

## Kontakt und Autoren:

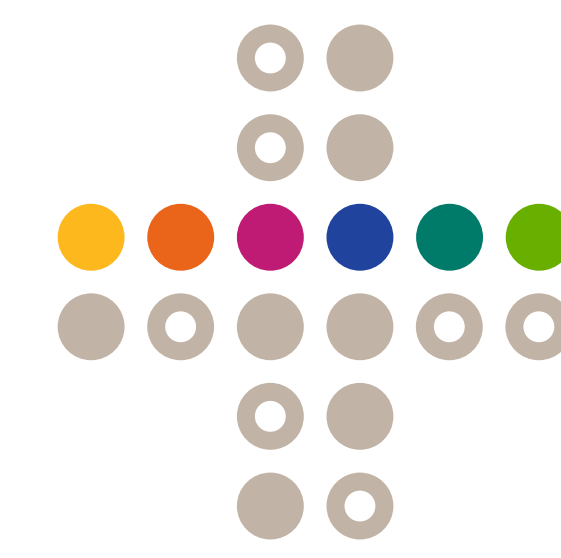
Saale-Apotheke / Medipolis Akademie  
Inhaber Dr. Christian Wegner e.K.,  
Spitzweidenweg 25, 07743 Jena  
E-MAIL akademie@medipolis.de  
TEL 03641 62840000



Dr. Christian Wegner  
(Apotheker, Inhaber)



Ines Pericie-Brasch, MSc.  
(Leiterin Medipolis Akademie)



# MEDIPOLIS

## ETHIK IM MITTELPUNKT – ETHICAL AWARENESS – NOW!

# Die Pflege der Zukunft – Ein Impuls der Medipolis Akademie

## 1. Einleitung

Das Gesundheitswesen steht vor großen Herausforderungen: Fachkräftemangel, steigende Arbeitsbelastung und Kostendruck führen zu ethischen Dilemmata, Burnout und Qualitätsverlusten in der Versorgung. Viele Pflegefachkräfte verlassen den Beruf aufgrund von Unsicherheiten im Umgang mit solchen Situationen (vgl. Beck, 2020). Eine umfassende ethische Organisationsentwicklung, die in den Arbeitsalltag integriert wird, ist erforderlich, um nachhaltige, qualitativ hochwertige Patientenversorgung zu sichern (vgl. Rudolf & Schneider, 2021).

Diese Entwicklung soll sowohl Pflegekräften als auch Führungskräften Orientierung und Unterstützung bieten (vgl. Jonsen, Siegler & Winslade, 2015).

Die Medipolis Akademie setzt sich mit ihrem Fortbildungsangebot gezielt dafür ein, die ethische Kompetenz von Fach- und Führungskräften zu erweitern, um eine hochwertige, patientenzentrierte Versorgung sicherzustellen.



## 2. Ziele und Fragestellungen

Zentrale Fragen zur Gestaltung der zukunftsfähigen Pflege und Versorgung von pflegebedürftigen Menschen zielen darauf ab, wie ethische Ansprüche auch unter den Bedingungen des Fachkräftemangels und des steigenden Kostendrucks erfüllt werden können. Hierbei sind ethische Richtlinien und Maßnahmen gefragt, die eine Zukunftssicherung der Pflegebranche ermöglichen (vgl. Robinson, 2018).

- Wie kann die Pflege der Zukunft gestaltet werden, um ethischen Ansprüchen gerecht zu werden und gleichzeitig den Fachkräftemangel und die Arbeitsbelastung zu bewältigen?
- Welche Maßnahmen können die ethische Organisationsentwicklung stärken und die Pflege zukunftssicher machen?



## 3. Maßnahmen

Um ethische Handlungskompetenz in der ambulanten und stationären Versorgung zu fördern, müssen folgende Schritte unternommen werden:

### 3.1 Förderung der ethischen Handlungskompetenz

- Regelmäßige ethische Schulungen: Diese bieten Pflegekräften die Möglichkeit, ihre Fähigkeit zur ethischen Entscheidungsfindung zu verbessern (vgl. Jonsen et al., 2015). Sie helfen dabei, ethische Dilemmata zu verstehen und zu bewältigen.
- Supervision und ethische Fallbesprechungen: Diese helfen dabei, ethische Konflikte im Arbeitsalltag zu reflektieren und zu lösen, indem sie einen strukturierten Raum zur Auseinandersetzung bieten (vgl. Rudolf & Schneider, 2021).
- Stärkung der beruflichen Identität und Selbstwirksamkeit: Eine starke berufliche Identität erhöht die Selbstwirksamkeit der Pflegekräfte und stärkt deren Motivation und Bindung an den Beruf (vgl. Harris, 2019).
- Partizipation in Entscheidungsprozessen: Durch die Einbindung in Entscheidungen fühlen sich Pflegekräfte wertgeschätzt und können ihre ethische Kompetenz weiterentwickeln (vgl. Arnold, 2022).

