

# „fit for care“ Fachtagung

## Die Führungskraft als Coach-Ein Modell für Leitungskräfte zum Umgang mit kritischen Situationen im Pflegealltag

Diakonie Hamburg

22. Mai 2014

Karin Schroeder-Hartwig

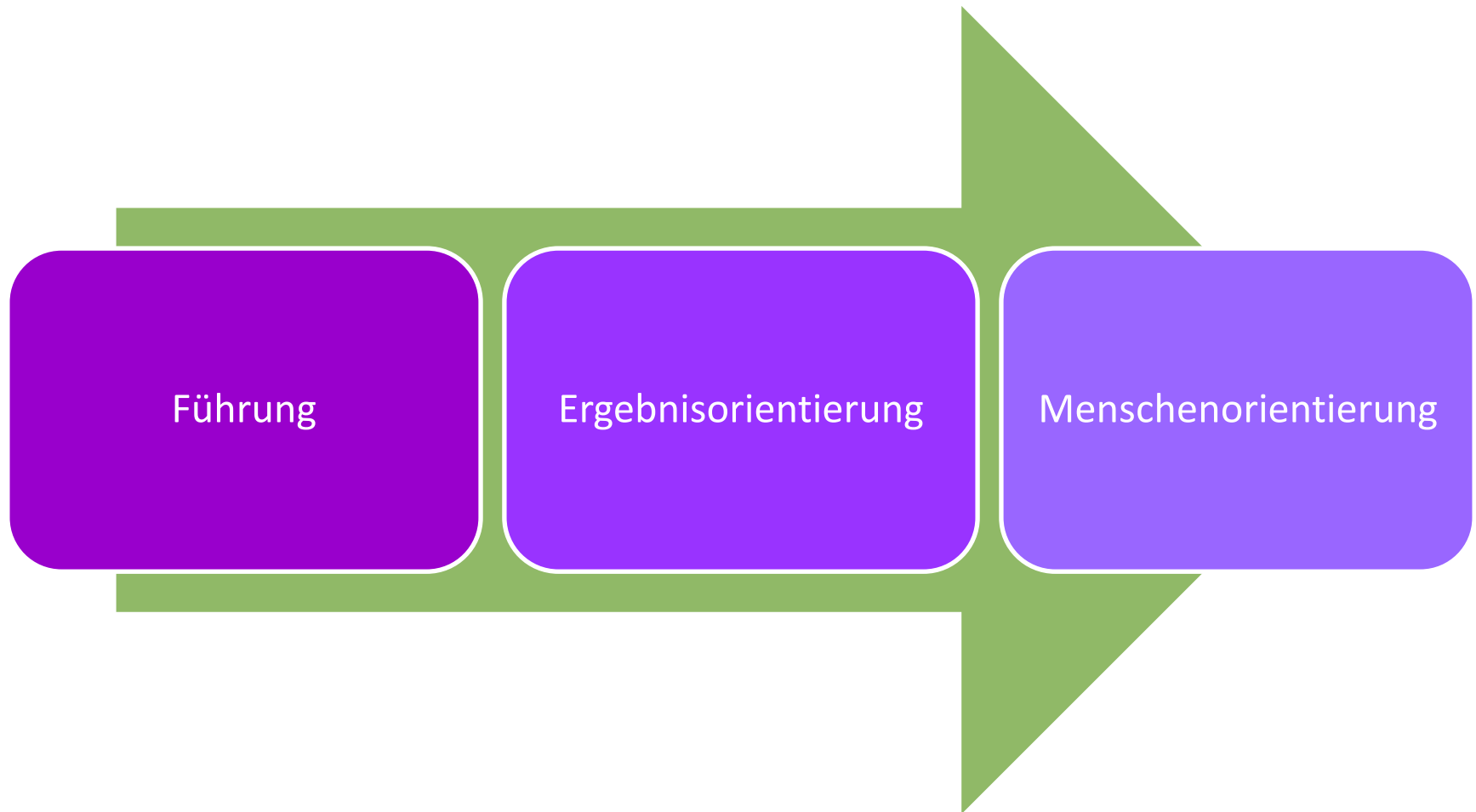
[karin.schroeder-hartwig@albertinen.de](mailto:karin.schroeder-hartwig@albertinen.de)

