

Dr. Andrea Kuhn

Professionalität, Gesundheit, Ethik Bausteine pflegerischer Versorgungssicherheit

Mannheim, 08.05.2026

www.hwg-lu.de



- 01** Fundament
- 02** Situation in der Pflege
- 03** Studienergebnisse
- 04** New Work in Einrichtungen der Pflege
- 05** Berufsordnung
- 06** PRO*PFLEGE

Fundament: Gesundheit ist ein Menschenrecht

Gesundheit ist ein Zustand umfassenden körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.

Das Recht auf den höchsten erreichbaren Gesundheitsstandard gehört zu den Grundrechten jedes Menschen, ohne Unterschied der Rasse, der Religion, der politischen Überzeugung sowie der wirtschaftlichen oder sozialen Lage.

Verfassung der WHO 1946



**World Health
Organization**

Logo: <https://www.who.int/>

Situation in der Pflege - Schlaglichter

Gesundheit und Wohlbefinden von Pflegefachpersonen

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

Dreiecksbeziehungen



Einrichtungen des
Gesundheitswesens

Krankenhäuser – stat. Pflegeeinrichtungen –
ambulante Pflegedienste



Gesundheitssystem

Systemgrenzen – Finanzierungslogiken –
Versorgungsbrüche



Dreiecksbeziehungen

Pflegefachpersonen – Organisationen –
Menschen mit Pflegebedarf

Komplexe Herausforderungen

- Zunehmende Personalknappheit, weniger Pflegeplätze, steigende Pflegebedarfe
 - Hoch verregeltes Gesundheitssystem, wenig Gestaltungsräume
 - Gesundheitliche Belastungen, Konkursgefahr, Versorgungsdefizite
 - Wissensdefizite, Bildungsrückstände, Entwicklung verzögert, niedrige Health Literacy
 - Steile Hierarchien, kaum Eigenverantwortung, wenig Handlungsspielräume
 - Wenig erlebte Anerkennung und Wertschätzung
- **hohes Berufsethos: Arbeit mit und für Menschen!**

Studienergebnisse

Exempl. Techniker Krankenkasse und Forschungsnetzwerk Gesundheit

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

Ausgangspunkt: TK - Gesundheitsreport 2019

Pflegefall Pflegebranche? So geht's Deutschlands Pflegekräften

Anstieg psychischer Erkrankungen:

- Frauen: 148% höher
- Männer: 243% höher

Krankheitsfälle und Krankheitsdauer im Vergleich zu anderen Berufen

- alle Pflegeberufe: 154% höher
- Altenpflege: 170% höher
- Deutlich mehr AU Tage
- Deutlich höhere Medikamentenkonsum

Andere Untersuchungen zeigen das gleiche Bild

➤ Follow-Ups: Situation verschärft sich!

Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln in den Jahren 2000 bis 2018

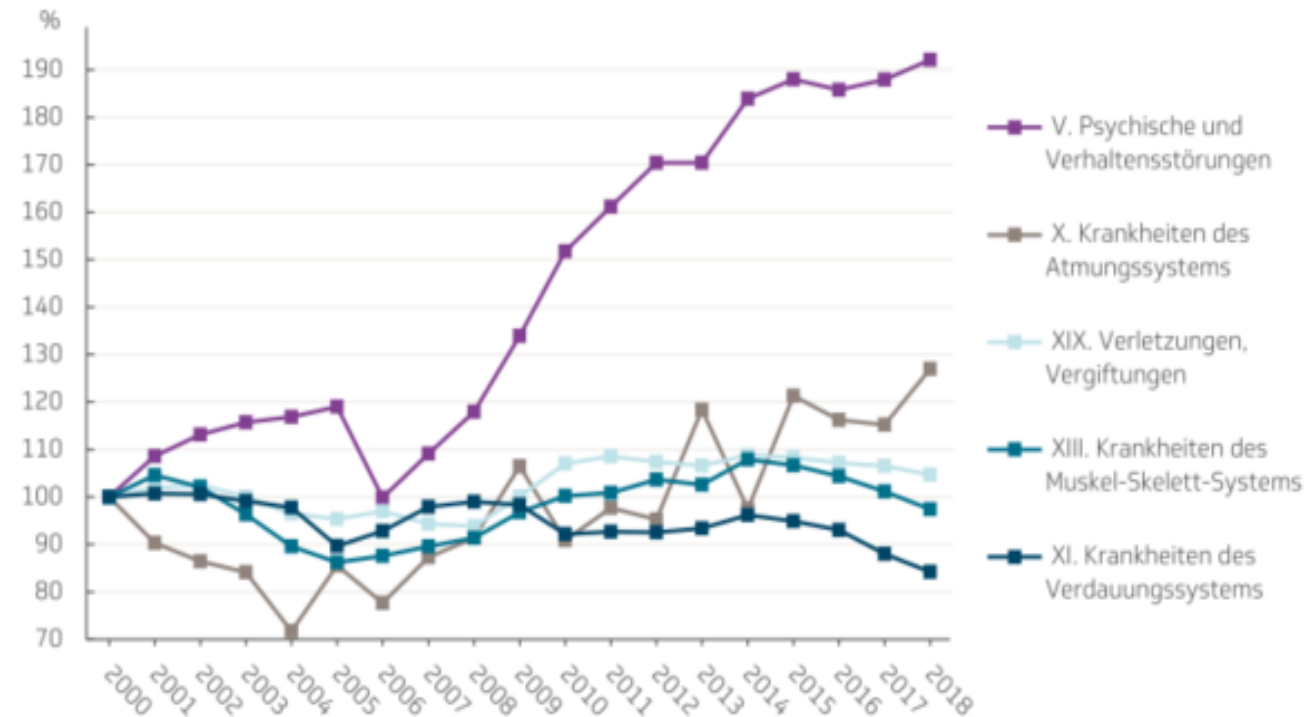


Abbildung 23 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

Ursachen und Folgen psychischer Belastung

- Motivation für eine Tätigkeit in der Pflege: mit Menschen umgehen
 - Bereitschaft: anderen Menschen helfen
 - Empathie: sich einfühlen können
- } macht anfälliger für psychische Erkrankungen
- Diskrepanz: Motivation, Bereitschaft, Empathie $\neq$ Möglichkeiten im Berufsalltag

