

Arbeit in der Pflege

Berufung oder Selbstausbeutung?



Karsten Lessing,
TBS NRW Regionalstelle Düsseldorf

**Technologie-
beratungs-
stelle
beim DGB
NRW e.V.**

- Wir unterstützen und gestalten betriebliche Innovationsprozesse
- Wir arbeiten für Betriebs- und Personalräte (wie Unternehmensberater für die Geschäftsleitung)
- Wir begleiten und unterstützen Landesaktivitäten



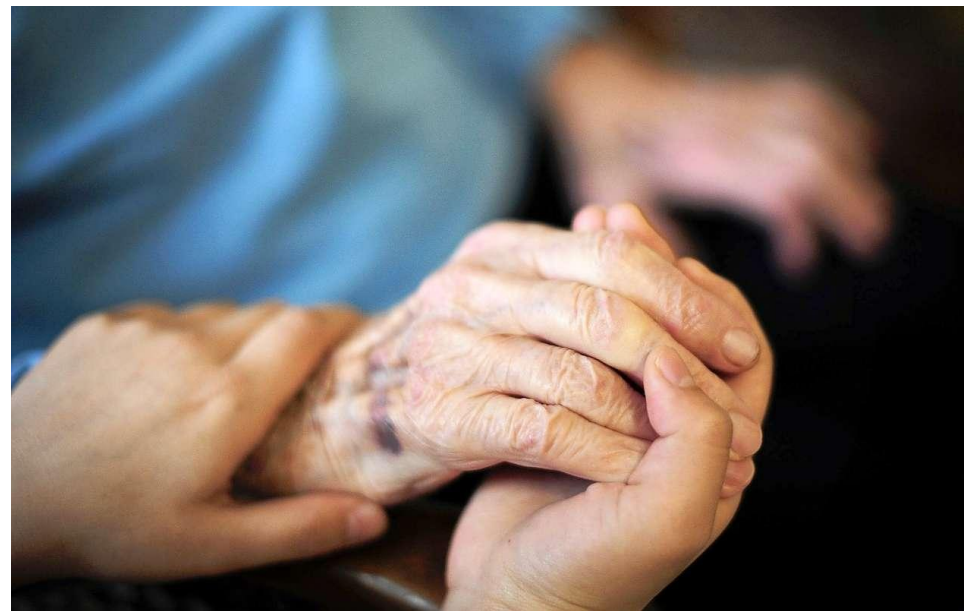
- Berufsentscheidung aus innerer Überzeugung
- Besonders hohe Identifizierung mit der beruflichen Tätigkeit
- Hohe emotionale Verbundenheit mit der übernommenen Aufgabe
- Arbeit als persönliche Erfüllung
- Arbeitszeit als Teil der Lebenszeit

- **Hohe Belastung am Arbeitsplatz**
- **Daraus resultierend hoher Krankenstand**
- **Personalmangel**
- **Unzureichender Personalschlüssel**
- **Unzulängliche Dienstplangestaltung**

- **Untersuchungen zeigen, daß die einzelnen Pflegenden häufig bei sich selbst nach den Ursachen für Unzufriedenheit oder Pflegefehlern suchen**

- **Übertriebene Ansprüche an sich selber führen zu zusätzlichen Belastungen**

- Die Hetze im Arbeitsalltag macht es schwer, allen Pflegeaufgaben zufriedenstellend nachzukommen.



- Mangel an qualifizierten Fachkräften

Aus verständnisvoller Fürsorge
kann Selbstlosigkeit werden!

Selbstaussbeutung beschreibt die Bereitschaft, aus eigenem Antrieb mehr und länger zu arbeiten.



**Ist eine angemessenen und
patientenorientierte Versorgung von
Pflegebedürftigen heute nur noch durch
Selbstaussbeutung der Beschäftigten
möglich???**

- Die Ökonomisierung des Gesundheitswesens verursacht eine immer weitere Arbeitsverdichtung.
- Pflegearbeit darf sich nicht an den Vorgaben des Managements, sondern an den Bedürfnissen der Patienten orientieren.
- Die Frage, wie ein gutes Versorgungssystem im Interesse aller Patienten aussehen und finanziert werden kann, muss gesamtgesellschaftlich diskutiert werden.

- Der Gesellschaft ist die Pflegearbeit offensichtlich nicht so viel wert. Dies drückt sich u.a. in der schlechten Entlohnung aus.
- In den Pflegesatzvereinbarungen muß der Personalschlüssel an die Realitäten und den tatsächlichen Bedarf angeglichen werden.
- Entlastung bei den Verwaltungs- bzw. Dokumentationsaufgaben

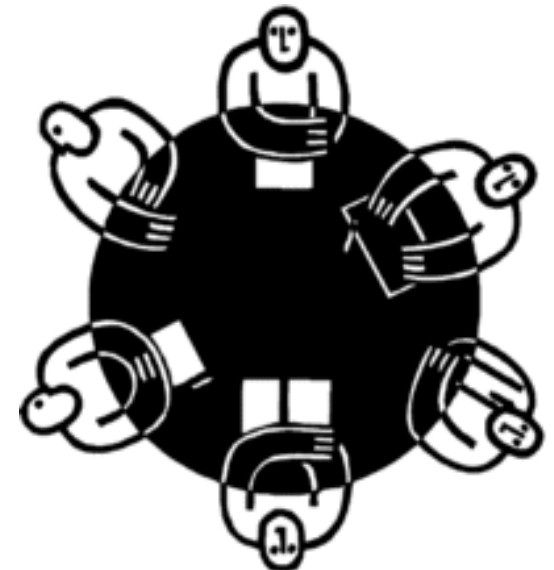
- Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen sowie Arbeitszeitbestimmungen müssen ernst genommen werden.

- **Von gut ausgebildeten Leitenden Pflegenden und Dienstplanerstellern müssen gut gestaltete und verlässliche Dienstpläne erstellt werden.**
- **Verbesserungen in der Personalführung:**
Bereitschaft zur offenen und sachlichen Diskussion, Konfliktfähigkeit, verbesserte Kommunikation, angstfreie Atmosphäre, ...
- **Personalentwicklung als langfristige Aufgabe**

- **Förderung persönlicher Kompetenzen (bei MitarbeiterInnen und Vorgesetzten);
Professionalisierung und Nutzung von
Fortbildungsmöglichkeiten**
- **realistische Pflegebedarfsanalyse und daraus
abgeleitete Personalsteuerung**
- **angemessene Durchführung der
Gefährdungsbeurteilung**

- **Notfallmanagement: vorausschauende Einschätzung von Komplikationen, Ausfällen und Folgen aus den Erfahrungen, die alle im Betrieb schon mal gemacht haben.**

- **Arbeit in der Pflege muß fair gestaltet werden!**
- **Zusammenwirken der Beteiligten**



- **Die TBS NRW unterstützt innerbetriebliche Einigungs- und Klärungsprozesse bei Fragen, die im Dialog zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber geklärt werden können und sollen.**

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Karsten Lessing

TBS NRW Regionalstelle Düsseldorf

Tel: 02 11 / 17 93 10 - 18

Fax: 02 11 / 17 93 10 - 29

Mobil: 0172 / 53 85 704

Mail: karsten.lessing@tbs-nrw.de