

Das setzt allem noch die



auf!



**Wie Covid die beruflichen Belastungen noch
verstärkte und damit Chancen der
Veränderung bietet**

Inhalt des Vortrags

I. Analyse: Wie konnte es so weit kommen?

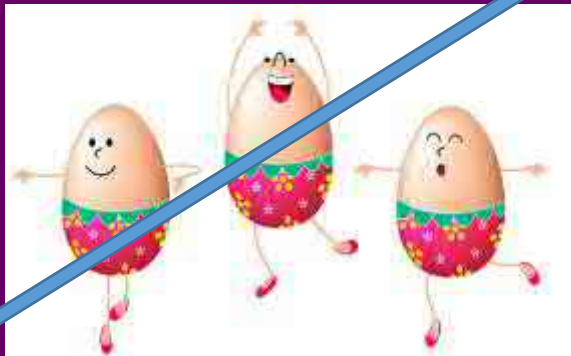
II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt? (oder was hätten wir lernen sollen)

III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun? Was braucht es dafür?

Vorneweg ...

„Ich schieße oft übers Ziel hinaus, aber selten daneben.“ (Karl Kraus)

Deshalb:



Vorneweg ...

„Mehr Kraft für die Pflege-Kraft!“



+



+



+



=



Vorneweg ...

Bankyatsanya



Wir haben die Wahl und damit die Chance einen Wandel herbeizuführen, wenn wir ...

**berechnen
verlangen
einfordern
aufladen
füllen
vorwerfen
fördern
beauftragen**



Altenbetreuungsschule
des Landes Oberösterreich
Bildungseinrichtung für Sozialbetreuungsberufe

Vorneweg ...



Vorneweg Vortrag in a nutshell



Ja, es gibt Antworten.

Ja, es gibt Lösungen.

Ja, wir können den Fachkräftemangel zufriedenstellend lösen.



Nein, die werden nicht gerne gehört.

Nein, die sind nicht schmalspurig zu haben.

Nicht von heute auf morgen, aber ...

Gemeinsam mit einer großen Kraftanstrengung, mit Gestaltungswillen, Mut und noch ein paar Ingredienzien.

I. Analyse: Schlammassel, Bredouille, Misere

Tragen der Schutzkleidung

Fehlende Schutzkleidung

Einsamkeit und Leid der Bewohner:innen

Sterben und Leid

Physical distancing

Wut und Ohnmacht der Angehörigen

Wegfall der Unterstützung durch Dritte
(Therapie, Angehörige,
Freiwilligendienst...)

Fehlende Sozialkontakte

Auswirkungen auf Lebensfreude und
kognitive Fähigkeiten Pflegebedürftiger

Angst vor Ansteckung

Konflikte im professionellen Handeln die
eigenen Pflegestandards betreffend

Lange Schichten

Ständig ändernde Hygienevorschriften

Zusätzlicher Personalmangel

Quellen:

<https://www.springermedizin.de/covid-19/psychosoziale-auswirkungen-der-pandemie-auf-pflegekraefte-und-be/18894950>

<https://www.zgp.de/corona-langzeitpflege/>

<https://www.tt.com/artikel/30818438/umit-juristin-pflegende-mussten-gegen-ihr-berufsethos-handeln>

und weitere Quellen

I. Analyse: Schlammassel, Bredouille, Misere



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

Sumserei, Gesudere, Motzerei

Die (anderen) sollen:

... anerkennen, wie schlecht es uns geht

... aufhören zu jammern.

... selbst mal in der Pflege arbeiten

... zufrieden sein.

... arbeiten.



... vor der eigenen Türe kehren.

... uns mehr Wertschätzung zeigen.

... meine Autorität anerkennen.

... mehr Geld zur Verfügung stellen.

... mich in Ruhe lassen.