 **Psychisch-emotionale Erschöpfungszustände**

Berufsverbleib und Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein

Befragung zur Arbeitszufriedenheit im Rahmen des Projektes
beruflicher Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein
angesiedelt bei der Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein



Abschlussbericht

Andrea Kuhn
Pflegefachperson, R.N.
M.A. Pflegewissenschaft
B.A. Pflege und Gesundheitsförderung

Claire Mack
Pflegefachperson, R.N.
M.A. Pflegewissenschaft
Dipl. Pflegewirtin

Dr. Stephan Weinert
Prof. für Betriebswirtschaft/ Arbeitspsychologie
Internationales Personalmanagement

Forschungsnetzwerk Gesundheit
Hochschule für Wirtschaft und
Gesellschaft Ludwigshafen

Ludwigshafen am Rhein im März 2021

Studieninhalte

- Messung der Arbeitszufriedenheit
- Sicherung des eigenen Berufsverbleibs
- Motivatoren zum Wiedereinstieg
- Erhöhung der Arbeitszeit von
Teilzeitbeschäftigten/ Berufliche Pausen

Gesamtzahl der Teilnehmenden: 2550

Auswertbare Datensätze: 1893

Eingabe bei offenen Fragestellungen: 1219

Link zur Studie und weiteren Informationsmaterialien:
<https://forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de/forschung/berufsverbleib-und-wiedereinstieg-von-pflegefachpersonen>

Die wichtigsten Themen – eine Übersicht

Auszug der wichtigsten Felder	Aspekte zur Sicherung des eigenen Berufsverbleibs	Motivatoren zum Wiedereinstieg ausgeschiedener Kolleg*innen	Motivatoren zur Erhöhung des Stellenumfangs	Abschlussmitteilungen	Summe
Arbeitsbedingungen	603	319	377	118	1417
Gesundheit	229	101	237	48	615
Ethik im Berufsalltag	227	192	29	74	522
Bezahlung	188	76	16	33	313
Berufliche Entwicklung	139	52	35	41	267
gesamt	1386	740	694	314	3134

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen steht bei allen betrachteten Perspektiven an erster Stelle.
- Gesundheit ist zentral zum Berufsverbleib und zur Erhöhung der Arbeitszeit.
- Ethik im Berufsalltag mit Gesundheit fast gleichauf, als Motivator zum Wiedereinstieg bedeutend wichtiger.
- Bezahlung auf Platz vier, gefolgt von den Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung

Gesundheit, Überlastung und altersgerechtes Arbeiten

Themenfelder (Anzahl der Nennungen)	Subthemenfelder (Anzahl der Nennungen)
Überlastung (112)	Zeitdruck / Zeitmangel (80)
	Stress / Überlastung / Erschöpfung (25)
	Krankheit (8)
Alternsgerechtes Arbeiten / Rente (62)	Alternsgerechtes Arbeiten (36)
	Rente (26)
Forderungen zur Unterstützung der Gesundheit (36)	Prävention & Gesundheitsförderung (34)
	Teamarbeit (2)
Covid-19 Pandemie (18)	Fehlendes Personal (6)
	Fehlende Schutzausrüstung (5)
	Berufsausstieg wegen Corona (3)

- Stärkste Motivatoren
 - Abbau des Zeitdrucks
 - Alternsgerechtes Arbeiten
 - Gesundheitsförderung
 - Covid-19 im Frühjahr 2020 aufgrund geringer Fallzahlen in SH nachgeordnet

vgl. Kuhn et.al (2021) S. 67

Gesundheit, Überlastung und alterngerechtes Arbeiten – die Stimmen der Pflegefachpersonen

Zeitdruck / Überlastung

„Mein ganzer Arbeitstag besteht aus Unterbrechungen. Kollegen, Telefon, Angehörige, Patienten. Alle wollen mal eben "nur kurz". Oft hat man viele Aufgaben im Kopf und arbeitet sie dann nach Priorität ab. Dabei vergisst man dann auch immer etwas. Ich würde mir mehr Ruhe für meine Arbeit wünschen, um die Dinge ungestört von Anfang bis Ende erledigen zu können.“

Alternsgerechtes Arbeiten

„Auch im Alter mit ersten Gesundheitseinschränkungen eine Möglichkeit zu haben einen angemessenen Arbeitsplatz zu haben, ohne das es auf die Gesundheit der jüngeren Kollegen geht, die die schwere Arbeit obendrauf machen müssten.“

Prävention & Gesundheitsförderung

„Wir sollen alle bis 67 Jahre arbeiten, das ist nicht vorstellbar. Stundenreduzierung ist kontraproduktiv (effektiv eine Rentenkürzung), ich wünsche mir, dass ich in meinem Beruf mit 100% meiner Arbeitszeit bis zum Rentenalter gesund arbeiten kann.“

„persönliche Hilfe bei belastenden Situationen“

„mehr Hilfsmittel für rückschonendes Arbeiten“

Themenfelder	Subthemenfelder (Anzahl der Codes)
Belastungen (42)	Moralische Belastung / schlechtes Gewissen (32)
	Altruismus / Aufopferung / Missbrauch (10)
Motivatoren, Perspektive auf Unterstützung von Anderen (140)	Anerkennung (69)
	Wertschätzung (52)
	Vertrauen (5)
Motivatoren, Perspektive Selbstwirksamkeit (45)	Eigen- / Verantwortung, Mitsprache (37)
	Frustration (8)

