

# Schlüsselfaktor Arbeitsbedingungen in der Pflege

Prof. Dr. jur. habil Thomas Klie  
„Berufsflucht hausgemacht?“  
Veranstaltung des Pflegebeauftragten der  
Bundesregierung  
17. Oktober 2018

# I. Gute Pflege, gute Sorge?

- Hohes Ansehen der Pflegefachkräfte in der Bevölkerung
  - Empathie
  - Hermeneutik
  - Interaktionskunst
  - Fachwissen
- Zunehmende Skepsis gegenüber der Branche
  - Rationalisierungen
  - Gewinnabsichten
  - Unzureichendes Management
  - Kontrolle und Bürokratie
- Arbeitsbedingungen werden als schlecht eingeschätzt
  - Zeitknappheit
  - Schichtdienst
  - Ausfall von Kolleg\*innen
- Vertrauen in die Institutionen der Pflege und in Pflegepolitik gering



„Eine Gesellschaft ist dann anständig, wenn ihre Institutionen die Menschen nicht demütigen.“ (A. Margalit: Politik der Würde, 13)

## *Demütigung*

Verletzung der Selbstachtung

Entzug von Selbstkontrolle

Ausschluss aus der menschlichen Gemeinschaft

## *Kunst der Sorge*

Erfahrung von Nicht-Demütigung in der Kränkung

„Erhebung“ über das Leid – „Trost“



**Politik der Würde heißt auch:  
Rahmenbedingungen für gute  
Arbeitsbedingungen in der Pflege schaffen**

# II. Personalarbeit und Arbeitsbedingungen



# Erträge

## Studie *Herausforderung Pflege*

Personalarbeit ist Schlüsselfaktor für  
Zukunft qualifizierter (Langzeit-)  
Pflege

- Verlässlichkeit
- Attraktive, lebensphasengerechte  
Arbeitszeitmodelle
- Balance zwischen Lebensbereichen
- Qualifizierungsoptionen
- Übereinstimmung von Wissen,  
Berufsethik und Praxis
- Kooperativer Führungsstil
- Reduzierung von Bürokratie
- Attraktive Vergütungsbedingungen
- Gesundheitsförderung



# 14 Schlüsselfaktoren guter Personalarbeit

---

- 1. Arbeitszeit- und Lebenszeitmodelle**
- 2. Verlässliche Dienstplangestaltung**
3. Gewinnung von Zeitautonomie
4. Qualifizierung – fachlich und persönlich
5. Neues Wissen anwenden können
- 6. Gute Arbeit braucht gute Führung**
7. Bürokratie und Kontrolle begrenzen
8. Attraktive Vergütung
9. Assistenzberufe etablieren
10. Stabile Arbeitsplätze – existenzsichernd
11. Gesundheitsförderung
- 12. Gendersensible Arbeitsplatzgestaltung**
13. Ältere Arbeitnehmerinnen fördern
- 14. Lokal und regional: der Arbeitsmarkt Pflege**

# Nicht vergessen: Strukturelle Voraussetzungen

- Keine Verweisung auf Teilzeit
  - Nicht Tarife sind das Problem, der Zwang zur Teilzeitarbeit
- Angemessene Personalausstattung
  - Personalschlüssel als Hindernis für attraktive Arbeitsbedingungen
- Ökonomische Fehlanreize der Pflegewirtschaft
  - Kostensteuerung auf Kosten der Pflegekräfte



# Praxistest: Es geht unter den gegebenen Rahmenbedingungen



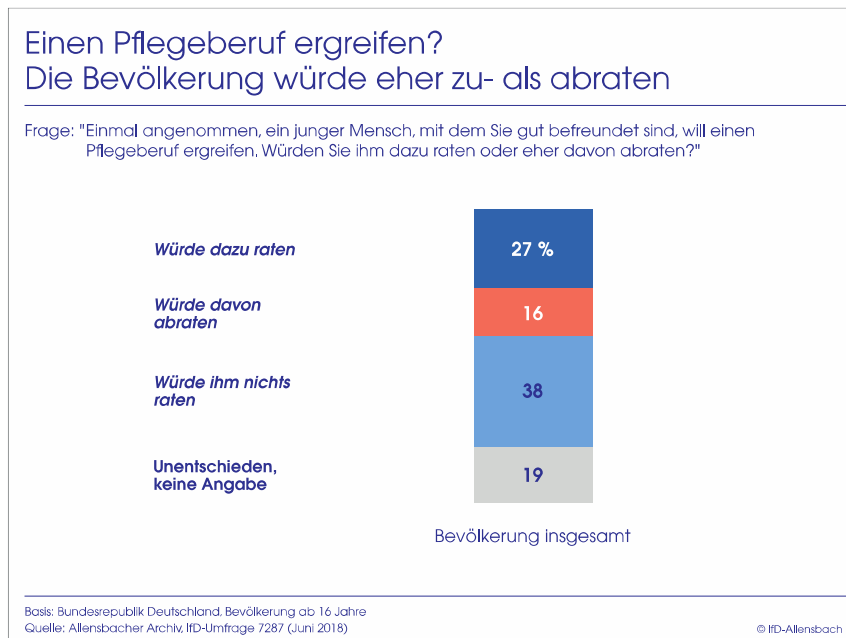
Altenpflegepreis 2018



# Der größere Zusammenhang

## Kultur der Sorge

- Pflegeberufe werden geschätzt – wie Feuerwehrleute. Aber das Thema Pflege ist negativ besetzt
- Die Sorge um andere Menschen als existenzielle Erfahrung, als Lernfeld für das Menschsein, ist eine Voraussetzung dafür, dass Berufe für Menschen, auch in der (Langzeit-) Pflege als bedeutsam, als sinnstiftend und attraktiv erlebt werden.
- Eine Kultur der Sorge eingebettet in eine verörtlichte Sorgpolitik, ist ein Baustein für die Sicherung des Personalbedarfs in der Langzeitpflege



# Pflegepersonal: Topthema für die pflegepolitische

## Agenda der (neuen) Bundesregierung

- Zufriedene Mitarbeiter in der Pflege machen Qualität in der Pflege erfahrbar und sind somit eine wesentliche Voraussetzung für die Zufriedenheit der auf Pflege angewiesenen Menschen. **Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen in der Pflege nutzt den Pflegekräften, den Arbeitgebern und den Pflegebedürftigen. Sie bringt eine dreifache politische Rendite.**
- Die Pflegebranche ist einer der bedeutenden Jobmotoren auf dem Arbeitsmarkt. **Der Care-Auftrag gilt nicht nur für die zu Pflegenden, sondern insbesondere auch für die Beschäftigten. Unternehmen der Pflegewirtschaft sollten sich als attraktive und fürsorgliche Arbeitgeber aufstellen.**
- **Gefragt ist eine politische Aufmerksamkeitsverlagerung von der Kontrolle der Pflege in vertrauensgeprägte Kooperation.** Pflege und Sorge für den Menschen ist Vertrauenssache.
- **Eine faire und existenzsichernde Bezahlung der Mitarbeiter\*innen ist Voraussetzung für eine glaubwürdige Personalpolitik in der Pflege.**
- Die Förderung von Aus-, Fort und Weiterbildung in Zeiten des Fachkraftmangels ist zentral für die Qualität der Pflege. **Im multiprofessionellen Team zählt die Weiter-Qualifikation jedes einzelnen.**

Aus: Positionspapier der ddn Expert\*innengruppe Schlüsselfaktoren 2017

# Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit

