WOHIN GEHT DIE REISE?

ES HAT SICH ETWAS VERÄNDERT

Wir sitzen mit einer Tasse Kaffee beieinander und ich frage Juliane: „Wie geht es dir derzeit?“ Juliane überlegt eine Weile und wiegt den Kopf unentschlossen hin und her. „Ehrlich gesagt belastet mich die Situation bei uns auf der Station immer mehr.“ Sie arbeitet auf der Palliativstation im Krankenhaus und erzählt mir, dass sie erlebt, wie aus ihrer Sicht der palliative Gedanke immer mehr in den Hintergrund gedrängt wird. „Aufgrund der finanziellen Vorgaben müssen wir immer mehr funktionieren. Das widerstrebt meinem Inneren. Ich weiß, wie bedeutsam der Prozess am Ende des Lebens ist. Aber erst vergangene Woche mussten wir das Zimmer eines gerade Verstorbenen möglichst schnell frei räumen, damit ein neuer Patient es belegen kann. Das hätte es früher nicht gegeben. Für mich ist es wie ein Verrat an dem, was mir wichtig und auch heilig ist“, erzählt Juliane.

AN WELCHEM PUNKT TRIFFT ES MICH?

So ähnlich wie Juliane geht es vielen. Wenn ich in Seminaren die Frage stelle, was derzeit als herausfordernd erlebt wird, so höre ich beispielsweise:

- „Wir haben zu wenig Personal für das, was an Aufgaben da ist.“
- „Es bleibt immer weniger Zeit für das Wesentliche. Ständig gibt es neue Regelungen und Verordnungen.“
- „Die Kolleg/innen machen nur noch Dienst nach Vorschrift und sabotieren damit das Wir-Gefühl im Team.“
- „Es geht nur noch um Geld und Profit.“

Doch auch wenn die Situationen sich im Außen ähneln, trifft oder „triggert“ es jede und jeden ganz persönlich: Die Frage lautet: „Habe ich einen Leidensdruck? Was löst diesen Leidensdruck in mir aus?“ Unser persönlicher Leidensdruck entsteht im gegenwärtigen System beispielsweise dann, wenn wir…

- gegen etwas ankämpfen, was wir nicht ändern können. Das ist besonders dann schmerzhaft, wenn wir uns zu 100% moralisch im Recht sehen.
- uns zu sehr verantwortlich fühlen für diejenigen, die uns anvertraut sind. Dies gilt vor allem dann, wenn wir dauerhaft das Wohl der Patienten oder Klienten über das eigene Wohl stellen.
- das strukturelle Defizit ausgleichen wollen und Angst haben vor der Konsequenz, wenn „der Laden zusammenbricht“. In diesem Sinne ist ein bekannter Leidensdruck erträglicher als eine erwartete Katastrophe.
- zwar körperlich anwesend sind und arbeiten, innerlich jedoch schon gekündigt haben.
- uns dauerhaft ärgern über die Einstellung oder das Verhalten von Kolleg/innen und Vorgesetzten.

Angesichts des persönlichen Leidensdrucks ergibt sich die persönliche Frage: „Was bedeutet dies für mich? Ist es mein Weg, im System zu bleiben? Oder ist es an der Zeit zu gehen?“

WAS IST FÜR SIE „DRAN"?

„GOTT, GIB MIR DIE GELASSENHEIT, DINGE HINZUNEHMEN, DIE ICH NICHT ÄNDERN KANN, DEN MUT, DINGE ZU ÄNDERN, DIE ICH ÄNDERN KANN, UND DIE WEISHEIT, DAS EINE VOM ANDEREN ZU UNTERSCHEIDEN." (Reinhold Niebuhr)

Wenn wir einen Leidensdruck spüren, ist dies ein Indiz dafür, dass wir uns mit Dingen beschäftigen, die sich außerhalb unseres Spielraumes befinden. Als Gläubige dürfen wir all das, was wir nicht beeinflussen, können getrost Gott anvertrauen. Das gibt uns den Freiraum, unsere Aufmerksamkeit voll und ganz auf das zu richten, was sich in unserem Einflussbereich befindet. Um diesen (wieder) zu entdecken und zu gestalten, haben wir drei Optionen:

1. **Wo ist es für mich dran, aktiv und mutig für Veränderung einzutreten? (CHANGE IT)**

2. **Wo Ist der Anspruch an mich, meine Haltung zu ändern, um gelassener zu werden? (LOVE IT)**

3. **Ist es für mich dran, das System zu verlassen? (LEAVE IT)**

1. FRAGE: IST ES FÜR MICH DRAN, FÜR VERÄNDERUNG EINZUTRETEN?

Wenn Sie angesichts der Situation konstruktiv für eine Veränderung eintreten möchten, ist es wichtig, dass Sie sich fragen: „Was kann ich verändern? Und habe ich den Mut, für mich oder andere einzutreten?" Vielleicht ist der persönliche Anspruch der Situation an Sie, aus der Deckung zu kommen und das stille Leiden zu beenden? Das kann heißen, dass Sie authentisch Ihre Meinung sagen und Position beziehen, wo es nötig ist. Wir leiden und grübeln oft deswegen, weil wir etwas mit uns herumtragen, was eigentlich an der richtigen Stelle ausgesprochen gehört.
Bei der Frage: „Wo trete ich für Veränderung ein und zeige mich?" können wir kreativ sein. Neulich erzählte mir eine Mitarbeiterin, dass einige aus ihrer Abteilung einen Klagebrief an das Bundesgesundheitsministerium geschrieben hatten. Auf meine Frage hin, ob sie sich eine Antwort erhoffe, meinte sie: „Nein. Es war uns wichtig, aus der Ohnmacht herauszukommen und zu handeln. Wir erwarten keine Reaktion." Wenn wir durch aktives Handeln aus der Ohnmacht herauskommen und dabei den Erfolg nicht nur an der erwünschten Reaktion festmachen, sondern am Mut, den wir hatten, dann können wir persönlich an der Situation reifen.