# Zielführende Fragestellungen

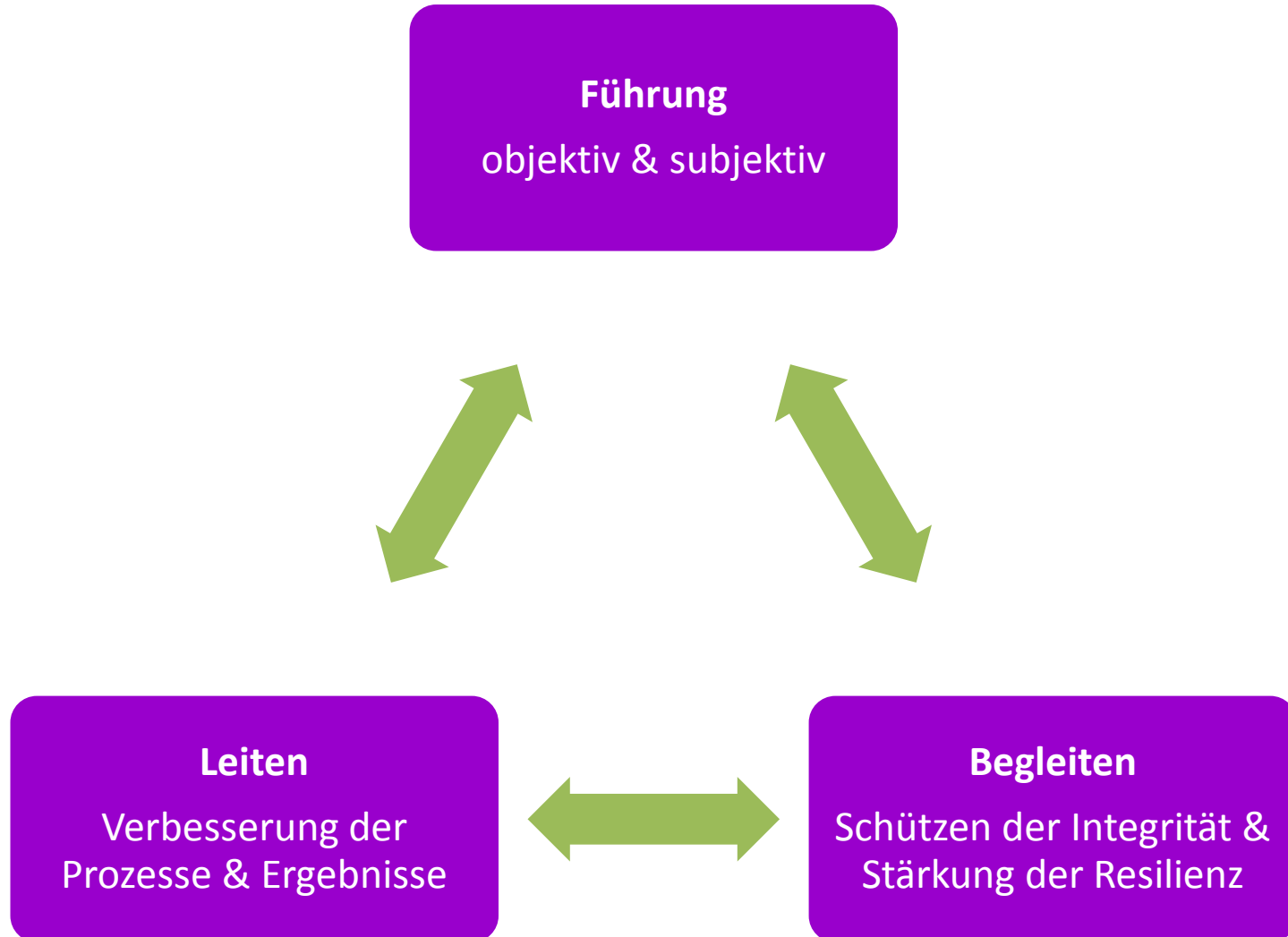
1. Welches Führungsverständnis braucht man, um mit Mitarbeitenden die angezeigten Situationen zu reflektieren?
2. Warum passt das „EKS“-Modell zu einer diakonischen Einrichtung?
3. Warum braucht man als Leitung keine Angst vor Tabuthemen zu haben-was ist an der Bearbeitung für die Einrichtung von Bedeutung bereichernd?

