

WIBU-Parkgespräche 2023

Raus aus dem Panikmodus und dem Jammertal!

Chancen und Perspektiven der Pflege im digitalen Umbruch

Die vierten WIBU-Parkgespräche 2023 in Kassel präsentieren ein ganzes Bündel an neuen Ideen und Methoden für eine agile, zeitgemäße und innovative Pflege – New Work, Gemeinwohlorientierung und Wertstolz als Erfolgsfaktoren.

Wörlitz, Münster, Würzburg und in diesem Jahr Kassel, mitten im UNESCO-Weltkulturerbe Bergpark Wilhelmshöhe – die WIBU-Parkgespräche sind mittlerweile bekannt dafür, an interessanten Orten stattzufinden, die nicht zu den üblichen und allseits bekannten Destinationen für Seminare und Fortbildungen zählen. Das ist Programm, und auch die Form der Gespräche, entwickelt und verantwortet von Karla Kämmer und Friedrich Trapp von der Karla-Kämmer-Beratungsgesellschaft, unterscheidet sich deutlich von den üblichen Formaten.

Die Parkgespräche sind eine geschickt durchkomponierte und methodisch fein abgestimmte Abfolge von Vorträgen mit fachlichem Input, gemeinsamen Kreativrunden und Reflexionen in Arbeitsgruppen und im Plenum. Hinzutreten „Dialoge auf der Couch“, moderierte Open-Space-Workshops und kulturelle Exkursionen.

Aber dies nicht allein: Durch die konsequente Einbindung von Experten aus anderen Wirtschaftsbe-



Das UNESCO-Weltkulturerbe Bergpark Wilhelmshöhe in Kassel war eine perfekte Kulisse für die diesjährigen WIBU-Parkgespräche.

reichen sind die Parkgespräche keine der oft langweiligen Nabelschau, sondern eher ein – nennen wir es ruhig so – generalistisches, inhaltlich weitgespanntes Symposium zu den entscheidenden Fragestellungen einer gesellschaftlich systemrelevanten Branche, der deutschen Pflegewirtschaft. In diesem Jahr lautete das Rahmenthema „Attraktiver Wirtschaftsmotor Pflege! Gerade jetzt: mit Mut zu Risiko und neuer Führungskultur“.

Gelegenheit für Vernetzung über Trägergrenzen hinweg

Da braucht es keine weiteren vertiefenden Hinweise darauf, dass auch die Parkgespräche 2023 äußerst agil und kommunikativ waren, eine ideale Plattform und Gelegenheit für Vernetzung über Trägergrenzen hinweg boten und von einer persönlichen Atmosphäre geprägt waren – vor allem, weil André Prentkowski und Torsen Harer von der WIBU-Geschäftsleitung und ihr engagiertes Organisationsteam perfekte, wie herzliche Gastgeber sind, die auch selbst an den aufgeworfenen Fragestellungen aktiv mitwirkten. Denn WIBU versteht sich ganz offensichtlich als ein Mitgestalter bei den Lösungen für die jetzigen und künftigen Aufgaben und Herausforderungen einer alternden Gesellschaft – mit allem, was dazu zählt.

Handlungsoptionen für die Politik

Karla Kämmer und Friedrich Trapp verdeutlichten, welche Ziele mit diesem anspruchsvollen Ansatz der Parkgespräche verfolgt werden. Zum einen geht es um die öffentliche Darstellung und Wahrnehmung der Pflegebranche, zweitens um neue Managementfähigkeiten und -methoden, um Sorgearbeit zukunftssicherer und innovativ zu gestalten, und drittens um die Formulierung von Handlungsoptionen für die Politik, die für viele in der Branche spürbar das Thema Pflege nicht (mehr) auf den oberen Plätzen der politischen Agenda verortet hat, sondern eher durch unbedachte Äußerungen von durchaus auch

prominenten Vertretern ihres Standes für Verärgerung und Irritationen sorgt; man denke nur an die Idee eines generellen Verbotes für Zeit- und Leiharbeit für die Pflege oder die öffentliche Verunglimpfung von privaten Trägern. Beide Beispiele zeugen von wenig Sachverstand und Einblick in die Realitäten, geschweige denn von einem Verständnis für die Pflege und die Pflegenden.