2. FRAGE: GEHT ES DARUM, MEINE HALTUNG ZU ÄNDERN?

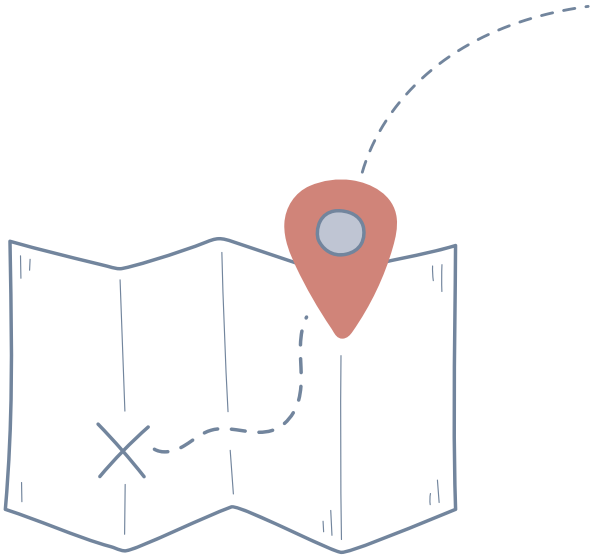
Manchmal denken wir, es müssten sich erst die Umstände ändern, bevor wir uns wohl fühlen können. Wir können jedoch gelassener werden, wenn wir uns innerlich neu ausrichten. Einige Impulsgedanken dazu:

- Wenn wir etwas oder jemanden nicht zu ändern vermögen, so können wir uns die ehrliche Frage stellen: „Wem nützt es, wenn ich mich darüber aufrege und immer pessimistischer werde?"

- Braucht es Geduld? Vielleicht ist der richtige Zeitpunkt für Veränderung noch nicht da?

- Wir sehen immer nur winzige Ausschnitte vom großen Ganzen. Es erleichtert, Gott all das in die Hand zu legen, was wir nicht beeinflussen können. Vielleicht siebenmal am Tag.

- Vielleicht sehe ich manches nicht, was sich derzeit zum Positiven verändert? Es kann helfen, wenn wir uns dafür



entscheiden, auf das zu schauen, was blüht. Auch in der Wüste wachsen Blumen! Wo erkenne ich das Schöne in meinem Umfeld?

• In der gegenwärtigen Situation kommen wir alle in irgendeiner Weise in Kontakt mit unseren persönlichen Begrenzungen. Wir leiden in irgendeiner Form auch an uns selbst; vor allem in einem Umfeld, in dem uns die Grenzen unserer Belastbarkeit so deutlich aufgezeigt werden und die eigenen Ansprüche nicht mehr umgesetzt werden können. Vielleicht ist es „dran", falsche Selbstbilder zu verabschieden und ehrlich zu uns selbst zu sein? Es kann entlasten, wenn ich mir zugestehe: „Ich darf Fehler machen. Ich darf mich manchmal schwach fühlen. Es darf sein, dass andere von mir enttäuscht sind. Es ist ok, wenn ich manch einem am liebsten den Kragen herumdrehen möchte." Was dürfen Sie sich zugestehen?

• Wenn zwischenmenschliche Situationen eskalieren und das Gegenüber laut oder unverschämt reagiert, kann dies verletzen. Intuitiv kann es sein, dass wir dies persönlich nehmen und denken: „Ich habe etwas falsch gemacht." Vielleicht können Sie üben, sich in solchen Begegnungen innerlich zu sagen: „Offensichtlich geht es dir gerade nicht gut. Früher habe ich das persönlich genommen." Damit kommen Sie in eine Beobachterposition und gewinnen innere Distanz zum Geschehen.

• Schließlich: Wir definieren uns oft über unser TUN. Wichtig ist auch unser DA-SEIN. Wenn wir etwas nicht ändern können, ist es vielleicht wichtig, dass wir DA sind und die Ohnmacht gemeinsam aushalten. Getreu dem Motto: Geteiltes Leid ist halbes Leid. Und darauf vertrauen, dass Gott sein Wort hält: „ICH BIN DER ICH BIN DA!" Im Hier und Jetzt! **Was hilft Ihnen, gelassener zu werden?**

3. FRAGE: IST ES FÜR MICH AN DER ZEIT, DAS SYSTEM ZU VERLASSEN?

Eine gewohnte Situation zu verlassen, selbst wenn sie als leidvoll erlebt wird, kostet Überwindung und Mut. Viele erleben dies als Kapitulation. Eine Kapitulation gibt es jedoch nur in Kampfsituationen. Wir können uns dann fragen: „Wofür oder wogegen habe ich gekämpft?" Es schenkt Gelassenheit, wenn wir aus dem Kampf aussteigen.

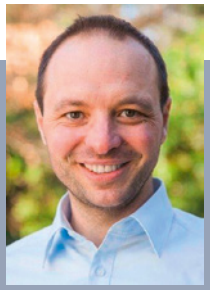
Fred erzählt mir seine Strategie: „Wenn eine Situationen eskaliert, bin ich mittlerweile konsequent und sage: "So kommen wir hier nicht weiter. Ich gehe jetzt." Wenn ich dann einige Zeit später wieder zurückkomme, erlebe ich regelmäßig, dass sich die Atmosphäre geändert hat und es konstruktiver weitergehen kann. Der Kampf ist beendet." Manchmal muss man ein System verlassen, damit sich etwas ändert. Diese Dynamik gilt im Kleinen wie im Großen.