# 3 wesentliche Bestandteile von Führung

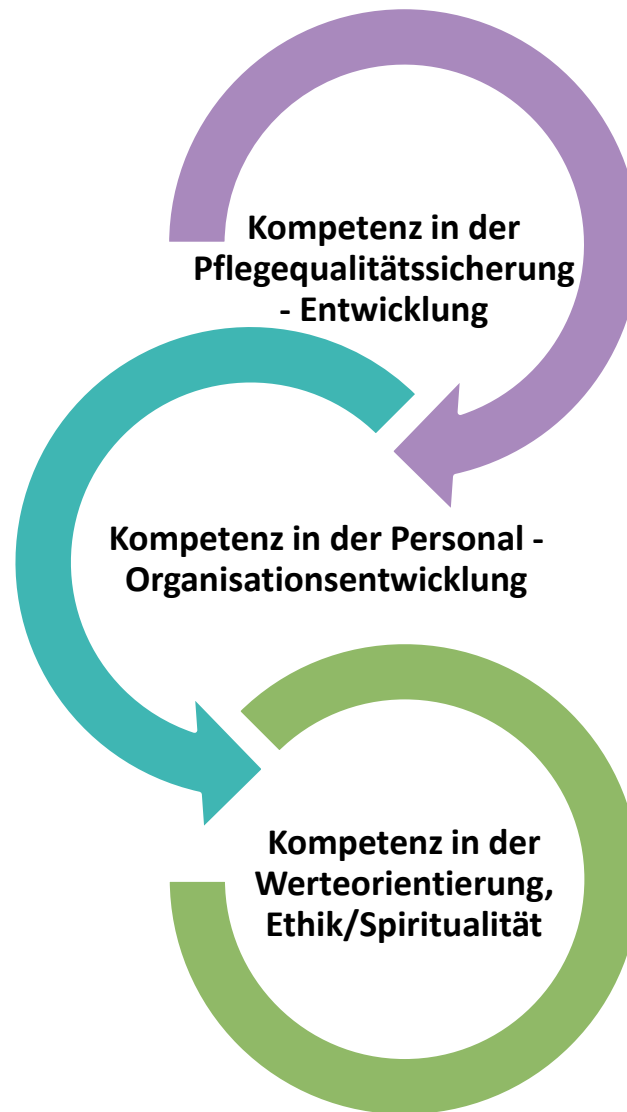
Paul Ch. Donders Johannes Hüger



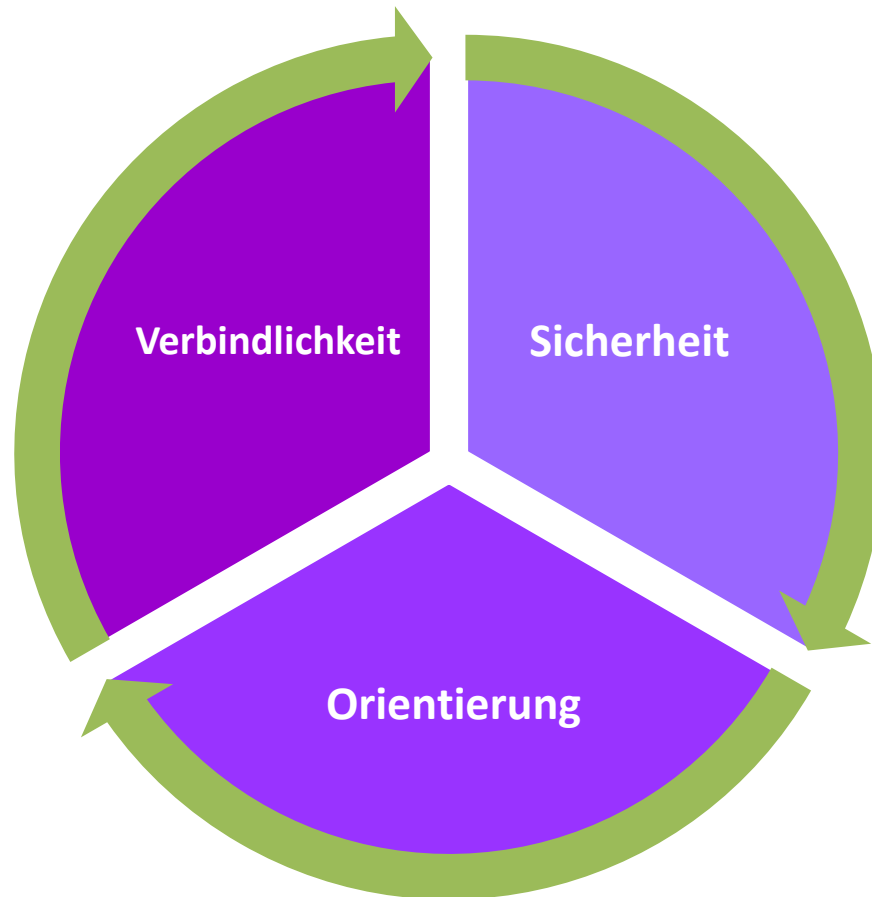
# Handlungs - und Haltungsorientiert



# Anforderungen an Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen



# Werte der Führung



# Coaching eine Führungsmethode

- Verantwortung kann nicht delegiert werden.
- Wahrhaftigkeit geht alle an!
- Ohne Begegnung keine Beziehung und ohne Beziehung keine offene Kommunikation
- Coaching ist (existentiell) Kommunikation
- Coaching verlangt einen ganzheitlichen Ansatz
- Coaching ist keine Dienstanweisung
- **Coaching ist Interaktion**

# DiakonieCare

## Selbstsorge

- Eigene Kraftquellen entdecken
- Stärkung der Resilienz
- Gesundheitsförderung

## Existenzielle Kommunikation

- Begleitung
- Berühren und Halten
- FürSorge
- Reflexion und Unterbrechung

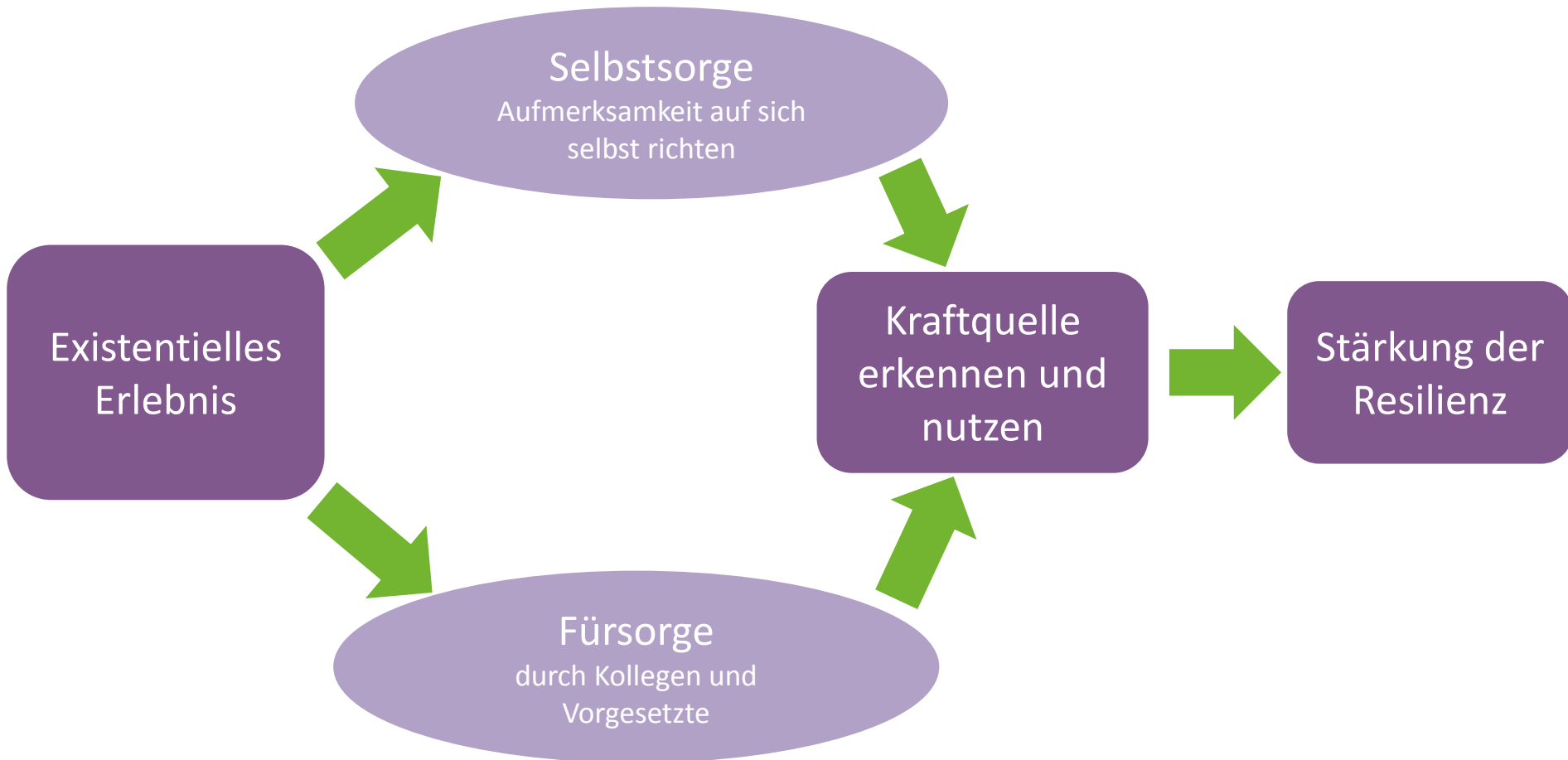
## Spiritualität

- Begegnung
- Beziehung
- Geheimnis
- Gottesbezug
- Philosophie
- Humanismus
- Atheismus

