

# kma pflege

Das Gesundheitswirtschaftsmagazin

10. Jhg | März 2011

www.kma-online.de

 BALK

## MITARBEITER WACHKÜSSEN

Personalentwicklung bringt Talente zum Vorschein und verbessert Klima und Qualität eines Altenheims. Mit hohem ökonomischen Nutzen.



**Kirchliche Arbeitgeber:**

Der Dritte Weg – ein Heiligtum schwindet

**bpa-Chef Meurer im Interview:**

„Frauen sind gelassener“

 **Thieme** 125 Jahre

PFLEGEKONGRESS 2011

# Der Mensch im Mittelpunkt

Die Pflegeprofession braucht ein Berufegesetz, Pflegekammern und vor allem ein besseres Image. Wie das erreicht werden kann, war Hauptthema beim Pflegekongress 2011 in Berlin.

**D**er personelle Notstand in der Pflege wird immer eklatanter, der Markt immer leerer, Fachkräfte sind einfach nicht mehr da“. Mit diesen Worten wandte sich Peter Bechtel, Vorsitzender des Verbandes der Bundesarbeitsgemeinschaft leitender Pflegepersonen (BALK), an die Delegierten des Kongresses Pflege 2011 in Berlin. „In unsicheren Zeiten werden die Arbeitgeber auch im kommenden Jahr keine neuen Pflegekräfte einstellen.“

## Plädoyer für ein Berufegesetz Pflege

50.000 Pflegestellen wurden in den vergangenen zehn Jahren abgebaut. Da bringen die 17.000 neuen Stellen, die bereits Ex-Gesundheitsministerin Ulla Schmidt versprochen hat, nicht viel, so Bechtel. „Wir brauchen ein funktionierendes Stellenförderprogramm.“ Dazu gehöre eine klar steuerfinanzierte Ausbildung, wie die Bundesarbeitsgemeinschaft sie schon seit langem fordert. „Es geht nicht an, dass die Pflegeausbildung immer noch über die GKV finanziert wird“, kritisierte der BALK-Vorsitzende. Der Verband dränge daher schon seit geraumer Zeit darauf, die Pflege unter ein allgemeines Berufsbildungsgesetz zu stellen.

Die Vorsitzenden der auf dem Kongress vertretenen Pflegeverbände forderten ein Berufegesetz Pflege als „Straßenverkehrsordnung für den Pflegeberuf“, die bundeseinheitlich umgesetzt werden sollte. Die Rolle der „Landespflegepolizei“ könnten die Pflegekammern übernehmen. Pflegekammern, wie sie im Freistaat Bayern Gesundheitsminister Markus Söder (CSU) angekündigt hat, vertreten die Interessen der Pflegenden und verhelfen ihnen – wie bei den Ärzten und Apothekern – zu politischem Gewicht.

Das Berufegesetz müsste außerdem die Verantwortlichkeiten und Aufgaben in der Pflege klar definieren und das Profil des Produkts Pflege schärfen, forderte Andreas Westerfellhaus, Präsident des deutschen Pflegerats. Die Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Gesundheit, Annette Widmann-Mauz, signalisierte, dass das Gesetz noch in dieser Legislaturperiode angegangen werde solle.

## BALK-Innovationspreis für neues Führungskonzept

Die Pflegeverbände setzen sich nach wie vor für deutliche Lohnerhöhungen in der Pflege ein, um das Image

des Berufs zu steigern und den Pflegenotstand abzubauen. „Mehr Attraktivität und weniger Reibungsverluste bei der konkreten Arbeit in der Klinik lassen sich aber auch mit neuen Führungskonzepten erzielen“, sagt Katja Damm. Die Theologin und Pflegemanagerin aus Bietigheim-Bissingen wurde für ihre Bachelorarbeit im Studiengang Pflegemanagement an der Hochschule Osnabrück mit dem BALK-Innovationspreis ausgezeichnet. In ihrer Arbeit spricht sie sich für eine qualifikationsorientierte Aufgabenverteilung aus. So lasse sich für mehr Gesundheit und Zufriedenheit unter den Pflegenden und damit für mehr Wirtschaftlichkeit sorgen.

Die BALK, die den Preis in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) vergibt, hatte unter sieben Bewerbern zu wählen. Sie entschied sich für die Arbeit von Katja Damm, weil diese eindeutig zeige, wie gesundheitsfördernde Mitarbeiterführung Reibungsverluste minimieren könne, begründete Peter Bechtel in seiner Laudatio die Entscheidung der Jury. Die Siegerin darf sich über eine Summe von 3.000 Euro freuen,





**Gesundheitsförderndes Führen:** Diesen Schwerpunkt setzt der BALK-Innovationspreis, den Katja Damm, hier mit Peter Bechtel (re.) und Erhard Weiß (li.) von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste (BGW) gewinnt.

die sie in die Publizierung ihrer Arbeit investieren will.