Pflege als absolutes Topthema in den Medien

Johannes Pennekamp, Ressortleiter der Wirtschaftsberichterstattung der Frankfurter Allgemeinen (FAZ), machte auf viele interessante Befunde zur öffentlichen Berichterstattung über Pflege in den Medien aufmerksam. Nach seinen publizistischen Analysen ist Pflege schon seit Jahren ein absolutes Topthema in den Medien; und zur großen Überraschung der Branche eben gerade nicht mit negativen Schlagzeilen verbunden, sondern vor allem mit vielen wohlwollenden und die Arbeit der Pflegenden wertschätzenden Berichten. Dieser an sich schon sehr positive Blick auf Pflege könnte nach Überzeugung des FAZ-Redakteurs noch verbessert werden durch eine stärkere und konsequentere Präsenz der Einrichtungen, Träger und Verbände auf den einschlägigen Social-Media-Kanälen und durch eine interessante und moderne Präsentation zum Beispiel auf den Homepages. Auch regte er eine aktive und kontinuierliche Zusammenarbeit der Einrichtungen und Träger mit der Presse an. Regelmäßige Kontakte, Einladungen zu Gesprächen und das Begeistern der Journalistinnen und Jour-

nalisten für Pflege Themen wird Erfolg zeigen, war sich Johannes Pennekamp sicher. Klagelieder hingegen wolle keiner auf Dauer hören, das allein sei aus journalistischer Sicht nichts Neues und keine Story wert.

Der Pflege fehle es vielmehr an gemeinsamer, untergehaltener Kampagnenfähigkeit, vor allem dann, wenn es darum ginge, für wichtige Themen öffentlich zu streiten. Auch ein gemeinsames Sprachrohr, interessante Persönlichkeiten, die für Pflege stehen, ja vielleicht also so etwas wie Heldinnen und Helden, seien nicht zu erkennen und auszumachen, so Johannes Pennekamp.

Ein Held für die Pflege?!

Vielleicht ist aber gerade Prof. Dr. Bernd Halfar von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt so ein „Held der Pflege“? Denn der hatte im Dialog mit Friedrich Trapp äußerst wort- und bildgewaltig für ein neues, gemeinwohlorientiertes Agieren im Pflege Markt geworben und eine ebenso neue Kultur der Interaktion zwischen Investoren, Betreibern, Projektentwicklern, Architekten und der Bauwirtschaft vorgestellt. Wenn alle Beteiligten am Prozess nur ihren eigenen (finanziellen) Vorteil suchen, dann brauche man sich nicht über galoppierende Preise bei der Realisierung von Senioren- und Pflegeimmobilien wundern, so Prof. Halfar. Es gebe viel zu viel aggressives Kapital. Er aber kenne Investoren, die langfristig und nachhaltig agieren, gerade und vor allem Family Offices, die sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst seien, verbreitete er Hoffnung.

So seien auch die Entstehungspreise für ein Pflegeheim zu senken. Den Beweis dafür tritt Halfar mit seinem Spin-off „Kamel und Nadelöhr GmbH“ an, das sich mit der Finanzierung und Entwicklung von Sozialimmobilien befasst. Die Liste seiner Projekte sei bereits lang, 20 Heime würden so gerade finanziert und realisiert.

Humane Ressourcen – die Mitarbeitenden

Doch mit der Pflegeimmobilie allein ist es natürlich nicht getan. Wohnbereiche, ja ganze Pflegeheime können derzeit landauf und landab nicht belegt werden, weil das Personal (fast allerorten!) fehlt. Da war es gut und passend, dass Dr. Jassir Qushta, Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Kiel, Ingo Poggensee, Partner bei Pawlik Consultants, und Christian Schultz, Vorstand bei der Diakonie



Moderierte Dialoge auf der Couch.