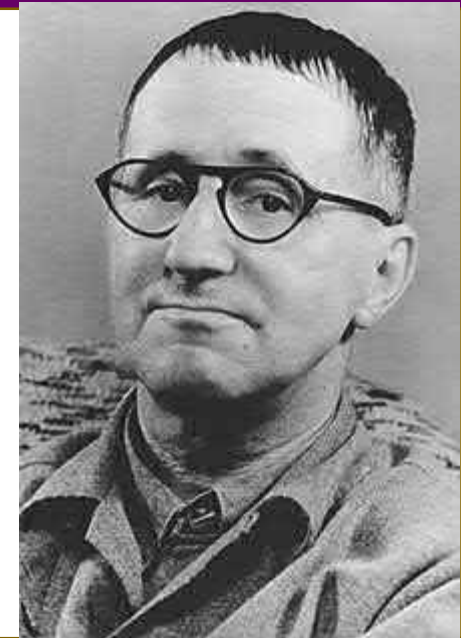
I. Analyse: Schlammassel, Bredouille, Misere

Bertolt Brecht: Exil III

**Sie sägten Äste ab, auf denen sie saßen
Und schrieen sich zu ihre Erfahrungen
Wie man schneller sägen könnte, und fuhren
Mit Krachen in die Tiefe und die ihnen
zusahen,
Schüttelten die Köpfe beim Sägen und
S ä g t e n w e i t e r .**

Jenseits des Wachstums
Theo Tekant, Mai 2014

1



I. Analyse: Schlammassel, Bredouille, Misere

Grundvoraussetzung für Lösungen

Schonungslose Analyse ohne Wenn und Aber, ohne
Blick auf Geldsäckel und ohne Denkverbote

mit Fokus auf gesamtgesellschaftliche Lösung, keine



kleben



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

Beobachtbare, langfristige Entwicklungen in Kumulation

- **Demographischer Wandel auf allen drei Säulen**

→ Zunahme des Bedarfs, weniger Arbeitskräfte, kultursensible Pflege usw.

- **Wertewandel in Familien, Arbeit, Gesellschaft**

→ Stundenreduktionen aufgrund von Belastungen, (Alters)Teilzeit, Pensionierungen, Freizeitorientierung, Generation „Schneeflocke“, Erben-Generation usw.

- **„Ökonomisierung des Sozialen“**

→ Stellenreduktionen bzw. zu wenig Ausbau, zu wenig Bedürfnis- (nice to have) und Bedarfsorientierung (need to have) usw.



I. Analyse: Schlammassel, Bredouille, Misere

Beobachtbare, noch immer andauernde Stagnation auf der Makro-Ebene

- Mangelnde Weitsicht jenseits der Wahlperiode
- Ignoranz der gesellschaftlichen Entwicklungen
- Ideologie-Gebundenheit betreffend Frauen/Familien, Finanzierung, Wohlfahrtsstaat
- Ignoranz gegenüber Empfehlungen, Warnungen, Mahnungen von ExpertInnen
- Mangel an Mut, Innovationsfreude und Tempo
- Kompetenzen–Hin und Her-Geschiebe zwischen Bund, Ländern, Gemeinden
- Fokussierung auf Einzelmaßnahmen (z.B. Pflegelehre)



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

Beobachtbare, noch immer andauernde Stagnation auf der Meso-Ebene

- Akzeptanz der Sparpolitik
- Inkaufnahme von Dequalifizierung
- veraltete Führungsstile
- zu wenig Innovationsbereitschaft
- zu wenig Konsequenz gegenüber Personen, die besser nicht in der Pflege arbeiten sollten
- zu wenig berufspolitisches Engagement
- zu wenig Mut gegenüber Makro-Ebene



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

Beobachtbare, noch immer andauernde Stagnation auf der Mikro-Ebene der Pflege

- Ausbeutungsbereitschaft
- Hickhack nach innen
- Jammern als Linderungsstrategie
- unprofessionelle Haltung, z.B. Kompetenzunterschreitungen
- zu wenig Innovationsbereitschaft
- zu wenig Emanzipationsbereitschaft und Übernahme von Verantwortung
- zu wenig Mut gegenüber Meso- und Makro-Ebene