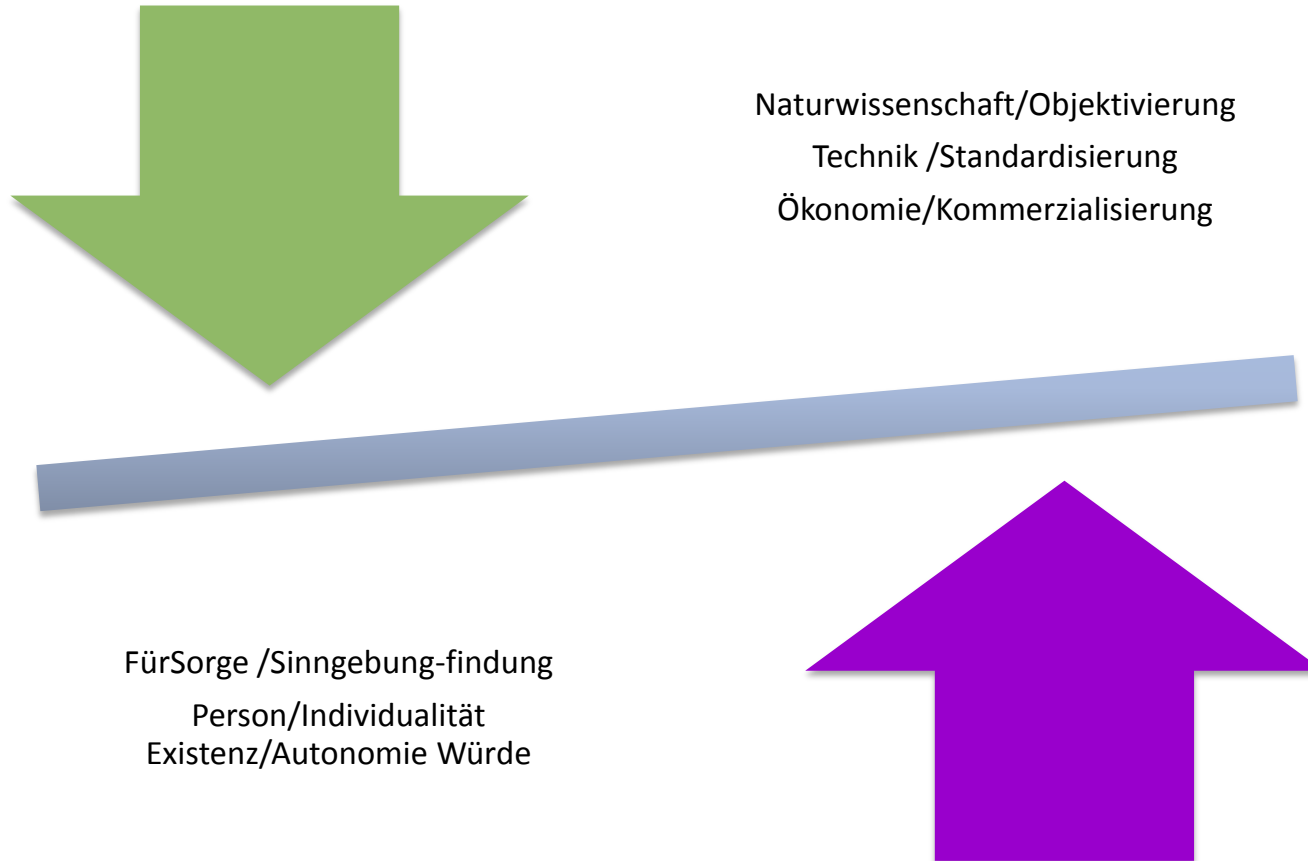
# Weltanschauung



# Existenzielle Prozesse erfassen und begleiten



# Paradigmen - Balance

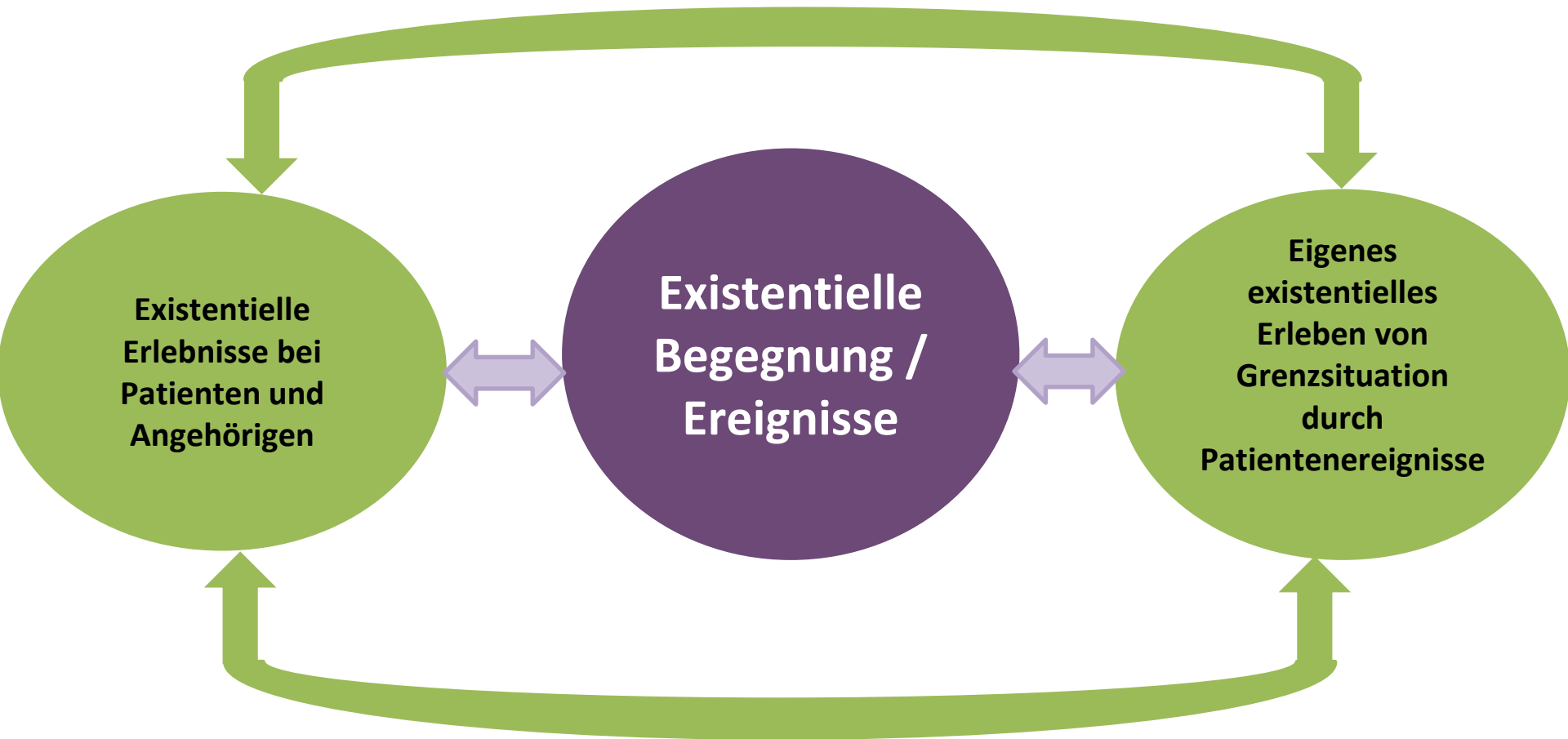


# EKS - Personal- und Organisationsentwicklung

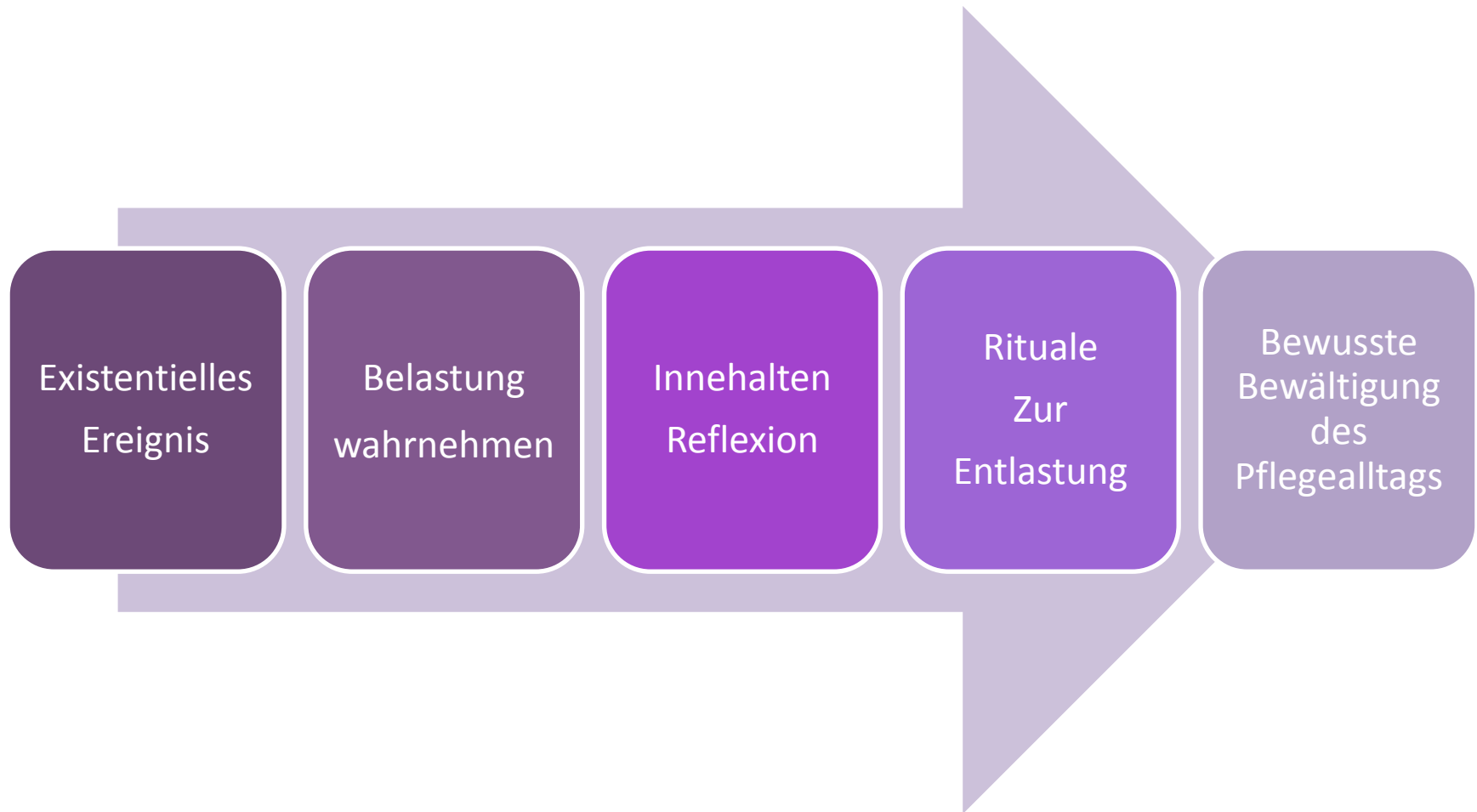


# Beziehungsorientierung

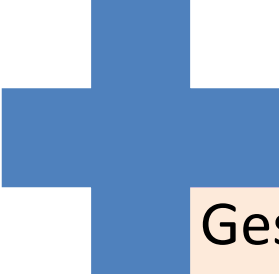
## Interaktionen zwischen Patient/Angehörigen und Pflegenden



