

Ethik und Wertschätzung in der Pflege

Prof. Dr. Hans-Joachim Goetze

3. Pflege- und Gesundheitskonferenz des Landkreises Vorpommern-Greifswald



taz.am wochenend

AUSGABE BERLIN | NR. 10301 | 1. WOCHEN | 36. JAHRGANG | € 3,50 AUSLAND | € 3,20 DEUTSCHLAND | SONNABEND/SONNTAG, 4./5. JANUAR 2016

Hallo Papa, wo bist du?



FAMILIE Wer will schon gern erwachsen werden? Aber was, wenn die Eltern sich auf einmal wie Kinder benehmen? Die Geschichte eines Generationenkonflikts

Thesen



- 50.000
- 2007



660 Millionen
7000

Derzeit sind **2,6 Millionen**
Menschen pflegebedürftig.
Im Jahr 2030 werden es etwa
3,5 Millionen sein.

Jeden Tag melden sich
im Schnitt **6,7 Prozent** der
Pflegekräfte **arbeitsunfähig**.
Damit liegt der Krankenstand
in der Pflegebranche höher
als im Durchschnitt aller Branchen.

Stand: 1. Halbjahr 2014, AOK-Mitglieder, WIdO

Die Altenpflege-**Ausbildung**
ist einheitlich im Altenpflegegesetz
geregelt und **dauert drei**
Jahre. Sie lässt sich
auch in Teilzeitform absolvieren,
dann dauert sie fünf Jahre.

Rund **12.350 Pflegeheime**
und ebenso viele **ambulante**
Pflegedienste werden zurzeit
bundesweit gezählt.

*Quellen: Bundesministerium für Gesundheit; Statistisches
Bundesamt; Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)*

2030 —> 500.000 fehlende Pflegekräfte
+ 125.000 informelles Pflegepotential

Prognos



Arbeitsmarktbericht 2011
Statistisches Amt MV

175.000 Pflegekräfte = älter 50 (31 %)
Altenpflege = 36 %



*Arbeitsmarktbericht 2011
Statistisches Amt MV*

Ein paar Zahlen:

„Modellrechnung“

Tabelle 4: Szenario 1: Projektion der Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland nach Bundesland und Leistungsart (in Tsd.)¹⁾

	Pflegebedürftige im Jahr 2009 nach Versorgungsart (in Tsd.)				Veränderung absolut bis 2030 nach Versorgungsart (in Tsd.) ¹⁾				Veränderung bis 2030 nach Versorgungsart in Prozent ¹⁾			
	Insgesamt	ambulant	stationär	Angehörige	Insgesamt	ambulant	stationär	Angehörige	Insgesamt	ambulant	stationär	Angehörige
Deutschland	2330	553	713	1063	1105	300	425	380	47,4	54,2	59,6	35,7
Baden-Württemberg	246	50	84	112	132	32	55	45	53,6	64,7	65,2	40,1
Bayern	317	73	103	141	171	43	68	59	53,8	59,2	66,2	42,0
Berlin	101	26	26	49	56	16	18	22	55,8	60,4	70,6	45,5
Brandenburg	85	26	21	38	62	20	20	21	72,2	75,9	96,3	56,3
Bremen	21	6	6	9	6	2	2	2	28,2	31,9	34,8	21,8
Hamburg	46	14	14	18	15	5	6	4	32,3	34,9	39,0	24,9
Hessen	187	40	46	100	80	20	25	35	43,1	48,5	55,2	35,4
Mecklenburg-Vorpommern	61	16	17	29	34	11	12	12	55,9	67,4	68,6	42,2
Niedersachsen	254	63	81	110	115	33	45	37	45,3	52,7	55,3	33,7
Nordrhein-Westfalen	508	118	154	236	209	57	82	70	41,1	48,3	53,1	29,7
Rheinland-Pfalz	106	22	31	53	43	10	16	17	41,1	47,2	50,7	32,9
Saarland	30	7	9	14	10	3	4	4	34,0	41,2	40,4	26,6
Sachsen	131	37	43	51	61	19	26	16	46,5	52,2	59,4	31,3
Sachsen-Anhalt	80	21	25	35	32	9	13	10	40,3	43,6	53,4	28,8
Schleswig-Holstein	79	17	32	30	43	11	21	11	53,8	63,8	65,2	36,4
Thüringen	77	19	20	38	35	10	13	13	46,2	53,3	62,7	33,8