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

Beobachtbare, noch immer andauernde Stagnation auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene des Wir

- Wohlfahrtsstaat als sichere Selbstverständlichkeit: zu wenig Bewusstsein, Information, Interesse
- Neiddebatten statt Verteilungsdebatten
- Entsolidarisierungstendenzen
- Ideologie-Gebundenheit betreffend Frauen/Familien, Finanzierung, Wohlfahrtsstaat
- Hohe Erwartungen und Ansprüche an Versorgungseinrichtungen



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

Erosionskrisen + Pandemie =
Kumulation der Kumulation =

Sturmwarnung



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

Wir sind noch nicht im Auge des Sturms,
aber die Ausläufer sind bereits deutlich
spürbar, der Sog nimmt zu.
Noch ist Handlungsfähigkeit gegeben,
aber es braucht eine großen Kraftanstrengung.



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

Was tun bei einer Sturmwarnung?

- ✓ Abwandern und auswandern
- ✓ Schützen (Mitarbeiter:innen-Bindung)
- ✓ Stabilisieren (Mitarbeiter:innen-Wiedergewinnung, Mitarbeiter:innen-Neugewinnung)
- ✓ Vorsorgen vor dem nächsten Sturm (Präventivangebote, gemeinschaftliche Wohnprojekte, Unterstützung pflegender Angehöriger, Ausbau der ambulanten Dienste ...)



I. Analyse: Schlamassel, Bredouille, Misere

- ❖ Prävention ist nicht mehr möglich. Jetzt muss die Pflege gepflegt werden, zuerst intensiv und dann in Richtung Heilung, aber sie ist noch nicht palliativ.
- ❖ Selbstheilung, Spontanheilung und Heilung mit homöopathischen Dosen ist „Warten auf ein Wunder“, also ein Mythos.
- ❖ Wir haben keinen Pflegemangel, sondern einen Systemmangel - durch systematische Vernachlässigung auf allen Ebenen über zumindest zwei Jahrzehnte.
- ❖ Was lange vernachlässigt wurde, kann nicht von heute auf morgen aufgebaut werden.
- ❖ Gebündelte Kräfte müssen am gleichen Strang in die gleiche Richtung ziehen.
- ❖ Einzelmaßnahmen sind zu wenig – wir brauchen einen großen (Ent-)Wurf.



II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)



Weitermachen wie vor der Pandemie? Das geht nicht mehr! Die Pflege ist so zornig wie noch nie.

Die Pflege war bisher zu leise.

Das Jammern und Schlecht-reden müssen ein Ende haben.



Klatschen ist zu wenig. Die Pflege darf sich nicht mit Brotkrumen zufrieden geben, sondern muss ein Buffet fordern.

Die Pflege muss Kompetenzen entwickeln für Selbst-Marketing, Campaigning, Lobbying, Innovationskultur und ein Selbstbewusstseins-Training machen.

Keine Statuskämpfe mehr zwischen den Ausbildungsgraden und Institutionen.

Schleichende De-Qualifizierung muss gestoppt werden.

II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)

Die Pflege muss lösungsorientiert, konstruktiv, vehement und konsequent auf Verbesserungen beharren und gegebenenfalls Maßnahmen setzen (z.B. Überlastungsanzeige).



Verzicht auf das ökonomische Totschlagargument. Die Pflege muss für einen starken Wohlfahrtsstaat eintreten.

Es braucht mehr als Einzelmaßnahmen, sondern einen Masterplan (Care in All), der alle Lebensbereiche und Ministerien in die Verantwortung nimmt.

... dass wir (alle in der Pflege Tätigen und alle wahlberechtigten Menschen) unser Wahlverhalten darauf abstimmen sollten, ob uns von den wahlwerbenden Parteien verbindlich und konkret und finanziell abgesichert ein Pflege-Paket angeboten wird, das die Versorgungssicherheit der nächsten 50 Jahre gewährleistet.

