

6. Management Parkgespräche im Hotel Gräflicher Park Bad Driburg

Des Pudels Kern

Moderne Unternehmensführung als Schlüssel zum Erfolg in der Pflege

Rahmenbedingungen kann man kritisieren, aber nicht gesamtgesellschaftlich im Alleingang ändern. Was wir beeinflussen können, ist der Umgang mit den Voraussetzungen, unter denen wir in der Pflege arbeiten. Wie das geht, hat Beraterin Karla Kämmer mit ihrem Team sowie hochkarätigen externen Beratern gemeinsam mit handverlesenen Führungskräften aus der Pflegewirtschaft bei den 6. Management Parkgesprächen Ende Mai im Hotel Gräflicher Park in Bad Driburg herausgearbeitet. Nicht vergessen sei in dieser Aufstellung der rund 70 Teilnehmer Karla Kämmer's Pudel Rudi, der als Maskottchen der Veranstaltung auf den ersten Blick viel Aufmerksamkeit auf sich zog und einen wesentlichen Anteil an der empathischen sowie konstruktiven Atmosphäre der Tagung hatte.



Des Pudels Kern: Das Team Rudi mit seinem Maskottchen im Mittelpunkt.

Der Umgang mit den Mitarbeitern ist ein entscheidender Faktor, um Pflegeeinrichtungen heute fit für die Zukunft zu machen. Sozusagen des Pudels Kern. Womit wieder Karla Kämmer's Rudi ins Spiel kommt, der häufig auf Frauchens Arm den Teilnehmern der Tagung auf Augenhöhe mit vorbehaltloser Sympathie begegnete, die dann auch regelmäßig so erwidert wurde. Schon in Goethes Jahrhundertdrama „Faust“, aus dem das geflügelte Wort vom Kern des Pudels stammt, war der kleine Hund das Sinnbild für das Streben des Menschen nach Erkenntnis. Dr. Faustus will endlich erkennen, „was die Welt im Innersten zusammenhält“, wie es in der Eingangsszene des großen Theaterstückes heißt. Und der kleine Rudi scheint das instinktiv verstanden zu haben und begleitete die Tagungsteilnehmer mit viel Herz auf ihrem Weg hin zur Erkenntnis einer besseren Struktur von Pflege. Das ist alles so gut durchdacht, dass man kaum glauben mag, dass Rudis Anwesenheit konzeptionell reiner Zufall war. Dabei war seine Präsenz so unaufdringlich wie herzlich. Den Aufschlag der Veranstaltung machte Humanunternehmer Gun-

nar Bergahorn, der die Führungskräfte der Pflegewirtschaft zu mehr Innovationskraft ermutigte. Innovationen bedeuten Veränderungen und Veränderungen sind schwierig, so der Motivations-Coach. Denn Veränderungen bedingen immer auch einen Ausbruch aus Routinen, die den Menschen Sicherheit und Bequemlichkeit geben. Damit Mitarbeiter einen solch unbequemen Weg mitgehen, müssen sie die Chance bekommen, selbst

innovativ zu werden. Nur wenn Mitarbeiter autonom neue Initiativen anstoßen, sind sie davon überzeugt und treiben sie voran. Der Schlüssel zum Erfolg von Pflegeeinrichtungen liegt somit in einem größeren Verantwortungsspielraum für die Mitarbeiter. Dazu gehört auch, dass sie sich ausprobieren dürfen, ohne Sanktionen durch die Geschäftsleitung zu befürchten. „Fehler sollten nicht bestraft werden“, führt Gunnar Bergahorn dazu aus. „Denn ohne

Rückschläge ist man nicht innovativ genug. So werden Mitarbeiter vom Passagier zum Steuermann. Man sollte jeden Menschen in seinem Unternehmen den sein oder werden lassen, der er selbst gerne sein möchte.“

Sinnstiftung als Alleinstellungsmerkmal

Hilfreich ist außerdem ein positiver Blick auf das eigene Aufgabenfeld. Gerade eine Tätigkeit in der

Pflege hat hier sehr gute Ansätze zu bieten, wie Ellen Uloth weiß, Vorständin der Sinn macht Gewinn eG. Der Name ist hier Programm und sagt bereits sehr viel aus. Denn kaum eine Arbeit ist so sinnstiftend wie ein Engagement in der Pflege. Menschlichkeit ist hier der Maßstab für den unternehmerischen Erfolg.

