

Diesen Monat in Bad Berneck:

Netzwerk: Abkehr von eingefahrenen Gleisen

Eine weite Anreise – einige legten mehr als 500 Kilometer zurück – hatten die TeilnehmerInnen an der ALTENPFLEGE-Diskussionsrunde bis Bad Berneck (zwischen Bayreuth und Hof) zurückzulegen. Unser Thema: Das Netzwerk. So nennt sich die Gruppe von 10 Leuten aus unterschiedlichen Bereichen der Altenpflege, die sich zweimal im Jahr treffen, diskutieren, arbeiten ...

ALTENPFLEGE:

Als wir die Einladungen zu dieser Diskussionsrunde an Sie verschickt haben, sind uns die verschiedenen Postleitzahlen aufgefallen. Von woher sind Sie denn nach Bad Berneck angereist?

Irene Sieber:

Aus dem Landkreis Lindau. Das sind rund 400 km.

Helmut Becker:

Von Köln waren es 650 km.

Dietmar Fleck:

Aus Geilenkirchen ca. 700 km! Das ist in der Nähe von Aachen.

Rüdiger Knabe:

Ich komme aus Tuttingen. Knapp 500 km entfernt.

ALTENPFLEGE:

Das sind erstaunliche Entfernungen, die Sie für dieses Netzwerk-Treffen zurückgelegt haben. Wenn wir daran denken, wie schwer es manchmal ist, in einer einzigen Stadt Altenpflegerinnen und Altenpfleger an den runden Tisch zu bekommen ... Aber wir wollen die wichtigste Frage nicht auf die lange Bank schieben: Wie ist die Idee zu diesem Netzwerk entstanden?

Hannes Sieber:

Durch meine Tätigkeit in der Weiterbildung und Beratung habe ich viele Kolleginnen und Kollegen kennengelernt. Es schien sinnvoll, daß sich Leute mit vielen speziellen Fähigkeiten untereinander kennen sollten. 1987 habe ich alle angeschrieben, die mir bekannt waren, und einen Vorschlag für ein Treffen gemacht. Damals kamen sogar Leute aus der Schweiz.

ALTENPFLEGE:

Wie viele haben Sie angeschrieben, wie viele sind gekommen?

Hannes Sieber:

Ich habe zwischen 100 und 120 Leute angeschrieben, rund 20 sind zum ersten Treffen gekommen.

ALTENPFLEGE:

Das ist eine erstaunlich positive Quote. Wo lag denn der Anreiz für die Kolleginnen und Kollegen, wie haben Sie ihnen das Treffen schmackhaft gemacht?

Hannes Sieber:

Es gab kein besonderes Thema, sondern eben nur diese Vorstellung, sich näher kennenzulernen und sich auszutauschen.

Bernhard Weh:

Das Reizwort könnte „Netzwerk“ gewesen sein. Für mich zumindest war das der wichtigste Punkt.

Rüdiger Knabe:

Ich bin damals nicht angeschrieben worden, sondern habe davon per Zufall von einem Kollegen erfahren. Als ich hörte, daß sich engagierte Altenpfleger aus verschiedenen Bereichen treffen, war ich interessiert.

Helga Wolff (49) ist Leiterin und Besitzerin eines privaten Altenheimes, von Beruf Altenpflegerin und Industriekauf-frau.



„Ein Stück weit über den Tellerrand schauen.“

ALTENPFLEGE:

Was uns immer noch überrascht ist die Tatsache, daß sich ein solches Netzwerk im allgemeinen nicht so leicht bildet. Es gäbe ja auch in einem Umkreis von nur 50 Kilometern Kolleginnen und Kollegen, die in verschiedenen Bereichen der Altenpflege tätig sind. Profitieren Sie vielleicht gerade davon, daß Sie weiter voneinander entfernt sind? Wäre vielleicht der Kontakt zu den Kollegen aus dem Nachbarhaus doch ein wenig zu eng?

Rüdiger Knabe:

Ein Vorteil ist eben, daß wir aus vielen Arbeitsbereichen kommen. Nicht jeder hat in dem Umkreis von einigen Kilometern jemanden aus der Weiterbildung, aus der Gerontopsychiatrie, von der Sozialstation.

Helmut Becker:

Auch aus der Tatsache, daß wir aus verschiedenen Bundesländern kommen, können wir Profit ziehen.

Bernhard Weh:

Und darüber hinaus haben wir den Vorteil, daß wir unterschiedliche Träger haben und unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse. Die daraus resultierenden Sichtweisen sind mir wichtig, ich möchte ein Stück weit über den Tellerrand hinausschauen.

Irene Sieber:

Ich möchte gern andere Arbeitsbereiche kennenlernen. Dadurch, daß immer wieder ein anderer aus unserer Gruppe einlädt, komme ich in unterschiedliche Einrichtungen.

ALTENPFLEGE:

Wir sollten unseren Lesern noch genauer schildern, daß Sie sich auch nicht nur für ein paar Stunden treffen, sondern einen gehörigen Aufwand treiben.

Helmut Becker:

Die meisten von uns reisen zu einem Treffen bereits am Freitag an. Am Samstagmorgen legen wir gemeinsam das Thema und den Arbeitsablauf fest. Wir arbeiten dann bis Sonntagmittag und treffen uns ein halbes Jahr später wieder.

Susanne Weh (Jg. 1957), staatlich anerkannte Altenpflegerin, arbeitet als Nachtwache im Krankenhaus.



„... auf einer Ebene unterhalten, auf der kein Konkurrenzdenken entsteht.“

Hannes Sieber:

Wobei wir uns auf die Treffen jeweils vorbereiten. Wir wissen immer, woran wir an unserem nächsten Treffen arbeiten wollen.

Irene Sieber:

Und nach dem Treffen wird jeweils ein kleines Protokoll erstellt. So werden diejenigen, die einmal nicht dabei sein können, informiert.

ALTENPFLEGE:

Es geht Ihnen also nicht um den häufig atmosphärisch netten, im allgemeinen aber wenig effizienten und unstrukturierten „Erfahrungsaustausch“. Um es deutlicher zu machen: Schildern Sie einmal, was Sie sich für dieses Wochenende vorgenommen haben!

Rüdiger Knabe:

Zum einen haben wir diese Altenpflege-Diskussionsrunde in unseren Ablauf integriert. Das hängt damit zusammen, daß wir uns für dieses Wochenende das Thema Öffentlichkeitsarbeit vorgenommen haben. Wir möchten etwas thematisch für Regionalzeitungen erarbeiten.

ALTENPFLEGE:

Öffentlichkeitsarbeit – geht es Ihnen darum, wie jeder einzelne von Ihnen in Zukunft besser Öffentlichkeitsarbeit machen kann?

Rüdiger Knabe:

Nein, wir wollen als Netzwerk zu einem Thema Stellung beziehen!

Helmut Becker:

Wir möchten die Idee des Netzwerkes stärker für andere zur Diskussion stellen. Wir haben gesehen, daß wir viele unserer Arbeitsergebnisse an den einzelnen Arbeitsplätzen umsetzen konnten. Warum sollten nicht auch andere ein Netzwerk einrichten?

Dietmar Fleck:

Jedes Treffen, das wir hatten, hat für den eigenen Arbeitsbereich umsetzbare Resultate gebracht.

ALTENPFLEGE:

Wenn wir davon ausgehen, daß zwei oder drei Teilnehmer bei jedem Treffen fehlen – Sie sind jetzt neun Personen hier –, wie groß muß dann ein Netzwerk sein?

Irene Sieber:

Diese Aussage möchte ich so für uns nicht gelten lassen. Abwesenheit ist bei uns die große Ausnahme. So, wie wir zusammenarbeiten, macht es eben jeder möglich, dabei zu sein. Das finde ich jedesmal wieder ganz erstaunlich!

ALTENPFLEGE:

Sind Sie denn offen, neue Mitglieder aufzunehmen? Oder haben Sie als eine feste Gruppe den Punkt erreicht, wo Sie keine Veränderung mehr wollen? Sollen andere jetzt eigene Netzwerke gründen?

