

Auf Augenhöhe

Interessen haben, aktiv bleiben und soziale Kontakte pflegen – im DRK-Altenpflegeheim Kaufungen leben die Bewohner miteinander und nicht aneinander vorbei. Das Wohngruppenkonzept fördert die Gemeinschaft, von der Pflegebedürftige und Betreuer gleichermaßen profitieren.

TEXT: MICHAEL E. SCHMID // FOTOS: RUDOLF WICHERT



Gemeinsam feixen: Um Späße sind die Senioren nicht verlegen – auch Wohngruppenleiter Sebastian Bloch bleibt nicht verschont.



Gegenseitig helfen: Wie früher in der eigenen Familie wird sich um den anderen gekümmert



Viel reden: Das Schwätzchen zwischen- durch ist nicht die Ausnahme, sondern die Regel

➔ Annelies Pfannkuch liegt Wohnbereichsleiter Sebastian Bloch besonders am Herzen. Die 90-Jährige leidet unter Antriebsarmut, liegt tagsüber viel im Bett. Doch sie soll aufstehen, um am gemeinsamen Alltag teilzunehmen und in dem ihr möglichen Maß aktiv zu bleiben. Für den 31-jährigen Bloch heißt das, mehrmals täglich Überzeugungsarbeit zu leisten. Gestenreich spricht er sie an, erklärt, macht Späße, mahnt. Und bleibt hartnäckig. „Man darf nicht schüchtern sein, sonst hast du verloren“, sagt er. Vor allem aber hätte die Bewohnerin verloren. „Sitzt sie erst einmal beim Gedächtnistraining, macht sie fröhlich mit.“

Um das zu wissen, muss Sebastian Bloch den Pflegebedürftigen nah sein, sie gut kennen und Zeit für sie haben. Und das kann er, denn das DRK-Altenpflegeheim im hessischen Kaufungen praktiziert das Wohngruppenkonzept. Zehn Bewohner gehören zu einer Gruppe, die sich einen gemeinsamen Lebensraum im Haus teilt und von einem festen Pflegeteam betreut wird. „Bereichs- und Bezugspflege“, nennt es Heimleiter Stephan Kratzenberg. Wie ein solcher Bereich aussieht, zeigt das Pflegeheim mit seinem 2009 eröffneten Neubau. „Stellen Sie sich lange Flure wie im Krankenhaus vor mit Mehrbettzimmern, in denen die Bewohner vergleichsweise isoliert und ohne Intimsphäre leben – unser Anbau ist genau das Gegenteil.“ Dessen Hauptmerkmal: große,

atriumähnliche Innenbereiche auf jeder der beiden Etagen, die jeweils zwei Wohngruppen nutzen. Rechts und links des Atriums liegen die Zimmer der Bewohner – auf jeder Seite acht Einzelzimmer und ein Doppelzimmer für Ehepaare. Jede Wohngruppe verfügt zudem über eine offene Küchenzeile mit anschließendem Tagesraum. Hier können die Bewohner gemeinsam essen, wie in einer großen Familie. Wer das nicht will oder kann, nimmt die Mahlzeit in seinem Zimmer ein. „Wir schaffen Bereiche für den sozialen Kontakt und ermöglichen den Bewohnern gleichzeitig die Rückzugsmöglichkeit ins Private“, sagt Kratzenberg.

Mitten drin sind die Pflegekräfte, die die zweite Komponente des Wohngruppenkonzepts, die Bezugspflege, sicherstellen. „Ich bin hier, wenn man so will, der Allrounder“, sagt Sebastian Bloch. Er ist der Pfleger, der sich um Hygiene, Ernährung und medizinische Versorgung kümmert; er ist der Moderator, der Bewegungsübungen und Gedächtnistrainings durchführt; und er ist die Bezugsperson, die sich Zeit für das so wichtige „Schnuddeln“ nimmt – das Schwätzchen hier, der Scherz dort, das Unterhaken beim Flurspaziergang oder die herzliche Umarmung. Dieses Bemühen um jeden einzelnen ermöglicht ihm das Wohnkonzept – dank seiner kleinen Gruppen.

