Wissenschaft den Verbund „Zukunft Pflege“ gegründet. Mit ihren Kernthemen gingen sie nun mit einer eigenen kleinen Messe an die Öffentlichkeit.

VON LUKAS SANDER

Bremen // Wie können Pflegedienste dauerhaft genügend Fachpersonal gewinnen und an sich binden? Wie kann das Personal gesünder, zufriedener und noch kompetenter werden? Mit diesen Fragen setzten sich die Netzwerkpartner von „Zukunft Pflege“ zwei Tage lang mit den zahlreichen Besuchern ihrer Fachveranstaltung „Pflegechancen“ Ende Juni auseinander. Eine der zentralen Erkenntnisse: Ohne die Mitarbeiter zu beteiligen, geht es nicht.

Roswitha Zago, Mitinhaberin und Pflegedienstleitung der Bremer Pflegedienst GmbH, berichtete bei einer Podiumsdiskussion von zahlreichen Workshops, die ihre Mitarbeiter mit Unterstützung von „Zukunft Pflege“ gemacht hätten. Übergaben und Dienstpläne beispielsweise nahm ihr Team unter die Lupe. „Man muss die Mitarbeiter fragen, was deren Wünsche und Bedürfnisse sind“, sagte Zago. Langjährige Mitarbeiter haben als Single in ihrem Unternehmen angefangen, dann geheiratet und sind mittlerweile Eltern – auf diese ver-

änderten Lebenssituationen müsse sich ein attraktiver Arbeitgeber stets einstellen.

Profitiert von dieser Unternehmenskultur hat Anne Grundmann, Pflegekraft bei der Bremer Pflegedienst GmbH. Die zweifache Mutter kann erst ab 8 Uhr anfangen zu arbeiten, steht auch an den Wochenenden und in den Ferien nur eingeschränkt zur Verfügung. Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen konnte sie mit ihrer Chefin immer wieder Lösungen finden. Mittlerweile ist sie in den sozialen Dienst gewechselt. „Jede Seite muss aktiv mitarbeiten, damit es einem gut geht“, sagte die examinierte Krankenschwester.

Dokumentation neu organisiert

Malte Cordes leitet das Beschwerdemanagement und die Dokumentation bei der Bremer Pflegedienst GmbH. Für ihn ist wichtig, dass seine Kollegen den Sinn der Vorgaben, die er ihnen macht, erkennen. „Die Ansprüche von außen muss man so umsetzen, dass sie dem Mitarbeiter auch etwas bringen“, sagte Cordes.

Auch dazu haben die Mitarbeiter einen Projekt-Workshop gemacht.

Als Beispiel nannte Cordes die monatliche Aktualisierung der in der Dokumentation zu erfassenden Leistungen – eine sehr zeitraubende Aufgabe, die einen einzelnen dafür zuständigen Mitarbeiter in der Vergangenheit zu stark in Anspruch nahm. Die Lösung: die Dokumentation wurde aufgeteilt in Themenbereiche. Dementsprechend erledigen die lästige Aufgabe der monatlichen Aktualisierung nun mehrere Kollegen. „Die Last wird einfach auf mehrere Schultern verteilt“, so Cordes.

Für Holger Hegermann, Geschäftsführer der „vacances Mobiler Sozial- und Pflegedienst GmbH“, ist der freie Umgang mit seinen Mitarbeitern wichtig. „Meine Bürotür steht immer offen“, sagte er. Probleme im Team sollten sofort angesprochen und geklärt werden. Hegermann, der beim Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) auch berufspolitisch aktiv ist, räumte aber auch ein, dass die Pflege nach wie vor ein Imageproblem habe. Deshalb sollte Möglichkeiten – beispielsweise einer flexiblen, familienfreundlichen Dienstplanung – und die Attraktivität der Arbeit in der ambulanten Pflege betont werden.

Das meint auch Pflegekraft Anna Grundmann. „Es ist nicht mehr die Altenpflege, die es vor 20 Jahren

gab“, sagt die examinierte Krankenschwester. So hätten die chronischer Krankheiten deutlich zugenommen. Das mache das Kompetenzspektrum sehr viel breiter, den Beruf aber auch umso vielfältiger.

Wissenschaft und Praxis

Wie wichtig für die Attraktivität des Berufes ein gutes Gesundheitsmanagement ist, wurde auch bei der zahlreichen Workshops im Rahmen der Messe deutlich. Beispiel: Rücken-gesundheit. Technische Hilfsmittel etwa zur Entlastung beim Heben schwergewichtiger Patienten würden häufig nicht benutzt, hieß es vor den Wissenschaftlern vom Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. Experte Andree Thielges betonte: „Führungskräfte müssen dafür sorgen, dass die Mitarbeiter mit diesen Hilfsmitteln arbeiten.“ Schulungen vor Ort und kollegiale Beratung in den Pflegeteams könnten dabei helfen. Aber auch die Planung der Touren spielt beim Gesundheitsschutz offenbar eine große Rolle. „Wir planen die Touren so, dass eine Person maximal zweimal pro Tour einen schweren Patienten heben muss“, berichtete eine Workshop-Teilnehmerin.

www.zukunft-pflege.uni-bremen.de