Ein Widerspruch in sich? Keineswegs. Vielmehr ein Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um die besten und motiviertesten Fachkräfte, wie Ellen Uloth erläuterte. Auch die zweite Referentin des ersten Veranstaltungstages empfahl dem Auditorium, Mitarbeiter zur Übernahme von Verantwortung sowie zur selbständigen Lösungsfindung bei Problemen zu ermuntern. Man solle Ressourcen aktivieren, statt sie zu verwalten. „Pflegeeinrichtungen“, so Ellen Uloth abschließend, „sollten in bestem Sinne Orte der Entwicklung sein. Für die Mitarbeiter, für die Bewohner sowie auch für die gesamte Branche.“

So klang der erste Tag der Parkgespräche mit kulinarischen Highlights aus der Schlossküche und einem geführten Abendspaziergang durch den Park aus. Nach einem Blick über den Teller rand der deutschen Pflegewirtschaft hinaus auf andere europäische Pflegesysteme im internationalen Vergleich durch Diplom-Pflegewirtin Annemarie Fajardo rückte auch am zweiten Tag der Veranstaltung wieder die Be-



Eindrücke der Veranstaltung und emotionaler Austausch auf Augenhöhe: Karla Kämmer und Pudel Rudi erläutern im Bild rechts oben Chefredakteur Christian Eckl (Mitte) und weiteren Tagungsteilnehmern die Relevanz moderner Führungsqualitäten für Pflegeeinrichtungen.



deutung von Führungsqualität für die Zukunftsfähigkeit von Pflegeeinrichtungen in den Fokus. Dana Janas aus der Geschäftsleitung der Wertsicht GmbH für Veränderungsbegleitung, Kultur und Führungsentwicklung präsentierte die beiden maßgebenden Modelle „Old“ und „New“ Leadership im Vergleich. „Old“ Leadership ist als hierarchische, klare und stabilisierende Form der Führung von Entscheidungsbefugnissen, Regeln und Verantwortung geprägt. Führungskräfte verstehen sich hier als Experten, die mit Fachwissen Orientierung bieten. Klare Anweisungen und Stabilität sorgen so für Kontinuität in unsicheren Zeiten. „New“ Leadership, so Dana Janas weiter, stelle dagegen den Menschen in den Mittelpunkt: „Hier geht es nicht nur um Hierarchie, sondern vor allem um Kooperation, Empowerment und Agilität. Führungskräfte verstehen sich als Unterstützer.“ Der Königsweg besteht laut Dana Janas nun darin, Brücken zwischen diesen beiden Modellen zu schlagen. Führungskräfte sollten in der Verantwortung bleiben, aber gleichzeitig zunehmend Entscheidungsbefugnisse an ihre Mitarbeiter delegieren. In diesem Punkt waren sich alle Referenten der Tagung einig. Übrigens ist das auch ganz im Sinne des Beispiels, das die erfahrene Karla Kämmer bei dieser Veranstaltung selbst gab. Sie moderierte die Parkgespräche unter dem Motto „Attraktiver Wirtschaftsmotor Pflege“ erstmals gemeinsam mit ihrem jungen Kollegen Christoph Schneeweiß. Das Ergebnis einer solchen Symbiose von „Old“ und „New“ Leadership ist eine hohe Mitarbeiterbindung und wirtschaftlicher Erfolg. „Unternehmen mit hoher Führungskompetenz weisen signifikant bessere wirtschaftliche Kenn-



Impressionen der 6. Management Parkgespräche auf dem Gelände des Hotels Gräflicher Park in Bad Driburg.

zahlen auf“, weiß Dana Janas. „Von höherer Produktivität bis hin zu geringerer Fluktuation.“

Digitalisierung und KI in der Pflege

Wer eine moderne Pflegeeinrichtung erfolgreich betreiben will, kommt auch am Thema Digitalisierung nicht vorbei. Referent Florian Owen wies darauf hin, dass Digitalisierung in der Sozialwirtschaft kein Projekt der IT-Abteilung, sondern ein wichtiger Bestandteil der gesamten Unternehmensstrategie sein sollte. Denn der Einsatz von KI und digitalen Technologien opti-

miert die Nutzung gerade in Pflegeeinrichtungen so dringend benötigter Ressourcen. Bei einem gemeinsamen Mittagessen und drei Workshops verblieb an diesem Tag noch ausreichend Zeit, um diese und weitere Erkenntnisse der Tagung zu diskutieren. „Zeit für die Zukunft eines Unternehmertums in Pflegeeinrichtungen mit Sinn und Innovationskraft“, wie es Karla Kämmer in ihrem abschließenden Resümee ausdrückte. Und wenn in der Pflege einmal alle Aufgaben erledigt sein sollten, kann man sich immer noch auf die Tierpflege verlegen. Rudi würde sich freuen.