- Stärkste Motivatoren
 - Ethische Unterstützung
 - Wertschätzende Unternehmenskultur
 - Echte gesellschaftliche Anerkennung und Vertrauen
 - Politische Mitsprache auf Augenhöhe garantieren
 - Stärkung der heilberuflichen Verantwortungsübernahme

vgl. vgl. Kuhn et.al (2021), S. 71

Ethik und Berufsethos - der Wertekompass der Pflegefachpersonen

Belastetes Berufsethos / Schlechtes Gewissen

„Zu oft fehlt heute der soziale Gedanke, Pflege ist zu einer Geldmaschine verkommen ohne Moral gegenüber Patienten und Pflegepersonen! In unserem Berufsfeld darf nicht die 100%ige Gewinnmaximierung an erster Stelle stehen!“

„Gerade in der Altenpflege sind wir doch häufig die einzigen Kontakte! Dieses schlechte Gefühl/Gewissen ist oft dafür verantwortlich, dass wir am Stock gehen!!“

„Die Pflege wird in diesem System missbraucht, das ist nicht Ihre Berufung!“

Wertschätzende Unternehmenskultur

„Es ist eine Frechheit wie man ausgenutzt wird, egal wo man hin wechselt, überall das gleiche!!!!“

Gewalt gegen Pflegefachpersonen

„Gewalt in der Pflege: natürlich gibts es, dass Pflege sich daran bedient, aber es ist eher andersherum: ganz selbstverständlich werden wir von der Pflege beschimpft, bepöbelt, denunziert, manchmal auch mit dem Fuß getreten, gekniffen, angespuckt, angehustet usw....., Das muss aufhören. Tun Sie gefälligst was für uns.“

Pflegefachpersonen in Teilzeit

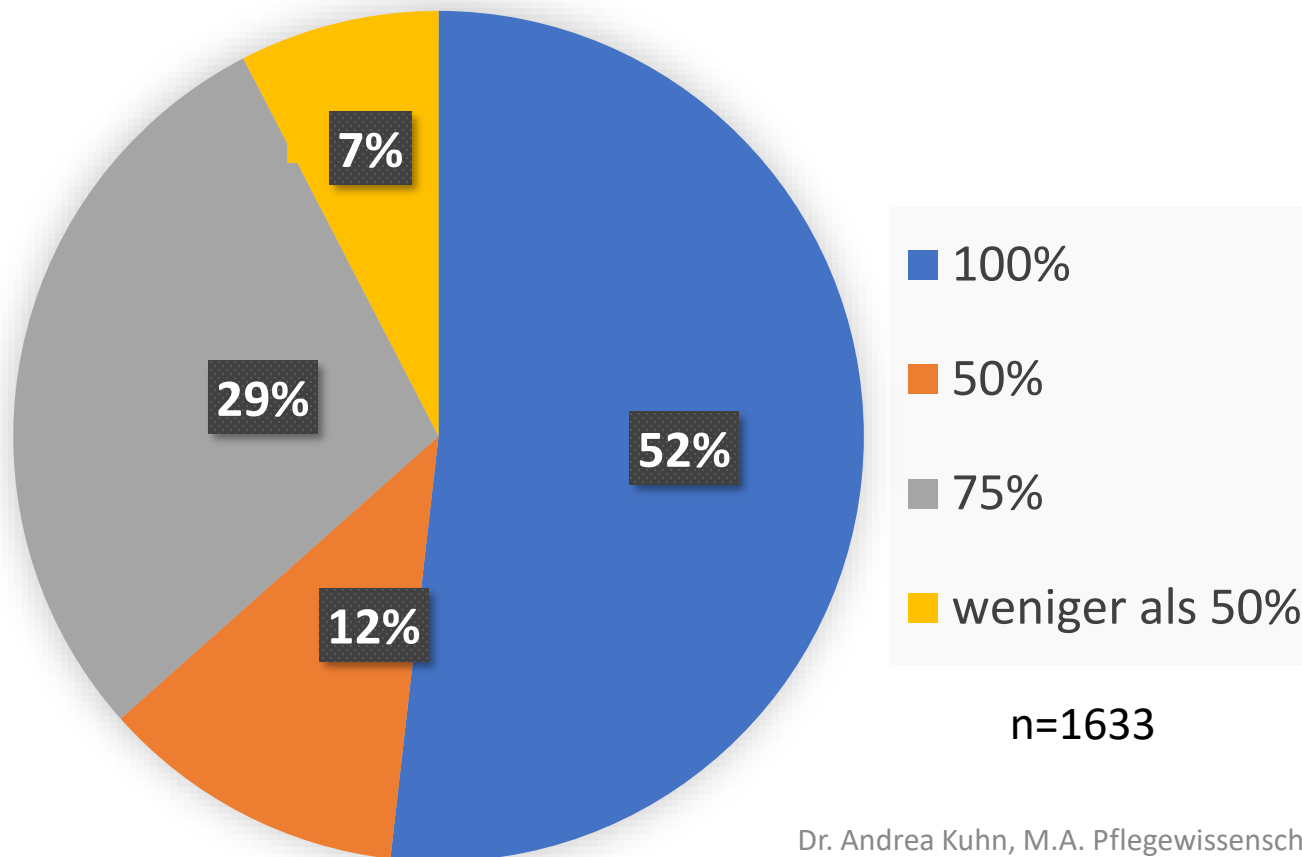
Motivatoren und Hindernisse zur Erhöhung des Beschäftigungsumfangs

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

Beschäftigungsumfang der Studienteilnehmenden

787 Teilnehmende arbeiten in Teilzeit (48%)



„Stille Reserve“ Teilzeitbeschäftigte

- **46,5%** lehnen die Erhöhung ihrer Arbeitszeit grundsätzlich ab.
- **53,5%** würden ihre Arbeitszeit erhöhen, wenn die Faktoren stimmen.
- Spitzenreiter unter den Motivatoren sind **die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen**

