

MARKT

Kollegiale Beratung, Coaching und Supervision

Reflexion: Eine Quelle für Kraft und Zuversicht

Der Pflegeberuf ist anstrengend und bringt vielfältige psychische Herausforderungen mit sich. Ein Blick auf mögliche Strategien zur Verbesserung der Situation.

Von Stephanie Straten

Solingen // Wir leben in bewegten Zeiten. In der Welt ist was los, in der Pflegebranche auch! Die Umsetzung der Pflegestärkungsgesetze, die Frage der Generalistik, der Pflegenotstand, die Einrichtung von Pflegekammern u.a. sind herausfordernde Themen, die es zu gestalten gilt. Zudem prognostiziert der demografische Wandel zukünftig mehr alte und potenziell pflegebedürftige Menschen und weniger Junge, die die Pflegearbeit übernehmen können. Die Digitalisierung generiert Wissen und sorgt für ein immer schnelleres Tempo, E-Learning Programme sind auf dem Vormarsch und wir wissen so viel wie nie. Doch wie ist es um die Pflegepraxis bestellt?

Altenpflege-online titelte jüngst in ihrer Ausgabe „Arbeit in der Altenpflege macht krank“. So lag der Durchschnitt der Krankheitstage Mitarbeitender in Pflegeheimen bei 24 Fehltagen pro Jahr (gegenüber 16 Fehltagen in anderen Berufen). Die Beschäftigten seien sich dieser Situation bewusst und fast 43 Prozent schätzten ihre Arbeitsfähigkeit als „mäßig“ bis „schlecht“ ein. Die hohe Fehlzeitenquote wird als Folge phy-

sischer und psychischer Erkrankungen beschrieben. Daraus lässt sich ein Risiko für die Pflegequalität ableiten.

In ihrem Artikel Risikofaktor Moralischer Stress widmet sich die Diplom-Berufspädagogin Silke Doppelfeld dem Zusammenhang von Gefühlen und psychischer Gesundheit. Mit Phänomenen wie der Sekundärtraumatisierung, Mitgeföhlerschöpfung und moralischem Stress beschreibt sie Gesundheitsrisiken, die die Arbeit mit pflegebedürftigen Personen mit sich bringt.

Als Lösungsansatz zeigt die Autorin Strategien für die Selbstfürsorge auf: u. a. das Zulassen von Entscheidungsspielräumen, Aufmerksamkeit für psychisches Wohlbefinden Beschäftigter (betrieblicher Arbeitsschutz), Verantwortungsübernahme Pflegenden für ihre persönliche Stabilität.

Der Schlüssel ist die Reflexion

Reflexionsmethoden sind ein Schlüssel zur Umsetzung solcher Strategien. Das vertiefte Nachdenken und Erleben während kollegialer Beratungsprozesse, erlebnisaktivierender Fallarbeit (Supervision) und die Beschäftigung mit Aufgaben, Vorhaben und Bedürfnissen (Coaching), be-



Reflexionsmethoden wie Kollegiale Beratung, Coaching und Supervision ermöglichen den Pflegenden, sich in ihrem beruflichen Handeln, in ihrer Rolle und in ihrem individuellen Denken zu hinterfragen.

Foto: Adobe Stock/Photographee.eu

STRATEGIEN FÜR DIE SELBSTFÜRSORGE

- Als Prävention von moralischem Stress Entscheidungsspielräume für patientenorientiertes Handeln zulassen.
- Im Rahmen der Organisationsentwicklung eine Situation schaffen, die Fehlbelastungen möglichst vorbeugt oder zumindest minimiert.
- Zu Entwicklung und Erhalt von Resilienz sollte eine fehlerfreundliche Kultur entwickelt werden, in der Gelungenes gesehen und benannt wird.
- In punkto betrieblicher Arbeitsschutz sollte die Aufmerksamkeit von Unternehmensseite auch auf das psychische Wohlbefinden Beschäftigter zu richten.
- Selbstfürsorge trainieren: Pflegefachpersonen können lernen, ihre Bedürfnisse wahrzunehmen und für sich zu sorgen.
- Negative Gefühle am Arbeitsplatz sollten ernst genommen werden.
- Um Pflegeempfänger optimal zu erreichen und das Pflegepersonal gesund zu erhalten, braucht der Pflegeprozess als Problemlöse- und Beziehungsprozess einen professionellen Umgang mit Gefühlen. Hilfreich sind hier berufsgruppenübergreifende reflektierende Gespräche in einem separaten Forum, z. B. Ethik-Cafes.
- Humor.

