

DNGfK-WS 10: Demografie und Krankenhaus – Herausforderungen rechtzeitig bewältigen

Fit für den demografischen Wandel im Krankenhaus –

*Herausforderungen, Handlungsansätze,
Unterstützungsmöglichkeiten*

Brigitte Müller, *mediCONcept*, Wuppertal

**Sabine Gregersen, BGW-HV, Hamburg,
Abt. Grundlagen der Prävention und Rehabilitation**

Der demografische Wandel - *Mode – Mythos – Megatrend ?*

- *zeichnet sich seit den 1970er Jahren als Trend ab:*
 - ▶ *die Alterspyramide verliert ihre klassische Form: Geburtenrate unterschreitet die Sterberate*
 - ▶ *seit 1997 wird sinkende Geburtenrate nicht mehr rein zahlenmäßig durch Zuwanderung ausgeglichen*
- *1989: Einrichtung des Arbeitsschwerpunkts „Demographischer Wandel“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMFT)*
- *2002: Ergebnisse des Transferverbunds „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ dokumentieren stärkere Lösungsorientierung*

Der demografische Wandel – *Herausforderungen im Gesundheitswesen*

- ***sich verändernde Patienten- und Bewohnerstrukturen***
- ***beschleunigte Anpassungsnotwendigkeiten an demografische und medizinische Entwicklungen***
- ***Ökonomisierung des Gesundheitswesens***
- ***vielfältige Anforderungen aus der Politik***
- ***rapide expandierender Gesundheitsmarkt***
- ***alternde Belegschaften***
- ***Abwanderung von gut ausgebildeten Fachkräften***





Der demografische Wandel – *Auswirkungen auf Krankenhäuser (I)*

Studie:

Zukunft für das Krankenhaus

– Szenarien zur mittelfristigen Entwicklung der Krankenhausorganisation

(gefördert durch die Robert-Bosch-Stiftung, Nov. 2007)

-  ***zeigt Rahmenbedingungen, Entwicklungen, Erfordernisse und deren Relevanz für unterschiedliche Krankenhaustypen auf***
-  ***kommt u.a. zum Ergebnis, dass die „prominente Rolle“, die Krankenhäuser in unserer Gesellschaft spielen, weiter zunimmt***

Der demografische Wandel – *Auswirkungen auf Krankenhäuser (II)*

- **Hierarchien zur Eigenständigkeit**
 - ▶ **Ausrichtung von Hierarchien entlang der Prozessketten**
 - ▶ **Nachweispflichten der Qualifikationen auch in leitenden Positionen**
 - ▶ **Entscheidungsfreiheit über das eigene Handeln im Rahmen des Karriereaufstiegs und Befristung der Beschäftigungsverhältnisse leitender Mitarbeiter**

- **Entwicklung horizontaler Teamkulturen**
 - ▶ **Verlagerung der Entscheidungskompetenzen**
 - ▶ **wachsende Emanzipierung der Pflege u. anderer Gesundheitsberufe, stärkere Anerkennung der eigenständigeren Rolle**
 - ▶ **höherer Altersdurchschnitt verstärkt Dezentralisierung der operativen Entscheidungskompetenzen**

- **Beschäftigungs- = Entwicklungsverhältnis („Wissensvertrag“)**

(vgl. Zukunft für das Krankenhaus..., 2008, 194ff)

Der demografische Wandel –

Herausforderungen – nicht nur - aus Sicht der BGW

Der demografische Wandel ist für die Pflegebranche ein Thema:

- **Höhere Anzahl von Pflegebedürftigen**
- **Steigender Bedarf von Pflegefachkräften**
- **Alterung und Gesundheitszustand der Pflegekräfte**
- **Fluktuationsneigung, vorzeitiger Berufsausstieg, Image**

➔ ***Zukünftig müssen mehr mehrfacherkrankte und demente Patienten von einem durchschnittlich älteren Pflegepersonal versorgt werden!***

Der demografische Wandel im Gesundheitswesen

Zwischenfazit:

- **Bedeutungszuwachs der Pflege vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist Konsens**
- **die hohe Veränderungsdynamik für und vielfältige Umstrukturierungsprozesse im Gesundheitswesen bestehen auch weiterhin (Verunsicherungen, hohe Anforderungen an Beschäftigte aller Hierarchiestufen und Berufsgruppen im Gesundheitswesen,...)**
- **regionale Unterschiede und die trägerspezifische Politik bilden weitere wichtige Einflussfaktoren,**

Erste Konsequenzen

- **Vielfältige Netzwerke und Kampagnen auf nationaler Ebene und/oder bezogen auf Länder und Regionen**
 - ▶ z.B. INQA TiK „Gesund pflegen“
 - ▶ BGW: Aufbruch Pflege
 - ▶ Akademie 2. Lebenshälfte Brandenburg
- **In Beispielen guter Praxis zur gesundheitsfördernden und alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung wird versucht, diese und andere Besonderheiten zu berücksichtigen.**
- **Es gibt vermehrt einen Austausch über „Gute Praxis“, um von anderen zu lernen (Datenbanken, Wettbewerbe,...).**

Inhalte

- *Herausforderungen –
Demografischer Wandel und Gesundheitswesen*
- *Handlungsansätze*
- *Unterstützungsmöglichkeiten*
- *Schlussfolgerungen*

BGW-Kampagne „Aufbruch Pflege“

Moderne Prävention für die Altenpflege

Mit der Kampagne „Aufbruch Pflege“ und dem Ziel „motivierte und gesunde Beschäftigte in der Pflege“