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

Gesundheit, Alter & Rente – aus Sicht der Pflegefachpersonen in Teilzeit

Gesundheit

„Arbeitsbelastung, Burnout, kein Sozialleben durch viel Arbeit. Ruhezeiten kaum möglich aufgrund hohem Stresslevels“

„Die Pflege mit ihren Arbeitsbedingungen, den Schichtdiensten und der zunehmenden Frustration durch die gesamte Situation hat mich krank und kaputt gemacht.“

„Ich werde nie wieder Vollzeit in der Pflege arbeiten, unter den bestehenden Belastungen durch den Beruf ist dies eine Gesundheitsgefährdung.“

Alternsgerechtes Arbeiten / Rente

„Ich bin 56, kann bei 6 Std Schichten nicht mehr als 30 Std. in diesem Beruf arbeiten“

„Ich bin eigentlich mit fast 55 zu alt für die Pflege....“

Weiterbildungsangebote für ältere Pflegefachpersonen

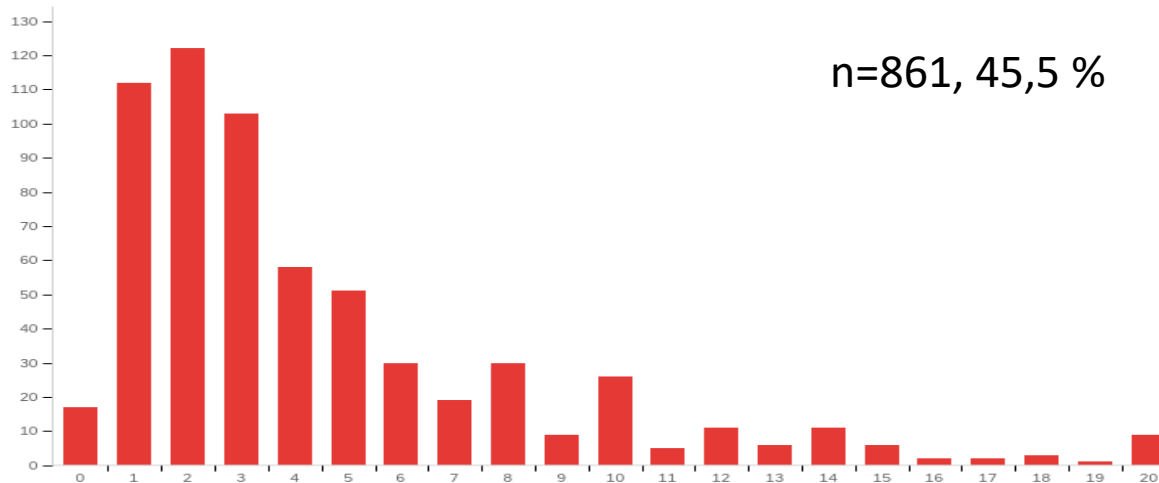
„Meine Arbeitsbedingungen und die daraus resultierende körperliche und seelische Belastung erlauben mir keine Ausweitung der Tätigkeit, obwohl ich großes Interesse daran hätte trotz meines Alters noch Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Bspw. fachlich: Wundmanagement, Weiterbildung zur Pflegeberaterin.“

Pflege ist Sorgearbeit - beruflich und privat Sorgearbeit ist gelebte Verantwortung

Motivatoren zur Ergreifung des Pflegeberufs: hohe Empathiefähigkeit, das Wohlergehen der Mitmenschen steht zentral

- Zeitweise kann die private Sorgearbeit schwerer wiegen, vor allem wenn es keine adäquate Unterstützung gibt.
- Mehr oder weniger gewollte Pausen in der weiblichen pflegerischen Erwerbsbiografie sind normal.
- ABER Pflegearbeit kann gesundheitsschädlich sein!