### 3.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Flexible Arbeitszeitmodelle: Diese ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und senken das Stressniveau (vgl. White, 2020).
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen: Programme zur Gesundheitsförderung, wie Rückenschulen oder Stressbewältigungskurse, stärken die körperliche und mentale Resilienz der Pflegekräfte (vgl. Sturm & O'Brien, 2018).

- Prävention von moralischem Stress: Das Verhindern von moral distress, der aus dem Gefühl entsteht, den ethischen Ansprüchen nicht gerecht werden zu können, ist entscheidend für die langfristige Gesundheit der Mitarbeiter (vgl. Jameton, 2019).

### 3.3 Einrichtung von Ethikkomitees und Unterstützungssystemen

- Ethikkomitees und Ethik Cafés: Diese bieten Pflegekräften Unterstützung bei der Lösung komplexer ethischer Fragestellungen und fördern eine ethische Unternehmenskultur (vgl. Konishi et al., 2019).
- Betriebliche Beratungsangebote und Hotlines: Solche Angebote unterstützen Pflegekräfte anonym bei ethischen Dilemmata und tragen zu einer nachhaltigen Kultur der Ethik bei (vgl. Glasberg, 2021).

### 3.4 Ethische Rahmenbedingungen und Führungskräfte mit ethischer Ausbildung

- Ethische Leitlinien: Diese sollten klar formuliert und in der Praxis anwendbar sein, um Pflegekräften Orientierung in schwierigen Situationen zu bieten (vgl. Jonsen et al., 2015).
- Führungskräfte mit ethischer Ausbildung: Diese können durch spezielle Schulungen eine sensiblere Führung entwickeln, die ethische Fragen im Alltag besser bewältigen lässt (vgl. Fry & Johnstone, 2021).
- Digitale Kommunikationsplattformen: Diese fördern den Austausch über ethische Themen und bieten Reflexionsmöglichkeiten, um ethische Kompetenzen kontinuierlich zu entwickeln (vgl. Lützn & Dahlqvist, 2016).



## 4. Ergebnisse

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen können Institutionen im Gesundheitswesen eine nachhaltige Kultur der Ethik etablieren, die Qualität in der Versorgung fördern, die Mitarbeiterbindung stärken und die Patientenzufriedenheit erhöhen (Robinson, 2018).

Die Pflegekräfte fühlen sich unterstützt und können ethische Dilemmata kompetent und sicher angehen, was zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt (vgl. Glasberg, 2021).



## 5. Schlussfolgerungen/Empfehlungen

Die ethische Organisationsentwicklung und die Erlangung von ethischer Handlungskompetenz sind essenzielle Elemente für eine zukunftsfähige und qualitativ hochwertige Pflege und Versorgung schwererkranker Menschen. Pflege- und Gesundheitseinrichtungen müssen ethische Leitlinien verankern und eine Unternehmenskultur fördern, die ethische Werte in den Mittelpunkt stellt. Eine gezielte Ausbildung von Führungskräften in ethischen Fragestellungen sowie die kontinuierliche

Förderung ethischer Reflexion auf allen Ebenen sind von entscheidender Bedeutung, um Pflegekräfte im Umgang mit ethischen Dilemmata umfassend zu unterstützen (vgl. Rudolf & Schneider, 2021).

Die Medipolis Akademie sieht ihr Engagement bekräftigt, durch gezielte Angebote zur Erweiterung der ethischen Handlungskompetenz und zur Bewältigung ethischer Grenzsituationen einen wesentlichen Beitrag für eine adäquate Versorgung von schwerkranken Menschen zu leisten.



### Quellen:

1. Beck, C. T. (2020). Moral distress in nursing. SAGE Publications.
2. Rudolf, S., & Schneider, F. (2021). Ethical challenges in the care profession. Journal of Nursing Ethics.
3. Jonsen, A. R., Siegler, M., & Winslade, W. J. (2015). Clinical ethics: A practical approach to ethical decisions in clinical medicine (8th ed.).
4. Robinson, R. (2018). Supporting moral courage in healthcare professionals. Medical Ethics Journal.
5. Harris, J. (2019). Ethical organizational development in nursing: A framework. Health Policy and Ethics Review.
6. Arnold, R. M. (2022). Ethics in nursing education: Empowering future professionals. Nursing Leadership Journal.
7. White, J. (2020). Flexible working models and healthcare. Healthcare Management Review.
8. Sturm, R., & O'Brien, M. (2018). Workplace health promotion programs: Their impact on stress management. Workplace Health and Safety.
9. Jameton, A. (2019). Moral distress: Understanding its impact in nursing. Bioethics Journal.
10. Konishi, E., et al. (2019). Ethics committees and their impact on moral distress. Nursing.