1) Abweichungen aufgrund von Rundungen sind möglich

BertelsmannStiftung

Ein paar Zahlen:

- 2030 = 37 % > 60 Jahre

- ø Lebenserwartung

♀ 81
♂ 78

- Gesundheitskosten > 13 %

Destatis 2014



Ein paar Zahlen:

„Pflege“

	2000	2011	PROZENT
KRANKENHAUSBETTEN	21962	20854	- 5 %
PFLEGEPERSONAL	8290	7564	- 8,8 %
		809 ♂ 6755 ♀ 2596 = Teilzeit *	34 %
ÄRZTE	6024	6816	+ 14 %
* Bundesweit 50 %			
Arbeitsmarktbericht 2011 Statistisches Amt MV			

Ein paar Zahlen

„Alter“

	2000	2011	PROZENT
40 - 50	16,9	16,0	- 5 %
50 - 65	18,5	24,1	+ 30 %
65 - 75	9,7	11,9	+ 23 %
> 75	5,5	10,0	+ 82 %

Monatsbrutto	APK*
West	2570
Ost	1945

* Vollzeit, 50%, Helfer 70%

Arbeitsmarktbericht 2011
Statistisches Amt MV

Ein paar Zahlen:

„Bevölkerung“

in privaten Haushalten
pro 1000

2000

2012

PROZENT

LEDIGE ♂	100,5	162,4	+ 62 %
LEDIGE ♀	85,6	105,0	+ 23 %
VERH.	415,6	347,1	- 16 %
VIERPERS. HAUSHALTE	84,3	37,3	- 45 %

Ein paar Fakten:



- **Stress**
- **Erschöpfung**
- **Frust**
- **Hetze**
- **mangelnde Wertschätzung**
- **Burn-out-Gefahr**

- Deutschland 30 %
- Niederlande 10 %

Ein paar Fakten:

„Krankheitstage“

- Deutschland —> 12 Tage
- Krankenpflege —> 19 Tage
- Altenpflege —> 25 Tage
- Altenpflegehilfe —> über 25



Ein paar Fakten:

Was machen Pflegekräfte:

... fliehen ...



- in Krankheit
- in andere Berufe
- in ein anderes Land
- in die innere Kündigung

Ein paar Fakten:



- Stress
- Erschöpfung
- Frust
- Hetze
- mangelnde Wertschätzung
- Burn-out-Gefahr

- Deutschland 30 %
- Niederlande 10 %

Pflegenotstand

- Personalmangel
- Arbeitsverdichtung
- Bürokratie
- fehlende Anerkennung/ mangelnde Attraktivität



Ethik

- ❖ Die höchste moralische Reife, ist die Fähigkeit sich aktiv an der Sorge für einen anderen Menschen zu beteiligen, menschliche Beziehungen aufrecht erhalten und die eigene Integrität zu wahren.

Q.: C. Gilligan; Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau; Piper, 1988

Fürsorge ist ...

- ✦ Anteilnahme, Betreuung, „Care“

moralisches Bewusstsein ist ...

- ✦ Mitgefühl, Sorge, Liebe

✧ „Menschsein“=

- ✧ Bewußtsein
- ✧ Fürsorge
- ✧ Moral
- ✧ Sprache

Prinzipienethik

Autonomie

kategorischer Imperativ

Kennzeichen des Humanen, - unabhängig von der „de facto“ Fähigkeit
Respektieren von Wünschen, Werten, Zielen als Charakteristik des Selbstbildes

Gutes tun

die Pflicht, zum Wohle des Anderen handeln

Paternalismus - wahrgenommen als objektives Handeln durch „Dritte“

Fürsorgeethik - Einbeziehung und Ermittlung von subjektiven Werten und Überzeugungen der begünstigten Person

Prinzipienethik II

Nicht schaden

Dimensionen:

- aktiv keinen Schaden zufügen
- Patienten keinem Risiko aussetzen
- Interventionen zu unterlassen, deren Nutzlosigkeit erwiesen ist

Grenzen:

- keine sichere Umgebung
- Zwang ausgesetzt zu sein
- Schaden erleidend

Prinzipienethik III

Gerechtigkeit

ausgleichende:

es geht um den Wert einer
Ware oder Dienstleistung
unabhängig von der
Person

austeilende:

es geht um die Bedeutung
im sozialen Kontext

Was ist gerecht ?