Über WiBU als Initiator der Management Parkgespräche

Ihr Kompletthanbieter im Pflege- und Gesundheitsmarkt

Als Kompletthanbieter für den Pflege- und Gesundheitsmarkt bekommen Sie bei WiBU alles aus einer Hand: von Objekteinrichtungen und medizinischen Produkten über Textilien und Rezeptversorgung bis zu Geräten sowie deren zuverlässiger Wartung. Mit vernetztem Wissen und präzise aufeinander abgestimmten Pro-

zessen garantiert Ihnen unser Rundum-Angebot mehr Komfort und Sicherheit. Ein Plus, das bereits über 12.000 zufriedene Kund:innen überzeugt hat. Seit 1920. Weitere Informationen: www.wibu.care

Advertorial

Änderung bei der Verordnung von manueller Lymphdrainage

Neue Möglichkeiten für die patientenindividuelle Versorgung

Seit Oktober 2024 können Ärzt:innen manuelle Lymphdrainage (MLD) bei Lip- oder Lymphödem ohne Angabe der Behandlungszeit verordnen. Dann entscheiden Physiotherapeut:innen über die Behandlungsdauer von 30, 45 oder 60 Minuten. Physiotherapeutin Tina Keienburg beantwortet die wichtigsten Fragen. Weshalb hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) die Vorgaben der Heilmittel-Richtlinie zur Dauer der Therapiezeit geändert? „Die Kommunikation zwischen Ärzt:innen und Therapeut:innen soll vereinfacht werden. Als Therapeut:innen sehen wir unsere Patient:innen zweimal pro Woche und haben häufig eine persönlichere Ebene zu ihnen als Ärzt:innen es beim Ausstellen der Verordnung für den tatsächlichen Bedarf

einschätzen können. Je nach Tagesform der Betroffenen oder dem Behandlungsbereich kann es rat-



Ärzt:innen können seit Oktober 2024 manuelle Lymphdrainage ohne Angabe der Behandlungszeit verordnen. Die Entscheidung über die Behandlungsdauer von 30, 45 oder 60 Minuten liegt dann bei den Therapeut:innen. © www.medi.de

sam sein, die Dauer der MLD zu variieren. Deshalb waren nachträgliche Änderungen auf der Verordnung leider häufig notwendig. Diese zeitintensiven Abstimmungen entfallen nun und ersparen vor allem Arztpraxen einen bürokratischen Mehraufwand.“ Welche Informationen müssen Ärzt:innen auf der Verordnung vermerken, wenn sie auf die Zeitvorgabe verzichten? „Unverzichtbar sind die Anzahl der Behandlungen und der ICD-10-Code, der das Stadium des Ödems klassifiziert. Die Heilmittelverordnungsoftware erkennt dann anhand der eingegebenen ICD-10-Codes, ob MLD ohne Zeitvorgabe verordnet werden kann. Fehlt die Zeit auf der Heilmittelverordnung, wissen Therapeut:innen, dass sie selbst befundabhängig über die Therapiezeit entscheiden müssen.“

Nach welchen Kriterien entscheiden Sie, ob Sie 30, 45 oder 60 Minuten für die manuelle Lymphdrainage wählen? „Nach der neu gefassten Heilmittel-Richtlinie ist primär das Stadium des Ödems für die Festlegung der Behandlungsdauer entscheidend – und nicht mehr nur die Anzahl der betroffenen Körperteile. Mit den neuen stadienabhängigen Zeitvorgaben haben wir einen klaren Leitfaden, um die Behandlung zu planen.“ Wie ist Ihr Resümee? „Die Änderungen sind ein wichtiger Schritt zu einer zeitgemäßen und patientenzentrierten Versorgung. Die Blankoverordnung für MLD er-



Tina Keienburg ist seit 30 Jahren Physiotherapeutin, Lymphtherapeutin und geprüfte Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen. © Tina Keienburg

leichtert die Zusammenarbeit zwischen Arzt- und Physio-Praxen, steigert Therapieerfolg sowie Zufriedenheit bei Patient:innen und nimmt Therapeut:innen verstärkt in die Verantwortung. Mehr Dokumentation, Eigenverantwortung und Planung gehen in die Hände der Physiotherapeut:innen, die die Patient:innen potenziell besser kennen. Dies kann ich nur befürworten, da Patient:innen dadurch womöglich besser versorgt werden und der Beruf mehr Anerkennung erhält.“ Surftipp: www.medi.biz/kompression