



Den Prozess des Neuanfangs einleiten

Bei allem Arbeitsdruck in der Pflegebranche sollte das Ziel sein, ein funktionierendes Team zu formen, das gerne zur Arbeit kommt. Bei der Lösung hilft manchmal der Blick von außen.



Foto: Adobe Stock/fizkes

DAS PROBLEM

In der Pflegebranche herrschen oftmals kraftraubende und auslaugende Arbeitsbedingungen. Überarbeitung führt zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeitenden, physisch wie psychisch. Mehrarbeit bedeutet mehr Stress. Das verringert die Arbeitsleistung und beeinträchtigt die Zufriedenheit der Bewohner:innen. Dieser Druck und höhere Anforderungen schmälern nicht nur die Motivation eines Einzelnen, sondern das Miteinander eines Teams.

DIE LÖSUNG:

Die Königsdisziplin einer jeden Einrichtungsleitung in der Pflegebranche ist, das Team zusammenzuhalten und immer wieder zu motivieren. Trotz aller Widrigkeiten muss das Ziel sein, ein funktionierendes Team zu formen, das mit Freude zur Arbeit kommt und die anvertrauten Bewohner:innen optimal versorgt. Zur Lösung kann der Blick von außen helfen.

Stärken stärken, Schwächen schwächen: Unter diesem Motto sollte die Leitungskraft daran gehen, verkrustete Strukturen aufzubrechen. Impulse hierzu setzt die externe Unterstützung.

Deren Ziel muss es sein, dass das Team nicht an den Herausforderungen zerbricht, sondern daran wächst. Dafür sind neue Wege zu gehen, die im Coaching kreativ entwickelt werden.

Supervision schafft eine super Vision

Im geschützten Raum abseits des Arbeitsalltags wird alles hinterfragt. Wie ist die Kommunikation im Team? Wie ist die Zusammenarbeit? Gibt es Missverständnisse, Unsicherheiten, Enttäuschungen, unausgesprochene Reibungspunkte?

In diesem Strauß an Konfliktpotenzial spielt die Kommunikation eine zentrale Rolle. Der Schlüssel einer jeden guten Beziehung ist die offene ehrliche Kommunikation auf Augenhöhe. Dies gilt in der Partnerschaft, im Verein, bei der Arbeit, im Team. Nur, wenn sich jedes

Teammitglied gehört, verstanden und abgeholt fühlt, können die Herausforderungen gemeinsam bewältigt werden.

Wenn das Team an einem Punkt ist, wo es weder vor- noch zurückgeht, die Fronten durch Konflikte verhärtet sind, dann hilft oft nur der Blick von außen. Dieser sollte von einer Persönlichkeit mit „Feldkompetenz“ geschehen, wie es in der Coaching-Fachsprache heißt. Das heißt: kein Theoretiker ist gefragt, sondern ein Mensch mit Wissen und Erfahrung aus der Pflegewelt. Ein Experte, der aus langjähriger Anschauung und mit Praxisbezug weiß, wie eminent wichtig gute Arbeitsbedingungen in der Pflege sind.

Coaching ist keine Therapie, sondern ein lösungsorientierter professionell geführter Prozess, zusammen Lösungen auf Augenhöhe zu entwickeln. Gemeinsam gilt es hierbei, nach vorne zu schauen. Es geht es nicht darum, mit den eigenen Schwächen konfrontiert zu werden, sondern die eigenen Stärken zu erkennen und positiv zu nutzen. Das hilft dem Team und fördert das persönliche Wachstum eines jeden Einzelnen.

Coaching bedeutet aber auch, Veränderungen anzustoßen, neue Ansätze zu finden und dabei die Komfortzone zu verlassen. Hier ist aber nicht nur das Team, sondern auch die Leitung gefragt, die ebenfalls diese Bereitschaft mitbringen muss. Versteckt sich die Leitungskraft im Elfenbeinturm und lässt keine Kritik

Wenn sich das ganze Team zusammen bewegt, entwickelt es sich weiter.

von außen zu, dann verrennt sich das Team weiter. Öffnet er/sie sich, holt sich andere Meinungen ein, horcht in das Team hinein und begreift dem Umfeld auf Augenhöhe, dann löst das positive Mechanismen aus.

Veränderungen werden gerne gescheut und somit auch gerne vermieden. Für Veränderungen bedarf es Mut und den Blick über den Tellerrand. Wenn sich das ganze Team zusammen bewegt, entwickelt es sich weiter. Wenn jeder einzelne Verantwortung übernimmt, zudem alle gemeinsam an einem Strang ziehen, um Veränderungen anzustoßen, dann kann gemeinsam etwas Gutes entstehen.

Noch ein Hinweis zum Thema „Mut für Veränderungen“. Ein anderer Blickwinkel zeigt nicht

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Regelmäßige Teammeetings abhalten, um die Stimmung einzufangen.
- Als Leitungskraft erkennen, wenn der Blick von außen notwendig wird.
- Die geeigneten Coaching-Maßnahmen ergreifen.
- Notwendige Änderungen aktiv unterstützen.
- Gemeinsam mit dem Team Erfolge feiern.

selten überraschende Ergebnisse. Die etwas mürrisch wirkende Dame am Empfang der Einrichtung wäre besser im Backoffice in der Verwaltung aufgehoben. Die Wohnbereichsleitung ist unglücklich und überfordert in ihrer Position und würde lieber wieder wie früher „nur“ pflegen. In der Pflege kann sie weitaus mehr Leistung abrufen, weil dies ihre Passion ist. Der Praxisanleiter ist möglicherweise zu introvertiert für den offenen Umgang mit Auszubildenden und Praktikant:innen und hat auf der anderen Seite ein ausgesprochenes Händchen fürs Qualitäts-Management. Um die Redensart „den Bock zum Gärtner gemacht“ zu bemühen: Coaching mit dem entsprechenden Mut zur Veränderung aufgrund der offenbarten Erkenntnisse führt häufig dazu, dass die Mitarbeitenden dort eingesetzt werden, wo sie sich wohl und sicher fühlen und somit die Einrichtung voranbringen. Das ist wie eine dynamische Triebfeder fürs Team.

Coaching ist der Prozess eines Neuanfangs

Jede und jeder hat die Möglichkeit, über sich hinaus zu wachsen und etwas zu bewirken. Dies schafft ein neues WIR-Gefühl, was eine eingefahrene Mannschaft beflügeln kann. Coaching ist der Prozess des Neuanfangs. So wie die guten Vorsätze zum neuen Jahr, nur dass der Coach den Denkrahmen aufzeigt, um an den richtigen Stellschrauben zu drehen. Intelligent eingesetztes Coaching hilft dem Team inklusive der Leitung, dranzubleiben und etwas Positives zu bewirken.

Coaching bedeutet, sich dem „Problem“ als Aufgabe zu stellen und gewillt sein, neue Wege zu gehen, sich und das Team zu sortieren sowie eine Einheit zu bilden. Aus Visionen müssen Missionen werden. Die Leitung und das Team müssen ihr Tun reflektieren und Kritik zulassen. So wird Potenzial geweckt, das in jeder Einrichtung steckt.



Foto: Melanie Fredel

Guido Heidbüchel, Geschäftsführer der OMC GmbH – Beratung im Gesundheitswesen, Kerpen
Kontakt: www.omc-beratung.de