Anzahl Pflegefachpersonen



n=861, 45,5 %

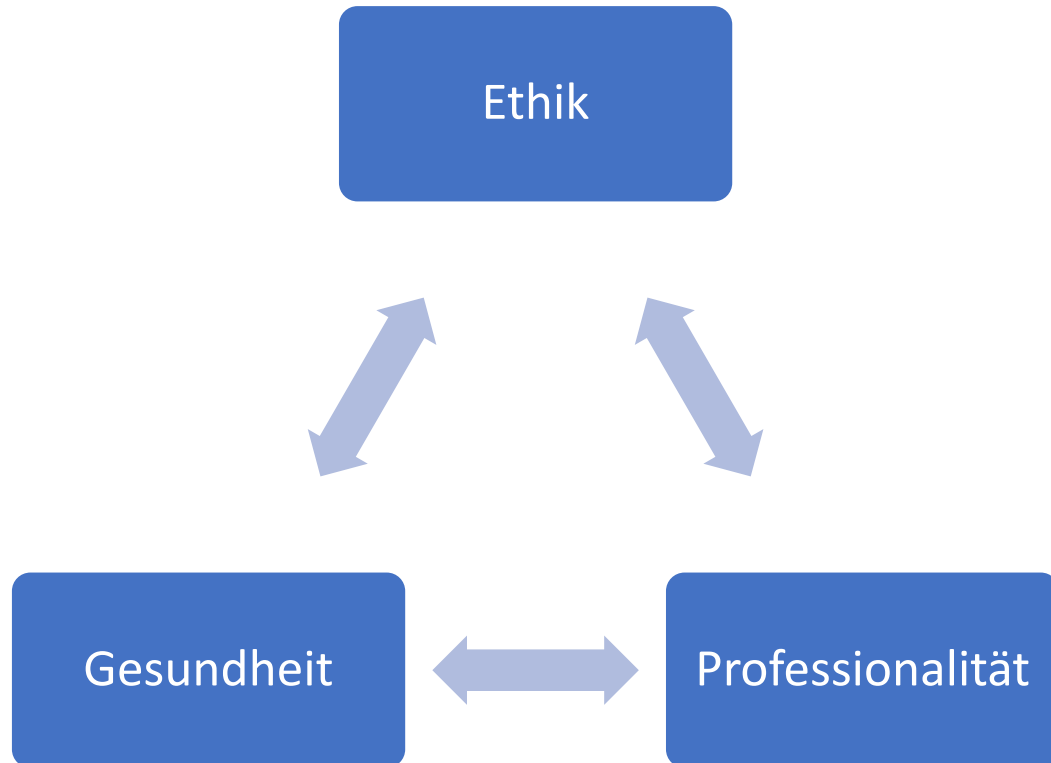
Jahre der beruflichen Pause

Gründe für Pausen in der Berufstätigkeit	Prozentuale Verteilung
Kindererziehung	60,5 %
Eigene Krankheit	15,9 %
Weiterbildung / Studium	5,5 %
Pflege von Angehörigen	3,6 %
Arbeitslosigkeit	1,9 %
Sonstiges	12,7 %
Gesamt	100 %

vgl. Kuhn et al. 2021, S. 115-117

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

Gesundheitliche, ethische und professionelle Defizite



- Unprofessionelles Pflegehandeln verursacht
 - schlechtes Gewissen, psychische Belastung
 - körperliche Probleme
 - Soziale Probleme
- Gesundheitliche Belastungen behindern die Berufsausübung.
- Ethische Belastung schränkt professionelles Pflegehandeln ein.
- Ursachen:
 - Fehlende zeitliche und personelle Ressourcen
 - behindern die Professionalität
 - belasten die Gesundheit
 - begünstigen unmoralisches Pflegehandeln
 - Defizite werden verstärkt durch
 - ungenutzte Möglichkeiten
 - fehlendes Knowhow
 - unbekannte Ressourcen (vgl. Kuhn et al 2021, Kuhn 2023)

New Work in Einrichtungen der Pflege – ein Weg in die Zukunft

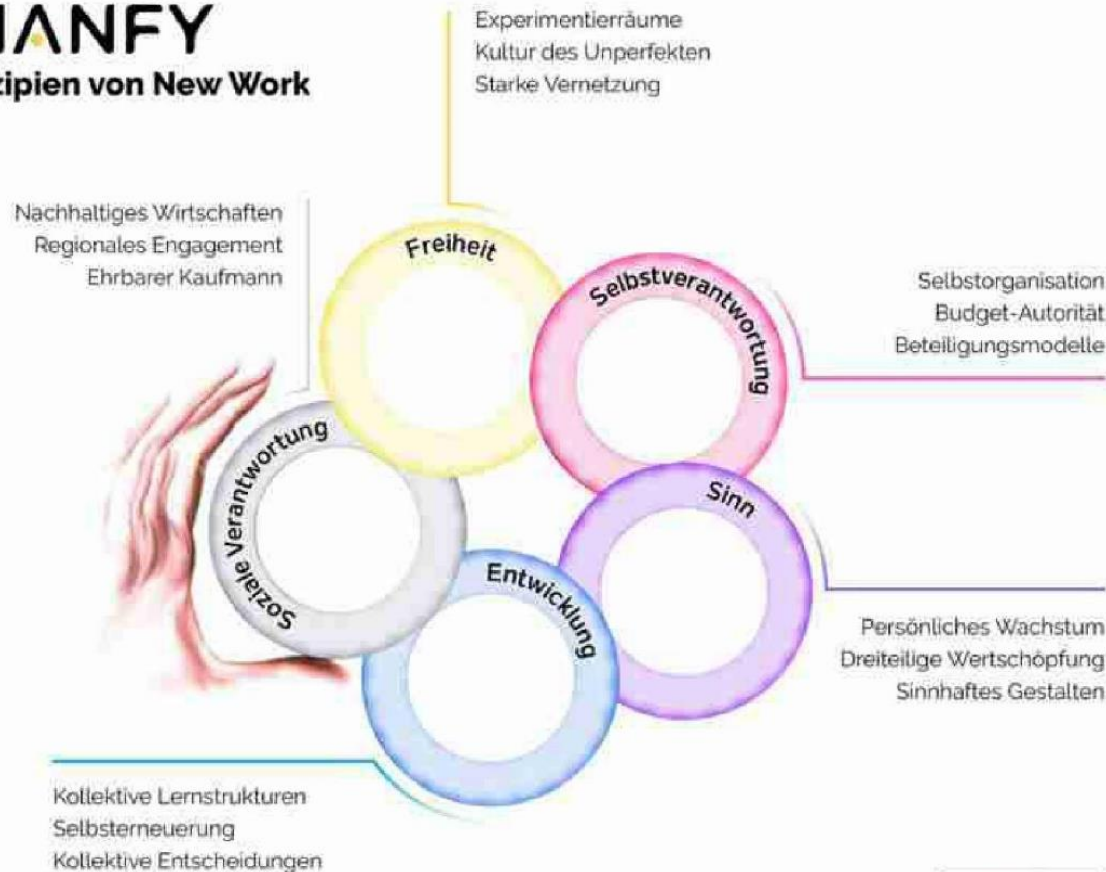
New Work nach Väth - Empfehlungen für pflegerische Versorgungssicherheit

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

New Work Charta- Fünf Prinzipien der menschlichen Entwicklung

HUMANFY Fünf Prinzipien von New Work



Copyright © humanfy GmbH | www.humanfy.de

Abbildung: New Work Charta humanfy 04.04.2024.jpg
(New Work Charta | humanfy 2024, S. 3)

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

Freiheit - adaptiert an Pflegeeinrichtungen

Zukunft gestaltet man mit Neugier und Zuversicht. New Work bedeutet daher, sich aktiv mit neuen Ideen und Themen auseinanderzusetzen, und zwar mit folgenden Möglichkeiten:

