

Warum Jammern?

Autor: Axel Enke

Dies ist der zweite Teil meines Doppelartikels zum Thema Jammern. Im ersten Teil habe ich eine Begriffsklärung vorgenommen und danach die Arbeitsbedingungen der Pflegenden in Deutschland in den Blick genommen. Es wurde deutlich, dass eine strukturelle Diskrepanz zwischen den Ansprüchen und Erwartungen an die Pflegenden und deren Möglichkeiten im System Pflege besteht. Dies zeitigt Folgen. Die Leidtragenden sind Pflegende und Gepflegte. Im zweiten Teil werde ich weitere Aspekte erörtern, um das Bild der Arbeitsbedingungen in der Pflege zu vervollständigen.

WARUM ORGANISIERT SICH DIE PFLEGE NICHT?

KEINE STREIKKULTUR IN DER PFLEGE. «Gewerkschaften und Betriebsräte tun sich traditionell schwer, etwas in der Pflege zu bewegen. Dabei ist der Leidensdruck in kaum einer Branche größer. Beschäftigte klagen über verheerende Arbeitsbedingungen, für Zuwendung und Empathie bleibt im Alltag der Akkordpflege kaum Zeit» (Peters; Stadler 2022).

Nur circa zehn Prozent der Pflegekräfte sind in der Gewerkschaft. Grundsätzlich dürfen Pflegende streiken, doch geht das nur, wenn sie gewerkschaftlich organisiert sind und die Gewerkschaft den Streik ausruft. Gleichzeitig muss jedoch eine Notbesetzung für die Versorgung der PatientInnen und BewohnerInnen gewährleistet sein. Doch was ist, wenn die Notversorgung fast dem vorhandenen Personal entspricht? Das Personal kirchlicher Träger darf allerdings nicht streiken (vgl. ebd.). Hier gilt das

Sonderrecht der Kirchen (Tendenzbetrieb). Die Einführung eines Flächentarifvertrages scheiterte bislang an den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden. Diese wissen, dass die Pflegenden meist nach wie vor wegen des eigenen Arbeitsethos eher nicht streiken.

Und was ist mit den Pflegekammern? Fakt ist, dass sich für die Pflegenden vor Ort durch die Pflegekammern zunächst nichts ändert. Zudem haben diese kein Tarifrecht. Auf lange Sicht können sie vielleicht mit Lobbyarbeit etwas ändern, aber eben nur vielleicht.

STRUKTURELLE PROBLEME. Ein weiterer Hinweis für strukturelle Probleme im Bereich der Pflege ist die Tatsache, dass es in anderen Care-Berufen ähnlich aussieht. Damit meine ich zum Beispiel die Mitarbeitenden in den Kindertagesstätten (vgl. BR24 2024) und Jugendämtern (vgl. WDR Doku 2025). Diese versuchen sich ähnlich wenig mittels Streik Gehör zu verschaffen. Auch der von mir weiter unten erläuterte Umstand der Misogynie festigt die strukturelle Schieflage im Pflegebereich. Und welche Rolle spielt die Politik dabei? Hier lohnt sich ein Blick auf das Verhältnis von Pflegenden zu PatientInnen im internationalen Vergleich: Danach pflegt eine Pflegende in Deutschland im Schnitt 13 PatientInnen, in der Schweiz knapp 8, in den Niederlanden 6,9 und in den USA 5,3 (vgl. Suhr 2019).

SINN UND WÜRDE

DIE FRAGE NACH DER SINNHAFTHKEIT. Die Sinnfrage ist beruflich gerade für Menschen von Bedeutung, die sich einen sozialen Beruf aussuchen. Insofern stellt sich bei dieser Perspektive die Frage, wie Pflegende dieses Bedürfnis in ihrer Tätigkeit erfüllen können. Urner schreibt, dass die Frage nach einem bedeutsamen und sinnvollen Leben demgegenüber aber eine andere sei: «Dabei geht es um die Dinge, die Menschen am Sterbebett – insofern sie die Gelegenheit dazu haben – bereuen oder schätzen. Die Dinge, die sie rückblickend auf ihre Lebenszeit als wertvoll beziehungsweise wertlos betrachten. Vielleicht auch die eine oder andere Offenbarung gegenüber den Nahestehenden oder sich selbst. Im Gegensatz zur übergeordneten Frage nach dem Sinn können wir diese Frage nach dem, was ein sinnvolles Leben ausmacht, anhand von Daten untersuchen» (Urner 2021, S. 56).

