

Die Gratwanderung zwischen Selbstpflege und (selbst-) bewusster Pflege

Welchen Beitrag kann die Führungskraft zur
selbstbewussten Pflege leisten?

Mag. Brigitte Neumüller, MSc
Geschäftsbereichsleitung Hilfe und Pflege Daheim
Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH

Herausforderungen

Pflegekräftemangel
Anstieg der pflegebedürftigen Menschen
Belastungsfaktoren
ökonomische Zwänge
Demenz
Pflegeim Wandel
Ältere Arbeitnehmer länger in der Arbeitswelt
Familiensituation
laufend Veränderungsprozesse
geringe Verweildauer in Beruf
Fluktuation
Krankenstände

Herausforderung - Mitarbeiterführung

- Führungskräfte stoßen auf ihre Belastungsgrenze
(2016 , OegKV)

Ursache:

Zu wenig Personal , laufend Veränderungsprozesse,
ökonomische Zwänge ,....

Auswirkung auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Herausforderungen verlangen:

- Gesellschaftspolitische und unternehmensspezifische Handlungen

Dazu braucht es:

- Überparteilichkeit und vor allem Zusammenspiel zwischen Betroffenen und Experten aus der Pflege und Politik

Statement:

*„Für die **Führungskraft** als auch für Ihre **Mitarbeiter/innen** ist es eine **Gradwanderung** sich seiner selbst bewusst sein, sich selbst zu pflegen und andererseits Pflege bewusst und kompetent für andere Menschen zu leisten“*



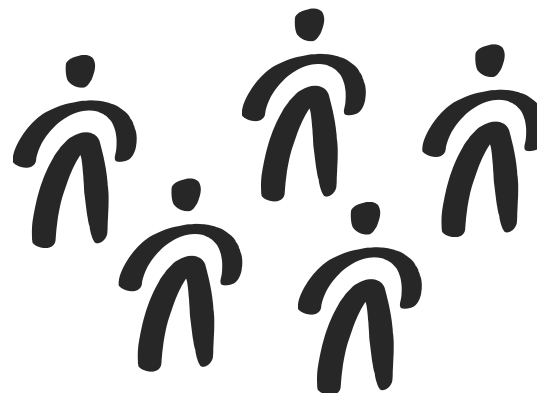
Blickwinkel - Selbstbewusstsein

Welchen Beitrag kann die Führungskraft zur selbstbewussten Pflege leisten?

Selbstbewusstsein

Das Selbstbewusstsein hat mehrere Bedeutungsebenen.

Es gibt ein *Selbstbewusstsein des Individuums*,
aber auch ein *kollektives Gruppenselbstbewusstsein*



Selbstbewusstsein

Definition Selbstbewusstsein (Duden):
sich selber bewusst sein

„...Selbstbewusstsein ist das Überzeugt sein von seinen Fähigkeiten, von seinem Wert als Person, das sich besonders in selbstsicherem Auftreten ausdrückt, ...“

Selbstbewusstsein - Selbsteinschätzung

Ein wichtiger Bestandteil des Selbstbewusstseins ist die **Fähigkeit der Selbsteinschätzung**.

Zu einer richtigen Selbsteinschätzung ist aber nur derjenige imstande, der sich selbst reflektieren kann.

Wesentliche Aspekte Selbstbewusstsein:

- **Selbst**erfahrung
- **Selbst**vertrauen
- **Selbst**wertgefühl



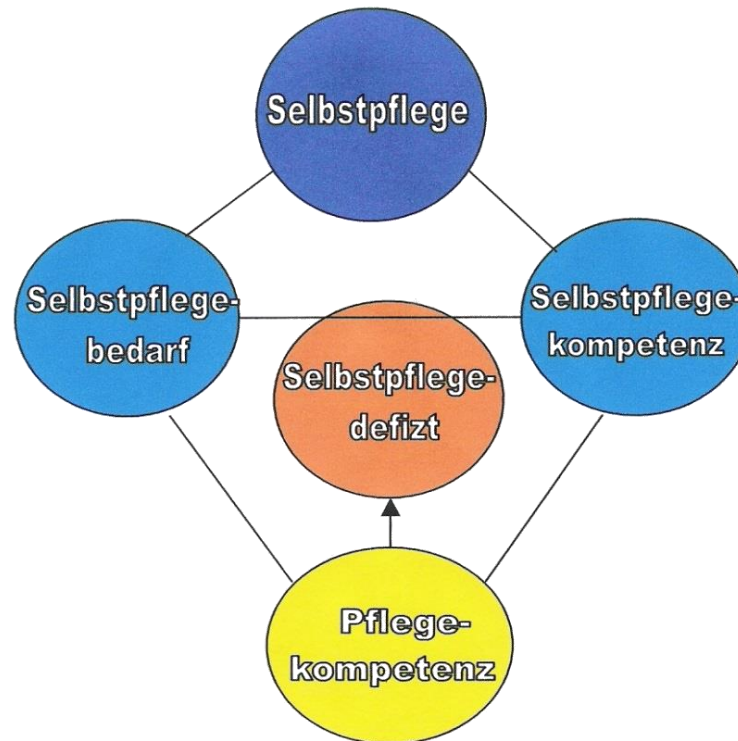
Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Selbstsicherheit

Sie alle bedingen sich gewissermaßen

- ⇒ Wer **Vertrauen** in seine Fähigkeiten hat, sich seiner Fähigkeiten **bewusst (sicher)** ist und sie **wertvoll** erachtet, der besitzt Selbstbewusstsein.