### Kooperation statt Konfrontation

Nachdem die Preisträgerin ihre Arbeit vorgestellt hatte, unterzog das Theater der Contec Unternehmensberatung das neue Führungskonzept einem sehr unterhaltsamen Praxistest. Sehr lebensnah wurden Situationen aus dem Pflegealltag dargestellt. An der Zustimmung des Publikums zeigte sich, dass der Bedarf an einer aufgelockerten Form der Kommunikation groß ist. In anschließenden Gesprächsrunden ging es unter der fachkundigen Moderation der Contec-Mitarbeiter denn auch um Themen, die den Pflegenden auf der Seele brennen, etwa um Gewalt in der Pflege, gegenseitigen Respekt, Ursachen für Konflikte in der Pflege und was man dagegen setzen kann. Alle Statements werden schriftlich festgehalten und veröffentlicht, sozusagen als praktische Sofort-Handlungsanleitung für mehr Kooperation statt Konfrontation. ■

Susanne Tenhagen

Foto: Springer Medizin, Pillaack

## Die richtigen Dinge richtig tun

Katja Damm geht in ihrer Arbeit davon aus, dass es bei 70 Prozent aller Tätigkeiten von Klinikteams zu Reibungsverlusten kommt. Sie setzt deshalb auf Kooperation. „Keine Zeit für Menschlichkeit, dafür aber die volle Verantwortung, so sieht der Arbeitsalltag der Pflegenden aus“, klagt sie an und fragt: „Richtige Dinge richtig tun - ist das in den Kliniken heute noch möglich?“ Aufgrund des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung sind die Belastungsgrenzen der Pflegenden erreicht. Zudem hinterlassen Schichtdienste und Erlebnisse im Arbeitsalltag ihre Spuren bei den Pflegekräften. Negativer Stress kann in kaum noch abzubauenende körperliche Anspannung münden, das Immunsystem schwächen und schließlich im Burnout enden.

Diese Einbahnstraße kann verlassen werden, wenn sinnstiftende Tätigkeiten aufgewertet, Tätigkeitsprofile klar definiert und Servicekräfte gezielt eingesetzt werden. Damms Konzept sieht daher vor, die Ergebnisse zu definieren, die Prozessqualität zu beschreiben und Anforderungen an die Durchführung zu formulieren. Dies führe zu einer klaren Organisationsstruktur von Personal und Material. In der Praxis läuft dieser Prozess leider häufig genau umgekehrt ab, weiß die Preisträgerin. Der Schlüssel ihres neuen Handlungsansatzes liegt im mitarbeiterorientierten Einsatz des Personals, der sich an der Qualifizierung ausrichtet. Dafür braucht es Bereitschaft zur Veränderung, eine starke interne Kommunikation, Autonomie und Mitgestaltung, und es müssten juristische Voraussetzungen geschaffen werden. Damm setzt auf eine dezentrale Form des Projektmanagements und stützt sich dabei auf die einfache, aber unumstrittene Tatsache, dass die Besten schlicht dahin gehen, wo sie sich am besten verwirklichen können.

Dieser neue Führungsansatz, so hofft die engagierte Pflegemanagerin, führt zu einer größeren Identifikation mit der Arbeit. Wenn die richtigen Aufgaben an die Richtigen verteilt werden, folgert sie, lassen sich die Schnittstellen harmonisieren. Dabei erschließen sich auch Qualifizierungsmöglichkeiten für ganz neue Tätigkeitsprofile. Werden diese Ärzten und Pflegern optimal zugeordnet, können sie eine deutlich größere Zufriedenheit unter allen Beteiligten schaffen. Für jede Berufsgruppe - ob Spezialist, Fachkraft oder Assistent - heißt es also, die richtige Aufgabe zu finden. Die Preisträgerin stellte sehr deutlich heraus, dass dafür eine zentrale Steuerungsgruppe in der Klinik nötig ist, die mit genügend Macht und Ressourcen ausgestattet sein muss, um Entscheidungen von solcher Tragweite zu treffen. Ihren Führungsansatz will Katja Damm an drei Pilotkliniken testen und einer anschließenden Wirksamkeits- und Effizienzanalyse unterziehen. Die Ergebnisse wird sie in einem Handbuch zusammenfassen und spätestens im Dezember 2012 veröffentlichen.

BALK