Sebastian Bloch und seine Kollegen kennen ihre Bewohner, ihre Vorlieben, Abneigungen und Bedürfnisse. Dazu haben sie die Biografie jedes einzelnen dokumentiert, wissen dank vieler Gespräche mit den Angehörigen, was dessen Leben geprägt hat. Entsprechend können sie Angebote für die Bewohner organisieren. „Ein Nähstübchen machen wir nicht deswegen, damit alle beschäftigt sind, sondern weil wir vom Interesse einiger daran wissen“, sagt Bloch. Und nur diejenigen nehmen dann auch teil. „Eine Zwangsbelustigung gibt es bei uns nicht“,

„Die Menschen können so selbstständig und selbstbestimmt wie möglich ihren eigenen Alltag leben.“

ergänzt Stephan Kratzenberg. Stattdessen wird gezielt nach den Wünschen und Interessen gesucht, um sie in den Tagesablauf zu integrieren. Dazu gehört, dass sich die Bewohner gegenseitig helfen oder kleine Aufgaben selbst erledigen, den Tisch decken zum Beispiel, den Boden kehren oder wie die 91-jährige Elisabeth Blum jeden Morgen für die Zubereitung des Haferbreis sorgen. „Wir unterstützen die Menschen, so selbstständig und selbstbestimmt wie möglich einen eigenen Alltag zu leben“, sagt Sebastian Bloch. ➔



Überzeugter Heimleiter: Den Anbau seines Pflegeheims ließ Stephan Kratzenberg ganz im Sinne des Wohngruppenkonzepts planen



Eingespieltes Team: Kleine Aufgaben prägen den Alltag und erhalten ein Stück Selbstständigkeit – zusammen mit Betreuerin Silke Waschilowski bereitet Elisabeth Blum das Frühstück zu

i

DRK fordert bessere Ausbildung

Rund 2,34 Millionen Menschen sind in Deutschland pflegebedürftig – so viele wie nie zuvor. Das ergab eine Bestandsaufnahme des Statistischen Bundesamts. Und bis 2020 werden es Prognosen zufolge rund 2,9 Millionen sein. Um den wachsenden Personalanforderungen sowohl quantitativ als auch qualitativ zu entsprechen, fordert das DRK eine Verbesserung der Ausbildung. Sie soll differenzierter sein, um Menschen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen den Weg in den Pflegeberuf zu ermöglichen – etwa Betreuungsassistenten mit einer ein- bis zweijährigen Lehrausbildung, Fachkräften mit drei Jahren Berufsschule und auch akademischen Fachkräften mit Bachelor-Studium. Das DRK und sein Verband der Schwesternschaften betreiben in Deutschland 47 Krankenhäuser, rund 500 stationäre Pflegeeinrichtungen und etwa 530 mobile Pflegedienste. Dort arbeiten 31 000 hauptamtliche Mitarbeiter. Eine Übersicht über die DRK-Pflegeangebote gibt es unter www.DRK.de/ambulante-pflege und www.DRK.de/pflegeheime

Sich einfühlen, verstehen, die Lebensgeschichte jedes einzelnen verinnerlichen – das Wohngruppenkonzept stellt hohe Ansprüche an die Pflegekräfte. Passende Mitarbeiter zu finden ist deshalb nicht leicht, sagt Stephan Kratzenberg. Auch er spürt die Auswirkungen des Fachkräftemangels in der Pflege – immer öfter kommt es vor, dass Bewerber nicht ausreichend qualifiziert sind. Oder dass ihre Ausbildung sie nur ungenügend auf neue Pflegekonzepte vorbereitet hat: „Manche kündigen schon nach kurzer Zeit wieder. Grund: zu viel soziale Nähe“. Er aber braucht Mitarbeiter, die langfristig bleiben. Denn es dauert, bis sie eingespielte Teams bilden und die Bewohner individuell kennen – beides Voraussetzungen, damit das Konzept funktioniert. Deshalb ist er über seine personelle Konstanz derzeit sehr froh.

Die hat ihren Grund. „Um Mitarbeiter zu halten, müssen die Arbeitsbedingungen stimmen“, sagt Kratzenberg. Das beginnt bei den Arbeitszeiten: Die Schichten dauern am Tag nicht länger als sieben Stunden und jedes zweite Wochenende ist dienstfrei. Wert legt Kratzenberg auf das Vorschlags-

wesen, durch das Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz mitgestalten. Die Pflege ist psychisch und körperlich anstrengend. Keine Frage war deshalb die von den Mitarbeitern angeregte Anschaffung eines Gurtiliftsystems, um Patienten leichter aus dem Bett zu heben. Weiterbildungen, die den Mitarbeitern Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen, werden generell gefördert. Sebastian Bloch etwa bereitet sich derzeit in einer Abendschule auf die Prüfung zum Pflegedienstleiter vor.

Es ist Abend, die Ruhezeit beginnt, das Nachtdienstteam übernimmt. Dass sich jetzt noch Bewohner in der Küche oder im Wohnzimmerbereich aufhalten, ist für Sebastian Bloch kein Problem, ganz im Gegenteil. „Die Menschen können ihren eigenen Rhythmus leben. Wenn jemand länger aufbleibt, dann hilft eben der Nachtdienst beim Zubettgehen“, sagt er. Nicht der Bewohner passt sich der Einrichtung an, sondern umgekehrt. Diese Flexibilität gibt Sebastian Bloch die Freiräume, die er braucht: „Bei allem, was ich tue, kann ich mir überlegen: Wie würde ich es selbst wollen, wenn ich hier Bewohner wäre.“

■ www.drk-altenpflegeheim-kaufungen.de

„Pflege heißt, Wertvolles zu tun“

Um dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken, plädiert der Wissenschaftler Michael Isfort für mehr Orientierung an den Bedürfnissen der Menschen – sowohl der Pflegebedürftigen als auch der Pflegenden.

