

Führung in der Pflege im Mittelpunkt

Netzwerken, Kompetenzen bündeln, Neues lernen – der erste Pflegefachtag der BBT-Region Tauberfranken-Hohenlohe brachte Führungspersonen aus der Pflege zusammen. Vorträge zum Thema Politik und Pflege, zu Rechten und Pflichten von Führungspersonen sowie Lerneinheiten zur Methode „agiles Lernen“ gaben sowohl inhaltliche als auch methodische Impulse und führten dazu, dass die Führungspersonen ins Gespräch kamen.

„Seien Sie leidenschaftliche neugierig!“

BBT-Regionalleiter Thomas Wigant begrüßte die ca. 60 Teilnehmenden und ermutigte sie, das Potenzial zu nutzen, das in der Unternehmensgruppe vorhanden ist. Ein Pflegefachtag wie dieser gebe die Chance, zusammen etwas zu bewirken bzw. Neues auf den Weg zu bringen. Ganz bewusst nannte er das Wort „Empowerment“, das, wie im Weiteren Verlauf der Veranstaltung noch angemerkt wurde, der Pflege innewohne, aber nach außen hin noch fehle. Es gehe darum, Menschen zusammenzubringen und gemeinsam im Sinne der Sache zu handeln. Dazu brauche es Neugier, Fantasie und Offenheit.

Politische Mitbestimmung im Pflegebereich

Dr. Markus Mai kommt aus der Pflege, ist aber seit vielen Jahren in der Politik beheimatet. Als Präsident der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz und Leiter des Fachbereichs Gesundheitsdienste in der BBT-Gruppe regte er alle Teilnehmenden dazu an, politisch aktiv zu werden und der Pflege eine Stimme und ein Gesicht zu geben. Es gehe darum, die Gesundheitsversorgung sicherzustellen und dafür könne sich jede*r einsetzen. Er zeigte Möglichkeiten auf, wie Mitbestimmung funktionieren kann. Die Pflege, so stellte er fest, sei bisher wenig in Erscheinung getreten, wenn es darum ging, für die eigenen Interessen einzustehen. Politische Teilhabe sei wichtig und richtig und die Vernetzung ein Schritt in die richtige Richtung. Er hob die gute Arbeit der Pflegepersonen und die gute Versorgung hervor, die es zu erhalten und zu stärken gilt – vor allem im Hinblick auf Fachkräftemangel und Kostensteigerungen im Pflegebereich.

Mai geht es vor allem darum, die Anerkennung des Pflegeberufs zu stärken. Zentral dafür sei eine gute Aus- und Weiterbildung und auch ein gewisser Grad an Akademisierung. Zudem stellt er die Anerkennung durch fachfremde Personen heraus. „Klatschen und ein ‚Ich könnte das ja nicht ...‘ reichen dafür aber nicht aus“, betont er. Es brauche eine starke Stimme, vor allem im Hinblick auf kommende Transformationsprozesse wie die Digitalisierung. Es gehe darum, zusammenzuarbeiten, agil zu sein und regionsübergreifend zu handeln. „Pflege ist kein Selbstzweck“, so Mai.

Sein Herzensthema ist die politische Mitbestimmung, er spricht sich für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aus und betont die Chancen von Berufskammern. Als Präsident der Pflegekammer RLP konnte er direkt aus der Praxis berichten. Er zeigte dabei auf, was man mit einer Pflegekammer erreichen kann. Zum Beispiel einen hohen Grad von Selbstbestimmung, z. B. bezüglich der Ausbildungsorganisation. Das ganze Thema



Pflegeberufsfeldentwicklung werde hier gebündelt: Rolle im Gesundheitssystem, gesellschaftliches Ansehen, Abgrenzung über „berufsfremde Tätigkeiten“, eine Berufsordnung ... Eine Pflichtmitgliedschaft ist sicher nicht für jede*n attraktiv, aber diese zahle sich aus, meint Mai, denn sie führe zu einer Einigkeit und einer Bündelung von den Menschen, die das Thema betrifft.

