

Plädoyer für eine Streit- und Veränderungskultur **Peter Dürrmann, Seniorenzentrum Holle**

Es ist allseits bekannt: ein Großteil der Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen kann es sich nicht vorstellen, in der „eigenen Einrichtung“ irgendwann als Bewohner gepflegt zu werden. Das heißt, wir tragen in uns die Ahnung, möglicherweise die Erkenntnis, dass wir uns mit unserem eigenen Tun nicht identifizieren können. Wir wissen auch, dass der Ruf nach höheren Pflegesätzen, mehr Personal oder modernen Heimneubauten als alleinige Bedingungsfaktoren für eine Antwort nach dem Warum nicht ausreichend ist. Denn: es gibt eine Vielzahl an Einrichtungen die unter den gegebenen Bedingungen eine sehr gute Pflege leisten, andere aber nur eine durchschnittliche oder eine schlechte Betreuung.

Es braucht einen Paradigmenwechsel weg vom oberflächlichen Klagen oder Verwalten hin zur Akzeptanz, dass wir in uns selbst die Option tragen, die Pflege- oder Einrichtungswirklichkeiten zu beeinflussen, zu verändern, einen humanisierenden Prozess wider aller Nöte und Gesetze in Gang zu bringen. Für das Management gilt: Keine Angst vor dem Führen, Streiten und Verändern. Dies ist ein Teil der Aufgabe, ein Muss. Und, ein Konzept zu entwickeln, zu leben und sich prozesshaft verändern zu lassen, ist eine kontinuierliche „Dauerbaustelle“, ein Such- und Diskussionsprozess, welcher Rahmenbedingungen benötigt, für deren Schaffung Leitungskräfte die Verantwortung tragen. In Holle:

- Sind sich alle Mitarbeiter bewusst, Bestandteil des Konzeptes zu sein.
- Ist klar, was die Ziele sind, wer für welche Aufgaben zuständig ist.
- Verfügen alle Mitarbeiter, also nicht nur die Pflege und Betreuung über Kenntnisse zu den Bewohnern, deren Handicaps, Bedürfnissen und Bedarfen (Basisqualifikation) um ein angemessenes Lebensumfeld gestalten und in Beziehung treten zu können.
- Besteht ein einheitliches Werteverständnis, eine einheitliche Philosophie, auf der die gemeinsame Arbeit basiert, reflektiert und weiterentwickelt wird.
- Entscheiden die Mitarbeiter bei der Auswahl neuer Kollegen bzw. deren Ausscheiden nach fachlichen Kriterien sowie regelmäßigen Prüfungen der Qualität der geleisteten Arbeit mit (Man kann nicht mit allen alles erreichen).
- Ist jedem bewusst, dass alle im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. ihrer Qualifikation und des beruflichen Selbstverständnisses eigenverantwortlich Gestaltungsmöglichkeiten für das Unternehmen und die Bewohner ausschöpfen.
- Wissen alle, dass Qualifikation nicht nur Aufgabe des Trägers (gilt für diesen selbst auch), sondern auch eine Bringschuld der Beschäftigten ist; deshalb schulen u.a. Mitarbeiter sich untereinander in Ringvorlesungen.
- Kämpfen alle gemeinsam um eine Verbesserung der Betreuungssituation (z.B. bei der Hilfsmittelausstattung, der ärztlichen Versorgung, bei Widersprüchen und Klagen zu Härtefalleinstufungen, Hüftschutzhosen usw.).
- Ist gefordert, Grenzen der Belast- und Zumutbarkeit des Einzelnen, des Teams in der Arbeit zu artikulieren (nicht schweigend auszuhalten, hinzunehmen), Lösungen zu suchen sowie ggf. Supervision oder Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen.

Visionen oder eben auch nur kleine Veränderungen werden nicht von allein Wirklichkeit. Wir selbst, jeder von uns an seinem Platz ist gefordert, seine eigenen Vorstellungen und sein fachliches Wissen einzubringen und zu leben. Nur wenn wir bereit sind, uns zu verändern, für eine Idee wider der eigenen Angst zu streiten, werden wir Glaubwürdigkeit gewinnen und auch andere für unsere Ansätze begeistern können. Hier entstehen die Chancen für eine Streit- und Veränderungskultur.