

Um die Ecke denken für zufriedene Mitarbeitende

Aktivierende Altenpflege

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, geht das «Mitmach-Pflegeheim» in Wyhl am Kaiserstuhl (D) innovative Wege. Mit Erfolg: Das Wahrnehmen von Eigenverantwortung und der Fokus auf die Lebensqualität der Bewohnenden führen nachweislich zu einer tiefen Krankheitsquote und zufriedenen Mitarbeitenden, sagt Coach Karin Striedl im Interview.

Karin Striedl, wie stark ist BeneVit vom Fachkräftemangel betroffen?

Das ist in der Altenpflege ein grosses Thema, und wir können nicht behaupten, dass wir uns vor Bewerbungen nicht retten können. Aber was wir generell sagen können, ist: Wer bei uns angekommen ist, bleibt meistens – wir haben definitiv eine signifikant niedrige Fluktuation.

Was macht BeneVit anders als klassische Einrichtungen?

Natürlich geht es auch um eine gute Grund- und Behandlungspflege, um das, was ältere Menschen in ihrer Pflegebedürftigkeit brauchen. Zur guten Pflege müssen aber auch Lebensqualität

und -freude kommen. Das erreichen wir, indem Bewohnende Teil einer lebendigen Gemeinschaft sind und sich gebraucht fühlen.

Wie sieht das praktisch aus?

Hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Kochen, Waschen, Putzen setzen wir als Therapie ein. Kartoffelschälen oder Wäsche zusammenlegen beherrschen die meisten Bewohnerinnen aus dem Effeff. Darauf können sie stolz sein, und sie wissen, dass sie etwas für die Gemeinschaft tun – selbstverständlich freiwillig und ohne Zwang. Mithilfe wird auch angeregt bei Gartenarbeiten oder bei der Unterstützung des Hausmeisters. Gruppen-



Karin Striedl verantwortet die BeneVit-Akademie als Coach und Trainerin. 2004 startete der Träger BeneVit mit neuen Konzepten in der Altenpflege. Karin Striedl ist von Anfang an dabei, und sorgt mit ihrem Coaching und Trainings für das passende Mindset.
karin.striedl@karinstriedl.de

angebote wie Musizieren, Bingo-Abende oder Zeitungsläserunden haben auch ihre Fans. Zu den Highlights gehören Feste und Ausflüge, so etwa der Besuch von Bundesligaspielen.

Was ist das Besondere am Mitmach-Pflegeheim in Wyhl am Kaiserstuhl?

Das Modellprojekt im Haus Rheinaue in Wyhl am Kaiserstuhl ist eine Weiterentwicklung unseres Konzepts. Das Mitmach-Pflegeheim bringt das Beste aus zwei Welten der Altenpflege zusammen: die Sicherheit einer stationären Einrichtung und die Freiheit, Eigenleistung und ambulante Dienste nach eigenen Bedürfnissen zu wählen. Denn neben dem, was die «stambulanten» Mitarbeitenden machen, übernehmen Angehörige oder Bewohnende Aufgaben verbindlich selbst. Unterstützend kann jederzeit ein ambulanter Dienst gebucht werden. Dadurch gelingt es, Personal effizienter einzusetzen. Nicht nur die explodierenden Kosten und der chronische Personalmangel können so entschärft werden.

Welche Voraussetzungen sollten Mitarbeitende mitbringen?

Uns ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden eine positive Haltung mitbringen, mit Verantwortungsbereitschaft, Sozialkompetenz, umfassender Kundenorientierung und natürlich Empathie und Leidenschaft fürs Tun. Dies alles ist die Voraussetzung dafür, dass die Tätigkeit als sinnvoll erlebt wird. Alle anderen Kompetenzen im Bereich Hauswirtschaft, Pflege oder Betreuung können erlernt werden. Ein ganz wichtiges Thema in Führungfortbildungen ist die Erhaltung von guter Laune und entspannter Atmosphäre in den Teams.

Warum bleiben die Mitarbeitenden gerne bei BeneVit?

Viele kommen deshalb gerne zur Arbeit, weil sie durch die dezentrale Struktur grosse Gestaltungsfreiräume haben. Wer viel Eigenverantwortung übernehmen darf, erlebt auch seine eigenen sichtbaren Erfolge. Auch eine gute Bezahlung bedeutet zusätzliche Wertschätzung. Die Akademie gibt



Wir erleben oft, dass Mitarbeitende aus der Pflege frustriert sind, weil sie sich abstrampeln und den alten Menschen trotzdem nicht gerecht werden können. Wenn wir die Bewohnenden in den Mittelpunkt stellen, haben wir eine befriedigende Gesamtbilanz.