Agiles Lernen und Arbeiten

Die beiden Coaches und selbst ernannten „Lernagentinnen“ Ellen Braun und Dr. Valeska Henze brachten den Teilnehmenden mit praktischen Übungen das agile Lernen und Arbeiten nah. Vielen war diese Herangehensweise noch unbekannt und so gab es viel Neues zu entdecken und auszuprobieren. Grundsätzlich gehe es um eine Veränderung der Arbeitsweise hin zu einer selbst organisierten und vor allem selbstwirksamen Arbeitsorganisation. Hierfür stellten die beiden Referentinnen drei Ebenen auf: Teamebene, Individualebene und Organisationsebene. Alle sollen zusammenkommen und agil, also beweglich, dazu führen, dass Themen angepackt und lösungsorientiert umgesetzt werden.

Theorie ist im agilen Lernen und Arbeiten eher Nebensache, es geht ums Machen: Das Ziel vor Augen, in zeitlich begrenzten Einheiten und vor allem mit regelmäßigen Reflexionen, werden Themen in kleinen Teams gemeinsam erarbeitet. In Gruppenübungen wurden die Methoden ausprobiert, es fanden Brainstormings statt, kurze Austauschseinheiten, Diskussionen. Durch Durchmischen der Gruppen sollten sich dann auch die richtigen Menschen zu den richtigen Themen finden. Vor allem gehe es darum, sich zu fokussieren und nicht mit Unnötigem aufzuhalten. Daher gab es auch viele sehr kurze Einheiten.

Wichtige Schlagworte beim agilen Arbeiten: Transparenz, Rituale, Teamarbeit, Netzwerke, Zeit, Fokussierung. Die Fortschritte werden in kleine Häppchen unterteilt, so gibt es auch immer wieder Zwischenerfolge. »

Spielregeln für Führungspersonen und Mitarbeitende

Sebastian Witt ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und mit beruflichem Hintergrund in einem Krankenhaus Experte für das Thema „Rechte und Pflichten“. Wobei er diese eher als „Spielregeln“ bezeichnet. Er betont, dass es wichtig sei, Konflikte rechtzeitig zu erkennen oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Dazu sei eine Balance zwischen Führung und klaren Spielregeln, die alle kennen, einerseits und eine Fokussierung auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden andererseits zentral. Heißt im Klartext: Generationenkonflikte, Work-Life-Balance etc. müssen ihren Platz finden. Führungspersonen sollen sich in ihre Mitarbeitenden hineinversetzen und schauen, was sie von ihnen verlangen können und dürfen.

Eindeutige Konfliktpotenziale brachte er auch aufs Tapet: Häufige Krankschreibungen, AU-Scheine von externen Ärzt*innen, Krankmeldungen per Social Media ... Um dies zu vermeiden, brauche es klare Spielregeln, die durch die Führungsperson festgelegt, kommuniziert und eingehalten werden, denn nur so

können sie auch für die Mitarbeitenden transparent gemacht und etabliert werden. Wie und bis wann muss eine Krankmeldung erfolgen? Es muss klar sein, was die Vorgehensweise ist. Beim Umgang mit „schwierigen“ Mitarbeitenden rät Witt zu dokumentierten Gesprächen. Sowohl Führungspersonen als auch Mitarbeitende sollen die Möglichkeit haben, sich zu erklären. Wenn man nicht zusammenkommt, gehe es darum, eine Lösung für ein Auseinandergehen zu besprechen. In der Regel finde man eine Lösung, so Witt.

Abschluss

Am Ende des Tages dankte Stefan Bort, Pflegedirektor des Hohenloher Krankenhauses, allen Teilnehmenden, Referent*innen und Organisator*innen für einen gelungenen ersten Pflegefachtag. Er stellte eine weitere Veranstaltung dieser Art in Aussicht, um die Vernetzung in der Region weiterhin zu fördern und neue Perspektiven zu eröffnen.