Bernhard Weh:

Wir haben diese Problematik beim letzten Treffen ausführlich durchgespielt und möchten unsere Gruppe nicht weiter öffnen. Wir haben – und das ist sehr wichtig! – in den letzten drei Jahren nicht nur inhaltlich gearbeitet, sondern sind auch als Gruppe gewachsen. Dies ist übrigens ein wesentlicher Grund, so weite Anfahrten auf sich zu nehmen. Wir wollen also unsere Gruppe nicht weiter öffnen, aber die Idee zur Diskussion stellen – ohne missionarischen Eifer. Wir möchten anderen ein Modell vorstellen, das für sie vielleicht ebenso in Frage kommt.

Hannes Sieber:

Unsere Erfahrung zeigt auch: Eine offene Gruppe benötigt einen halben Tag Anlaufzeit, um sich immer wieder aufs neue zu organisieren. Eine Art unverbindlicher Offenheit schadet eher dem Netzwerkgedanken.

Irene Sieber:

Bei unserer Arbeit bringen wir uns als Person stark ein. Dafür haben wir uns einen Rahmen geschaffen. Den kann man nicht jedesmal wieder völlig neu gestalten.

ALTENPFLEGE:

Was sollten andere beachten, die ein eigenes Netzwerk gründen möchten? Welche Fehler sollten sie unbedingt vermeiden?

Helga Wolff:

Für mich ist es eine positive Erfahrung, daß bei uns keine „Wasserkopfpolitik“ betrieben wird. Wir können uns auf einer Ebene unterhalten, auf der kein Konkurrenzdenken entsteht.

Hannes Sieber:

Mir erscheint wichtig, daß man sich nicht in organisatorischen Kleinkram verzettelt. Es geht nicht darum, einen Verein zu gründen, sondern sich ein Thema zu setzen, das alle interessiert. Dann gilt es, Schwerpunkte und Ziele so zu erarbeiten, daß man einen roten Faden hat. Starre Gesprächs- und Tagesordnungen sind nicht gefragt; das Organisatorische läuft quasi nebenher.

Susanne Weh:

So kann man Ziele auch verschieben, neu formulieren.

Helmut Becker:

Wir lassen uns auch Zeit. Wenn wir bei einem interessanten Thema sind, können wir es bis zu Ende diskutieren, ohne es dabei „totreden“ zu müssen. Wir stehen also nicht unter Zeitdruck und können also „an der Sache“ arbeiten.

Bernhard Weh:

Mir scheint wichtig, daß wirklich Praktiker Mitglieder dieses Netzwerkes sind, die immer wieder den Bezug zur Praxis herstellen.

Helmut Becker:

Wir wollen Tips für die alltägliche Praxis geben.

Rüdiger Knabe:

In einem solchen Kreis, in dem sich niemand präsentieren oder profilieren muß, ist es auch viel einfacher zu reden. Es ist für andere durchaus hilfreich, wenn man auch einmal über Flops und Mißerfolge reden kann. Bei wohlorganisierten Veranstaltungen im größeren Rahmen dürfte das eher die Ausnahme sein.

Hannes Sieber:

Ich halte es schon für hilfreich, sich Methoden zu bedienen, die in anderen Bereichen seit 20, 30 Jahren erfolgreich benutzt wer-

Bernhard Weh ist seit vierzehn Jahren im Altenhilfebereich tätig, arbeitete acht Jahre als Altenpfleger. Seit sechs Jahren Leiter der BRK-Fachschule für Altenpflege in Lindau.



„Tips für die alltägliche Praxis geben!“

den: ein Flipchart und Moderationstechniken gehören bei uns dazu. Die Einstellung, weil Firmen wie Siemens oder BP damit Geld verdienen, dürfe so etwas in der Altenpflege nicht angewandt werden, halte ich für verfehlt. Wir müssen das Rad nicht immer wieder neu erfinden. Wir benutzen die Methoden, mit denen wir weiterkommen. Sich da ein wenig kundig zu machen, kann für ein neues Netzwerk durchaus hilfreich sein. So vermeidet man den Frust, daß plötzlich alles wieder vergessen ist.

Helmut Becker, examinierter Krankenpfleger, hat die Fortbildung als Pflegedienstleiter absolviert und arbeitet seit vier Jahren in einem Altenpflegeheim als Pflegedienstleiter.