Die große Herausforderung wird nicht das Umsetzen von Maßnahmen sein, denn diese kosten "nur" Geld. Die große Herausforderung wird es sein Betreuung und Pflege als zutiefst menschliche Qualität wieder in die Köpfe und Gemeinden zu bringen.

II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)



II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)



II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)



Lernende Organisationen

Anstatt Human Resource Management

→ Management of resourceful humans.

→ → Dafür nötig sind resources for humans.



II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)

Bemerkung zur Pflege

„Will die Schwester nicht wie bisher **Amboss** sein, muß sie eiligst anfangen **Hammer** zu werden, um ihr Geschick nicht **willenlos** aus den Händen anderer zu nehmen, sondern es selbst zu **gestalten**.“

Agnes Karll (1868-1927)

Mitbegründerin des ICN und 1909 dessen Präsidentin



II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)

Es braucht ein Mehr ... von Seiten der politischen Entscheidungsträger:innen

- **an Mut**
- **an Geld**
- **an Tempo**
- **an Innovationsfreude und**
- **an Commitment**

ENTWEDER - ODER
MEHR ODER WENIGER?
MEHR ODER MINDER?

II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)

Es bringt ein Mehr ...

- an Lebensqualität für alle
- an Versorgungssicherheit
- an Optionen der Lebensgestaltung und
- an Personen, die mit hoher fachlicher und sozialer Qualität in der Pflege arbeiten und zwar zufrieden und lang und gesund.

ENTWEDER - ODER

MEHR ODER WENIGER?

MEHR ODER MINDER?

II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)

Dystopisches Gedankenexperiment

Welche Zukunft gestalten wir, wenn es weiterhin fehlt

- **an Mut?**
- **an Geld?**
- **an Tempo?**
- **an Innovationsfreude und**
- **an Commitment?**

ENTWEDER - ODER
MEHR ODER WENIGER?
MEHR ODER MINDER?

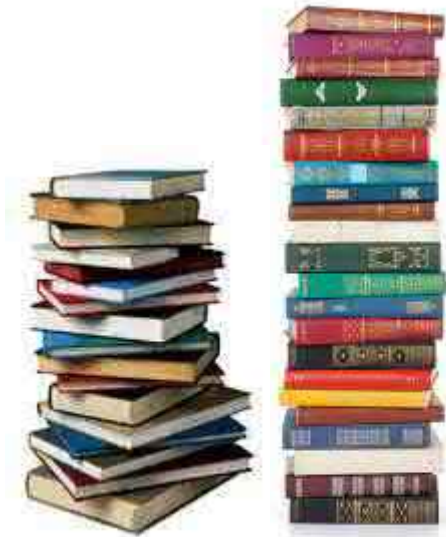
II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)

Was wäre, wenn ...

**Mut
Geld
Tempo
Innovationsfreude
Commitment**

gepaart werden mit dem gesammelten Wissen, das bereits existiert?



www: Wissen x Willen = Wirksamkeit

II. Lerneffekt: Was haben wir gelernt?

(oder was hätten wir lernen sollen)