überdies die Chance, die eigene Persönlichkeit zu entwickeln und einen wertschätzenden Kommunikationsstil zu erlernen. Der menschliche Kontakt, das selbstständige Arbeiten und die gute Zusammenarbeit stehen laut unseren Umfragen ganz oben in der Bewertung der Mitarbeitenden. Und wer sich weiterentwickeln will, hat bei uns viele Karrierechancen.

Wo setzen Sie gezielt an beim Training und Coaching?

Ich helfe dabei, um die Ecke zu denken und entsprechend zu handeln. Denn es funktioniert nicht, einfach nur den Schalter umzulegen und zu sagen: Jetzt arbeiten wir nach dem Hausgemeinschaftsprinzip oder dem stambulanten Konzept. Führungskräfte haben nicht selten einen zu starken Fokus auf dem Wohl der Mitarbeitenden. Das scheint ja auf den ersten Blick plausibel. Schliesslich haben alle mit dem Mangel an Fachkräften zu kämpfen und sorgen sich darum, selbige zu gewinnen und zu halten. Doch erst wenn wir den Blick auf die eigentliche Aufgabe lenken und die Bewohnenden in den Mittelpunkt stellen, haben wir eine befriedigende Gesamtbilanz. Allgemein erleben wir oft, dass Mitarbeitende aus der Pflege frustriert sind, weil sie sich im Zeitkorsett und Dokumentationspflichten abstrampeln und den alten Menschen trotzdem nicht gerecht werden können. Eine Pflegekraft sagte mal: «Wenn ich das ‹stambulante Konzept› nicht gefunden hätte, hätte ich den Beruf gewechselt.»

Welche Kernkompetenzen vermitteln Sie den Mitarbeitenden?

Die Präsenzkkräfte sind «die Allrounder der Wohngemeinschaft», sie übernehmen ähnliche Aufgaben wie pflegende Angehörige zu Hause und lernen in der BeneVit-Akademie, was gute Pflege nach den Qualitätsstandards von BeneVit bedeutet. Dazu gehören unter anderem praktische Grundsätze,

die nicht nur für demenziell Erkrankte Orientierung schaffen. Das bedeutet zum Beispiel, niemals den Frühstückstisch schon am Abend zuvor zu decken, denn Nachtaktive denken dann, es sei schon Morgen. Für alle Beteiligten bedeutet das Konzept: Think out of the box! Vor allem externe und neue Mitarbeitende müssen sich umstellen. Denn nicht die Pflegebedürftigkeit steht im Vordergrund, sondern eine lebensbejahende, fröhliche Grundhaltung und gute Pflege. Das trägt die Gemeinschaft. Der «Nebeneffekt» bei der Belegschaft: eine geringere Krankheitsquote, und vor allem eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit. Dies wird übrigens im zweijährigen Rhythmus regelmässig durch unabhängige Institute überprüft.

Wie geht es den Bewohnenden damit?

Unsere Beobachtung ist: Wer eine Aufgabe hat, erhält auch kognitive Fähigkeiten zurück. Das Gefühl, gebraucht zu werden, selbstwirksam zu sein, ist ein Lebenselixier im Alter. Dadurch verbessern sich rund 30 Prozent der Bewohnenden in ihrem Allgemeinzustand so, dass sie entweder nach Hause zurückkehren, wenn sie denn wollen, oder im Pflegegrad zurückgestuft werden können. Rund 50 Prozent der Bewohner können ihren Gesundheitsstatus erhalten.

Haben Sie ein Beispiel vor Augen?

Es kommt immer wieder zu erstaunlichen Situationen. Lange Zeit hat beispielsweise eine 24-Stunden-Kraft eine alte Dame zu Hause betreut. Diese lebt jetzt bei uns. Innerhalb weniger Tage wurde aus der dementen Rollstuhlfahrerin eine aktive Frau, die kommuniziert, die mithilft beim Kochen oder im Haushalt. Die Tochter war überrascht, dass die Mutter jetzt aufstehen und am Rollator spazieren gehen kann, ganz ohne Rollstuhl.