Kommen wir nochmals zurück auf das Gespräch mit Juliane zu Beginn. Ich spreche mit ihr darüber, wie es für sie weitergehen kann. „Im Moment befinde ich mich in einer Art Zwischenphase, in der etwas Neues reifen möchte. Ich weiß derzeit nicht, wohin mein Weg mich führen wird. Vor einigen Tagen habe ich Gott gebeten: Zeige du mir meinen Platz! Eine Seite in mir sagt, dass es wichtig ist, zu bleiben und die Ohnmacht mit auszuhalten. Ich möchte niemanden im Stich lassen. Andererseits frage ich mich, ob es an der Zeit ist, dieses System zu verlassen. Um meinetwillen. Ich möchte mir Zeit lassen mit der Beantwortung dieser Frage und gut hineinspüren, was Gott mir sagt. Ich vertraue darauf, dass er mir in meinem Herzen mitteilt, wohin meine Reise gehen wird."

FAZIT

„Bleibe ich? Oder gehe ich?" Es gibt hierbei kein „Richtig" oder „Falsch". Das Entscheidende ist nicht, wofür wir uns im Außen entscheiden. Wichtig ist vor allem, dass wir auf unser Herz hören und unsere Entscheidung möglichst bewusst treffen. Dazu gehört auch, Frieden zu schließen mit den Konsequenzen, die sich aus der Entscheidung ergeben. Wenn wir uns bewusst und beherzt entscheiden, dürfen wir darauf vertrauen, dass dies letztlich zum Wohle aller ist und dass die Entscheidung unter dem Segen Gottes steht.

Andreas Rieck, Stuttgart
Referent im Bereich Weiterbildung und Spiritualität, Marienhospital, freiberuflicher Seminarleiter und Coach, www.andreas-rieck.de



IM SCHÖNSTEN BERUF DER WELT UNTERWEGS

Die Rahmenbedingungen für Hebammen haben sich in den letzten Jahren drastisch verschlechtert. Viele Hebammen sind aus dem Beruf ausgestiegen. Wir fragen Esther Frost aus Rotenburg an der Fulda nach ihren Erfahrungen:

HEBAMME WIRD MAN NICHT ZUFÄLLIG. WIE IST IHRE LEIDENSCHAFT FÜR DEN BERUF ENTSTANDEN?

Ursprünglich hatte ich geplant, zur Polizei zu gehen, und hatte den Beruf Hebamme überhaupt nicht auf dem Plan gehabt. Mit 17 habe ich aber noch eine kleine Schwester bekommen, wodurch mir der Beruf dann erst bewusst wurde und mich sofort angesprochen hat.

WIE HAT DIESE VERÄNDERUNG IN DER GEBURTSHILFE IHRE MOTIVATION BEEINFLUSST?

Seit 1984 arbeite ich als Hebamme. Meine Motivation kommt glücklicherweise nicht aus den Rahmenbedingungen, sondern aus der Arbeit selbst heraus. Es hat sich nie geändert, dass Frauen in der Schwangerschaft und Geburt begleitet werden. Jede einzelne Betreuung bedeutet Motivation. Es ist ein Stück Wegbegleitung in einer ganz besonderen Lebens- und Familiensituation.

HABEN SIE MIT DEM GEDANKEN GESPIELT, DEN BERUF ZU VERLASSEN?

Nein, den Beruf zu verlassen, war keinen Gedanke wert. Ich war und bin froh, dass ich einen der schönsten Berufe auf der Welt haben darf. Zweifel daran hatte ich nicht, auch wenn die Veränderungen zu Herausforderungen wurden. Das ist dann eher eine Gestaltungsfrage und da gibt es auch in meinem Beruf unterschiedliche Möglichkeiten, Familien zu begleiten.

WAS HAT IHNEN GEHOLFEN, NEUE PERSPEKTIVEN ZU GEWINNEN?

Ich arbeite seit 1989 rein freiberuflich, auch in der Kreißsaaltätigkeit. Es hat sich viel geändert, gerade auch die Kosten betreffend. Ich habe es einfach nie in Stundenlohn umgerechnet. Ich durfte die ganzen Jahre jeden Monat zufrieden sein und habe keinerlei Mangel gehabt. Als Honorar habe ich auch die Dankbarkeit der Familien gesehen. Das klingt vielleicht seltsam, aber ich lerne so viele Menschen kennen, die finanziell mehr für ihre Arbeit erhalten, aber in ihrer Arbeit selbst unglücklich sind.

SIE SIND INZWISCHEN ALS FAMILIENHEBAMME TÄTIG. IST DAS EIN AUSSTIEG AUS DEM "KERNGESCHÄFT" DER GEBURTSBEGLEITUNG?

Das ist ganz sicher kein Ausstieg, sondern eher als ein tieferer Einstieg zu sehen. Die Betreuungstätigkeiten einer Familienhebamme gehen über die normale Hebammentätigkeit hinaus. Das haben viele von uns Hebammen schon immer in ihrer Betreuung getan, früher halt ehrenamtlich. Nur gab es früher nicht die Möglichkeit der Familienhebammentätigkeit. Seit 2009 arbeite ich als Familienhebamme, was genau genommen meine Tätigkeit für die einzelne Familie erweitert. Als Kerngeschäft habe ich schon immer die gesamte Betreuung rund um die Geburt gesehen, mit Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett. Als Familienhebamme kann ich die Familie nun noch länger und umfassender betreuen. Es ist eine sozialmedizinische Betreuung, die viel mehr Spielraum gibt für mich und vor allem für die Familien.

SIE SIND IM NETZWERK CHRISTEN IM GESUNDHEITSWESEN (CIG) MIT VIELEN KOLLEGINNEN VERBUNDEN. WELCHE BEDEUTUNG HAT DER CHRISTLICHE GLAUBE FÜR IHRE PROFESSION?

Gott selbst hatte ja die Idee von Familie. Also darf ich mich hier als seine Mitarbeiterin sehen, Familien bei einem Start gute Begleiterin zu sein.

Auch darf ich mir für jede Betreuung Gottes Liebe für die Menschen schenken lassen. Es fällt mir meistens auch nicht schwer, da hat mich Gott schon gut für diesen Beruf ausgestattet. Aber auch wenn die Menschen anstrengend sind, darf ich mir bewusst machen, wie sehr Gott sie liebt und mir einen guten Umgang schenken lassen.

Auch bin ich sehr dankbar für die regelmäßigen Treffen mit den Kolleginnen von CiG. Wir treffen uns jedes Jahr zu einem Hebammenworkshop und da kommen weder der geistliche noch der fachliche Austausch zu kurz. Also eine wirkliche Tankstelle für christliche Hebammen.

WAS RATEN SIE BERUFSANFÄNGERINNEN, WIE SIE ZU EINER LANGFRISTIGEN ZUFRIEDENHEIT ALS HEBAMME BEITRAGEN KÖNNEN?

Ich halte es für sehr hilfreich, mit anderen Kolleginnen im regelmäßigen Kontakt zu stehen. Hierzu kann ich auch wieder auf den Hebammenworkshop hinweisen. Es ist hilfreich, regelmäßig innezuhalten und zu schauen, was mir wichtig ist, was mich verunsichert, aber auch was mich aufbaut und gut tut. Es tut gut zu wissen, was meine Berufung ist und was ich darin bewirken kann. Das hilft auch, auf „ungemütlichen Wegen“ nicht aufzugeben. Und es ist gut immer mit dem im Kontakt zu sein, der mich in den Dienst stellt, mein himmlischer Arbeitgeber, Versorger und Beistand.

Esther Frost,
Hebamme aus Rotenburg an der Fulda

Die Fragen stellte Frank Fornaçon

HERZLICHE EINLADUNG ZUM
HEBAMMEN-WORKSHOP

von Christen im Gesundheitswesen,
27.-29. Oktober 2023 in Bischofsheim/Röhn
www.cig-online.de

Anzeige

30 Minuten plus+

Praxisfragen im Fokus

- berufs- und generationsverbindend

... denn in 30 Minuten gibt es viel zu entdecken

DIGITALE KURZSEMINARE

✓ Aktuelle Themen

✓ Kompaktes Referat aus dem beruflichen Umfeld

✓ Austauschen und diskutieren mit Berufserfahrenen und Berufseinsteigern

plus+ Zeit für einen anschließenden lockeren Austausch

Weitere Informationen unter:
www.cig-online.de

CiG Christen im Gesundheitswesen

DU HAST **ALLES RICHTIG** GEMACHT

Im Gespräch von drei Redaktionsmitgliedern werden verschiedene Motive beleuchtet, zu bleiben oder zu gehen. Es diskutierten die Pflegewissenschaftlerin Annette Meussling-Sentpali, Regensburg, der Caritasexperte Bruno Schrage, Köln, und der Theologe Frank Fornaçon, Kassel.

Fornacon: Neben dem Mangel an Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern ist die kurze Verweildauer im Beruf ein großes Problem.

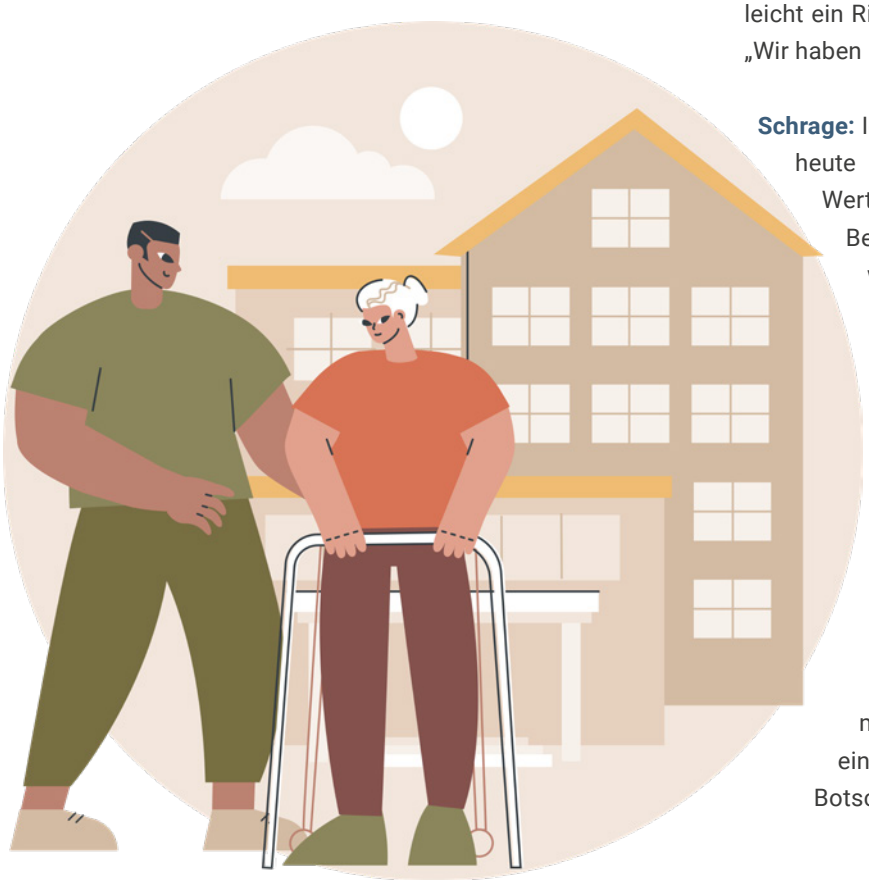
Meussling-Sentpali: Da gibt es viele Faktoren. Es gibt zu wenig Mitarbeitende. Darum kommt es darauf an, dass sich Arbeitgeber bemühen, Mitarbeitende zu behalten, sie zu überzeugen, nicht zu gehen. Gehen und bleiben hat aber auch immer zwei Seiten. In meiner eigenen Geschichte habe ich das erfahren. Wenn ich bleibe, bin ich zuverlässig, vielleicht auf dem Platz, wo Gott mich hingestellt hat. Dann stabilisiere ich aber das System und ermögliche, in dem ich bleibe, dass es immer so weitergeht wie bisher. Ist es nicht manchmal die bessere Wahl zu gehen, damit sich etwas ändert? Das haben wir erlebt, als die DDR sich aufgelöst hat. Dadurch, dass so viele die DDR verlassen haben, hat sich etwas verändert. Darum sage ich meinen Studenten, wenn sie von ihren Arbeitgebern überhaupt nicht unterstützt werden und die Arbeitsbedingungen zudem noch schlecht sind: Jeder hat die Möglichkeit, mit den Füßen abzustimmen. Aber das löst auch etwas in mir aus. Ich muss mich fragen, ob in mir Wut ist oder Frustration. Die Wut, mit der ich gehe, ist mit Sicherheit auch bei denen da, die bleiben. Und bei ihnen stellt sich dann das Gefühl ein, im Stich gelassen zu werden. Und das Gefühl haben auch die, die gehen, dass sie die Bewohner, Patienten und Kollegen im Stich lassen. Das führt zu einem schlechten Gewissen. Die Situation ist ambivalent.

Schrage: Also das ist paradox: Da sind erstens Menschen, die gerne und mit hohem Idealismus in Gesundheitsberufe hineingehen, weil sie auf ein Beziehungsleben setzen, weil sie das Wohl des anderen im Blick haben, weil sie ein tiefes Interesse an der oder dem anderen haben. Und da wollen sie wirksam werden. Dienstgeber sind daher gut beraten, Mitarbeitern wertschätzend zu begegnen und ihnen jeden Tag zu zeigen, was sie gerade erreicht haben. Wir haben einen hohen Grad an Funktionalisierung und Verdichtung im Gesundheitswesen. Das trägt permanent dazu bei, dass die Mitarbeitenden mutmaßen, dass sie nicht genügen. Die Ökonomisierung vermittelt, dass sie noch effizienter sein könnten. Das Wohl des Anderen als Grund für die Berufswahl und Motivation wird kaum honoriert. Ein paar rutschen auch einfach in diese Berufe rein und merken, dass sie hier falsch sind. Wenn die gehen, weil es nicht ihr Ding ist, ist das vollkommen in Ordnung. Weiter gibt es auch eine Idealisierung der Berufe im Gesundheitswesen. Das korrespondiert auch mit der gesellschaftlichen Idealisierung von Berufsleben und Selbstverwirklichung. Man muss sich eingestehen, dass das berufliche Leben nicht ein Dauerglückszustand sein kann. Ich kenne meine Grenzen und die des Systems. Es wird paradox, wenn ich sagen muss, zwischen meinen Idealen und den Idealen des Systems ist eine Lücke entstanden, so dass ich um meiner eigenen Gesundheit willen sagen muss: „Ich steige aus“, oder das ich eben doch noch eine Balance hinkriege und sage: „Das, was ich hier leiste, ist so unendlich viel wert. Es ist gut, dass ich meinen Teil tue, aber

für den Teil, für den das System verantwortlich ist, muss ich nicht die Verantwortung übernehmen." Aber es gelingt uns oft nicht, zwischen den Ebenen zu unterscheiden. Wenn wir sagen können: „An mir hat es nicht gelegen!", dann können wir aus christlicher Perspektive auch sagen: „Den Rest muss nun Gott machen." Trotzdem müssen wir uns dafür einsetzen, dass es nicht so bleibt.

Fornaçon: Hat der Ausstieg aus diesen Berufen auch etwas mit dem moralischen Druck zu tun, den die Kirchen heute nicht mehr ausüben können, so dass Mitarbeitende freier über das entscheiden, wofür sie ihre Lebenszeit einsetzen?

Schrage: Ich glaube, es ist gut, dass der moralische Überbau im Sinne von Opferbereitschaft und hohen moralischen Ansprüchen weggefallen ist. Und dass dieses „Sich um des Himmelreiches willen aufopfern" nicht mehr zum Zuge kommt, sondern dass man auch die eigene Lebensqualität demgegenüber stellen darf. Ich habe auch ein Recht darauf, als Geschöpf Gottes, als sein Ebenbild ein sinnerfülltes Leben zu haben. Das, glaube ich, ist erstmal gut.
Diese hohen Ideale, die bei Menschen evtl. in einem Glaubenssystem verankert sind, stellen einen wirklich starker Impuls für das professionelle Handeln dar und motivieren. Auf der anderen Seite hat der Glaube auch eine entlastende Funktion, wenn ich sagen kann, ab diesem Punkt liegt es nicht allein in meiner Verantwortung, sondern hier sind wir als Gemeinschaft gefragt. Und im letzten darf man die Verantwortung dann auch an Gott abgeben, wenn ich und wir alles getan habe. Und der letzte Rest entzieht sich meinen Fähigkeiten; ich bin eben ein endliches Wesen. Diese innere Haltung erlaubt, dass ich mich daran festmachen kann, dass ich auch etwas abgeben darf, dass ich meine eigene Endlichkeit anerkennen darf. Ich glaube, das ist etwas, was Kirche, was Religion geben kann.



Fornaçon: Wenn es im Gesundheitswesen auch um die Gesundheit des Mitarbeitenden und nicht nur um die des zu Pflegenden geht, dann wäre das doch ein Thema, das sich in der Pflegewissenschaft niederschlagen müsste.

Meussling-Sentpali: Ja, müsste… – Ich wundere mich wirklich, wie weit das bekannt und gut belegt ist und wie wenig Organisationen trotzdem diesen Blick einnehmen. Sie könnten diesen Bedarf an Sorge um die Mitarbeitenden und an Selbstsorgemöglichkeiten trotz allen Mangels viel mehr ins Auge fassen. Ein Beispiel aus einem Caritasverband: Da gab es Exerzitientage also Tage, die man für die Pflege der eigenen Spiritualität freigestellt wurde. Es war aber den meisten Mitarbeitern wegen der ständigen Personalmangels gar nicht möglich, diese Tage zu nehmen. Und da verstehe ich auch die Vorgesetzten, dass sie es nicht schaffen, jedem Mitarbeiter 3Tage Exerzitien zu geben, zusätzlich zu Urlaub und Krankheitsausfall. Also ich denke, dass Möglichkeiten der Sorge um Mitarbeitende trotzdem gesucht werden müssen und da sehr, sehr viel Luft nach oben ist.

Fornaçon: Solches Abgeben der Verantwortung braucht vielleicht ein Ritual, dass man als Team noch einmal feststellt: „Wir haben unser Bestmögliches getan!"

Schrage: Ich glaube, es gibt mehrere Instrumente, die man heute braucht. Das erste Wort heißt Wertschätzung. Wertschätzung heißt zunächst einmal, dass wir die Berufe im Gesundheitswesen in der Gesellschaft wertschätzen. Der Applaus von den Balkonen während der Corona-Pandemie war wichtig und richtig. Wertschätzung muss sich auch im Finanziellen ausdrücken, aber das Lohnniveau ist – zumindest bei den tarifgebundenen Trägern oder im dritten Weg – gar nicht schlecht. Es geht mehr um die Wertschätzung der persönlich geleisteten Arbeit im System. Das heißt, einander im Team zu sagen was wir heute geleistet haben? Also auch das sind Rituale wenn Dienstvorgesetzte sich 5 Minuten Zeit nehmen. Wie sagte mir jemand? „Bei Facebook will ich innerhalb von einer Minute einen Daumen hoch haben. Ist meine Botschaft angekommen oder nicht?" Diese Zeit muss

im System drin sein. Einander zu sagen, was heute gut gelaufen ist. Wenn die Vorgesetzte sagt: „Ich habe das Lächeln bei Herrn XY übrigens gesehen." Das haben Sie auf sein Gesicht gezaubert. Solche Rückmeldungen bauen mich auf, geben Motivation und lassen mich mit einem guten Gefühl auch nach einem super stressigen Tag nach Hause gehen. Ich möchte mich als wirksam erleben!

Das zweite ist, das gemeinschaftlich zu feiern. Wir haben viel Qualitätsmanagement, aber zu wenig Dank, Wertschätzungs- und Feierkultur. Wenn ich sehe, was für andere Berufe durch Firmen geleistet wird, damit die Leute sich und ihre Leistungen feiern, dann haben wir da Nachholbedarf. Unsere Pflegekräfte können ja froh sein, wenn sie beim eigenen Sommerfest auch mal vorkommen und nicht nur für die Bewohner, Patienten sowie deren An- und Zugehörigen da sein müssen. Und wir müssen die Berufsbilder breiter und damit interessanter machen. Wir spezialisieren immer mehr. Wir schaffen z. B. ein anderes berufliches Erleben, wenn wir Pflegekräften und anderen im Gesundheits- und Sozialwesen die Möglichkeit geben, mit drei oder vier Stunden ihrer Arbeitszeit Begleitende in der Seelsorge zu sein. Im Erzbistum Köln haben wir bereits 140 Mitarbeitende qualifiziert (www.begleitende-in-der-Seelsorge.de), die alle in ihrem angestammten Beruf geblieben sind. Da rückt der konkrete Mensch mit seinen spirituellen Bezüge in den Vordergrund. Die Mitarbeitenden sagen dann: „Das war das, was ich immer erreichen wollte. Das ist mein innerstes Motiv, aus dem heraus ich für die Menschen da sein will." Alle wollen eine gute Qualität an fachlicher Arbeit leisten, aber auch ein gewisses Zeitkontingent haben, um im Beziehungserleben zu sein. Also ich glaube, wir brauchen so einen ganzen Instrumentenkoffer.

Meussling-Sentpali: Ich habe gleich ein Beispiel. Wenn z.B. ein Geschäftsführer den Arbeitsplatz wechselt, dann gibt es traditionell eine Verabschiedung. Und dann gibt es Blumen und vielleicht noch schöne Grußworte und so weiter. Dann wird diese Person – auch wenn man froh ist, dass sie geht – nochmal wertgeschätzt und es wird sich bedankt und sich offiziell verabschiedet. Wir brauchen nicht nur On-Boarding-Maßnahmen für die Pflegekräfte, wir brauchen auch Off-Boarding. Dann wird den Mitarbeitenden gedankt für das, was sie für die Einrichtungen und für den Menschen getan haben. In einer Klinik bekommt man z.B. bei Dienstjubiläen Kinogutscheine. Das haben mir Studenten erzählt: „Ich bin 25 Jahre da und es kam ein Umschlag auf Station und da waren 2 Kinogutscheine drin zum fünfundzwanzigjährigen Jubiläum. Die hätte ich am liebsten wieder zurückgeschickt.".

Schrage: Ich brauche persönliches Feedback. Ich möchte nicht einfach als Arbeitnehmer wahrgenommen werden, sondern als Mensch mit meinen Fähigkeiten an der Stelle, wo ich wirksam werde. Ich glaube, wir müssen in die Berufe wieder mehr persönliche Zuwendungskontexte geben und nicht nur funktional gewisse pflegerische Aspekte abarbeiten. Dieses Gefühl, dann bin ich raus und dann muss der nächste kommen, der ist dann zuständig für die Psychohygiene und dann kommt der nächste, und der ist zuständig für das Spirituelle usw.. Das macht meinen Beruf langweilig. Ja, wenn ich nur noch wie eine Maschine gewisse Sparten bearbeiten darf, tut das nicht gut. Und übrigens fehlen dann auch die Ruhezeiten innerhalb von beruflichen Tätigkeiten, weil das, was ich spezialisiert tue, so verdichtet wird, dass ich wie eine Maschine arbeite. Dann steigen die Leute aus, denn sie spüren keine Selbstwirksamkeit und kein Wir- und Wohlgefühl.

Messling-Sentpali: Wen wir jetzt noch nicht angesprochen oder ignoriert haben, sind die Menschen, die eine innere Kündigung vollzogen haben, vielleicht schon vor langer Zeit gegangen sind, aber körperlich noch da sind. Und wir haben noch nicht über die Personen gesprochen, die mit einer neuen Haltung in den Beruf einsteigen, die nicht zuerst aus sozialer Haltung heraus in den Beruf gekommen sind, sondern sagen: „Ich will keine 5-Tage-Woche mehr: Ich brauche den Freitag immer frei, weil ich da klettern geh." Da stellt sich die Frage anders, nämlich: „Soll ich gehen, wenn meine Bedingungen nicht erfüllt werden?" Diese Mitarbeitenden sehe ich als sehr anspruchsvolle Arbeitnehmer, die sich in das diakonische Denken nicht mehr hineinzwängen lassen. Sie kommen mit einer ganz anderen Vorstellung von Work Life Balance, sie wollen weder aufopfernd dienen noch viel Geld verdienen. Das Einkommen muss für das reichen, was ihnen wichtig ist. Diese Haltung ist völlig legitim, sie ist nur so anders als alles, was uns – vor allem in kirchlichen Einrichtungen – geprägt hat.

Fornacon: Die Leidenschaft, die man ins Klettern investiert, die hat man ja früher in den Beruf investiert.

Schrage: Die Frage ist interessant: Welche Haltung dürfen wir unterstellen? Es geht um den inneren Impetus von Leidenschaft, also wofür will ich mich richtig einsetzen? Und vielleicht müssen Träger auch schon in ihrer Aus- und Weiterbildungskultur etwas dafür tun, dass diese Leidenschaft als etwas Erfüllendes erlebt wird, also diese Leidenschaft für die und den Nächsten, weil der Kontext der Selbstverwirklichung heute sehr stark ist. Es ist eine Chance, wenn wir das jungen Menschen, die bei uns in die Berufe reinkommen, nahebringen und auch zeigen, wie erfüllend das sein kann. Und wie sehr man daraus Kraft für sich selber zieht, aus diesem Erleben des Glücks des anderen oder der Zufriedenheit des anderen in existenziellen Fragestellungen. Dann wächst da natürlich auch ein anderes Verständnis von Beruf.

Meussling-Sentpali: Ich glaube, das ist ein schwieriger Balanceakt. Man sollte sich auf jeden Fall bemühen, dass der Funke der Leidenschaft überspringt. Für mich ist es immer ein großes Lob, wenn ich Studenten frage, warum sie Master für Pflege am Bett, also klinische Pflege studieren und sie dann antworten: Weil sie bei mir im Bachelor waren, und ich sie von der Pflege begeistert habe. Das ist das größte Lob, das es gibt. Und wir müssen aufpassen, dass wir „alten" Pflegekräfte nicht nur klagen, sondern gut über unseren Beruf reden und junge Menschen merken, wie sinnstiftend Pflege sein kann, wie wertvoll auch für einen selbst.

Schrage: Gerade als kirchliche Arbeitgeber sind wieder gefordert, deutlich zu machen, wie erfüllend Arbeit sein kann und dass ich Arbeit als notwendiges Übel nicht nur abwägen muss gegen Freizeit. Das heißt aber auch, dass wir viel flexiblere Arbeitszeitmodelle anbieten müssen und die heute geforderte Beweglichkeit auch hinbekommen müssen. Da fordern die jüngeren Generationen zurecht etwas. Zugleich sind sie sozial ansprechbar und zu begeistern, wenn wir davon erzählen, dass das Glück bei uns im Herzen des anderen steht, ja dass Zufriedenheit auch mit dem Glück des anderen etwas zu tun hat. Wir müssen uns miteinander neu justieren, denn diese Generation will gar nicht mehr den großen SUV haben und die sechsstellige Verdienstmöglichkeit. Die lassen sich auch auf Dauer nicht durch Boni kaufen. Damit kann man die nicht ein Leben lang triggern. Aber wenn das berufliche Umfeld stimmt, dann wird die Suche nach Sinnstiftung relevant. Und da haben wir einfach etwas anzubieten, aber das müssen wir auch in der Kultur der Wertschätzung erlebbar machen.

Fornaçon: Ich vermute ja noch einen großen Unterschied zwischen stationärer Alten-, klinischer oder ambulanter Pflege. Bei uns hier in der Lokalzeitung steht noch unter jeder zweiten Todesanzeige: Wir danken dem Pflegeteam XY für seinen für seinen tollen Dienst. Das ist schon ein wertschätzendes Element.