Metaethisches Problem mit weitreichenden politischen Folgen

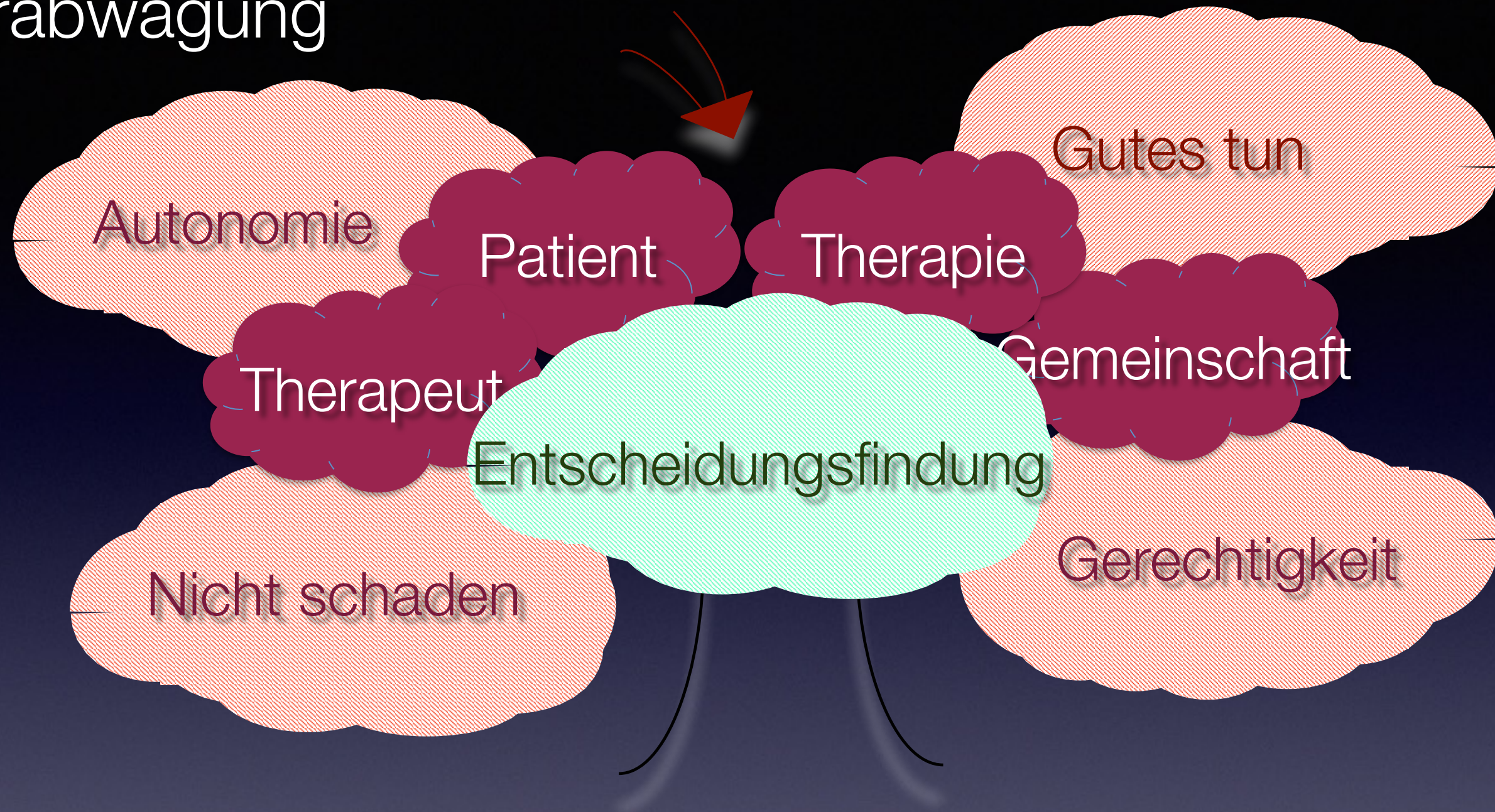
- jeder Person das gleiche
- jeder Person entsprechend individueller Bedürfnisse
- jeder Person entsprechend eigener Bemühungen
- jeder Person im Austausch für eigene Beiträge
- jeder Person nach Verdienst und Würdigkeit
- jeder Person nach den Gesetzen der freien Marktes