- **Schaffen von Experimentierräumen für neues Arbeiten:**

- Räume schaffen, um neue Methoden der Zusammenarbeit, neue Architekturkonzepte, neue Führungsmodelle und Pflegeprozesse zu testen

➤ **Einrichtungsübergreifend, konzeptionell begleitet**

- **Schaffen einer Kultur des Unperfekten:**

- Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Wer Neues ausprobiert, macht auch Fehler
- Angst- und Verteidigungskultur „Ich bin nicht schuld!“ überwinden

➤ **CIRS implementieren, aus Fehlern lernen, persönliche Sicherheit fördern**

- **Stärken der gemeinsamen Vernetzung:**

- neue Erkenntnisse leben vom Teilen
- aktives Schnittstellen-Management, intensiven Vernetzung zwischen Führungskräften, Teams und Abteilungen

➤ **Steile Hierarchien und Konkurrenzdenken überwinden**

vgl. New Work Charta | humanfy 2024

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

Selbstverantwortung - adaptiert an Pflegeeinrichtungen

Partizipation erzeugt mitunter keine Entscheidung, sondern deren Verzögerung. Damit Organisationen handlungsfähig bleiben, sollten sie die Selbstverantwortung von Führungskräften und Mitarbeitenden gezielt fördern:

- **Etablieren von Modellen der Selbstorganisation:**

- Fördern subsidiärer Selbstorganisation und operativer Selbstregulation
- passende Methoden, bewusste Auseinandersetzung & Haltung
 - **flache Hierarchien & Verantwortung des Einzelnen stärken**

- **Erweitern von Budget-Autorität:**

- Individuelle & kollektive Budget-Autorität
- echte finanzielle Verantwortung eigener Entscheidungen
 - **finanzielle Möglichkeiten im Gesundheitssystem ausloten**

- **Etablieren finanzieller Beteiligungsmodelle:**

- Eigentum starker Motivator für Verantwortung
- Beschäftigte kollektiv am Erfolg beteiligen
 - **Möglichkeiten im hochverregelten Finanzierungssystem des Gesundheitswesens prüfen**

vgl. New Work Charta | humanfy 2024

Sinn - adaptiert an Pflegeeinrichtungen

Jede Organisation dient einem Sinn, einer Wertschöpfung. New-Work-Organisationen beteiligen ihre Beschäftigten an der Findung und der Vervollkommnung dieses Sinns durch bewusste, strukturierte Prozesse:

- **Arbeit, die man wirklich, wirklich will:**
 - Mitarbeitende nach Stärken und Bedürfnissen einsetzen
 - Wachstum ermöglichen & Potenziale auszuschöpfen
 - **Gesundheit und Kompetenzen fördern**
- **Definieren einer dreiteiligen Wertschöpfung:**
 - Finanzielle, wirtschaftliche und kulturelle Wertschöpfung klar benennen
 - selbst-bewusste, sichtbare Unternehmensidentität
 - **Professionelle Pflege ist ein Wirtschaftsfaktor, kein Kostenfaktor**
 - **Berufsethos: Pflegearbeit an den Bedarfen der Menschen mit Pflegebedarf ausrichten & fachlich korrekte Pflege leisten und abrechnen, neue Abrechnungsmöglichkeiten entwickeln**
- **Sinnhaftes Gestalten des Alltags:**
 - Portfolio, Strategie, Organisation, Technologie unterliegen der übergeordneten Wertschöpfung
 - **pflegerische Versorgung der Bevölkerung sichern**

vgl. New Work Charta | humanfy 2024

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

Entwicklung - adaptiert an Pflegeeinrichtungen

Organisationen brauchen heute mehr denn je innovative Impulse. New-Work-Organisationen befähigen ihre Mitarbeiter durch die gezielte Förderung kreativer Fähigkeiten, innovativ tätig zu werden:

- **Etablieren kollektiver Lernstrukturen:**
 - Wissen der Welt übersteigt Lernfähigkeit des Einzelnen!
 - Beschäftigte lernen voneinander, erweitern gemeinsam Fähigkeiten zielgerichtet, persönliche Entwicklung fördern
 - **Anerkennen der Expertise des Pflegeteams, interprofessionelle Zusammenarbeit, Fort- und Weiterbildungen ermöglichen**
- **Stärken einer kontinuierlichen Selbsterneuerung:**
 - Nicht auf Erreichtem ausruhen!
 - fördern der Selbstreflexion, kontinuierliche Selbsterneuerung
 - Verwerfen überholter, dysfunktionaler Verhältnisse
 - **Kommunikationsstrukturen und ethische Unterstützung etablieren**
- **Etablieren abgestufter, kollektiver Entscheidungsstrukturen:**
 - Entscheidungswege den Erfordernissen anpassen
 - Testen und Einführen von Entscheidungen im Kollektiv
 - **Flache Hierarchien, Wertschätzung, Anerkennung**

vgl. New Work Charta | humanfy 2024



In Rheinland-Pfalz: Die Berufsordnung unterstützt!

Professionelles Werkzeug für die Praxis

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de



Seit 1. Januar 2020 hat der Heilberuf Pflege eine eigene Berufsordnung

- Verbindliches einklagbares Recht => auch zum Schutz der eigenen Gesundheit
- Gilt für alle Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz in allen Funktionen
- macht unsere professionellen Werte transparent
- Download unter <https://www.pflegekammer-rlp.de/index.php/pflege-als-beruf.html#berufsordnung-228>

Die Berufsordnung bezieht sich auf internationale Standards

- ICN-Definitionen Pflege und Pflegefachperson § 1 Abs. 4 Grundlagen)
- ICN-Ethikkodex (§ 3 Abs. 5 Selbstverständnis)



§ 2 Ziele

(4) Ziel der Berufsordnung ist auch, die Kammermitglieder dabei zu unterstützen,

- a) Menschen mit Pflegebedarf als **selbstbestimmte Individuen zu respektieren**,
- b) die Interessen und **die Würde der Menschen mit Pflegebedarf zu fördern** und zu **schützen**,
- c) Personen als Individuen, Gruppen, sowie Organisationen und Institutionen **zu beraten**,
- d) die ihnen anvertrauten **Menschen mit Pflegebedarf** bei den **Zugangsmöglichkeiten zur Gesundheitspflege** und sozialen Betreuung entsprechend ihrer **individuellen Bedürfnisse zu unterstützen**,
- e) **auf die Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit zu achten**.