Urner verweist dabei auf die beiden Sozialpsychologen Vlad Costin und Vivian Vignoles, die in einer aktuellen Studie zu folgendem Ergebnis gekommen seien: Ein Großteil der Menschen beantworte die Frage nach dem Sinn des Lebens mit dem Verweis auf das Gefühl, von Bedeutung zu sein (vgl. ebd.). «Was bedeutet das? 'Mattering', also 'von Bedeutung sein', meint die Erfahrungen, die einen besonderen Wert und Geltung für uns haben. Sie sind das Gegen-

→

«Flüchtig-modern ist eine Gesellschaft, in der sich die Bedingungen, unter denen ihre Mitglieder handeln, schneller ändern, als es Zeit benötigt, um Handlungsweisen zu Gewohnheiten und Routinen zu verstetigen»

Zygmunt Bauman (1925 – 2017)



teil von flüchtigen und beiläufigen Erfahrungen und Momenten, die häufig unseren Alltag bestimmen. Bedeutung bekommen wir dann, wenn wir das Gefühl haben, dass unser Verhalten einen Unterschied macht und das Leben es wert ist, gelebt zu werden» (ebd.). Dabei handle es sich laut Urner um den relevantesten Aspekt von «Mattering» als psychologischem Konstrukt: «Es bezieht sich auf unser Gefühl, dass wir von Bedeutung sind» (ebd.).

WÜRDE UND SCHAM. Kann das Bedürfnis, sich als bedeutend zu erfahren, unter zu schweren Bedingungen nicht erfüllt werden, tritt ein belastender Aspekt ins Geschehen ein: zerstörte Hoffnung. Neben der Sinndimension sollen Pflegende ihren KlientInnen mit Würde begegnen und ihnen ein würdevolles Umfeld schaffen. Doch wie sieht es mit der Würde gegenüber den Pflegenden aus? Hierzu schreiben Immenschuh und Marks: «Vom Alltag der Pflege ist ein solches Verständnis von Würde jedoch recht weit entfernt. Hier bedarf es eines Würdebegriffs, der feinfühlicher ist und auch die alltäglichen, scheinbar «kleinen» Situationen in den Blick nimmt, die darüber entscheiden, ob ein Mensch entwürdigt oder in seiner Würde geachtet wird: [...] [beispielsweise] ob die Dienstplanung es ermöglicht, dass die Pflegekräfte Pausen einhalten können» (Immenschuh, Marks 2015, S. 12 f.).

Laut Immenschuh und Marks hat der Gewaltforscher Andreas Zick festgestellt, dass insbesondere ältere und schwache Menschen ihr Selbstwertgefühl häufig zu stabilisieren versuchen, indem sie noch schwächere Personen abwerten. In Deutschland trifft dieser Abwertungs-

mechanismus besonders häufig Pflegekräfte, da Berufe im Dienstleistungsbereich traditionell wenig gesellschaftliche Anerkennung erfahren. Diese mangelnde Wertschätzung steht in starkem Kontrast zur höheren gesellschaftlichen Achtung, die Pflegende zum Teil in anderen Ländern genießen (vgl. ebd., S. 33 f.).

Ein zentrales Moment, das die Würde eines Menschen verletzt, ist das Beschämen. Immenschuh und Marks zufolge gibt es hierfür verschiedene Mechanismen: «Um einen Menschen mit Scham zu erfüllen genügt es, ihn zu zwingen, seine eigenen Werte zu verletzen. Dies kann in personaler Weise erfolgen, zum Beispiel wenn ein Vorgesetzter bei einer Teambesprechung eine Kollegin demütigt. Die Demütigung ist nicht nur eine Sache zwischen ihm und der betreffenden Kollegin. Vielmehr werden auch die Zeugen der Szene genötigt, sich zu schämen. Alle Teammitglieder sind peinlich berührt, erstarren und wenden den Blick ab. Es gibt jedoch auch strukturelle Rahmenbedingungen, in denen Menschen gezwungen werden, ihr Grundbedürfnis nach Integrität zu verletzen. So werden viele Pflegefachkräfte durch die Struktur des Pflegesystems gezwungen, alte Menschen unter einem Zeitdruck «abzufertigen», den sie mit ihrem Gewissen nicht vereinbaren können» (ebd., S. 53).