„Unverbindliche Offenheit schadet dem Netzwerkgedanken.“

Bernhard Weh:

Da spielt wieder die Zusammensetzung der Gruppe eine Rolle. Wenn ein Heimleiter oder jemand aus dem Bereich Ausbildung dabei ist, ergibt es sich quasi von selbst, daß bestimmte Arbeitstechniken präsent sind.

ALTENPFLEGE:

Das wäre also auch ein wichtiger Tip, wenn sich irgendwo ein neues Netzwerk bildet: Die Teilnehmer sollten keineswegs aus ein und derselben beruflichen Position kommen.

Helga Wolff:

Wichtig wäre es, aus allen Sparten der Sozialarbeit Mitglieder zu haben.

ALTENPFLEGE:

Könnte das – vielleicht in drei oder vier Jahren – bedeuten, daß sich Ihr Netzwerk irgendwann sogar über den Bereich der Altenpflege hinaus orientiert?

Helga Wolff:

So etwas muß sich entwickeln! Ich möchte da keine Prognose stellen.

Bernhard Weh:

Ich kann es mir im Moment nicht vorstellen, denn ich möchte mich nicht verzetteln.

ALTENPFLEGE:

Aber Sie schöpfen innerhalb der Altenpflege das Spektrum ambulant/stationär, freiberuflich/angestellt, kirchliche, öffentliche und private Träger voll aus?

Bernhard Weh:

Ja, das ist sehr wichtig.

ALTENPFLEGE:

Wir möchten einen Aspekt einmal exemplarisch ansprechen, der nicht gerade zum Handwerkszeug in der Altenpflege zählt. Wir meinen das „Collective Notebook“. Mit dieser Form der Diskussion und Ideensammlung arbeiten Sie zwischen Ihren Treffen. Eine Kommunikationsform, die auch über 500 oder 600 km trägt.

Hannes Sieber:

Natürlich kommt keine Gruppe ohne ein paar formale Kriterien aus. Bei uns gehört es dazu, ein Protokoll zu erstellen, damit Ergebnisse nicht verlorengehen. Weil wir uns nicht so oft sehen können, wie es manchmal wünschenswert wäre, benutzen wir das „Collective Notebook“. Diese Methode ist ja im industriellen Bereich der Erwachsenenbildung durchaus verbreitet. Wir präzisieren in unserem „Notizbuch“ Fragestellungen, auf die jeder eingeht. Antworten werden schriftlich fixiert, angefügt und so an den nächsten weitergeschickt. Der kann auf das, was er vorfindet, aufbauen und Ideen weiterführen. Da kann durchaus einmal eine Fotokopie aus einem Buch angeheftet sein oder eine Karikatur. Innerhalb kürzester Zeit entsteht also eine relativ umfangreiche Sammlung von Fakten, Ansichten, Ideen, Vorschlägen. Wenn das „Collective Notebook“ bei allen gewesen ist, wird es nochmals kopiert und wiederum allen zugeschickt.

ALTENPFLEGE:

Ist dann das Notizbuch lange unterwegs?

Könnten Sie einmal einige Themen und Fra-

Rüdiger Knabe, staatlich anerkannter Altenpfleger, arbeitet zur Zeit als Berater auf einem Landratsamt und absolviert eine Weiterbildung zum Altenpflege-Lehrer.



„... uns als Person stark einbringen.“

Dietmar Fleck, seit zehn Jahren in der Altenpflege tätig, seit acht Jahren Pflegedienstleiter in einem gerontopsychiatrischen Pflegeheim, z. Z. Weiterbildung zum Altenpflege-Lehrer.



„Viele Ideen haben wir konkret umgesetzt.“

gestellungen nennen, die Sie bislang behandelt haben?

Hannes Sieber:

Das Notizbuch ist in der Regel von einem Treffen zum andern, also etwa ein halbes Jahr lang, zu zehn Leuten unterwegs.

Rüdiger Knabe:

Zur Sicherheit wird jeweils eine Kopie übrigens an denjenigen geschickt, der das Protokoll des letzten Treffens führt. So wird sichergestellt, daß das Notizbuch auf keinen Fall verlorengeht.