ethisch entscheiden

Pflegeprozess als Strategie

- Klarheit über anstehende Probleme herstellen -
- Lösungsmöglichkeiten abwägen
- Entscheidungen Treffen
- Überprüfung der Resultate

Güterabwägung



Verstehen der Situation
Verstehen des Umfeldes
Verstehen der involvierten Werte
Suche nach Lösungen
Prüfung der Lösung
Entscheidung, Ausführung, Evaluation

Ein humanitäres ethisches System

Wohlbefinden und
Nützlichkeit

Pflichten und Rechte



The diagram features a central blue cloud-like shape with a fine grid pattern. Inside this shape, the text 'ethische Positionen' is written in bold black letters. Four curved blue lines extend from the cloud towards the four surrounding text blocks: 'Wohlbefinden und Nützlichkeit' (top-left), 'Pflichten und Rechte' (top-right), 'Emotion und Vernunft' (bottom-left), and 'Sorge für sich selbst - Sorge für andere' (bottom-right). At the bottom center, a blue double-headed arrow points up and down, connecting the central cloud to the text 'ethische Grundregeln ICN'.

ethische Positionen

Emotion und
Vernunft

Sorge für sich selbst -
Sorge für andere

ethische Grundregeln ICN



ICN-Code

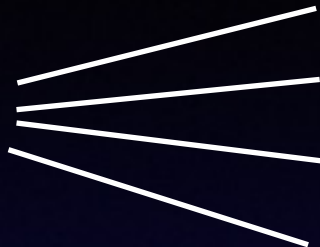
persönliche Werte
und Normen



professionelle Werte
und Normen



ICN - Grundregeln

Aufgaben der Krankenschwester 

- Gesundheit fördern
- Krankheit zu verhüten
- Gesundheit wiederherstellen
- Leiden lindern

Die Krankenschwester und ...

- ... der Einzelne
- ... die Berufsausübung
- ... die Gesellschaft
- ... ihre Mitarbeiter
- ... der Beruf

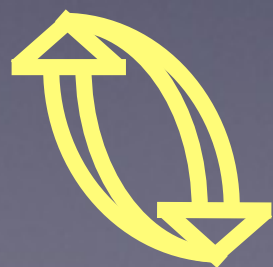
Verantwortung für die Einhaltung von Sitten,
Gebräuchen, Glauben

fortlaufende Weiterbildung, Pflege auf dem
höchsten Stand, Ansehen des Berufes

teilt Verantwortung für gesundheitliche und
soziale Probleme

sorgt für gute Zusammenarbeit, greift ein wenn
das Wohl der MAB gefährdet

Richtlinien der Berufsausübung, Berufsverband



Neuausrichtung

Ethik der Fürsorglichkeit

Ethik des Rechts und der Fairness

♀

♂

—> Ausgewogenheit

eigenen Ansprüchen mit denen
der Anderen

—> Autonomie



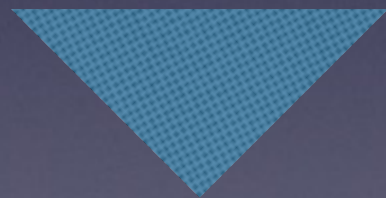
Neuausrichtung

- Ethik der Verantwortung,
des Mitgefühls,
der Fürsorge
der Anteilnahme und
der Zuwendung



Zuwendungsethik

- Pflege = Wechselbeziehung zwischen Pflegekraft und Person
- menschliche Zuwendung = moralisches Ideal



1. carative Factors
2. transpersonal caring Relationships
3. caring moments/ caring occasion

Q.: Jean Watson

Verantwortungsethik



- Handle so, dass die Wirkung deiner Handlung verträglich sind mit der Permanenz echten menschlichen Lebens auf Erden.