INTEGRITÄT, WÜRDE UND SCHAM IM PFLEGEALLTAG. Pflegekräfte bestätigen diesen Mechanismus immer wieder. Hinzu kommt der enorme Zeitdruck, dem sie ausgesetzt sind und der sie dazu zwingt, Gepflegte oft nur oberflächlich zu versorgen. Für viele steht dies im Widerspruch zu ihrem

Berufsethos. Immenschuh und Marks zitieren eine Fallstudie aus England. In dieser schlüsseln die britische Pflegewissenschaftlerin Karen Sanders und ihre KollegInnen auf, wie in einer Notambulanz die Einhaltung von Zeitvorgaben zu Scham und Demütigung führte (vgl. ebd., S.103). Gemäß den AutorInnen gehöre es zum Selbstverständnis vieler Pflegefachkräfte dazu, dass der Gepflegte und dessen Wohl oberste Priorität habe. Demgegenüber stehen jedoch die Interessen der Arbeitgeber, also der Pflegeeinrichtungen, die vorrangig auf die Einhaltung von Zeitvorgaben, Fallzahlen und Betriebswirtschaftlichkeit achten. Infolgedessen empfinden viele Pflegenden Scham, wenn sie ihre eigenen Werte und Ideale nicht leben können – wenn sie sich gezwungen sehen, gegen ihr berufliches Selbstbild und ihre Integrität zu handeln (vgl. ebd.).

In Deutschland gibt es ähnliche Entwicklungen. Sogenannte Umstrukturierungen, wie Personalkürzungen oft beschönigend bezeichnet werden, führen nicht selten zu katastrophalen Zuständen. So zitieren Immenschuh und Marks eine berufserfahrene Gesundheits- und Krankenpflegerin einer Universitätsklinik: «Die Umstrukturierungen (Personalreduzierung im Bereich Stammpersonal) haben zu einer chronischen Überlastung des noch bestehenden Personals geführt. Die Krankenstände sind erheblich gestiegen, die Arbeitsmoral drastisch gesunken» (ebd., S.102).

Dies sind nicht nur Annahmen: «Der Entschluss oder die Absicht, einen bestehenden Arbeitsvertrag aufzukündigen, kann viele Gründe haben. Es ist daher wichtig, persönliche Motive von denjenigen Motiven zu unterscheiden, welche eindeutig aus belastenden, unbefriedigenden Arbeitsbedingungen resultieren» (Siegrist 2015, S.67). Letztere standen im Fokus der international vergleichenden NEXT-Studie, an der sich über 20'000 diplomierte Pflegekräfte aus sieben europäischen Ländern beteiligten (darunter Deutschland, Belgien, Frankreich, Italien, Polen, die Niederlande und die Slowakei). Ein zentrales Untersuchungsthema war dabei der mögliche Zusammenhang zwischen erlebter Ungerechtigkeit im beruflichen Austauschverhältnis – also dem Missverhältnis zwischen Einsatz und Anerkennung – und der Neigung, den Pflegeberuf ganz aufzugeben. Die Ergebnisse zeigten eine deutliche lineare Korrelation: Je größer das Ungleichgewicht zwischen beruflicher Belastung und empfundenem Lohn oder Anerkennung, desto häufiger äußerten die Befragten den Wunsch, aus dem Beruf auszusteigen: «Beinahe 40 Prozent der Befragten mit höchsten beruflichen Belastungswerten gaben an, täglich, mehrmals in der Woche oder mehrmals im Monat daran zu denken, den Pflegeberuf an den Nagel zu hängen, während dies umso seltener der Fall war, je geringer die Arbeitsbelastungen ausgeprägt waren» (ebd.).