# Der Weg zur Unterbrechungskultur



# Schutzfaktoren und Belastungsfaktoren




Gespräche mit Kollegen  
und Privatpersonen

Teamzusammenhalt

Sich ernst genommen  
zu fühlen

Resonanz = Beziehung

Präsenz von  
Vorgesetzten



Zeitdruck durch akute  
Personalausfälle


Zu viele + schwerkranke  
Patienten


Als Leistungsträger  
nicht wahrgenommen  
werden

Fehlende Präsenz von  
Vorgesetzten

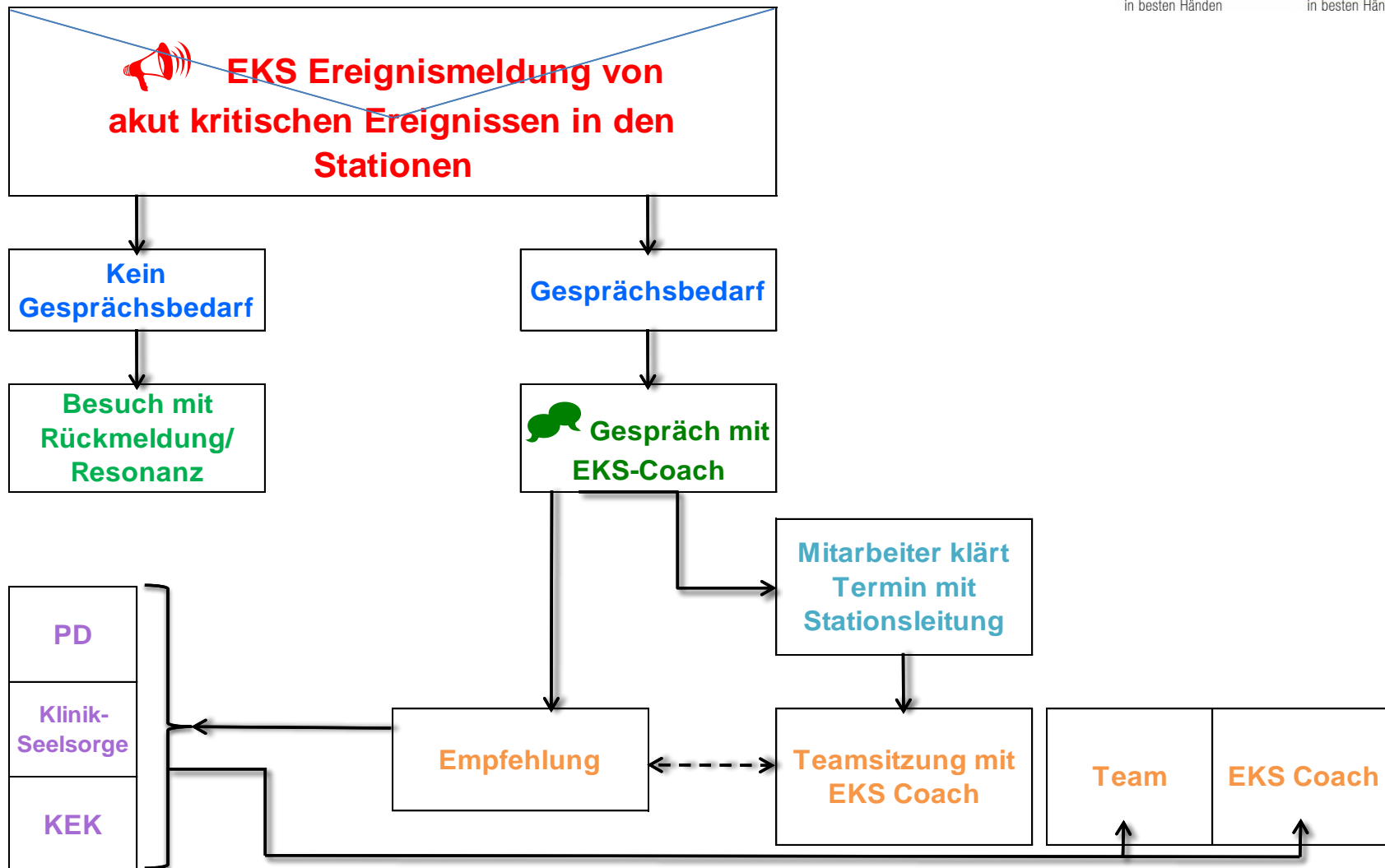
# Unterbrechungsrituale nach existenziellen Ereignissen im Arbeitsalltag (Beispiele)

- 
- Sterben und Tod
  - Reanimation
  - Suizid

- 
- Delir und Fixierungen
  - Kommunikationseinschränkungen
  - Bewusstseins Einschränkungen
  - Gewalt erfahren und ausüben

- 
- Ekel bei Körperbildveränderungen
  - Entgleisungen/Entgrenzungen
  - Beleidigungen/Entwertungen