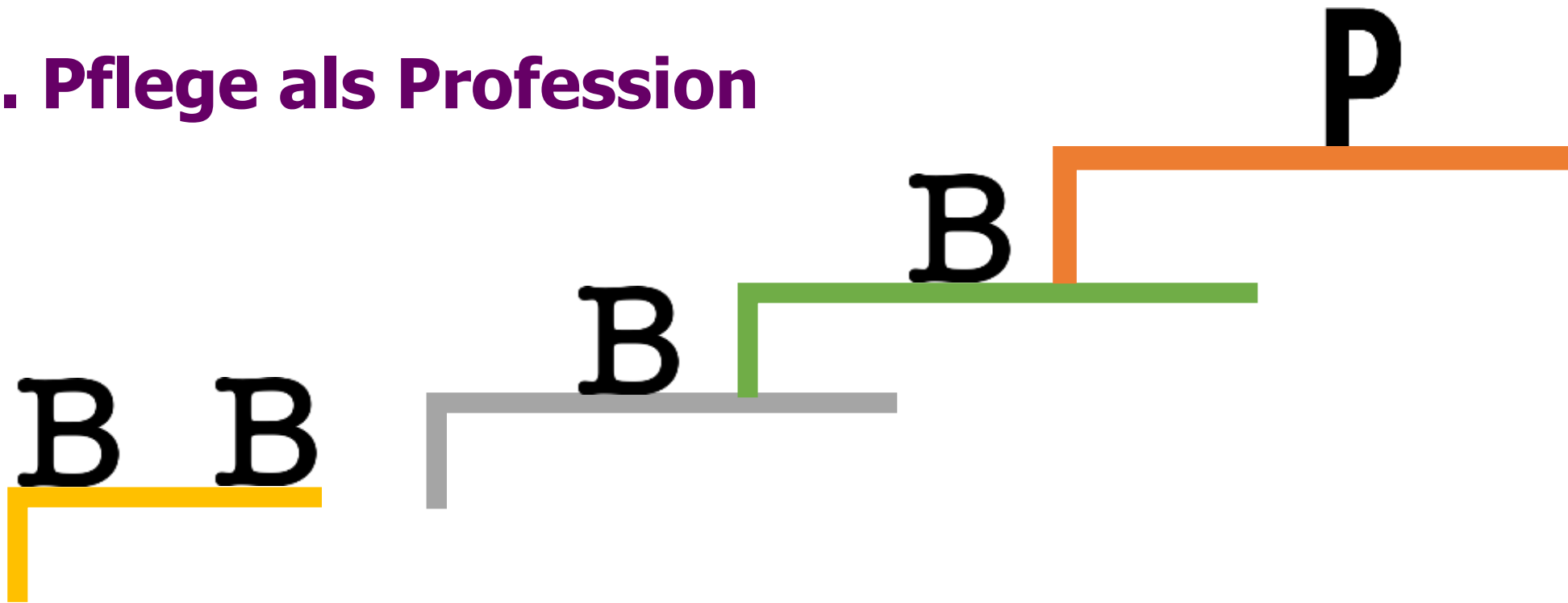
- ❖ Kluge Visionen, Ideen und Konzepte
- ❖ Blick über den Tellerrand (Länder, Professionen)
- ❖ ganzheitliche Ansätze
- ❖ Laute Stimme
- ❖ Mehr Selbstkritik
- ❖ Mehr Mut
- ❖ Mehr Stolz
- ❖ Mehr Handlungsbereitschaft – Handlungsoptionen
- ❖ Gutes Standing

- ❖ **Deshalb brauchen wir ...**



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

1. Pflege als Profession



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

P

Pflege als Profession

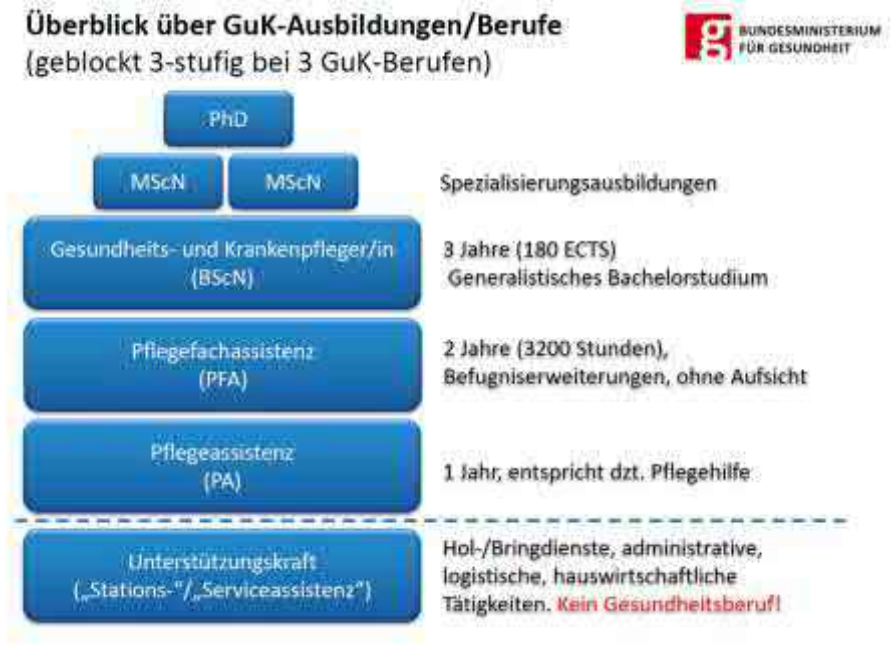
- **ermöglichen** (regionale Ausbildung, Existenzsicherung während Ausbildung, Wohnraum anbieten, Kinderbetreuung schaffen ...)
- **bezahlen** (Tätigkeit, Zusatzqualifikationen)
- **fördern** (Fort- und Weiterbildungen; Lebensphasen)
- **unterstützen** (BGM, in Krisensituationen, Team ...)

P



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

**Pflege als Profession
braucht dreierlei: Profis als
Mitarbeiter:innen, Profis als
Führungskräfte und
prof. Rahmenbedingungen.**



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

„Heime sind so gut, wie die Organisation, die dahinter steht.
Heime sind so gut, wie die Menschen, die in ihnen arbeiten. Unter oft sehr schwierigen Bedingungen, mit einem hohen Grad an Belastung und Verantwortung.
Heime sind so gut, wie ein sozialer Staat dafür sorgt, dass es sie gibt.“

Birgit Meinhart-Schiebel
(LebensweltHeim 57/2013)

III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

Mikro-Ebene

Wille und Intelligenz

Reflexionsfähigkeit

Lernbereitschaft

Wissen um soziale

Verhaltensregeln

Ambiguitätstoleranz

Meso-Ebene

Vorbilder

Führungskräfte mit Mut und
Reflexionsfähigkeit

Humanistisches Wertesystem

Lernende Organisation

Institutionelle Zugewandtheit
in Ausbildung und Beruf

Makro-Ebene

Politiker:innen mit Herz, Hirn
und Hand

Rahmenbedingungen, die
professionelle Zugewandtheit
und qualitätvolle Arbeit
ermöglichen, fördern und
belohnen.

III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

Professionelle Führung

- Mutig gegen die Inkompetenzkompensationskompetenz (Odo Marquard)
 - Führung will und muss gelernt werden, lebenslanglich
- Autorität sein, nicht haben (Erich Fromm) – mehr Vorbild als Leitbild
 - „Menschen kommen zu Unternehmen, aber verlassen Vorgesetzte.“
Reinhard K. Sprenger

III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?



Peter F. Drucker (1909 – 2005)

„Nur wenige Führungskräfte sehen ein, dass sie letztlich nur eine einzige Person führen können und auch müssen. Diese Person sind sie selbst.“

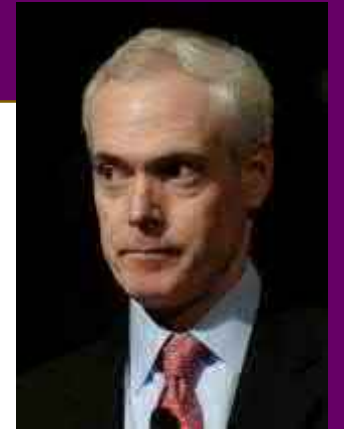
„Wenn ein Manager sich nicht selbst führen kann, werden ihn keine Fähigkeit, Fertigkeit, Erfahrung und kein Wissen zu einem leistungsfähigen Manager machen.“

III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

Professionelle Führung

„Wenn ich erfolgreich bin, sehe ich durch das Fenster.
Wenn ich nicht erfolgreich bin, schaue ich in den Spiegel.“

Jim Collins: Der Weg zu den Besten:
Die sieben Management-Prinzipien für dauerhaften Unternehmenserfolg. 2011



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

Professionelle Rahmenbedingungen

Dazu gehören auch Anerkennung der Professionalität durch andere Professionen, z.B. aus Medizin, Politik, Wirtschaft usw.