MISOGYNIE UND ABWERTUNG DES PFLEGEBERUFS. Es gibt, wie diese Zeilen bereits aufgezeigt haben sollten, viele Gründe für Pflegenden zu jammern. Ein weiterer Grund

liegt auch in der in unserer Gesellschaft zum Teil noch vorhandenen Misogynie, also einer frauenverachtenden Haltung. In einer nach wie vor in Bezug auf Machtstrukturen männlich dominierten, also patriarchalen Welt scheinen Berufe, die überwiegend von Frauen durchgeführt werden, nach wie vor erhebliche Nachteile aufzuweisen. Hierzu möchte ich folgendes Zitat anführen: «Der Anthropologe und Autor Jason Hickel schreibt Anfang September 2020 auf Twitter: «Um eine Idee davon zu bekommen, wie sehr unsere Wirtschaft und die reale Welt aus dem Gleichgewicht geraten sind, müssen wir nur die Tatsache betrachten, dass Bestäuben, Würmer, Regenwürmer, saubere Luft, Kindererziehung und Elternschaft, Freundschaft, Schlaf und Sozialität gemäß unserer dominierenden Metrik für wirtschaftlichen Erfolg buchstäblich wertlos sind.» An dieser Stelle könnte ich seiten- oder gar bündelweise Beispiele dafür anführen, wie sich unser Missverständnis darüber, was welchen «Wert» hat, im Kleinen und Großen täglich offenbart. In der Summe führt das dazu, dass die essentiellen Dinge, die wir Menschen zum Leben wirklich brauchen, vielen Menschen vorenthalten werden, während Unnötiges jederzeit «lieferbar» ist. Frei nach dem Marketingslogan: Das «Produkt», von dem du noch nicht wusstest, dass du es benötigst» (Holland, S. 69 – 70).

Mit solchen Aussagen ist er nicht allein. Schaik und Michel sind der Ansicht, dass bereits die alten Griechen einen solchen kognitiven Attributionsfehler begingen. Damit meinen sie die falsche Zuschreibung von Verhaltensursachen. Nach Ansicht der Autoren neigen Menschen dazu, Verhaltensweisen vorrangig auf die handelnden Personen selbst zurückzuführen, also auf deren Charakter, Persönlichkeit oder innere Eigenschaften. Dabei würden sie die Rolle äußerer Umstände oder struktureller Bedingungen häufig vernachlässigen. So werde beispielsweise die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen oft als Ausdruck einer vermeintlich natürlichen Unterlegenheit interpretiert, statt dass die sozialen und historischen Ursachen dieser Ungleichheit hinterfragt werden. Diese fehlerhafte Ursachenzuschreibung könne dann dazu führen, dass Betroffene für ihre eigene Benachteiligung verantwortlich gemacht werden – ein Mechanismus, der als «Blaming the Victim» bezeichnet wird (vgl. Schaik; Michel 2022, S. 475 f.).

MISSTÄNDE BENENNEN

ZURÜCK ZUM JAMMERN. Werte man das Jammern ab, so Kersting, sei dies mit der Verharmlosung der Situation, in der gejammert wird, gleichzusetzen. Das fördere die Haltung, die bestehenden politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als gegeben hinzunehmen. Dadurch unterstütze man diese Rahmenbedingungen aber eben auch, selbst wenn diese zum «Coolout» (der moralischen Desen-

→

sibilisierung der Pflegenden als Schutzmechanismus im strukturell schwierigen Arbeitsalltag), zum Abwandern von Pflegekräften aus dem Beruf und schließlich auch dazu führen, dass der Beruf für junge Menschen zunehmend unattraktiv wird (vgl. Kerstin 2016, S. 170).

Wenn ich gegenüber Dritten jeweils versuche, behutsam Verständnis für das Jammern der Pflegenden zu zeigen, wird mir recht schnell eine «grundsätzlich negative Sichtweise» unterstellt. Ich höre Aussagen wie: «Du siehst immer alles so negativ!» Damit wird aber letztlich vom Thema abgelenkt und ein konstruktiver Diskurs im Keim erstickt.

GESUNDHEITLICHE NACHTEILE. Neben all den bis hierher genannten Faktoren, die das Jammern des Pflegepersonals anheizen, kommen auch nachgewiesene gesundheitliche Nachteile durch den Schichtdienst in diesem Arbeitsfeld hinzu. Besonders die Nachtschichten sind hier hervorzuheben. Eine epigenetische Studie konnte aufzeigen, dass Nachtschicht bei gleichzeitigem Übergewicht oder Stress die biologische Lebenszeit um bis zu acht Jahren verkürzen kann (vgl. Carugno u. a. 2021). Jahrelange Nachtschichtarbeit erhöht die Wahrscheinlichkeit für Herz-, Kreislauf- und Krebserkrankungen (vgl. Dummer 2015 und Landschek 2020). Die Gründe dafür können wir heute biologisch erklären: «Wiederkehrender, chronischer maladaptierter Stress führt in mehreren Etappen zu einer zunehmenden zellulären Beschädigung sämtlicher Zellsysteme, insbesondere der stresssensiblen Zellen des Hippocampus. Stress kann in mehreren Etappen [...] zunächst die Vulnerabilität steigern und dann zu stressassoziierten Erkrankungen führen» (Wolf; Calabrese 2020, S. 252).

Meist ist für die im Nachtdienst arbeitenden KollegInnen allerdings nicht nur der Nachtdienst selbst gesundheitlich belastend. Als zusätzliche Faktoren wirken weiter auch das eigene Stresserleben oder gesundheitsbelastende Lebensstilfaktoren auf das Befinden ein. Angesichts der körperlich belastenden Nachteile, die die Pflegearbeit mit sich bringt, sind in den meisten Fällen weder die Bezahlung noch die Arbeitsbedingungen angemessen. Wenn wir von Lebensqualität sprechen, ist auch die Frage erlaubt, wo die Lebensqualität derer bleibt, die sich um die Lebensqualität anderer bemühen.

SICH GEHÖR VERSCHAFFEN. Auch mir begegnet das Jammern seit vielen Jahren – übrigens zunehmend häufiger und frustrierter – in Bildungskontexten mit Pflegenden. Ich verstehe das Jammern als ein Verhaltensmuster. Aus der Perspektive eines systemischen Weltbildes gehe ich davon aus, dass es für etwas anderes, etwas tiefer Zugrundeliegendes steht. Unter einem Muster versteht man eine Struktur, die sich in verschiedenen Kontexten wiederholt. Daher glaube ich nicht, dass alle Pflegenden einfach «dumm» und «naiv» sind und eben gerne jammern. Es ist davon auszugehen, dass sie nicht mit diesen Eigenschaften geboren wurden. Vielmehr handelt es sich um Personen,

die eine gewisse innere Motivation und Ideale hatten. Beispielsweise war es ihnen ein Bedürfnis, kranken und alten Menschen zu helfen. Deshalb haben sie sich für den Pflegeberuf entschieden.

Im echten Leben angekommen, erleben sie eine starke Diskrepanz zwischen ihren Erwartungen und der Realität im pflegerischen Alltag. Die Forschungsergebnisse spiegeln die Erfahrungen der Betroffenen an der Basis. Was bleibt den Pflegenden damit im Alltag anderes möglich, als ihrer Enttäuschung und ihrem täglichen Frust durch Jammern und Klagen Ausdruck zu verleihen? Ja, sie könnten aussteigen, wie es so viele tun. Doch genau das kann nicht die Lösung sein. In Zeiten von Nachwuchssorgen und demografischem Wandel verschlimmert es vielmehr das Problem. Fast schon möchte ich den Pflegenden ermunternd zurufen: «Jammert und klagt weiter – nur lauter und eindringlicher. Tragt eure Klage zu den politisch Verantwortlichen in die Welt hinaus!»

WANDEL HERBEIFÜHREN

DEMOGRAFISCHE VERÄNDERUNGEN. Kommen wir zu einem weiteren erheblichen politischen Versäumnis. Grundsätzlich war schon lange bekannt, in welche Richtung sich die Demografie entwickelt. Trotzdem hat man es bislang versäumt, für Strukturen zu sorgen, die eine angemessene Pflege der nun ins hohe Alter kommenden geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit ermöglichen würden. Ulrike Baureithel schreibt dazu «Offensichtlich ist schon jetzt, dass die europäischen Staaten mit ihrer alternden Bevölkerung um dieses rare Arbeitskräftepotential [die Pflegekräfte, Anmerkung des Verfassers] konkurrieren werden und diejenigen, die wie die Schweiz erheblich mehr für die soziale Sicherheit ausgeben, im Vorteil sind. Es sei nicht fünf vor, sondern bereits zehn nach zwölf, erklärte Diakonie-Präsident Rüdiger Schuch anlässlich der gerade anlaufenden Pflegekampagne «Auch du brauchst Pflege. Irgendwann» (Baureithel 2024, S. 40).

VERÄNDERUNG IST ZWINGEND NOTWENDIG. Pflegende sind strukturell nicht in der Lage, ihre eigenen Arbeitsbedingungen zu gestalten. Sie sind hier auf die Politik angewiesen, von der sie aber seit Jahrzehnten weitgehend im Stich gelassen werden. Bisherige punktuelle Verbesserungen änderten an den Rahmenbedingungen grundsätzlich nichts. Auch andere Akteure wie Kostenträger, Kommunen, Kirchen oder die Finanzindustrie wirken von eigenen Interessen geleitet auf unterschiedliche Weise mit. Natürlich gibt es Leuchtturmprojekte, bei denen es besser läuft. Unterzieht man diese Positivbeispiele einer genaueren Analyse, so wird deutlich, dass mehrere Bedingungen zusammenkommen müssen, damit sie verwirklicht werden können.

Zu diesen gehören vor allem: Führungskräfte, die im Leitungsteam gut vernetzt sind, denen Pflege wirklich wichtig ist und die diese Perspektive auch gut vertreten können. Notwendig sind zudem zusätzliche Geldmittel für Qualifizierungsmaßnahmen, da diese aus dem normalen Budget aktuell meist nicht refinanziert werden. Zudem braucht es eine Betriebskultur, die sich durch Fehlerfreundlichkeit sowie Freude am Lernen und an Entwicklung auszeichnet.

WANDEL UND KINÄSTHETIK. Und was hat das alles mit der Kinästhetik zu tun? Ich bin inzwischen der festen Überzeugung, dass diese Situation Anpassungen der Art und Weise erfordert, wie Basiskurse sowie Aus- und Fortbildungen durchgeführt werden sollten. So sollten die Inhalte vereinfacht und reduziert werden. Gemäß dem alten pädagogischen Lehrsatz «vom Einfachen zum Komplexen» und

«vom Leichten zum Schweren». Denn lernen braucht Zeit, Raum und Anstrengung – und geschieht stets in einem speziellen (Arbeits-)Kontext.

Hier möchte ich mit Zygmunt Bauman (1925–2017) schließen: «Flüchtig-modern ist eine Gesellschaft, in der sich die Bedingungen, unter denen ihre Mitglieder handeln, schneller ändern, als es Zeit benötigt, um Handlungsweisen zu Gewohnheiten und Routinen zu verstetigen» (Baumann, zitiert nach Fuchs u. a., S. 91). ●



Baureithel, Ulrike (2024): Teure Pflege. Versicherung vor dem Kollaps? In: Blätter für deutsche und internationale Politik. Heft 12. S. 37 – 40.

BR24 (2024): Kitas vor dem Kollaps. Die Folgen der Personalnot. mehr/wert. In: Youtube. Video publiziert am 9.3.2024. www.youtube.com/watch?v=kBnnwnqXkkk (Zugriff: 15.1.2025).

Carugno, Michele u. a. (2021): Can Night Shift Work Affect Biological Age? Hints from a Cross-Sectional Study on Hospital Female Nurses. In: International Journal of Environmental Research and Public Health. Heft 18 (20). <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8535512/> (Zugriff: 21.1.2025).

Dummer, Niklas (2015): US-Studie. Jahrelange Nachtschichten erhöhen die Sterblichkeit. In: Wirtschaftswoche. Artikel publiziert am 5.1.2015. (Zugriff: 15.1.2025).

Fuchs, Thomas; Iwer, Lukas; Micali, Stefano (Hg.) (2021): Das überforderte Subjekt. Zeitdiagnosen einer beschleunigten Gesellschaft (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft 2252). 3. Auflage. Berlin: Suhrkamp Verlag. ISBN 978-3-518-29852-7.

Holland, Jack (2020): Misogynie. Die Geschichte des Frauenhasses. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Zweitausendeins Verlag. ISBN 978-3-96318-066-8.

Immenschuh, Ursula; Marks, Stephan (2014): Scham und Würde in der Pflege. Ein Ratgeber (Erste Hilfen, Band 7). Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag. ISBN 978-3-86321-177-6.

Istner, Anna (2013): Ohren zu und durch. In: Der Spiegel 14. S. 42 f.

Kersting, Karin (2016): «Coolout» in der Pflege. Eine Fallstudie zur moralischen Desensibilisierung (Mabuse-Verlag Wissenschaft, Band 114). Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag. 4. Auflage. ISBN 978-3-940529-99-2.