Pflege hat einen „**Wissensvorsprung**“ in Hinblick auf **Erfordernis** und **Wirkung von Selbstpflege**

Beispiel: _ Pflegemodell nach Dorothea Orem_.



Selbstpflege definieren – Selbstpflege bei sich anwenden

Theorie Selbstpflege nach Dorothea Orem:

„Die Selbstpflege ist die Ausübung von Handlungen, die der Mensch in seinem eigenen Interesse zur Erhaltung seines Wohlbefindens ausführt. Sie trägt zur strukturellen Integration in der Gesellschaft bei uns ist abhängig von: Alter, Lebenserfahrung, soziokultureller Orientierung, momentanem Gesundheitszustand und den eigenen Ressourcen.“



HILFSWERK

Blickwinkel - Generationen

Welchen Beitrag kann die Führungskraft zur selbstbewussten Pflege leisten?

Generationen – Selbstbewusstsein

Wichtigste Merkmale der verschiedenen Generationen:
Welche Werte sind wichtig?

Übliche Aufteilung:

- Stille Generation (1925 – 1945)
- Babyboomer (1946 – 1964)
- Generation X (1965 – 1976)
- Generation Y (1977 – 1997 bzw. 2005)
- Generation Z (1998 bzw. 2001 – 2018)

Stille Generation (1925 – 1945):

Werden
von den
Lernenden
betreut

Generelle Aussagen: nicht mehr in der Arbeitswelt

- Sehr beständig, loyal, fleißig, lässt sich gut führen
- Respekt vor den Vorgesetzten, scheut Konflikte
- Probleme in der Arbeit werden wenig angesprochen

Babyboomer (1946 – 1964)

Generelle Aussagen:

Aufgewachsen in der Nachkriegszeit

- Zeit der Unsicherheit und Armut
- Erlebte Mangelzustände – erhöhte Wertung von materialistischen Gegenständen
- Wertehaltung – Beispiel Kirche, Familienbild
- Hierarchiegläubigkeit, Ordnung und Fleiß

Babyboomer (1946 – 1964)

Auswirkungen auf die Arbeitswelt:

- Lebt für die Arbeit
- Hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber – Definition über den Job

Führungskräfte
der Generation
Hohe/Idente
Erwartungen an
Mitarbeiter

Motto:

„Arbeit ist wichtig, vor allem, um meinen Nachkommen ein besseres Leben zu ermöglichen, als ich es hatte.“

(Rump & Eilers, 2014, S.196)

Generationen X (1965 – 1976)

Generelle Aussagen:

- Anpassungsfähig
- Kennt sich mit modernen Techniken aus
- Kreativität , Ungeduld, Skepsis
- Wenig Durchsetzungsvermögen
- Viel Nörgeln

(Seeli, 2016)



Heute 40 bis
50 Jahre in
der
Arbeitswelt

Generationen Y (1977 - 1997 bzw. 2005)

Generelle Aussagen:

- Wirtschaftlich privilegierte Umstände
- Umfeld mit zahlreichen Optionen
- Inmateriale und postmoderne Werte werden gefordert/bevorzugt - Work –Life- Balance
- Mitbestimmung , Selbstverwirklichung , Sinnfindung
- „größeres Selbstvertrauen, lockerer Umgang mit Hierarchien



Generation der
Lernenden in
der Arbeitswelt

(Meyer 2011, Villiger 2015)

Generationen Z (1998 bzw. 2001 - 2018)

Generelle Aussagen:

- **Anders als die Vorgänger**
- Hochgradig auf eigene Ziele konzentriert und definitiv kein Teamspieler
- Gilt als „Digital Native“, erste Generation die komplett in der digitalen Welt aufgewachsen sind
- Bindung besteht weniger zu Unternehmen als zu Projekten
- Arbeiten gerne in Projekten – klare Entlohnung und Belohnung – legt hohen Wert auf Freizeit



Bereiten
sich auf das
Berufsleben
vor

(Scholz 2012)



HILFSWERK

Blickwinkel

Welchen Beitrag kann die Führungskraft zur selbstbewussten Pflege leisten?