Hannes Sieber:

Ein Thema für das Notizbuch nach dem ersten Treffen war: „Was wollen wir als Fachkräfte der Altenpflege durch das Netzwerk erreichen? Was ist unsere Zielsetzung?“ Danach sind wir Themen angegangen wie die Arbeitszufriedenheit...

Dietmar Fleck:

Oder: „Der Umgang mit Laien und ehrenamtlichen Mitarbeitern“. Dann haben wir Ideen gesammelt zur Frage der Mitarbeitergewinnung, die ja regional unterschiedlich ist.

Helmut Becker:

Dabei ist wichtig, daß wir nicht nur Ideen sammeln, was man alles machen kann. Beschrieben werden auch die Erfahrungen, die der einzelne damit gemacht hat. Theoretisch gibt es ja viele Möglichkeiten, etwas zu erarbeiten. Aber uns interessiert auch immer wieder, wie es in der Praxis damit aussieht.

ALTENPFLEGE:

In Ihrem Informations-Faltblatt sprechen Sie auch das Thema „Chancen der Altenpflege“ generell an. Nun haben Sie sehr stark die eigene Betroffenheit und die Praxisorientiertheit betont. Was hat denn ein solches globales, politisches Thema mit dem Netz-

werk zu tun? Wie kriegen Sie da den Bogen von dieser etwas theoretisch-konzeptionellen Ebene zum eigenen Arbeitsplatz?

Bernhard Weh:

Für den morgigen Tag haben wir uns vorgenommen, einen Zeitungsartikel zu entwerfen, der regional lanciert werden soll. Natürlich ist eine solch generelle Formulierung ein „großer Batzen“. Aber über ein konkretes Thema wie Öffentlichkeitsarbeit kann man den Bogen bekommen. Wir werden das einfach einmal probieren!

Helmut Becker:

In der Altenpflege wird zukünftig das Problem der Personalgewinnung und der Umgang mit dem vorhandenen Personal sehr bedeutsam sein. Da könnte das Netzwerk eine Form sein, wie man zukünftig interdisziplinär miteinander besser umgeht. Das könnte bedeuten: Bessere Arbeitszufriedenheit, weniger Fluktuation.

Susanne Weh:

Eine offene Gruppe benötigt auch einen halben Tag Anlaufzeit, um sich immer wieder aufs neue zu organisieren. Eine Art unverbindlicher Offenheit schadet eher dem Netzwerkgedanken.

Irene Sieber:

Dabei ist auch wichtig, daß wir sehr persönlich arbeiten, uns als Person stark einbringen, und daß wir dazu einen Rahmen geschaffen haben. Da kann man nicht jedesmal wieder völlig neu beginnen.

Hannes Sieber:

Wichtig erscheint mir für unseren Kreis die gemeinsame Motivation, etwas tun und entwickeln zu wollen. Von daher sind wir immer wieder mit der Zukunftsentwicklung am eigenen Arbeitsplatz konfrontiert.

Hannes Sieber, examiniertes Altenpfleger, seit 16 Jahren in der Altenpflege tätig, seit 1983 freiberuflich in Weiterbildung und Beratung, Mitautor des Fachbuches „Ganzheitliche Grund- und Behandlungspflege“.



„Freiräume, in die uns niemand hereinredet.“

ALTENPFLEGE:

Wird denn für Sie im Zusammenhang mit dem Stichwort „Perspektiven der Altenpflege“ die Öffentlichkeitsarbeit ein zentraler Punkt?

Rita Hindinger, Industriekauffrau und seit fünf Jahren staatlich anerkannte Altenpflegerin, arbeitet zur Zeit in einer Sozialstation in Augsburg.



„... Mut, in der Altenpflege dran zu bleiben.“

Dietmar Fleck:

Einige von uns behandelte Themen und Ideen sind soweit ausgereift, daß wir damit schon in die Öffentlichkeit gehen möchten. Wenn das als Anregung zur Diskussion verstanden wird, wäre das gut. Themen wie „Mitarbeitergewinnung“ oder „Zufriedenheit am Arbeitsplatz“ sind immer wieder aktuell, auch wenn sie regional unterschiedlich diskutiert werden.

ALTENPFLEGE:

Kommen gelegentlich Gäste zu einem Netzwerk-Treffen? Und profitieren Kolleginnen und Kollegen bei Ihnen zu Hause davon, wenn Sie von einem Netzwerk-Treffen zurückkommen?

Bernhard Weh:

Ich gebe durchaus Informationen oder „Trend-Meldungen“ über erarbeitete Ergebnisse an Kolleginnen weiter; und für meine Schüler sind diese Informationen häufig interessant, um zu sehen, wie es in anderen Bundesländern aussieht.

Dietmar Fleck:

Auch wenn wir die Ergebnisse erstmal eine Woche „sacken lassen“, arbeiten wir die Netzwerkergebnisse zu Hause am Arbeitsplatz weiter auf. Viele Ideen haben wir so in den letzten Jahren konkret umgesetzt.

ALTENPFLEGE:

Nochmals zurück zu einem ganz konkreten Thema, um Ihre Arbeitsstruktur zu verdeutlichen: Wie ist denn beispielsweise die Diskussion gelaufen über den „Umgang mit Laien und ehrenamtlichen Mitarbeitern“, die

Sie ja auch über das „Collective Notebook“ vorbereitet haben?

Rüdiger Knabe:

Für mich war zunächst die von uns herausgearbeitete klare Unterscheidung zwischen Laienhelfern und Ehrenamtlichen wichtig. Wir haben die Begriffe diskutiert, und ich habe dadurch einen neuen Blickwinkel bekommen. Ich muß mir also klar sein, welche der beiden Gruppen ich zur Mitarbeit gewinnen und somit ansprechen möchte.

ALTENPFLEGE:

Was war denn für Sie das wichtigste Merkmal des Laienhelfers, was das des Ehrenamtlichen?

Rüdiger Knabe:

Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern haben wir unterschieden zwischen einzelnen, die individuell tätig werden, und Organisierten, die in Gruppen arbeiten möchten. Besonders wichtig ist, daß ein ehrenamtlicher Mitarbeiter qualifiziert sein kann. Ein Laie dagegen hat keine oder kaum eine für unser Tätigkeitsfeld relevante Ausbildung.

ALTENPFLEGE:

Was hat das für Sie auf der Umsetzungsebene bedeutet?

Irene Sieber, vor zehn Jahren Examen als Altenpflegerin, seit neun Jahren in der ambulanten Pflege tätig und im Moment im Erziehungsurlaub.



„Es gibt immer Höhen und Tiefen.“

Rüdiger Knabe:

Das hat unsere Gedanken viel stärker auf die Differenzierung des Einsatzes gerichtet: Wo will und kann ich also jemanden einsetzen? Im Heim, in der Sozialstation, in einem Besuchsdienst?

Bernhard Weh:

Mir ist dabei erstmals die Bedeutung der Ehrenamtlichen und Laienhelfer klargeworden. Dadurch habe ich eine andere Einschätzung zu diesem Thema bekommen. Und die gebe ich mit Sicherheit wieder an andere Leute weiter.

Helmut Becker:

Ich möchte ein anderes Thema ergänzen: Bei unserem letzten Treffen haben wir die Frage nach den Grenzen der persönlichen Belastung am Arbeitsplatz gestellt. Das hat mir bei einer ganz persönlichen Entscheidung Hilfestellung gegeben, und ich habe meinen Arbeitsplatz gewechselt.

Dietmar Fleck:

Um von vornherein Konfliktsituationen zu vermeiden, ist es wichtig, den Freiheitsraum der Laien- und ehrenamtlichen Helfer zu kennen, sich damit auseinanderzusetzen und auch die Grenzen aufzuzeigen. Es wurde in unserem Gespräch deutlich, daß es darum geht, die Aufgabenbereiche für beide Seiten klar und deutlich zu definieren.

Bernhard Weh:

Auch ich konnte meine berufliche Situation besser klären, und es ist mir sehr viel bewußter geworden, wo meine Möglichkeiten liegen.

Hannes Sieber:

Wir haben natürlich auch ausgelotet, wo für uns alle noch Freiräume, Möglichkeiten, Perspektiven liegen. Ganz im Gegensatz also zu den häufig typischen Diskussionen, in denen nur über die Schwierigkeiten und Grenzen geklagt wird. Es gibt doch noch eine ganze Menge Freiräume, in die uns niemand hereinredet.