Gemeinsame Kreativrunden führten zu individuellen Ergebnissen.



Geschickt durchkomponierte Vorträge bannten die Aufmerksamkeit der Zuhörer.

Stiftung Salem, in ihren Beiträgen den Fokus auf die humanen Ressourcen, auf die Mitarbeitenden in den Einrichtungen legten. Sie gaben dabei den Zuhörerinnen und Zuhörern ein ganzes Bündel von aktuellen, innovativen und vielleicht auch überraschenden Hinweisen für die Personalentwicklung, das Führungsverhalten, zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität an die Hand und stellten neue Formen vor, Kreativität im Unternehmen zu fördern. Das war besonders wertvoll, denn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer äußerten unisono, dass sie sich im rauer werdenden Wettbewerb mit anderen Branchen um Mitarbeitende befänden und der so genannte „war of talents“ vollends entbrannt wäre.

Im Panikmodus BANI

Wie also Mitarbeitende für die Pflege gewinnen, binden, entwickeln, befähigen, ihnen „Werkstolz“ für ihre wichtigen Aufgaben aufzeigen? Ganz klar: Raus aus dem Panikmodus BANI - brüchig, angsteinflößend, nicht linear, unverständlich/incomprehensible (Dr. Jassir Qushta)! Die Methoden und Antworten dazu sind Legion und müssen der jeweiligen Kultur, Situation und Aufgabenstellung

des Unternehmens angepasst werden, darüber war man sich in den Arbeitsgruppen und im Plenum einig; aber auch darüber, dass selbstkritische Analysen der den Einzelnen und die Teams belastenden Situationen und der Abbau von möglichen Hemmnissen in der fachlichen wie persönlichen Entfaltung und Entwicklung der Mitarbeitenden unerlässlich sind. Egal, welche schicken, peppigen, heute meist englischsprachigen Begrifflichkeiten („Mindful Leadership“) man dafür nutzt, die auf Wertschätzung basierende und den anderen achtende Führungskultur („die Mitarbeitende mitspielen lassen!“) bleibt Grundlage jeder erfolgreichen Unternehmung, gerade auch in der Sozialwirtschaft. Das sind auch die wichtigen Erfolgsfaktoren für den Ausbau und die Festigung der Kohäsion – der Bindungskräfte an ein Unternehmen (Ingo Poggensee).

Mit Legosteinen Probleme lösen

Christian Schultz hatte dazu ein sehr anschauliches Experiment mit nach Kassel gebracht. Die Aufgabe: Mit sechs Legosteinen eine Ente bauen! Leichter gesagt als getan. Manche verzweifelten, einigen ge-



Reflexionen in Arbeitsgruppen rundeten die Ergebnisse ab.

langen wahre Kunstwerke, den meisten aber immerhin recht passable Gebilde, die irgendwie auch an das watschelnde Tier mit großem Schnabel erinnerten. Die Ergebnisse waren wirklich sehr divers. Was zunächst wie ein lustiges, unterhaltsames Spielchen wirkte, basierte hingegen auf der elaborierten Methode des Lego Serious Play (LSP), die Christian Schultz in seinem Unternehmen mit Erfolg einsetzt, um Kreativität zu steigern und den Mitarbeitenden eine aktive Mitgestaltung an Prozessen sichtbar und möglich zu machen. Auch komplexe Aufgabenstellungen lassen sich mit dieser Methode angehen und lösen. Ein weitgehend neuer Weg in der Pflege; ebenso wie die Konzepte von New Work, die vor allem noch immer mit moderner Büroorganisation und Start-ups verbunden werden. Katja Lohmann, Geschäftsführerin von Pflege & Wohnen in Hamburg, zeigte hingegen, dass sie nicht nur eine neue Büroetage und deren Arbeitsorganisation ganz im Sinne von New Work gestaltet hat, sondern viele Elemente auch in Pflege und Begleitung einfließen lässt; vor allem durch Flexibilität und Mobilität der Mitarbeitenden im Pflegealltag. Torsten Harer, Geschäftsführer von WiBU Ob-

jektPlus, fasste diese Eindrücke in einem einprägsamen Leitspruch zusammen: „Nutzen wir mindfull unsere Bindungskräfte und gestalten wir gemeinsam voller Stolz die positive Weiterentwicklung der Pflegebranche.“ Das könnte durchaus auch Einzug in so manche Personalstrategie finden.

