

Heim schafft Verbesserungen für Pflegepersonal

Hohe Fluktuation und psychische Belastung, geringe Arbeitsplatzzufriedenheit – wie im Bezirksaltenwohnheim Ferlach durch verschiedene Maßnahmen ein Kulturwandel herbeigeführt wurde.

Von Petra Lerchbaumer

Der Dienstplan ändert sich ständig, der Betreuungsaufwand wird größer, der Personalmangel zeigt sich an allen Ecken und Enden: Beschäftigte in der Pflege sind oft einem großen Druck ausgesetzt, die psychische Belastung enorm. Kräfte, die der Branche den Rücken kehren, sind keine Seltenheit.

Doch man kann dieser Situation Herr werden und Verbesserungen herbeiführen. Das zeigt sich am Beispiel des Bezirksaltenwohnheims Ferlach des Sozialhilfverbandes Klagénfurt-Land. 2021 wurden dort Reorganisationsmaßnahmen initiiert. Begleitet und umgesetzt wurde der Prozess vom Arbeitspsychologen und Geschäftsführer der Unternehmensberatung logo consult, Helmut Graf.

„Pensionsbedingt kam es damals zu einem Wechsel in der operativen Leitung. Die alte Organisationsstruktur wurde auf-

gegeben und durch einen dualen Führungsansatz ersetzt“, sagt Graf. Wolfgang Zeileis als Geschäftsführer und Gabriele Buggelsheim als Pflegedienstleiterin leiten seit damals gemeinsam die Geschicke des Hauses in Ferlach sowie des zweiten Standortes in Tigring, Moosburg. 85 Personen inklusive Küche und Reinigung haben den Prozess im Haus in Ferlach mit 102 Langzeitpflegebetten durchlaufen.

Es hakte an organisatorischen Arbeitsabläufen, die nicht nur bedingt durch die Coronapandemie suboptimal gewesen seien. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien in ihren Anforderungen und Tätigkeiten zu stark belastet gewesen. Psychologische Testungen hätten die Ausgangssituation bestätigt, so Graf. So ließ etwa die Arbeitsplatzzufriedenheit zu wünschen übrig, Pflegekräfte fühlten sich nicht genug wertgeschätzt, die Fluktuation war

groß, auch den „Stress Marke Eigenbau“ galt es zu reduzieren. „Es gab Mitarbeiter, die sich von der Seele geredet haben, was sie belastet“, sagt Graf, der auch Psychotherapeut und klinischer Psychologe ist.

Das Konzept der Umsetzung habe sich an den Hauptpunkten der Logotherapie und Existenzanalyse von Viktor Frankl orientiert und damit an der Sinnfrage „als eine der tiefgehendsten Motivationen“, sagt Graf. „Wir haben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugehört und versucht, uns neu aufzustellen. Wichtig ist auch, dass sie Rückhalt haben“, sagt Zeileis. In der Folge wurde an vielen Rädchen gedreht, um sich in Zukunft neu gestärkt den Anforderungen der Pflege zu stellen.

Ein wesentlicher Punkt sei die Einführung eines Bereitschaftsdienstes bei den 30 Pflegeassistenten (inklusive Fachsozialbetreuer und Auszubildende, Anmerkung) gewesen. „Damit es mehr Planbarkeit in der Freizeit

gibt“, sagt Buggelsheim. Aufgrund der geringen Zahl bei den Diplomierten – es sind 14 – sei die Umsetzung bei diesen nicht möglich gewesen. Ob es deswegen Spannungen gibt? „Wir nehmen keine wahr“, sagt Buggelsheim.

Mitarbeiter von Pflege, Küche und Reinigung beider Standorte nehmen am Projekt „Hospizkultur und Palliative Care in Alten- und Pflegeheimen“ teil, das vom Land gefördert wird. Ziel sei es, so Buggelsheim, Berührungsängste und Unsicherheiten abzubauen, Empathie zu fördern und die Palliativversorgung zu verbessern.

Ein weiterer Punkt war die Umstellung der Pflegemittel auf Aromapflegeprodukte. Die Kosten werden vom Träger übernommen. In der Raumbedufung und in der Körperpflege kommen nun ätherische Öle zum Einsatz. „Das wird großartig angenommen“, sagt Buggelsheim.



SACHSENBURG

Löschanlage verhinderte Großbrand bei Hasslacher

Aus bislang unbekanntem Grund kam es am späten Freitagabend gegen 22.15 Uhr zu einer Rauchentwicklung im Industriebetrieb Hasslacher in der Gemeinde Sachsenburg. Dadurch wurde die Brandmeldeanlage ausgelöst – zum

Glück: Die dabei aktivierte automatische CO₂-Löschanlage verhinderte eine weitere Ausbreitung des Brandes.

Die alarmierten Freiwilligen Feuerwehren Sachsenburg, Möllbrücke und Obergottesfeld sowie die Betriebsfeuerwehr

Hasslacher führten Erkundungen mit Atemschutztrupps durch. Sämtliche Mitarbeiter konnten das Gebäude rechtzeitig verlassen, verletzt wurde daher niemand. Es entstand ein Sachschaden in derzeit noch nicht bekannter Höhe.



**Pflegedienstleiterin
Gabriele Buggels-
heim** WEICHELBRÄUN



Getan hat sich auch etwas in puncto Hygiene. Mit einem Hygieneinstitut an der Seite wurden Hygienepläne erstellt. Für die Reinigung von Flächen, für das Einhalten der Hygiene bei Infusionen und Medikamenten und: „Corona ist ja auch noch präsent. Wie schütze ich mich und andere?“, so Buggelsheim.

Weiters wurden regelmäßige Teambesprechungen und ein jährliches Mitarbeiterfördergespräch eingeführt, Fach- und Persönlichkeitscoaching für Führungskräfte wie Mitarbeiter durchgeführt und ein Mitarbeiterhandbuch erarbeitet. Außerdem: „Es wurde an beiden Standorten viel modernisiert“, sagt die Pflegedienstleiterin. Technische Hilfsmittel seien erneuert und etwa neue Pflegewägen angeschafft worden. Ein weiterer wesentlicher Punkt sei die Umstellung von der handschriftlichen auf eine digitale Pflegeaufzeichnung gewesen.

Spannend wurde es jüngst zu

Jahresende. Da wurde das Ergebnis der Postevaluierung präsentiert. Die Testungen haben, so Graf, den angestrebten Kulturwandel eindeutig bestätigt: „Die operativen Arbeits- und Organisationsabläufe, das Führungsverhalten als auch das kommunikative Miteinander haben sich signifikant verbessert.“ Etwa 80 Prozent der Befragten haben bestätigt, dass sich das Arbeitsklima stark verbessert hat. Ebenfalls 80 Prozent bewerten die neuen Tagesabläufe bzw. die neuen Arbeitsmittel als (sehr) positiv. Zwei Drittel können sich durch die geregelte Rufbereitschaft in der Freizeit besser erholen.

Die umgesetzten Maßnahmen haben auch ein anderes wesentliches Ziel erreicht. „Studien sprechen davon, dass zwischen 25 und 40 Prozent der Pflegenden den Beruf verlassen wollen. Laut der Evaluierung sprechen wir beim SHV Klagenfurt von zwei bis fünf Prozent“, unterstreicht der Arbeitspsychologe.

INTERVIEW

„Es fehlt oft der Mut, etwas zu verändern“

Arbeitspsychologe Helmut Graf über das Gelingen eines Reorganisationsprozesses.

Sie haben den Reorganisationsprozess im Bezirks-Altenwohnheim Ferlach begleitet und durchgeführt. Was ist Ihrer Meinung nach erforderlich, damit ein Prozess wie dieser gelingen kann?

Helmut Graf: Allgegenwärtige, demotivierende Beeinträchtigungen müssen innerhalb einer Organisation enttabuisiert werden. Etwa das dauernde Einspringen, wenn jemand ausfällt, oder der Stress Marke „Eigenbau“. Der Mut zu Verhaltens- und Verhältnisänderungen bei Pflegenden wie auch beim Management ist oft nicht vorhanden. Sprich: Die Frage nach selbst verschuldeten Missständen muss erlaubt sein. Wichtig ist bei einem Reorganisationsprozess, dass sich Mitarbeiter wie auch die Führungsspitze daran beteiligen.

Sie sprechen von Stress Marke „Eigenbau“. Was darf man sich unter diesem Begriff vorstellen?

Vereinfacht gesagt, ist das

selbst verursachter Druck: Man muss Stärke zeigen und das Beste geben; alles richtig machen, damit man akzeptiert wird. Zum Beispiel, wenn eine Führungskraft übergenau ist und das auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangt.

Das kann dazu führen, dass es auch in einer guten Organisation durcheinander geht.

Wo gibt es aus Ihrer Sicht einen Aufholbedarf?

Wir brauchen vom Gesetz her eine klare Regelung. Laut Arbeitnehmerschutzgesetz darf man nur die Belastung messen. Das Gesetz erfasst daher nicht den ganzen Menschen, sprich auch die persönliche Beanspruchung, was aber oft die Ursache von Erschöpfungsständen ist. Eine kontinuierliche psychologisch-psychotherapeutische Begleitung von Führungspersonen muss gesetzlich als Muss- und nicht als Kann-Bestimmung definiert werden.

Petra Lerchbaumer



Arbeitspsychologe Helmut Graf PRIVAT

AB HEUTE FREIGEgeben

Eislaufen auf Hörzendorfer See

Die Kälte machte es möglich, das Eis ist tragfähig genug, um auf dem Hörzendorfer See eiszulaufen. Heute, Sonntag, gibt der Eislaufverein Wörthersee (EVW) die Eisbahn frei. Die Betriebszeiten sind von neun bis 17 Uhr. Aktuelle

Infos über weitere, vom EVW betreute Kärntner Seen, gibt es im Internet auf www.ev.w.at.

Und auch der „Eislaufplatz Radlerstop“ in der Nähe von St. Veit öffnet heute, Sonntag, seine Eisfläche.

FERLACH

Gendarstellung

In unserer Ausgabe vom 14. Jänner 2024 wurde berichtet, dass Investor Dmitriy Kalantyrskiy auf der ukrainischen „War & Sanctions“-Sanktionsliste zu finden ist. Es werde angenommen, dass der 48-Jährige eine Vertrauensperson

von Arkadi Rotenberg sei und diesen unterstütze, die Auswirkungen von Sanktionen umgehen. Richtig ist, dass über Kalantyrskiy keine Sanktionen verhängt sind und er in keiner Sanktionsliste aufgeführt ist.