Rita Hindinger:

Im Netzwerk zu sein bedeutet so auch ein kleines Stück „Untergrundarbeit“. Nämlich in dem Sinne, daß ich mich von eingefahrenen Strukturen und Organisationen ein Stück weit löse. Ich sehe, was bei anderen passiert! Das macht mir oft Mut, in der Altenpflege „dran zu bleiben“.

ALTENPFLEGE:

Sie erleben es nicht als „Wechselbad“, wenn Sie nach einem Netzwerk-Treffen in eben diese Strukturen zurückkehren?

Rita Hindinger:

Gelegentlich schon. Aber ich empfinde es im allgemeinen eher als Ermutigung. Im Vordergrund steht nicht so sehr die Resignation als das Gefühl, „es ist was zu machen“!

Bernhard Weh:

Das wäre eigentlich ein schönes Schlußwort.

ALTENPFLEGE: Ja. Aber wenn Sie noch irgendetwas ergänzen möchten...

Bernhard Weh:

Ich würde mich freuen, wenn die Idee des Netzwerkes eine Initialzündung wäre und daß sich viele kleinere Gruppen bilden. Wir



würden so etwas von den großen Strukturen wegkommen, die z. T. nicht immer effektiv sind und für die Mitarbeiter manchmal auch nicht angenehm.

Helga Wolff:

Mein Anliegen im Netzwerk ist es, daß wir beispielsweise in bezug auf unsere Mitarbeiter Ziele definieren. Das hilft mir, Probleme zu lösen, und ist ein Nutzen, den ich vom Netzwerk habe.

Hannes Sieber:

Bezüglich der Altenpflege denke ich, daß sie sich nur dann weiterentwickeln wird und ökonomischer sein kann, wenn sie wieder kleiner und überschaubarer wird: für Bewohner und Mitarbeiter. Dann könnten Kolleginnen und Kollegen so zusammenarbeiten, wie wir es hier zweimal im Jahr tun.

Rüdiger Knabe:

In meiner Arbeit gibt es immer Höhen und Tiefen, hier kann ich abschalten und einmal von außen auf meine Arbeit schauen. Ich sehe so meine Grenzen, aber auch die Freiheiten, die mir darin bleiben.

Helmut Becker:

Mir ist sehr wichtig, daß wir in dieser Gruppe die Themen selbst erarbeiten. Wir bekommen, beispielsweise im Vergleich zu manchen Fortbildungsveranstaltungen, nichts vorgesetzt. So kann ich mich mit dem Ergebnis viel besser identifizieren.

Rita Hindinger:

Für mich ist die Offenheit im Netzwerk sehr wichtig. Wenn mir irgendetwas im Kopf her-

umgeht und es kommt während des Gesprächs aus unserer Gruppe eine kritische Frage, so weiß ich, daß die wohlwollend gemeint ist. Dann ist es schön, Erfahrungen aus unterschiedlichen Bereichen zu hören. Jeder von uns ist dabei, sich zu entwickeln.

Susanne Weh:

Für mich war es jedesmal eine Überwindung, zu einem Treffen zu kommen. Hinterher war ich wahnsinnig froh, daß ich dabei war. Dieses „Sich-überwinden-Müssen“ ist wichtig. Es lag bei mir wohl daran, daß ich beruflich eine Zeit lang pausiert habe und nicht die ganz direkten Umsetzungsbezüge hatte.

Hannes Sieber:

Auch für mich ist es eine Überwindung: Ich muß Dinge nachlesen, mich inhaltlich vorbereiten, ein Wochenende einplanen, wir müssen unser Kind unterbringen oder mitnehmen, ich habe eine lange Anfahrt... Das Netzwerk ist etwas Schönes, das Arbeit und Spaß macht und Energie erfordert... Jeder weiß, daß er nichts vorgesetzt bekommt, sondern sich einbringen muß.

Rüdiger Knabe:

Ich will etwas tun! Es macht das Netzwerk attraktiv, daß jeder sich vorbereitet, und das nicht erst auf der Fahrt zu einem Treffen.

ALTENPFLEGE:

Wir danken Ihnen für diese Informationen!