Kollege Roboter

Eine besondere Überraschung hatte noch Kaspar Pfister, Gründer und Chef der BeneVit Gruppe, im Gepäck. Er berichtete, dass er jetzt bei Boston Dynamics einen humanoiden Roboter bestellt hat, der nun für seinen Einsatz in der Pflege programmiert wird. Ein kurzes Video, das eindrucksvoll die Leistungsfähigkeit einer solchen Maschine auf einer Baustelle zeigte, verdeutlichte dem erstaunten Publikum die enormen Optionen auch für die Pflege: Hol- und Bringdienste, Reinigung, Lagerhaltung und Facility Management könnten so deutliche Vereinfachung erfahren und die menschlichen Kolleginnen und Kollegen entlasten. Aber warum könnte der Roboter nicht auch beim Transfer oder der Mobilisation von Bewohnerinnen und Bewohnern behilflich sein?

Gut, dass ein Träger nicht nur über Digitalisierung spricht und über lebensdienliche Technik schwadroniert, sondern handelt und den großen Mut für solch geartete Innovationen aufweist. Denn die wichtigen und unerlässlichen ethischen Fragestellungen, die mit der Technisierung des Sozialen einhergehen müssen (Karla Kämmer), können verständlicherweise erst dann angegangen und gelöst werden, wenn Technik, hier Robotik, auch wirklich zum Einsatz kommt und wir auf Erfahrungen zurückgreifen können. Ob das alles klappt? Einem Träger wie BeneVit und seinem Macher Kaspar Pfister, der immerhin seit über einem Jahrzehnt für „Stambulant“, einem Konzept, das die lästigen und überholten Sektorengrenzen zwischen ambulant und stationär nachweislich erfolgreich auflöst, streitet und kämpft, ist auch die Mammutaufgabe (oder heilige Kuh?) „Robotik in der Pflege“ zuzutrauen. Vielleicht erfahren wir bei den nächsten WIBU-Parkgesprächen im Mai 2024 schon mehr? Denn wie hatte Carsten Trapp, Senior Vice President Corporate IT der Carl Zeiss AG in Oberkochen, der in beeindruckender Weise und dem Auditorium angesichts all der neuen technischen Möglichkeiten fast den Atem raubend über „Fluch und Segen der Digitalisierung“ gesprochen hatte, der Pflegebranche ans Herz gelegt: „Suchen Sie sich industrielle Verbündete für Ihre Aufgaben!“ Wir dürfen also alle gespannt sein! ♦

Dr. Stefan Arend
Institut für Sozialmanagement und Neue Wohnformen, Gräfel-fing / München
stefan.arend@institut-sozialmanagement.de

Weitere Informationen:
www.wibu-gruppe.de

Anzeige

Einfach und schnell vorfinanzieren

Sichern Sie sich Ihre Liquidität – unbürokratisch und papierlos



- ✓ Volle Liquidität durch 100 % Auszahlungsquote
- ✓ Hohe Planungssicherheit
- ✓ Keine zusätzlichen Gebühren
- ✓ Digitale Abwicklung
- ✓ Persönliche Kundenbetreuung

NEU
Jetzt Factoring-Konditionen online berechnen unter:
<https://factoring-anfrage-digital.bfs-service.de>





0221.98817.0 | info@bfs-service.de | www.bfs-service.de

Profitieren Sie von unserer langjährigen Expertise: Als Tochtergesellschaft der Bank für Sozialwirtschaft AG bieten wir seit mehr als 20 Jahren moderne Factoring-Lösungen für Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft.