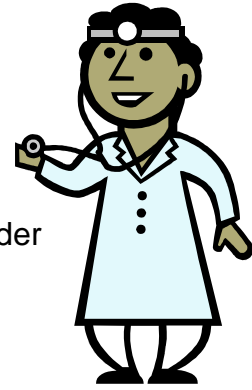


## Die Geschichte vom einflussreichen Einzelkämpfer

Vor einiger Zeit lernte ich den Chefarzt einer grossen Pflegeeinrichtung in einer grossen Stadt in der deutschsprachigen Schweiz kennen. Dies ganz ausserhalb des beruflichen Umfelds: Bei einem Theaterbesuch wurden wir einander vorgestellt.



Wir unterhielten uns über dies und das und auch über unseren jeweiligen Beruf, und er lud mich ein, ihn an seinem Arbeitsort zu besuchen. Das tat ich wenige Wochen später.

Er führte mich durch das Haus, welches stark an ein Spital erinnerte, zeigte mir die verschiedenen Bereiche und erzählte mir, während wir einen Bereich für demente Menschen betraten, Folgendes:

„Kürzlich wollte ich auf dieser Station eine der Wände in einem Gelbton streichen lassen. Ich erhielt vom technischen Dienst zur Antwort, dass dies nicht möglich sei, da diese Farbe nicht im Sortiment vorgesehen sei. Weißt Du, es ist so schwierig, hier auch nur das kleinste zu verändern.“

Er gab an, mit den Pflegenden Schulungen zum Thema Würde und Autonomie durchzuführen. Immer wieder beobachte er dennoch, wie Pflegende den Bewohnenden die Einlagen im Stehen auf dem Flur wechseln. Das bringe ihn manchmal schon an den Rand der Verzweiflung.

Er wisse sich manchmal keinen Rat.

Nicht ganz ein Jahr später verliess er den Arbeitsort.

Ich war konsterniert: Konnte es möglich sein, dass jemand, der so weit oben in der Hierarchie eines Heims steht, tatsächlich solchen Widerständen begegnete? Wie würde es dann einer engagierten Pflegehilfe gehen, die z. B. mit einem Bewohner spontan etwas tun möchte, das aber nicht in den Betriebsablauf passt?

Heute weiss ich, dass selbst einflussreiche Personen Einzelkämpfer bleiben, wenn die Betriebskultur, also die gemeinsame Wertebasis aller Mitarbeitenden nicht immer wieder mit geeigneten Schulungs- und Erfahrungsmethoden entwickelt wird. Dies ist eine Führungsaufgabe, die kaum eine Führungsperson von sich weisen würde. Häufig fehlen ihnen aber die Instrumente dafür oder bisweilen auch schlicht das Interesse, weil die Situation nicht als Problem erkannt wird.

Vincenzo Paolino/August 2007