<https://www.pflegekammer-rlp.de/index.php/pflege-als-beruf.html#berufsordnung-228>

Ottawa Charta
Gesundheitsförderung
Interessen
vertreten

Befähigen

Vernetzen

Empowerment!



§ 9 Anzeigepflicht und Informationsweitergabe

- (4) In den Fällen, in denen eine fach- und sachgemäße Berufsausübung nicht oder nicht mehr möglich ist, muss das Kammermitglied unverzüglich mündlich und schriftlich die Vorgesetzte informieren...
- (5) Gründe einer eingeschränkten Berufsausübung können insbesondere in organisatorisch - fachlichen Rahmenbedingungen, im Verhalten, im Gesundheitszustand oder in mangelnder Kompetenz des Kammermitglieds liegen.
- (6) In Sachverhalten nach Abs. 1, 3, 4 und 5 sollen sich die Kammermitglieder zur fachlichen Aufklärung und Unterstützung sowie zu Informationszwecken zusätzlich an ihre Landespflegekammer wenden.

<https://www.pflegekammer-rlp.de/index.php/pflege-als-beruf.html#berufsordnung-228>

**Ottawa Charta
Gesundheitsförderung**

**Interessen
vertreten**

Empowerment!

**Befähigen &
Vernetzen**

PRO*PFLEGE: Pflegeethik – Gesundheitsförderung – Professionalität

Beispiel eines Entwicklungsprogramms für den Heilberuf Pflege



Bild: Colourbox

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

Pflegeethik – Gesundheit – Professionalität

Die Gesundheitsversorgung beinhaltet hohe Komplexität in Strukturen, Prozessen und Zuständigkeiten. Daraus folgt hohe ethische Komplexität, die jedes professionelle pflegerische Handeln durchzieht. (vgl. Monteverde 2020).



Bild: Shutterstock

Moralische Belastung beeinflusst das Wohlbefinden negativ

- ⇒ Burnout
- ⇒ Berufsausstieg
- ⇒ Abnehmende Mitarbeiterbindung
- ⇒ Gefährdung von Qualität und Sicherheit der Versorgung der Menschen mit Pflegebedarf (McCarthy, Monteverde 2018)

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

Vision PRO*PFLEGE

Dreiklang: Pflegeethik – Gesundheitsförderung - Professionalität



Bild: Colourbox

- Professionelles Pflegehandeln braucht Räume der Ermöglichung.
- Kompetenzerwerb ist essentiell
 - Tools zur ethischen Reflexion
 - Ressourcen zur Gesundheitsförderung
 - Professionalität in der Pflegepraxis
- Steigerung professioneller Handlungsfähigkeit:
 - Meistern der Herausforderungen des Pflegealltags
 - pflegeethisch reflektierte Entscheidungen
 - neue Instrumente und Strategien

PRO*PFLEGE bietet Pflegefachpersonen ein Bildungsangebot, in dem der Dreiklang wirkt.

Zertifikatskurs PRO*PFLEGE

Aufbau & Anerkennung



AUFBAU:

- Dauer ca. 8 Monate: 3 Präsenztage in Ludwigshafen, 13 Tage online, 5 Selbstlerntage
- gut in den Arbeitsalltag integrierbar - überwiegend online
- erfahrene Referent*innen aus Praxis, Management, Bildung, Wissenschaft
- kleine Gruppen von max. 16 Personen
- 25 Fortbildungspunkte
- 7 ECTS Punkte
- Entspricht den Anforderungen der Fortbildungsordnung RLP
 - Erwerb der verpflichtenden Fortbildungspunkte der Pflegefachpersonen
- Berufspädagogische Fortbildung nach § 4 Abs. 3 PflAPrV für Praxisanleitungen in allen Bundesländern



Bild: HWG -LU



Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

Unser Dozierenden-Team



Vorsitzender Hans-Josef Börsch



CONNECTING
Partnerschaft für
Beratung & Training
Gernot Walter



QUALITÄT
GESUNDHEIT
ORGANISATION
Katharina Wettich-Hauser



Berner
Fachhochschule

Prof. Dr. Settimio Monteverde



UK RLP
Unfallkasse Rheinland-Pfalz
Dr. Christoph Heidrich



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Prof. Dr. Karin Kersting, Prof. Dr. Peter Mudra



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen
Forschungsnetzwerk Gesundheit

Dr. Andrea Kuhn

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de



MATHIAS WELBERT'S
Systemische Krisenberatung



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ

Vizepräsidentin Andrea Bergsträßer

Ideelle Unterstützer Landespflegekammer & Berufsverbände



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ



**Bundesverband
Pflegemanagement**
Rheinland-Pfalz

DBfK  **Südwest**

Stark für die Pflege



**Dachverband der
Pflegeorganisationen Rheinland-Pfalz**

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

PRO*PFLEGE Programmübersicht



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen
Forschungsnetzwerk Gesundheit

 HWG LU

 online

Modul 1

Pflegebeziehung & Professionalität, Gesundheitsförderung & Vernetzung

 1 Tag

 1 Tag

 1 Tag

 frei wählbar

Professionelle Rolle & Genogramm, digitale Tools, Ethik & Gesundheit im Unternehmen
Komplexität im Pflegealltag, Onlineformate, Konzepte zur Gesundheitsförderung - Ressourcen im Pflegealltag
Kollegiale Beratung – Unterstützung von Pflegefachpersonen für Pflegefachpersonen
selbstorganisierter Vernetzungs- und Selbstlerntag

