

► Wenn ich nun als Pflegekraft von meinem Vorgesetzten einfach ein neues Formular mit all seinen Anforderungen an die Praxis „vor die Nase gesetzt bekomme“, also unter dem Motto, „das müssen wir jetzt so machen“, dann bin auf der Ebene **Umgebung** dazu natürlich verpflichtet. In meinem Privatleben, also Umgebung Familie interessiert mich das Thema nun rein gar nicht. Für meine Arbeit in der Pflegeeinrichtung gilt es jedoch, sich daran zu halten.

Konsequenz für eine positive Wirkung: Sinnvoll ist es zu betonen, warum in dieser Einrichtung, jetzt dieses Formular eingeführt wird. Welche Bedeutung dieses Formular und die Arbeit damit für diese Einrichtung hat.

► Mittels meines **Verhaltens** werde ich, je nach Motivation und Informationsstand, die gewünschten Anforderungen in die Pflege umsetzen. Das bedeutet noch lange nicht, dass ich dieses neue Formular schätze und motiviert bin, in Kontakt mit Bewohnerinnen Biografiearbeit zu gestalten.

Vielleicht denke ich ja auch: „Wir sind schon immer gut ohne dieses Formular ausgekommen – bringt eh nur mehr Schreibkram – vor Mehrarbeit schütze ich mich erfolgreich.“

Hier bietet es sich beispielsweise an, konkrete Vorschläge für einen sinnvollen und möglichen Umgang mit dem Formular vorzustellen und auch der MitarbeiterIn die Möglichkeit zu geben, dieses Verhalten zu trainieren. Ebenfalls ist es gut, einen übersichtlichen Rahmen vorzustellen, wie das gewünschte Verhalten, also der Umgang damit aussieht.

► Als Pflegekraft nutze ich meine **Fähigkeiten** bewusst und unbewusst; betrachte ich nun die Anforderungen durch den Umgang und den Einsatz mit diesem neuen Formular an mich als Pflegekraft, dann wirkt auch hier meine Überzeugung auf die Qualität der Ausführung meiner Arbeit.

Ich könnte meine KollegInnen motivieren, gemeinsam zu überlegen, wie wir diesen neuen Bogen verwenden, oder ich ver-

traue ihn gleich der Ablage „Papierkorb“ an. Ansatz ist hier natürlich, die Kompetenz der Pflegekräfte zu stärken, zu betonen. „Gerade Sie...“ Und es gilt auch hier, wieder Chancen zu Ausprobieren (am besten unter Anleitung) zu geben, z. B. in Form von Schulungen und/oder Supervision. Dort können Fähigkeiten erworben und trainiert werden. Ebenso ist es sinnvoll, die Mitarbeiter in den Entscheidungsprozess für den neuen Biographiebogen miteinzubeziehen, sicherlich können sie aufgrund ihrer Erfahrungen einschätzen, welcher besonders geeignet ist, bzw. welche Fragen noch sinnvoll sein könnten, um den Pflegealltag entsprechend biographisch auszurichten.

► Erst in der Ebene der **Werte/des Glaubens** und der Überzeugungen entscheide ich tatsächlich den Umgang mit den neuen Anforderungen. Hier entwickelt sich meine Überzeugung, meine Motivation. Wenn ich an diesem Punkt angeregt werde, bin ich tatsächlich bereit, eine Verhaltensänderung vorzunehmen.

Wenn ich also tatsächlich glaube, dass das Erfassen von bedeutsamen Ereignissen aus der Biografie der BewohnerIn eine Bereicherung für meinen Pflegealltag und meine Pflegequalität ist, dann werden ich mein Verhalten und meine Fähigkeiten danach – bewusst und unbewusst – ausrichten.

Wenn ich darüber hinaus als Pflegekraft wertschätzend angesprochen und einbezogen werde, dann ist die Motivation umso größer. Wenn also ein solcher Bogen eingeführt wird, dann ist es gut, die Mitarbeiter in Bezug auf Ihre Werte anzusprechen, wie z. B. der Wunsch, die Bewohner möglichst individuell zu pflegen. Genauso ist es gut, als Leitungskraft gerade zu Beginn nachzufragen, wie sich die Arbeit mit dem Bogen gestaltet, inwieweit die Mitarbeiter ihn nutzen können und ihn in der Praxis als gut bewerten. Ein positives Feedback über die ausgefüllten Bögen wirkt ebenso wie wertschätzende Anregungen, wo und wie die Mitarbeiter konkret etwas verändern können. In diesem Moment erleben sie sich und ihre Arbeit, ihre Bereitschaft sich einzulassen und auseinanderzusetzen als wertvoll.

Ansatz

► Auf der Ebene der **Identität** können Sie ihren Mitarbeitern Achtung und Respekt schenken, auch wenn sie vielleicht anderer Meinung sind. Erfahren Mitarbeiter Anerkennung für ihren Einsatz, Mehrarbeit zu leisten oder eine Anordnung umzusetzen, so haben sie Achtung und Respekt vor ihrer Identität gewonnen. Noch wirksamer ist es natürlich, wenn die speziellen Kompetenzen der Person als Pflegekraft direkt angesprochen werden (z. B. Nähe zur KlientIn, Pflegeerfahrung, Fachkenntnisse, Beobachtungsgabe, bisheriger positiver Umgang mit Neuerungen, etc.)

► Und wenn die Mitarbeiter dann noch als Teil eines Teams angesprochen werden, wenn ihnen als Pflegekraft deutlich wird, dass sie zu dem Prozess der Veränderung dazugehören, dass sie ein wesentlicher Teil der

GLYCOcell
FixoFORM **NEU**

für die **FERSE**

Antimikrobielle & feuchte Wundversorgung

Besuchen Sie uns auf dem Bremer Pflegekongress (Stand Nr. E 02) oder fördern Sie Informationsunterlagen an:

Medi-Globe GmbH
+49(0) 9721-64 69 2-0 • +49(0) 9721-64 69 2-0
woundcare@medi-globe.de
www.glyco-cell.de