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

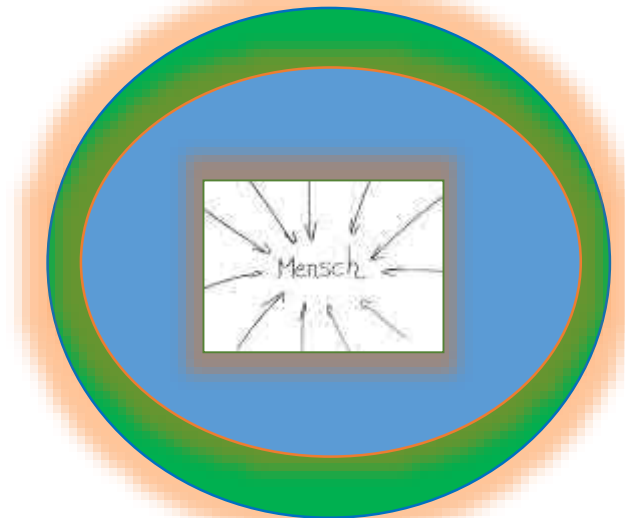
2. Dreh- und Angelpunkt für alle Stakeholder

Vorschlag: **Wohlbefinden und Sicherheit** der
Bewohner:innen, Klient:innen, Patient:innen



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

2. Dreh- und Angelpunkt für alle Stakeholder

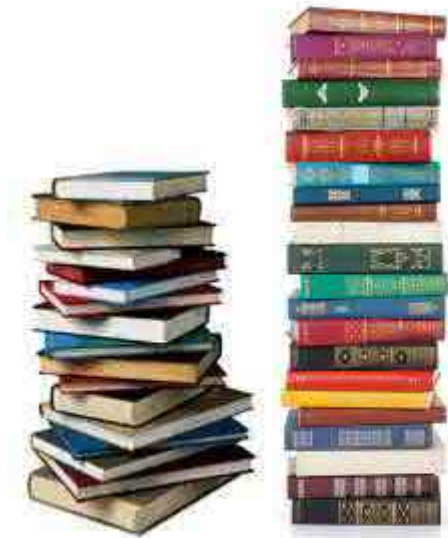


III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

3. Anerkennung der Expertise

Was wäre, wenn ...

Mut
Geld
Tempo
Innovationsfreude
Commitment



gepaart werden mit dem gesammelten Wissen, das bereits existiert?

www: Wissen x Willen = Wirksamkeit

III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

- 5 Themenfelder + **17** Ziele + **63** Maßnahmenpakete / Task Force
- 5 Forderungen / IG pflegender Angehöriger
- 5 Punkte / motiv.allianz.pflege
- 5 Forderungen / Generation55plus
- 6 Forderungen / ÖGB
- 7 Forderungen / AK

III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

1. Pflege als Profession
2. Dreh- und Angelpunkt für alle Stakeholder
3. Anerkennung der Expertise
4. Wertschätzung
5. Orientierung
6. Neues Narrativ schaffen durch Superspreader



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

4. Wertschätzung

Werte und intrinsische Motivation sind das Rückgrat der Pflege.

→ Die Werte der Pfleger:innen schätzen statt
Wertschätzungsmanagement

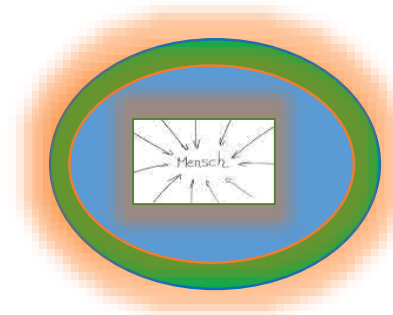
„Wenn ich selbst alt bin, möchte ich in diesem Haus betreut und gepflegt werden, in dem ich jetzt arbeite.“