Q.: H. Jonas; Das Prinzip Verantwortung

Ethik üben

- Ethik-Visiten
- Ethikbesprechungen
- Ethikkommissionen
- Ethikcafés



Kommunikationsprinzipien

nach C. Rogers

- unbedingte Wertschätzung
- Empathie
- Selbstkongruenz

Wertschätzung

- ... macht gute Pflege besser

Artikel 6

Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen

- Kommunikation, Wertschätzung und Teilhabe an der Gesellschaft
- Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf Wertschätzung, Austausch mit anderen Menschen und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben

Wertschätzung

- Achtung, Respekt
- klare Sprache
- direkte Ansprache
- ehrliches Interesse am Gegenüber
- pflegebedürftige sind gleichwertig
- klare Botschaften
- Hineinversetzen in die Situation des Pflegebedürftigen

das bedeutet ...

- Selbstwertschätzung
- Wertschätzung von Patienten und deren Angehörigen
- Wertschätzung des Pflegeteams
- Wertschätzung des Arbeitsplatzes
- Wertschätzung der Gesellschaft, Umwelt und persönlichem Umfeld

Wertschätzung durch Pflegeteam und Vorgesetzte

Wertschätzung ist Führungsaufgabe. Setzen Sie als Führungskraft auf positive und zielgerichtete Kommunikation mit Motivation durch Anerkennung.

Übertragen Sie Verantwortung und beziehen Sie die Pflegekräfte in Entscheidungsprozesse mit ein.

Kommunizieren Sie transparent, offen und lösungsorientiert. Kommunizieren Sie nicht hinter dem Rücken der Pflegekräfte.

Das Projekt „PflegeWert“ empfiehlt die Einführung von wertschätzenden Mitarbeiterentwicklungsgesprächen sowie einer wertschätzenden Führung.

Wertschätzung durch Gesellschaft und Umwelt

Jede Pflegekraft kann dazu beitragen, das Bild von Pflege in der Öffentlichkeit mit zu gestalten. Durch Berichte und Kommentare z. B. in den sozialen Medien oder im persönlichen Umfeld.

Haben Sie Ideen, wie ihre Pflegearbeit in der Öffentlichkeit vor- oder dargestellt werden könnte? Wenden Sie sich mit ihren Vorschlägen an ihren Pflegedienst.

Beteiligen Sie sich aktiv an öffentlichen Aktionen oder Veranstaltungen zu Pflege Themen.

Das Projekt „PflegeWert“ empfiehlt Pflegeunternehmen eine wertschätzende Öffentlichkeitsarbeit. Denn: Offensichtlich spielt die negative Medienberichterstattung im Wertschätzungsverleben der Beschäftigten eine viel größere Rolle als die tatsächliche Meinung der Bevölkerung.

Wertschätzung durch Pflegebedürftige und Angehörige

Pflegedienste können ein wertschätzendes Rückmelde- management einführen, das die Rückmeldungen ihrer Kunden systematisch erfasst und auswertet: Auf dieser Grundlage kann die Pflege kontinuierlich verbessert und an den Bedürfnissen von Patienten und Angehörigen ausgerichtet werden.

Vermitteln Sie Lob und Anerkennung.

Kommunizieren Sie offen mit den Pflegekräften und nicht hinter deren Rücken.

Kommunizieren Sie klar und lösungsorientiert über Probleme.

Selbstwertschätzung – die Grundlage für Wertschätzung

Nur wer sich selbst wertschätzt, kann auch von anderen wertgeschätzt werden.

Legen Sie als Pflegekraft ihre innere Messlatte nicht zu hoch.

Schaffen Sie sich Arbeitsbedingungen, unter denen Sie gut und motiviert arbeiten können.

Das Projekt „PflegeWert“ empfiehlt für eine Verbesserung der Selbstwertschätzung von Pflegekräften die Einführung von Pflegeerfolgsbesprechungen.