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist derzeit in aller Munde. Wie schlimm ist es?

Schlimm. Die Gesellschaft wird älter, die Zahl der Pflegefälle steigt. Das war zwar absehbar, doch es wurde zu spät reagiert. Deshalb wird sich der Fachkräftemangel noch verschärfen. Das führt dazu, dass sich für das Personal die Arbeit noch mehr verdichtet und sich Pflege auf das Nötigste beschränkt. Gleichzeitig wollen wir aber die Pflegequalität verbessern.

Inwiefern soll die Pflege besser werden?

Nehmen Sie die wachsende Zahl der sehr betreuungsintensiven Menschen mit Demenz. Bei ihnen reicht ein rein funktionaler, minutenorientierter Pflegebegriff nicht. Gerade kognitiv eingeschränkte Patienten brauchen Zuwendung und das eigentlich rund um die Uhr. Aber auch für alle anderen Pflegebedürftigen bedeutet es mehr Lebensqualität, wenn Pflegekräfte mehr Zeit für ihre Bedürfnisse haben.

Der Bedarf ist da, woran liegt es, dass zu wenige Fachkräfte nachkommen?

Eine sichere Planung fehlt völlig. Ausgebildet wird leider eher nach Kassenlage, nicht nach Bedarfslage. Eine bessere, am Menschen orientierte Pflege erfordert zudem eine Ausbildung, die entsprechend anspruchsvoll und anstrengend ist. Deshalb eignen sich immer weniger Bewerber, obwohl ihre Zahl insgesamt steigt.

Was hält die Qualifizierten davon ab, in die Pflege zu gehen?

Der schlechte Ruf des Berufs: lange Schichten, Überlastung und eine vergleichsweise geringe Bezahlung. Die Schere zwischen Anspruch und Berufswirklichkeit wächst – es ist kein gutes Gefühl, nach Dienstschluss zu wissen, dass ich vieles nicht habe machen können, obwohl es die Pflegebedürftigen eigentlich gebraucht hätten.

Um den Fachkräftemangel zu lindern, wird an Fachkräfte aus dem Ausland gedacht. DRK-Präsident Rudolf Seiters hat sich jüngst vehement dagegen ausgesprochen. Man exportiere das Problem nur, so seine Kritik.

Dem stimme ich zu. Viele Fachkräfte sind längst an Deutschland vorbei in andere Länder gezogen, da die Arbeitnehmerfreizügigkeit gegenüber den östlichen EU-Mitgliedern hier sehr spät kam. Und die, die noch abgeworben werden könnten, werden die Grundproblematik bei uns nicht lösen. Dafür aber reißen wir Lücken in deren Ländern auf. Es ist ethisch problematisch, die letzten Fachkräfte dort zu entziehen, wo sie ebenso benötigt werden wie hier. Wir müssen unsere Hausaufgaben selbst machen und keine einfachen, schnellen Lösungen suchen.

Was können wir in Deutschland tun, um neue Fachkräfte zu gewinnen beziehungsweise alte zu halten?

Bessere Bezahlung ist das eine. Nicht flächendeckend für alle, sondern gezielt für Personen, die mehr Verantwortung übernehmen, mehr leisten. Eine solche Differenzierung ist im Moment zu wenig möglich. Das andere ist die Wertschätzung des Mitarbeiters. Pflegekräfte sind in der Regel stolz auf ihren Beruf. Sie haben sich bewusst für ihn entschieden und wissen, dass sie etwas unheimlich Wertvolles und Sinnvolles tun. Diesen Stolz gilt es zurückzuspiegeln, zum Beispiel in den Einrichtungen, die ihre Mitarbeiter miteinbeziehen, auf Probleme reagieren, Strukturen verändern, neue Pflegekonzepte umsetzen. Das kann dann auch dazu beitragen, das einseitige Bild in der Öffentlichkeit zu ändern. Bedenken Sie: Es gibt kaum eine Branche, die so krisensicher ist wie die Pflege. Und gleichzeitig eine so verantwortungsvolle Tätigkeit bietet. ■

Das Interview führte Michael E. Schmid.



Zur Person

Dr. Michael Isfort ist Professor für Pflegewissenschaft an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen und Mitglied im Vorstand des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung. Vor seinem Studium der Pflegepädagogik hat er selbst sieben Jahre als ausgebildeter Krankenpfleger in Krankenhäusern gearbeitet.