Modul 2

Herausfordernde Situationen im Pflegealltag & Supervision

 1 Tag

 1 Tag

 1 Tag

 frei wählbar

Prävention vor und Unterstützung beim Umgang mit Gewalt in der Pflege
Prävention vor und Umgang mit psychischen Erkrankungen & Suizidalität
Supervision zur Unterstützung bei Konflikten im Team
selbstorganisierter Vernetzungs- und Selbstlerntag

Modul 3

Gesundheitsförderung & Professionalität

 1 Tag

 1 Tag

 1 Tag

 frei wählbar

Marte Meo - Aus eigener Kraft – videogestützte Beziehungsarbeit in der Pflege
Gesundheitsförderung in der Pflege – professionelles Handlungsfeld & Ressource
Leistungsspektrum von Unfallversicherern, Landespflegekammer & Berufsverbänden - unterstützende Bausteine zur Konzeptentwicklung und im Pflegealltag
selbstorganisierter Vernetzungs- und Selbstlerntag

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

PRO*PFLEGE Programmübersicht



Modul 4

Pflegeethik & Gesundheitsförderung

 1 Tag

Pflegeethik - professionelle Ressource & aktive Gesundheitsförderung

 1 Tag

Ethische Urteilsbildung - Stärkung der moralischen Resilienz

 1 Tag

Pflegeethische Leitlinien & Methoden - professionelle Ressourcen bei Belastungen

 frei wählbar

selbstorganisierter Vernetzungs- und Selbstlerntag

Modul 5

Gesundheit & Ethik in der Organisation

 1 Tag

Personalentwicklung, Organisationsentwicklung & Betriebliches Gesundheitsmanagement

 1 Tag

Organisationsethik & Careethik - Unterstützung des Heilberufs Pflege

 1 Tag

Präsentation der entwickelten Konzepte - aktive Gesundheitsförderung in Organisationen

 frei wählbar

selbstorganisierter Vernetzungs- und Selbstlerntag

Abschluss

 1 Tag

Konzeptpräsentation & Coaching

 2026

Fachtagung Gesundheitsförderung & Prävention in der Pflege

*Änderungen aus organisatorischen Gründen vorbehalten

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de

**DER Zertifikatskurs für
Pflegefachpersonen in der Pflegepraxis,
Stations- und Wohnbereichsleitungen**

**Nächster Start:
Nach ihren Bedarfen**

**PRO*PFLEGE
Pflegeethik – Gesundheitsförderung - Professionalität**

Bild: Colourbox

PRO*PFLEGE

- hilft Ihnen die Herausforderungen des Pflegealltags zu meistern
- ermöglicht pflegeethisch reflektierte Entscheidungen
- zeigt Instrumente und Strategien zur Förderung Ihrer Gesundheit
- stärkt pflegefachliche Professionalität in der Praxis

Anmelden unter pro.pflege@hwg-lu.de

Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

hwg-lu.de





Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit



Dr. Andrea Kuhn
Leitung Forschungsnetzwerk Gesundheit
Ernst-Boehe-Str. 4 - 6
67059 Ludwigshafen



Vertretungsprofessorin Pflegewissenschaft II
Fachbereich I Pflegewissenschaft
Max-Planck-Straße 6
54296 Trier



andrea.kuhn@hwg-lu.de
kuhna@uni-trier.de



Ludwigshafen 0621/5203-244
Trier 0651 201-3036



Dr. Andrea Kuhn, M.A. Pflegewissenschaft, Forschungsnetzwerk
Gesundheit

- Väh, Markus (Hg.) (2024): New Work Charta | humanfy. Abgerufen unter <https://humanfy.de/new-work-charta/> Letzter Zugriff 10.09.2024
- Techniker Krankenkasse (TK)(Hg.)(2019): Gesundheitsreport. Pflegefall Pflegebranche? So geht's Deutschlands Pflegekräften.
- Kuhn, Andrea; Mack, Claire; Weinert, Stefan (2021): Berufsverbleib und Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein. Befragung zur Arbeitszufriedenheit im Rahmen des Projektes *beruflicher Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein*, angesiedelt bei der Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein. Abschlussbericht. Download unter <https://forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de/forschung/berufsverbleib-und-wiedereinstieg-von-pflegefachpersonen>, letzter Zugriff am 07.05.2026
- Kuhn, Andrea (2023): PRO*PFLEGE: Pflegeethik – Gesundheitsförderung – Professionalität. Evaluationsergebnisse. Download unter <https://forschungsnetzwerk-gesundheit.hwg-lu.de/kommunikation/gesundheitsfoerderung-praevention-in-der-pflege/tagungsbeitraege>, letzter Zugriff 07.05.2026
- Kuhn, Andrea (2024): Das ethische Mandat von Pflegekammern. Entwicklung einer Programmtheorie aus Perspektive der Gesundheitsförderung. Springer. Open Access. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-44512-6>
- Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (2020): Berufsordnung. <https://www.pflegekammer-rlp.de/index.php/pflege-als-beruf.html#berufsordnung-228> (letzter Zugriff 23.04.2026)
- McCarthy, Joan; Monteverde, Settimio (2018): The Standard Account of Moral Distress and Why We Should Keep It. In: HEC Forum. Springer. S. 319-328.
- Monteverde, Settimio (2020): Handbuch Pflegeethik. Ethisch denken und handeln in den Praxisfeldern der Pflege. 2. Auflage, Kohlhammer Verlag, Stuttgart.
- WHO (1946): Verfassung der Weltgesundheitsorganisation. (Abruf am 23.04.2026)
- WHO Logo: <https://www.who.int/> (Abruf am 23.08.2025)