

Für besseres Klima in der Pflege

Awo-Projekt soll Konflikte zwischen Mitarbeitern und mit Vorgesetzten minimieren

VON SUSANNE VAN VEENENDAAL

BREMERHAVEN. Wer hat die Medikamente so komisch einge-räumt? Und wieso kommt die Kollegin im Dienstplan so gut weg? Ärgerisse wie diese können in der Altenpflege für schlechte Stimmung sorgen. Dabei ist der Job ohnehin stressig genug. Wie kann man die Pflegekräfte trotzdem im Beruf halten? Mit dieser Frage beschäftigt sich die Arbeiterwohlfahrt (Awo).

Der Job ist hart, die Personaldecke dünn, ständig ist jemand krank. Die Kollegen, die für die fehlenden mitarbeiten müssen, gehen irgendwann auf dem Zahnfleisch. Sie werden die nächsten sein, die sich einen gelben Schein vom Arzt holen. Überlastung und hoher Krankenstand gehen Hand in Hand – so sieht der Teufelskreis aus, der in vielen Altenpflegeeinrichtungen zum chronischen Notstand führt, erläutert Heike Bülken. Sie leitet das Projekt „PflegeWege2020“, das zurzeit in den fünf stationären Einrichtungen der Awo läuft. Ziel: Es soll den 340 Pflegern, Helfern und Betreuungskräften besser gehen, damit sie bleiben. Zudem müsse man für die nächste Generation in der Branche attraktiv bleiben, weiß die Personaltrainerin. „Der Markt hat sich gedreht: Wir müssen uns zunehmend bei den Mitarbeitern bewerben, nicht umgekehrt“, sagt sie.

Rahmenbedingungen sind nicht zu ändern

Doch wie soll das Projekt das Arbeitsklima verbessern? „An manchen Rahmenbedingungen können wir nichts ändern“, stellt Bülken klar und meint damit unter anderem den Personalschlüssel. Es gebe aber gewisse Stellschrauben, an de-



Über die Ordnung in den Schränken kann man sich auch in Pflegeeinrichtungen trefflich streiten, wie Stephan Ahrens (examinierte Pflegefachkraft) und Anna Bartels (stellvertretende Pflegedienstleitung) fürs Foto zeigen.

FOTOS: MASORAT



»Wir müssen uns zunehmend bei den Mitarbeitern bewerben, nicht umgekehrt.«

Heike Bülken, Projektleiterin

nen man drehen könne. Dreh- und Angelpunkt sei hierbei die Kommunikation, der Umgang miteinander müsse verbessert werden.

Eine Konfliktlinie besteh-

insbesondere zwischen Jung und Alt. „Ein Beispiel ist das Thema Ordnung. Langjährige Mitarbeiter haben oftmals für sich ein eigenes System entwickelt, auf dem sie beharren“, weiß Bülken. Der Nachwuchs nehme dies manchmal nicht an, wenn es für ihn keinen Sinn ergibt. „Mit Sprüchen wie ‚Das haben wir schon immer so gemacht‘ lässt sich diese Generation nicht mehr abspesen.“ Die Jüngeren wüssten um ihren Wert auf dem Markt, und scheuten nicht davor zurück, den Arbeitgeber zu wechseln.

Außer dem Generationenkonflikt zwischen „alten Hasen“ und Neueinsteigern, stünden beim Projekt PflegeWege2020 die Rolle der Führungskräfte, der Umgang mit Bewohnern und Angehörigen sowie die Zusammenarbeit in den Teams im Fokus. Während die Führungskräfte



Thomas Krüger



Martin Schieber

für sich bei mehreren Workshops Leitlinien und ein neues Selbstverständnis erarbeitet hätten, seien die Mit-

arbeiter in den Bereichen „Kollegiale Beratung“ und Resilienz geschult worden. Bei der Methode der Kollegialen Beratung gehe es darum, auf einer Hierarchieebene berufliche Probleme zu besprechen, Anteil zu nehmen, Erfahrungen zu teilen und Lösungsansätze zu erarbeiten, erläutert Projektleiter Thomas Krüger. Bei den Resilienz-Seminaren sei den Teilnehmern zudem gezeigt worden, wie sie ihr „Energiefass“ auffüllen und auf sich selbst achten, um dann mit stressigen Situationen besser umgehen zu können.

Gelerntes wird regelmäßig bei Treffen angewendet

Rund die Hälfte der Pflege-Mitarbeiter habe sich bereits coachen lassen. Sie wenden das Gelernte bei regelmäßigen Gruppentreffen an, berichtet Krüger. „Das sind keine Tratschgruppen“, betont er. Keine Informationen gelangen von dort nach außen. Das Interesse an dem Angebot sei groß, hat Martin Schieber, Leiter der Awo-Einrichtung Villa Schocken, beobachtet. „Die ersten Veranstaltungen haben sich schnell herumgesprochen. Alle wollen da mitmachen“, freut er sich. Auch erste Erfolge seien bereits zu erkennen, ist sich Projektleiterin Heike Bülken sicher. Indikator ist für sie dabei unter anderem ein gesunkener Krankenstand.

› Fünf Pflegeheime sind eingebunden

Das Awo-Projekt „PflegeWege2020“ wird finanziert vom Europäischen Sozialfonds (ESF), dem Bundesarbeitsministerium und den Freien Wohlfahrtsverbänden. Die Fördersumme beträgt 250.000 Euro. Das Ganze läuft bereits seit März 2017, Ende ist im Juni 2019. Eingebunden sind die

Awo-Heime Lotte-Lemke-Haus, Gerhard-van-Heukelum-Haus, Villa Schocken, Haus Alte Liebe (Cuxhaven) und der Birkenhof (Loxstedt) sowie vier Tagespflegen. Das Projekt wird von Heike Bülken geleitet und richtet sich an 32 Awo-Führungskräfte und 340 Mitarbeiter in der Pflege.