Quelle: Silke Doppelfeld

feuert den Prozess der Selbsterkenntnis. Diese stellt eine grundlegende Bedingung für die Entwicklung Einzelner und Teams dar, beugt den genannten Risiken vor und ermöglicht Menschen die Wahrnehmung eigener Grenzen und die Sorge für sich selbst. Selbstfürsorge ist trainierbar und baut auf Selbsterkenntnis auf. Weiter ist die Fähigkeit, Dinge positiv beeinflussen zu können, ein wichtiger Beitrag zu seelischer Gesundheit. Die beschriebenen Reflexionsmethoden ersetzen keine Psychotherapie, also die Behandlung seelischer Krankheiten. Vielmehr tragen sie dazu bei, sich selbst zu steuern und motiviert zu arbeiten.

Methoden, die eigene Kompetenz wahrzunehmen

Kollegiale Beratung ist ein strukturierter Beratungsprozess, in dem Kolleginnen und Kollegen sich wechselseitig beraten. In diesem moderierten Verfahren werden konkrete Lösungen für ein bestehendes Problem erarbeitet und anschließend in die Praxis transferiert.

Einzelcoaching ist die Begleitung beruflicher Akteure, z.B. Führungskräfte, bei der Umsetzung beruflich relevanter Fragestellungen, im Sinne persönlicher Weiterentwicklung. Der

Dipl.-Psych. Florian Klonek von der TU Braunschweig empfiehlt einen evokativen (d.h. hervorlockenden) Ansatz, der dem Konzept der Motivierenden Gesprächsführung (MI) entspricht.

Supervision definiert die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) als „Beratung von Personen in ihren beruflichen Rollen und Positionen. Zentrales Element des Beratungsprozesses ist die Reflexion. Der Ratsuchende wird dabei unterstützt, Klärung und Entwicklung auf Basis eigener Erkenntnisse zu erreichen.“

Obwohl positive Effekte Kollegialer Beratung für die emotionale Stabilität Mitarbeitender belegt werden konnten und der Medizinische Dienst (MDK) deren Durchführung prüft, wird sie eher oberflächlich genutzt. Körperliche Nähe, schneller Wechsel zwischen Nähe und Distanz, Gefühle von Scham und Ekel und die damit verbundene Abwehr eigener Empfindungen sowie das Risiko des Machtmissbrauchs durch Generationenumkehr sind typische Herausforderungen alltäglicher Pflege.

Dessen ungeachtet findet Supervision in der Pflege kaum statt, überraschender Weise „wird aber so getan, als ob die Begleitung, Unterstützung, Hilfe und Reflexion eine Selbstverständlichkeit wäre“ (Nando

Belardi). Supervision wird „einerseits kaum eingefordert und andererseits auch kaum gewährt“ (Angelika Abt-Zegelin, Martin Schieron).

In der Praxis findet Supervision kaum statt

Was das Thema Coaching betrifft, stellt sich die Frage, inwieweit es in der Pflegelandschaft eingesetzt wird? Wie ist der Bekanntheitsgrad und welche Erfahrungen machen Pflegende damit? Der gegenwärtige Umbruch im Pflegesektor verlangt griffige Lösungen. Mehr Personal und eine bessere Bezahlung stehen ganz oben auf der Agenda. Supervision, Coaching und Kollegiale Beratung sind wirksame Instrumente, die dazu beitragen, die Gesundheit Pflegenden zu stärken und die Pflegequalität institutioneller Pflege zu erhöhen. Besonders schön ist es mitzuerleben, wie Pflegende, die ihre eigene Kompetenz und die ihrer Kollegen wahrnehmen, aufblühen. Ihre Freude am Beruf ist dann spürbar.

■ **Stephanie Straten ist selbstständig in Weiterbildung und Personalentwicklung tätig, flidA (für Lebensqualität in der Altenarbeit). Info: flida.de; Literatur bei der Autorin.**