Schrage: Aber da sind wir im gesellschaftlichen Kontext. Erwarte ich einfach nur eine gute Dienstleistung für meine Angehörige in der Pflege und sage: „Mensch, die kriegen doch 3000 Euro dafür im Monat. Da muss jetzt mal was kommen", oder habe ich eine Wertschätzung dafür, was da eigentlich alles geleistet wird, wie hoch komplex das ist und welche Fertigkeiten das braucht, wieviel Zeit das beansprucht, wie diese Todesanzeigen es vermitteln.

Fornaçon: Wenn ich mal kirchlich denke, dann würde ich jetzt sagen: „Lass uns mal die ganzen Selbsterhaltungsfragen, wie Kirche weiterleben kann, ad acta legen und uns dem zuzuwenden, was jetzt am dringendsten ist und das ist wahrscheinlich der demografische Wandel." Wir brauchen einen Aufbruch hin zu einer neuen Art von Gesellschaftsvertrag.

Schrage: Was wir aus dem christlichen Glauben einbringen können, ist, dass wir eine Beziehungsreligion sind, die zutiefst davon überzeugt ist, dass es Wohlergehen für den anderen und für die andere gibt. Das Reich Gottes ist ein großes Programm der Zivilisation der Liebe, das sich in verschiedenen Kontexten zeigt in den Gesundheitsdiensten, aber auch in der Ökonomie, in der Gesellschaftsentwicklung usw.. Die caritativen und diakonischen Einrichtungen und Dienste bringen sich auf regionaler Ebenen mit hoher Fachlichkeit ein. Ich habe die Erwartung auch an die Leitung in

den Kirchen, dass sie sich runter beamen von ihren hehren, großen Organisationszielen und großen pastoralen Konzepten. Sie sollten prägnanter in die Ortsebene reingehen, den Menschen vor Ort was zutrauen und die Freiheit geben, Care Communities vor Ort aufzubauen. Es braucht Zutrauen und ein paar Ressourcen und die Ermunterung: fangt mal vor Ort an, bringt euch zusammen, sagt euch in euren Sozialräumen was sind die Probleme, was brauchen Menschen An- und Zugehörige von Menschen, die zu pflegen sind?
Stattdessen zentralisieren wir, legen Gemeinden zusammen, anstatt Gemeindebüros oder Pfarrbüros zu erhalten, damit eine Ansprechbarkeit vor Ort herzustellen. Diese Gemeindebüros, haben künftig die Funktion als Moderatorin des sozialen Lebens vor Ort und damit dem diakonischen Anspruch gerecht zu werden. Wir müssen unsere pastoralen Leitlinien diakonisch umbauen. Das erwartet die Gesellschaft von uns und wenn wir das tun, werden wir auch wieder eine ganz andere Resonanz in Bezug auf die Glaubwürdigkeit unseres Evangeliums haben.

Fornaçon: Gibt es dafür Beispiele?

Schrage: Wir machen gute Erfahrungen im Bereich des Modells „Neue Nachbarn“ mit „Lotsenpunkten“ im Erzbistum Köln, die zum Teil bereits ehrenamtlich geführt werden. Hier entstehen neue ehrenamtliche Initiativen der Nachbarschaftshilfe, in Repair-Cafés oder hospizlicher Begleitung. Caritasträger erleben einen Aufbruch mit den erwähnten Begleitenden in der Seelsorge. Die ermöglichen individuelle Seelsorgegespräche, initiieren Gesprächskreise zu religiösen wie zu Alltagsthemen. Es wird nicht gleich immer ein Gottesdienst angeboten, sondern hier zählt einfach eine Alltagsspiritualität, die trägt. Und das hatten wir nicht mehr drauf. Wir möchten immer alle – zumindest katholischerseits ist es wirklich mittlerweile ein Drama – gleich mit der Eucharistiefeier beglücken, als Quelle und Höhepunkt unseres Glaubens. Das entwertet alle anderen Bezüge des Glaubens ja und einfach die göttlichen Momente echter Zuneigung. Die diakonische Tätigkeit, ihre hohe Fachlichkeit wertzuschätzen und zu sagen: „Du hast mit Deiner Pflege und Begleitung alles richtig gemacht. Wusstest Du, dass mit dir heute die die Wirklichkeit der frohen Botschaft, unseres Evangeliums spürbar war?“, dass unsere Führungskräfte dies Mitarbeitenden öfter sagen, das wünsche ich mir so sehr.

Anzeige

Hausärztliche Gemeinschaftspraxis in der charmanten Universitätsstadt Trier sucht **WB-Assistent*in** (m/w/d) – 30 Mon. Weiterbildungs- Ermächtigung liegen vor. Wir decken ein großes allgemeinmedizinisches Spektrum ab und arbeiten in und mit einem motivierten Team auf der Basis des christlichen Menschenbildes. Kontaktaufnahme erbeten unter **www.praxis-schmitz-martin.de**.

ChrisCare verschenken

WIR HABEN DIE PERFEKTE GESCHENK-IDEE FÜR SIE:

Ideal, um Ermutigung für die Arbeit im Gesundheitswesen weiter zu geben. Schenken Sie ein Jahr lang ChrisCare zum Preis eines Blumenstraußes*!

Zum Überreichen Ihres Geschenks erhalten Sie eine Gratisausgabe mit Ihrer Wunschbanderole – oder wir senden sie direkt zu der Person, die Sie überraschen möchten. Mehr Infos unter: www.chriscare.info
(* EUR 22,00 (inkl. Versandkosten, nur in Deutschland)