Wertschätzung durch das Unternehmen

Unternehmen sollten eine Vertrauenskultur entwickeln, in der Mitarbeiter ernstgenommen und ihrer Fähigkeiten entsprechend gefördert werden.

Pflegeunternehmen sollten ein wertschätzendes Rückmelde- management einführen, bei dem Rückmeldungen oder Beschwerden von Pflegekräften reflektiert und als Anregung und Bereicherung betrachtet werden.

Transparente Kommunikation und persönliche Gespräche vermeiden Missverständnisse und Unzufriedenheit.

Das Projekt „PflegeWert“ empfiehlt Pflegeunternehmen die Einführung eines wertschätzenden Gesundheitsmanagements.



Wertschätzung durch Pflegeteam und Vorgesetzte

Wertschätzung ist Führungsaufgabe. Setzen Sie als Führungskraft auf positive und zielgerichtete Kommunikation mit Motivation durch Anerkennung.

Übertragen Sie Verantwortung und beziehen Sie die Pflegekräfte in Entscheidungsprozesse mit ein.

Kommunizieren Sie transparent, offen und lösungsorientiert. Kommunizieren Sie nicht hinter dem Rücken der Pflegekräfte.

Das Projekt „PflegeWert“ empfiehlt die Einführung von wertschätzenden Mitarbeiterentwicklungsgesprächen sowie einer wertschätzenden Führung.

Wertschätzung durch Gesellschaft und Umwelt

Jede Pflegekraft kann dazu beitragen, das Bild von Pflege in der Öffentlichkeit mit zu gestalten. Durch Berichte und Kommentare z. B. in den sozialen Medien oder im persönlichen Umfeld.

Haben Sie Ideen, wie Ihre Pflegearbeit in der Öffentlichkeit vor- oder dargestellt werden könnte? Wenden Sie sich mit Ihren Vorschlägen an Ihren Pflegedienst.

Beteiligen Sie sich aktiv an öffentlichen Aktionen oder Veranstaltungen zu Pflege Themen.

Das Projekt „PflegeWert“ empfiehlt Pflegeunternehmen eine wertschätzende Öffentlichkeitsarbeit. Denn: Offensichtlich spielt die negative Medienberichterstattung im Wertschätzungserleben der Beschäftigten eine viel größere Rolle als die tatsächliche Meinung der Bevölkerung.

Wertschätzung durch Pflegebedürftige und Angehörige

Pflegedienste können ein wertschätzendes Rückmelde-
management einführen, das die Rückmeldungen ihrer
Kunden systematisch erfasst und auswertet: Auf dieser
Grundlage kann die Pflege kontinuierlich verbessert und
an den Bedürfnissen von Patienten und Angehörigen
ausgerichtet werden.

Vermitteln Sie Lob und Anerkennung.



Vermitteln Sie Lob und Anerkennung.

Kommunizieren Sie offen mit den Pflegekräften und nicht hinter deren Rücken.

Kommunizieren Sie klar und lösungsorientiert über Probleme.

Selbstwertschätzung – die Grundlage für Wertschätzung

Nur wer sich selbst wertschätzt, kann auch von anderen wertgeschätzt werden.

Legen Sie als Pflegekraft Ihre innere Messlatte nicht zu hoch.

Schaffen Sie sich Arbeitsbedingungen, unter denen Sie gut und motiviert arbeiten können.

Das Projekt „PflegeWert“ empfiehlt für eine Verbesserung der Selbstwertschätzung von Pflegekräften die Einführung von Pflegeerfolgsbesprechungen.

Wertschätzung durch das Unternehmen

Unternehmen sollten eine Vertrauenskultur entwickeln, in der Mitarbeiter ernstgenommen und ihrer Fähigkeiten entsprechend gefördert werden.

*Pflegeunternehmen sollten ein wertschätzendes Rückmelde-
management einführen, bei dem Rückmeldungen oder
Beschwerden von Pflegekräften reflektiert und als Anregung
und Bereicherung betrachtet werden.*

*Transparente Kommunikation und persönliche Gespräche
vermeiden Missverständnisse und Unzufriedenheit.*

*Das Projekt „PflegeWert“ empfiehlt Pflegeunternehmen
die Einführung eines wertschätzenden
Gesundheitsmanagements.*