Landschek, Elise (2020): Schichtarbeit. «Im Schichtdienst sollte man keine 40 Wochenstunden arbeiten». In: Die Zeit. Onlineartikel publiziert am 15.1.2020. www.zeit.de/arbeit/2019-11/schichtarbeit-gesundheit-risiken-sozialleben/komplettansicht (Zugriff: 15.1.2025).

Peters, Benedikt; Stadler, Rainer (2022): Pflegeberufe. Warum kämpft ihr nicht? In: Süddeutsche Zeitung. Onlineartikel publiziert am 23.8.2022. www.sueddeutsche.de/politik/pflege-streiks-pflegenotstand-1.5643218 (Zugriff: 8.11.2024).

Sanders, Karen; Pattison, Stephen; Hurwitz, Brian (2011): Tracking Shame and Humiliation in Accident and Emergency. In: Nursing Philosophy 12. S. 83 – 93.

Schaik van, Carel, Michel, Kai (2022): Die Wahrheit über Eva. Die Erfindung der Ungleichheit von Frauen und Männern. 3. Auflage. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. ISBN 978-3-499-00054-6.

Siegrist, Johannes (2015): Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen. München: Urban & Fischer Verlag. ISBN 978-3-437-24266-3.

Suhr, Frauke (2019): Pflege in Deutschland. Deutsche Krankenpfleger am Limit. In: Statista. Artikel publiziert am 17.1.2019. <https://de.statista.com/infografik/16676/patientenzahl-pro-pflegekraft-im-internationalen-vergleich> (Zugriff: 21.2.2025).

Urner, Maren (2021): Raus aus der ewigen Dauerkrise. Mit dem Denken von morgen die Probleme von heute lösen. München: Droemer Knaur Verlag. ISBN 978-3-426-27841-3.

Waldinger, Robert; Schulz, Marc (2024): The Good Life ... und wie es gelingen kann. Erkenntnisse aus der weltweit längsten Studie über ein erfülltes Leben. Übersetzt von Ulrike Kretschmer. 2. Auflage. München: Kösel-Verlag. ISBN 978-3-466-34770-4.

WDR Doku (2025): Jugendämter in Not. Kein Personal, kein Geld, keine Plätze. In: Youtube. Video publiziert am 21.1.2025. www.youtube.com/watch?v=jUD3a8N6OTE (Zugriff: 20.01.2025).

Wolf, Alfred; Calabrese, Pasquale (2020): Stressmedizin und Stresspsychologie. Epidemiologie, Neurobiologie, Prävention und praktische Lösungsansätze. Stuttgart: Schattauer Verlag. ISBN 978-3-608-43207-7.



AXEL ENKE
ist Kinaesthetics-Trainer und -Ausbilder. Er ist auch Philosophischer Praktiker (BV-PP).

LQ



kinaesthetics – zirkuläres denken – lebensqualität

In der Zeitschrift LQ können die LeserInnen am Knowhow teilhaben, das Kinaesthetics-AnwenderInnen und Kinaesthetics-TrainerInnen in zahllosen Projekten und im Praxisalltag gesammelt haben. Ergebnisse aus der Forschung und Entwicklung werden hier in verständlicher Art und Weise zugänglich gemacht. Es wird zusammengeführt. Es wird auseinander dividiert. Unterschiede werden deutlich gemacht. Neu entdeckte Sachverhalte werden dargestellt und beleuchtet. Fragen werden gestellt. Geschichten werden erzählt.

Die LQ leistet einen Beitrag zum gemeinsamen analogen und digitalen Lernen.

Bestellen Sie die Zeitschrift LQ unter www.verlag-lq.net oder per Post

verlag lebensqualität
nordring 20
ch-8854 siebnen

verlag@pro-lq.net
www.verlag-lq.net
+41 55 450 25 10



Print-Ausgaben plus Zugang zur Online-Plattform



Bestellung Abonnement LQ – kinaesthetics – zirkuläres denken – lebensqualität

Ich schenke lebensqualität

- ☐ mir selbst
☐ einer anderen Person

Meine Adresse:

Vorname _____

Name _____

Firma _____

Adresse _____

PLZ _____ Ort _____

Land _____

eMail _____

Geschenkabonnement für:

Vorname _____

Name _____

Firma _____

Adresse _____

PLZ _____ Ort _____

Land _____

eMail _____