

# Positives Fazit nach sechs Monaten

Heime sind erstmals seit der Pandemie wieder voll ausgelastet: Der neue Leiter der Alterszentren Grenchen über aktuelle Herausforderungen.

Oliver Menge

Am 1. Dezember letzten Jahres übernahm der bisherige Leiter Finanzen und Administration, Mirko Schumacher, die Gesamtleitung der Alterszentren Grenchen als Nachfolger von Sonja Brugger. Schumacher war vorher deren Stellvertreter und die Nachfolge war schon in einer ein- und eineinhalb Jahre dauernden Übergangsphase vorbereitet worden.

«Es war ein fließender Übergang und ging mit der bisherigen Leiterin Hand in Hand», sagt Schumacher. Denn die beiden Häuser Kastels und Weinberg seien gut aufgestellt und gut unterwegs. «Die Grundausrüstung ist dieselbe wie zu Zeiten von Sonja Brugger. Nun werden Details justiert», sagt Schumacher. Denn er sei davon überzeugt, dass das Ganze nur dann funktioniert, wenn Mitarbeitende am selben Strick ziehen, die eine ähnliche Gesinnung haben und die Stiftung auch vorwärtsbringen wollen.

Dass seine Vorgängerin Sonja Brugger nicht mehr da sei, das sei ihm das erste Mal beim letzten Weihnachtessen so richtig bewusst geworden. «Ich habe schon früher vor unseren Mitarbeitenden und den Bewohnerinnen und Bewohnern gesprochen, aber da wurde mir erstmals so richtig bewusst, jetzt bist du der Tüschmeister.»

## Workshops für das obere und mittlere Kader

Für das gute Funktionieren einer Institution wie den Alterszentren Grenchen sei absolut notwendig, dass die Kommunikation und die Zusammenarbeit zwischen und innerhalb der verschiedenen Stufen funktionieren. Das erfordere auch stete interne Weiterentwicklung. «Wir führen deshalb interne Workshops zur Führungsentwicklung durch», erklärt Schumacher.



Mirko Schumacher, der neue Gesamtleiter der Alterszentren Grenchen.

Bild: Oliver Menge

Für diese Workshops hat man sich externe Unterstützung geholt und das Büro Concluso aus Burgdorf engagiert. Inhaber Hans Peter Spreng beschäftigt sich mit systematischer Unternehmens- und Persönlichkeitsentwicklung und bietet massgeschneidertes Coaching für Führungskräfte an. «Wir wollen unseren Leuten aus dem mittleren Kader das Rüstzeug mitgeben, um in unserer Organisation besser funktionieren zu können», sagt Schumacher.

Dazu gehört als einer der ersten Schritte, dass die Kaderpersonen sich selber besser kennenlernen. Dies nicht durch «Gspürsch mi»-Veranstaltungen, sondern indem sie einen

konkreten Fragebogen ausfüllen und durch dessen Auswertung sie ihre eigenen Präferenzen besser kennenlernen.

Die Resultate seien manchmal echt erstaunlich gewesen. Denn manchen Leuten, gerade im Pflegekader, sei gar nicht bewusst gewesen, welche Stärken oder Schwächen sie haben. Und am Ende gehe es um die Frage: «Wie gehen wir miteinander um?»

## Der Wandel ist unaufhaltsam

Konkret seien auch Änderungen, die sich auch aus der Entwicklung und dem gesellschaftlichen Wandel ergeben, sagt Schumacher. «Die Digitalisierung bei uns wird massiv

vorangetrieben.» Auf der einen Seite könne man dadurch Prozesse verschlanken und gleichzeitig auch die Attraktivität für Mitarbeitende erhöhen.

«Wir müssen uns bewusst sein: Die nächste Generation von Bewohnerinnen und Bewohnern wird wahrscheinlich ganz andere Anforderungen stellen, als das die jetzige tut», sagt Schumacher. «Da reicht ein einfaches WLAN im Haus wahrscheinlich nicht mehr, sondern es braucht schnelle Datenanschlüsse in jedem Zimmer.» Solchen Anforderungen müsse man in Zukunft gerecht werden und sich auch jetzt schon bei jedem Neubau oder Umbau überlegen, was

morgen und übermorgen eventuell nötig sein werde.

Ein grosser Wandel findet bereits in der Hauswirtschaft statt. Schumacher nennt das «von der Gastronomie zur Hotellerie», wie man das schon aus den Spitälern kennt. Neu werden die Aufgaben wie im Spital intern verschoben, damit sich die Pflege um ihre Kernaufgaben kümmern kann.

Konkret: «Die Mitarbeitenden der Hotellerie entlasten das Pflegepersonal, indem sie unseren Bewohnerinnen und Bewohnern das Essen bringen, Tische abräumen oder die Betten richten. Zukünftig wird aber auch mehr Dienstleistung gefragt sein», ist Schumacher überzeugt. Das erfordere es,

das Mögliche aus den vorhandenen Mitteln herauszuholen.

## Ein Angebot für Quereinsteiger

Neu sei auch die Tatsache, dass man wieder voll ausgelastet sei in beiden Häusern. «Im Weinberg haben wir die Station rot im obersten Stock wieder eröffnet und sind voll belegt.» Das erste Mal seit der Pandemie.

Im Bereich Ausbildung will Schumacher die Anstrengungen weiterführen und ein Angebot für Quereinsteiger schaffen. «Wir haben Mühe, gutes Assistenz-Personal zu finden, Personen mit der Ausbildung Pflegehelfer SRK, die unseren Pflegefachfrauen und Pflegefachmännern zur Hand gehen können.» Der Markt sei komplett ausgetrocknet. Deshalb bieten die Alterszentren Grenchen jetzt ein sechsmonatiges Praktikum an, das auch anständig bezahlt werde. «Findet jemand Gefallen am Job und ist er oder sie geeignet, schauen wir, ob wir die Person nicht zur Ausbildung Pflegehelfer SRK schicken können. Wir bezahlen die Ausbildung und sichern uns so den eigenen Bedarf», erklärt Schumacher. Aktuell werde in Kürze schon die zweite Person eine Festanstellung bei den AZ Grenchen erhalten, die diesen Weg gemacht habe.

Diese Möglichkeit sei auf der Website der AZ Grenchen ausgeschrieben und habe sich bereits herumgesprochen. Das Ganze läuft über den Bereich Bildung, der neu von Lena Künsch geleitet wird.

Was noch? Der 47-Jährige liebt es, sich «Ideen zur Zukunft» zu machen: Wie sehen die zukünftigen Wohnformen aus für alte und für pflegebedürftige Menschen? Wie entwickelt sich das mit den Alterswohnungen mit Betreuung? Wird man künftig auch als alter Mensch wieder in Wohngemeinschaften leben? Und wie wird das in Zukunft finanziert?