

Gestaltetest Du schon oder suchst Du noch?

Arbeitsbedingungen in der Pflege optimieren: Ein Aufruf zum Umdenken

Von Prof. Dr. rer. oec. Dipl. Soz.-Päd. Michael Greiling

Die Mehrheit der Pflegekräfte zeigt sich in aktuellen Studien zufrieden mit ihrer Berufswahl als Pflegekraft. Das Berufsbild der Pflegekraft ist generell positiv besetzt und erfüllt viele mit Stolz. Leider trübt sich dieses Bild, wenn wir einen genaueren Blick auf die individuellen Arbeitsplätze werfen.

In Deutschland befindet sich das Gesundheitswesen schon seit Jahren im Wandel. Eine der größten Herausforderungen ist zweifellos der anhaltende Pflege- notstand. Trotz gesteigerter Aufmerksamkeit für die Branche sind die Arbeitsbedingungen in Gesundheitseinrichtungen, insbesondere in der Pflege, nach wie vor prekär. Es ist an der Zeit, die Aufmerksamkeit verstärkt auf die Führung und die Arbeitsbedingungen zu lenken, um den Weg für einen Workflow-Management-Ansatz zu ebnen.

Keywords: Pflegemanagement, Gesundheitspolitik, Prozessmanagement

Arbeitsbedingungen als entscheidender Faktor

Unter Arbeitsbedingungen sind alle Umstände und Einflüsse zu verstehen, welche auf die Erfüllung von Aufgaben einwirken. Hierzu zählen unter anderem die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation, die Anerkennung von Leistung sowie persönlichem Engagement und die Zusammenarbeit im Team. Um die Chancen zu steigern, qualifizierte Pflegekräfte zu binden und die Zufriedenheit des Pflegepersonals zu erhöhen, müssen Kliniken ihre Attraktivität verbessern und die Arbeitsbedingungen der aufgezeigten Problembereiche nachhaltig optimieren. Arbeitsbedingungen sind mehr als nur Gehalt. Sie umfassen die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation, die Anerkennung von Leistung, persönliches Engagement und die Teamarbeit. Arbeitsbedingungen beeinflussen den gesamten Arbeitsprozess und haben einen direkten Einfluss auf die Arbeitsergebnisse und das Wohlbefinden der Pflegekräfte.

Führung und Unterstützung

Ein entscheidender Faktor für die Zufriedenheit von Pflegekräften ist der Führungsstil. Pflegekräfte benötigen Autonomie, Wertschätzung, Verantwortung und Unterstützung von ihren Vorgesetzten. Die zwischenmenschlichen Beziehungen zu Mitarbeitenden und Vorgesetzten spielen ebenfalls eine große Rolle. Die Positionierung der Berufsgruppe Pflege in Entscheidungsgremien ist ein weiterer wichtiger Aspekt.

Überlastung und Unzufriedenheit

Viele Pflegekräfte klagen über unzureichende Unterstützung und mangelnde berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Sie fühlen sich oft psychisch und physisch stark belastet, da die Arbeitslast in der vorgesehenen Zeit kaum zu bewältigen ist. Dies führt zur erhöhten Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln, was die Kosten für die Personalakquise steigert und personelle Engpässe verstärkt. Dies wiederum führt zu mehr Stress, Depressionen, Schlafstörungen und Burnout unter dem verbleibenden Personal.

Gegenmaßnahmen und nachhaltige Verbesserungen

Um dieser Negativspirale zu entkommen, müssen jetzt Maßnahmen ergriffen werden. Kliniken müssen ihre Attraktivität steigern und die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern, um qualifizierte Pflegekräfte zu binden und die Zufriedenheit zu erhöhen. Nur so können Kliniken der Abwanderung ihres Personals hin zu Wettbewerbern im In- und Ausland entgegenwirken.

Verbesserung der Handlungs- und Gestaltungsspielräume

Um einen frühzeitigen Berufsausstieg zu verhindern, sollten individuelle Handlungs- und Gestaltungsspielräume verbessert werden. Dazu gehören Mitsprachemöglichkeiten in der Klinik und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit, ausreichend Zeit für den Pa-

tienten, die Anerkennung von Leistung und die reibungslose Organisation der Arbeitsabläufe. Arbeit sollte Spaß machen und nicht krank.

Pflegeentlastende Maßnahmen: Investition in die Zukunft

Das Pflegebudget bietet eine Möglichkeit zur Entlastung des Pflegepersonals. Bis zu 4 Prozent des Pflegepersonalbudgets können für Maßnahmen genutzt werden, die die Arbeitsbelastung reduzieren. Viele Kliniken verzichten jedoch bisher auf solche Maßnahmen, obwohl die Refinanzierung oft die Investitionskosten übersteigt. Dies kann beispielsweise für Softwarelösungen und Weiterbildungen genutzt werden, um die stationäre Pflege nachhaltig zu entlasten.

Ein Appell an die Verantwortung

Es ist an der Zeit, die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern und die Zufriedenheit der Pflegekräfte zu steigern. Dies erfordert ein Umdenken in der Führung und die Bereitschaft, in pflegeentlastende Maßnahmen zu investieren. Nur so können wir den Pflegenotstand langfristig überwinden und die Qualität der Patientenversorgung aufrechterhalten. Die Zeit für Veränderung ist jetzt gekommen. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, die Pflege zu stärken und die Zukunft der Gesundheitsversorgung in Deutschland zu sichern. ■



Prof. Dr. rer. oec. Dipl. Soz.-Päd.
Michael Greiling

Institut für Workflow-Management
im Gesundheitswesen (IWIG)
Professur für Workflow-Management
Europäische Fachhochschule
michael.greiling@iwig-institut.de