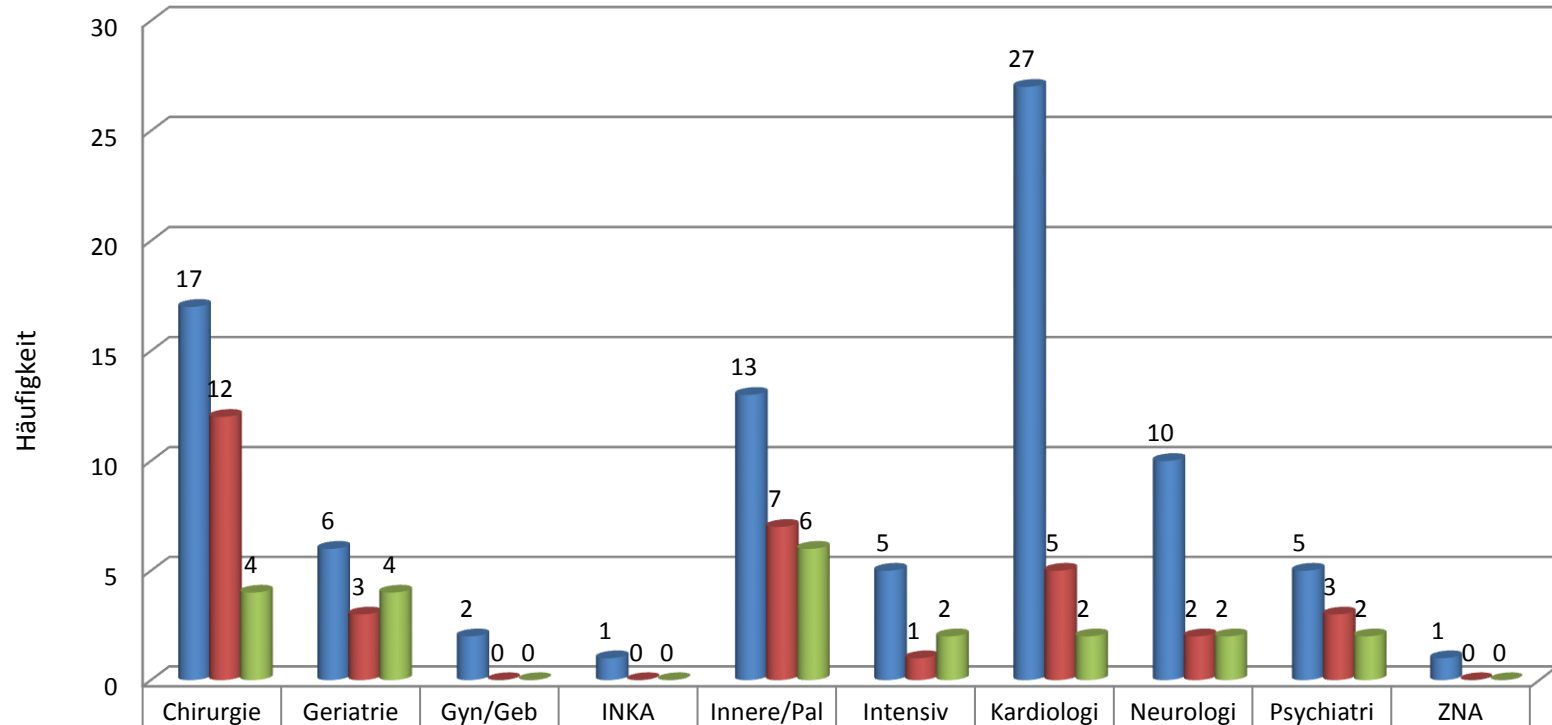
# Der EKS-Prozess - ein Führungskonzept





# Akute kritische Ereignisse Jan.-Dez. 2013

## Kommunikation kritischer Ereignisse



■ Ereignisse	17	6	2	1	13	5	27	10	5	1
■ Einzelgespräche	12	3	0	0	7	1	5	2	3	0
■ Teamsitzungen	4	4	0	0	6	2	2	2	2	0

# Die Bedeutung von Unterbrechungskultur

## „Was ist der Unterschied zwischen Mensch und Maschine?“

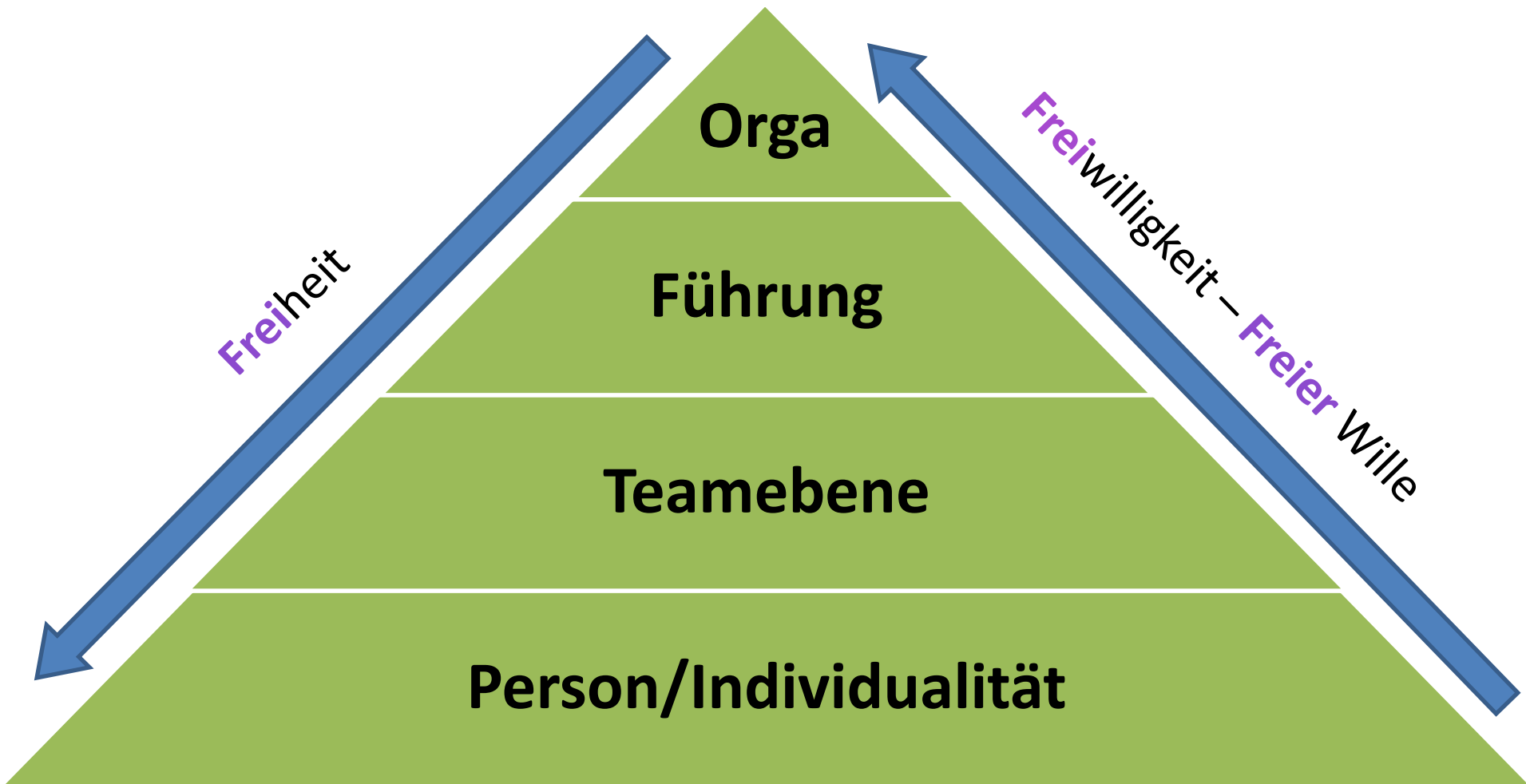
Der Mensch kann etwas was die Maschine nicht kann: Er kann „ den Lauf der Dinge“ von sich aus unterbrechen.

Die Fähigkeit, Funktionsabläufe zu unterbrechen, das „Räderwerk“ anzuhalten, zu den Abläufen im wahrsten Sinne Stellung zu beziehen, diese Fähigkeit nennt man „**Freiheit**“.

(Quelle; Joachim Reber ,in Christlich-spirituelle Unternehmenskultur, Kohlhammer Verlag, 2013, S.56)

- *Was ist die Freiheit der Pflege und Geburtshilfe?*
- *Welchen Freiheitsbegriff hat die Pflege?*
- *Was bedeutet im Pflegealltag : Willens-Entscheidungs-und Handlungsfreiheit?*

# Kultur der Erlaubnis



# Reflexionskultur

Nachdenken und Sprechen über menschliche Existenz:

- Nachdenken führt zum Reflektieren und reflektieren schafft Distanz.

Was bedeutet existentielle Kommunikation für mich?

- Eine Kommunikation die mich und andere berührt und betrifft!
- Eigene Grenzen reflektieren, sie äußern, schützen , leben!

Wenn wir anfangen über unser Erleben zuspochen mache ich mich dann nicht angreifbar und verweichlichen wir dann nicht?

Wann bin ich in der professionellen Rolle und wann bin ich auch Mensch/Person?

**Reflexionskultur ist Unterbrechungskultur!**

# Unterbrechungskultur gestalten

## Schritt 1: Belastungen wahr nehmen

- Welche Belastungen gibt es im Beruf?
- Was sind die Kraftfresser?

## Schritt 2: Entlastung schaffen

- Wie können Sie sich vor Überlastungen schützen?
- Welche Rahmenbedingungen, Strukturen, Personen erleben Sie als hilfreich?

## Schritt 3: Kraftquellen erschließen

Woraus schöpfen Sie Kraft, Mut, Lebensfreude?

(Quelle; Joachim Reber)

# Fürsorge

## Leitmotiv der Führung

- Wenn wir existentielle Erfahrungen und den spirituellen Schmerz den Pflegenden nicht zu gestehen und es nicht als Führungsaufgabe begreifen, werden diese existentiellen Erlebnisse als Privatangelegenheit angesehen.
- Werteorientierte Führung muss dies künftig im Blick des Führens haben, um die Resilienz der einzelnen Person, der Station und des gesamten Pflegedienstes zu stärken.

**Doch wer führt Diejenigen die führen?**

# „ House of Spirit “



# Was haben wir bereits gemacht?

## 2011 - 2012: In Kooperation mit Diakonie Deutschland

### 1. Mitarbeiterschulung

- Seminare und IBF
- DiakonieCare:  
3 Kurse 6x 2 Tage = 54 MA  
Leitungen, HPAs, Experten,  
Lehrkräfte, Praktikanten, MAV

### 2. EKS Klausurtage \*

- 2 Tage in Kloster Nütschau

## Ab 2013: Albertinen-KH/H gGmbH intern\*

### 1. EKS-Fallbesprechungen

- Einzel und Team
- Stationsleitungen
- Fallbesprechungen geplant  
Praktikanten, Schüler/innen  
& Student/innen EKS-  
Coaching

### 2. Mitarbeiterschulung

- EKS-Sensibilisierung 2 Std.  
(Pflicht) = 300 MA

## 2014:

### 1. Mitarbeiterschulung

- Existentiell Caring 2 Tage (+1)  
= 20 MA

### 2. EKS-Klausurtage

- 2 Tage in Kloster Nütschau

### 3. EKS-Konzepttage

- Jeweils 1 Tag im Januar 2014  
und Mai 2014 zum Thema  
Unterbrechungskultur = StaLei  
und Vertretungen, HPAs und  
Experten = 50 MA