Beitrag der Führungskraft zur selbstbewussten Pflege

- Selbstpflege
gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung setzt Selbstpflege voraus
- Stärken und Fördern der Kompetenzen
Karriereweg aufzeigen und fördern
- Stärken und Fördern der Fachkompetenzen
- Aufzeigen des erfolgreichen Weges der Pflege
- Berufspolitische und gesellschaftspolitische Herausforderungen aufzeigen und Lösungsansätze einbringen

Beitrag der Führungskraft zur selbstbewussten Pflege

- Aufzeigen des erfolgreichen Weges der Pflege
 - Historische Entwicklung der Gesundheits- und Krankenpflege
- Vom Hilfsdienst (dienende Rolle) hin zum professionellen Gesundheitsberuf
- 1. September 1997 in Kraft treten des Gesundheits – und Krankenpflegegesetzes. „Jahrhundertgesetz – in Europa einzigartig“.
- GuKG Novelle 2016

Unternehmensspezifische Handlungen Hilfswerk NÖ

Wir Führungskräfte begegnen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Partner mit klarer Rollenzuordnung im Leistungsprozess.



Unternehmensspezifische Handlungen Hilfswerk NÖ

Facts: „Familienunternehmen Hilfswerk“

- 3.120 Beschäftigte
- Davon 94% Frauen
- 87% arbeiten in Teilzeit
- Der/die durchschnittliche Mitarbeiter/in ist 43 Jahre alt
- Und durchschnittlich fast 7,5 Jahre im Betrieb
- Gemeinsam haben die Mitarbeiter/innen fast 2.000 Kinder unter 16 Jahren

Unternehmensspezifische Handlungen Hilfswerk NÖ

Facts: „Familienunternehmen Hilfswerk“

- 2.160 Mitarbeiter/innen in der Pflege und Betreuung
- 160 Therapeutinnen und Therapeuten
- 1.500 Dienstautos
- 8.500 Kunden
- 1.740.000 Einsatzstunden im Jahr (Pflege und Betreuung)
- 18.800.000 gefahrene Kilometer im Jahr (Dienstauto)



Unternehmensspezifische Handlungen Hilfswerk NÖ

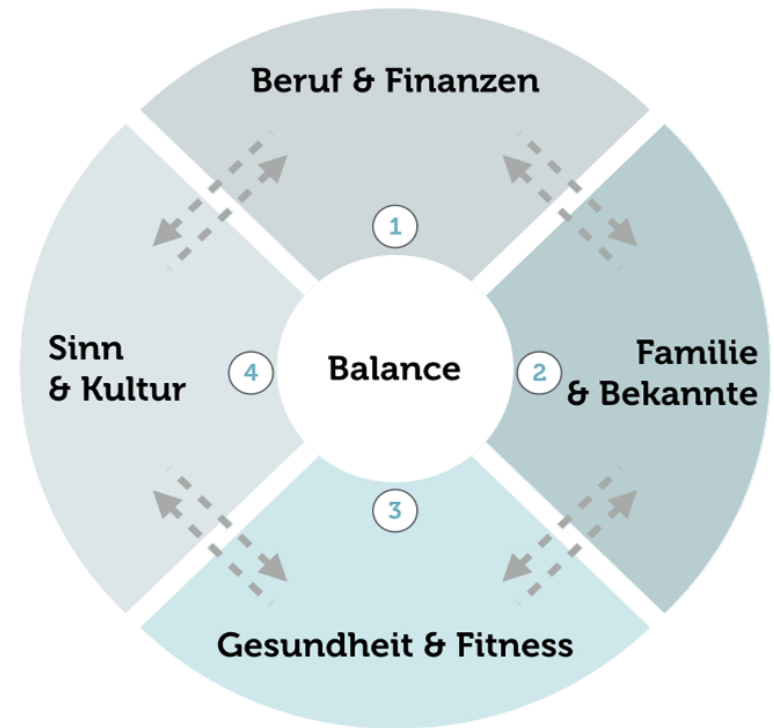


Karriere im Hilfswerk



*Entwurf (Stand 6.6.2017)

Unternehmensspezifische Handlungen Hilfswerk NÖ



Gesellschaftspolitische Handlungen

- **Monetäre Abgeltung der Professionalisierung**
- Qualitätskriterien zu berücksichtigen,
Niederschwellige Pflege da, wo niederschwellige
Pflege auch geleistet werden kann, um die
Sicherheit zu gewährleisten und die Überforderung
der Mitarbeiter/innen bzw. die Belastung zu senken
- **Generationenkompetenz – Work-Life-Balance**

Gesellschaftspolitische Handlungen

- Pflege die Handlungskompetenzen im Gesundheitswesen selbstbestimmt positionieren zu lassen
- Versorgungsstrukturen in Österreich – Qualitätskriterien berücksichtigen
- Personalkompetenz: Balance zwischen Pflegebedürftigen und Pflegenden

Das Selbstbewusstsein hat mehrere Bedeutungsebenen

Es gibt *ein Selbstbewusstsein des Individuums* aber auch ein *kollektives Gruppenselbstbewusstsein*

Das **berufsständische Bewusstsein** der Pflege ist neben der Professionalität der wichtigste Faktor um den Wandel und die Gestaltungsspielräume aktiv mitgestalten zu können und um gesellschaftspolitisch gehört zu werden.

Selbstbewusste Pflege

Die **Zukunft der Pflege** gestaltet jede einzelne Pflegekraft mit, entscheiden wird sie sich in der **Gemeinsamkeit der Pflege**.



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