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

5. Orientierung - Orientierung bieten an den Werten des Unternehmens

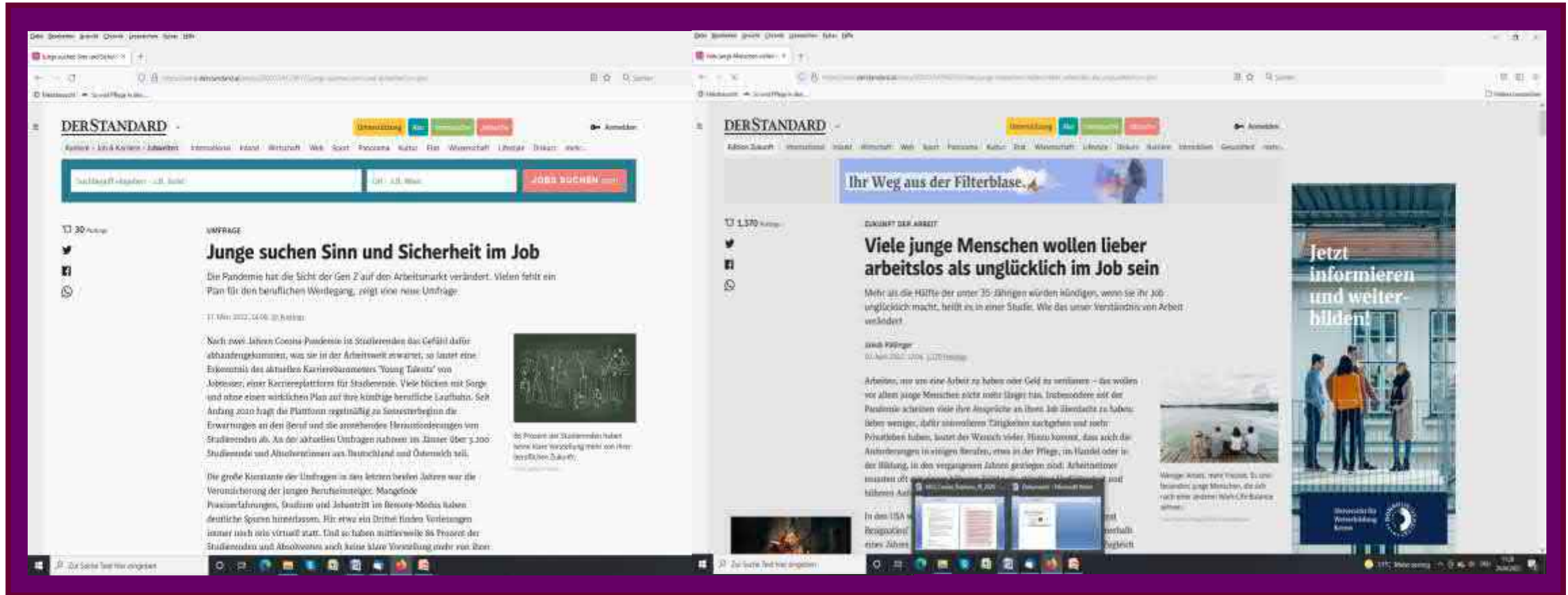
- ✓ Gelebte Werte vom Keller bis zu Dach
- ✓ Dienstplansicherheit
- ✓ Lebensphasenorientierung
- ✓ Karriereförderung und -anerkennung



+



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

6. Neues Narrativ schaffen durch Superspreader

- ✓ Testimonials, Vorbilder, Peers
- ✓ jenseits des „Opfermoralismus“ und des heroischen Heldentums



III. Zukunftsgestaltung: Was ist daraus abzuleiten und in Folge zu tun?

Was Führungskräfte im Besonderen sofort, ab heute, tun können

- zuhören und hinhorchen
- ernst nehmen
- Sich auf einen Prozess einlassen der Wertefindung (Dreh- und Angelpunkt des Unternehmens)
- vorleben – implementieren - einfordern.



Das setzt allem noch die auf!



Wie Covid die beruflichen Belastungen noch verstärkte und damit Chancen der Veränderung bietet

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!