- **wurden Ansatzpunkte für die Entwicklung der Beschäftigten und der Unternehmen geschaffen**
 - ▶ **Instrumente zur Analyse von Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz**
- **werden Themen und Probleme unterstützt, z. B. zur**
 - ▶ **Optimierung der Arbeitslogistik in der Altenpflege**
 - ▶ **Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung**
 - ▶ **Vermeidung schwerwiegender Berufskrankheiten**
- **und die Qualität der Arbeit in den Einrichtungen gesichert**
 - ▶ **durch den Aufbau eines integrierten Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagement.**

Arbeits- und Gesundheitsschutz-Philosophie

Arbeitsschutz

„Arbeitssicherheit und Gesundheit“

menschengerechte Gestaltung der Arbeit



Arbeit als
Risikoraum



„Belastungen
reduzieren“



Arbeit als
Lebensraum



„Gesundheit
fördern“

Defizit- oder Kompetenzmodell?

Kompetenzmodell

Arbeitsproduktivität und Leistungsfähigkeit ...

- stehen nur begrenzt im Zusammenhang mit Alter
- sind bestimmt durch die Summe aller physischen, mentalen und sozialen Funktionen
- können weitgehend erhalten werden, wenn die Arbeit „bewältigbar“ gemacht wird, und wenn die individuelle Arbeitsfähigkeit gestärkt wird.

Arbeits(bewältigungs)fähigkeit

Arbeitsbewältigungsfähigkeit

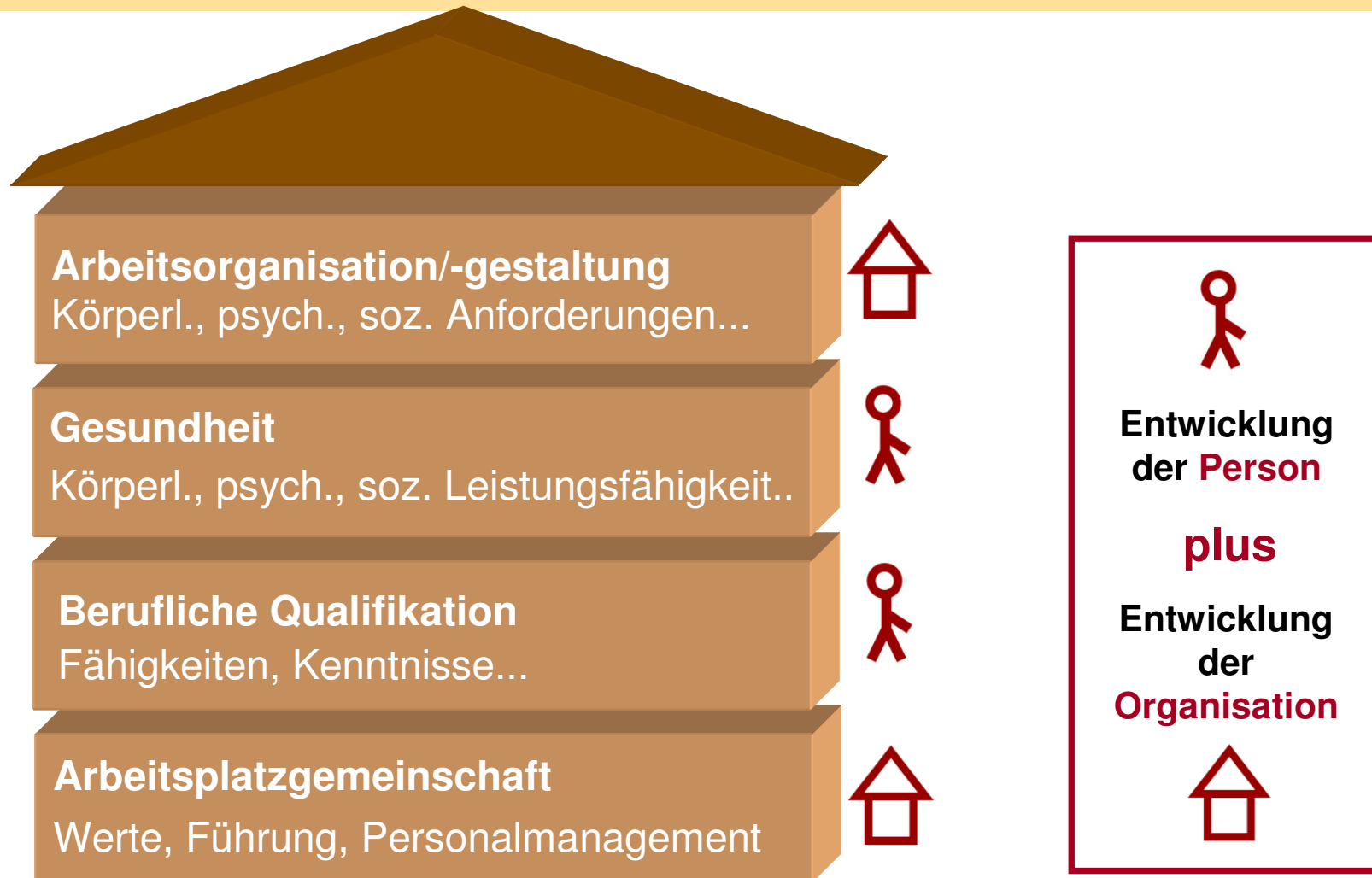
ist die „funktionelle Kapazität“
eines Mitarbeiters, egal ob jünger oder älter.

„Funktionelle Kapazität“ ist die Summe

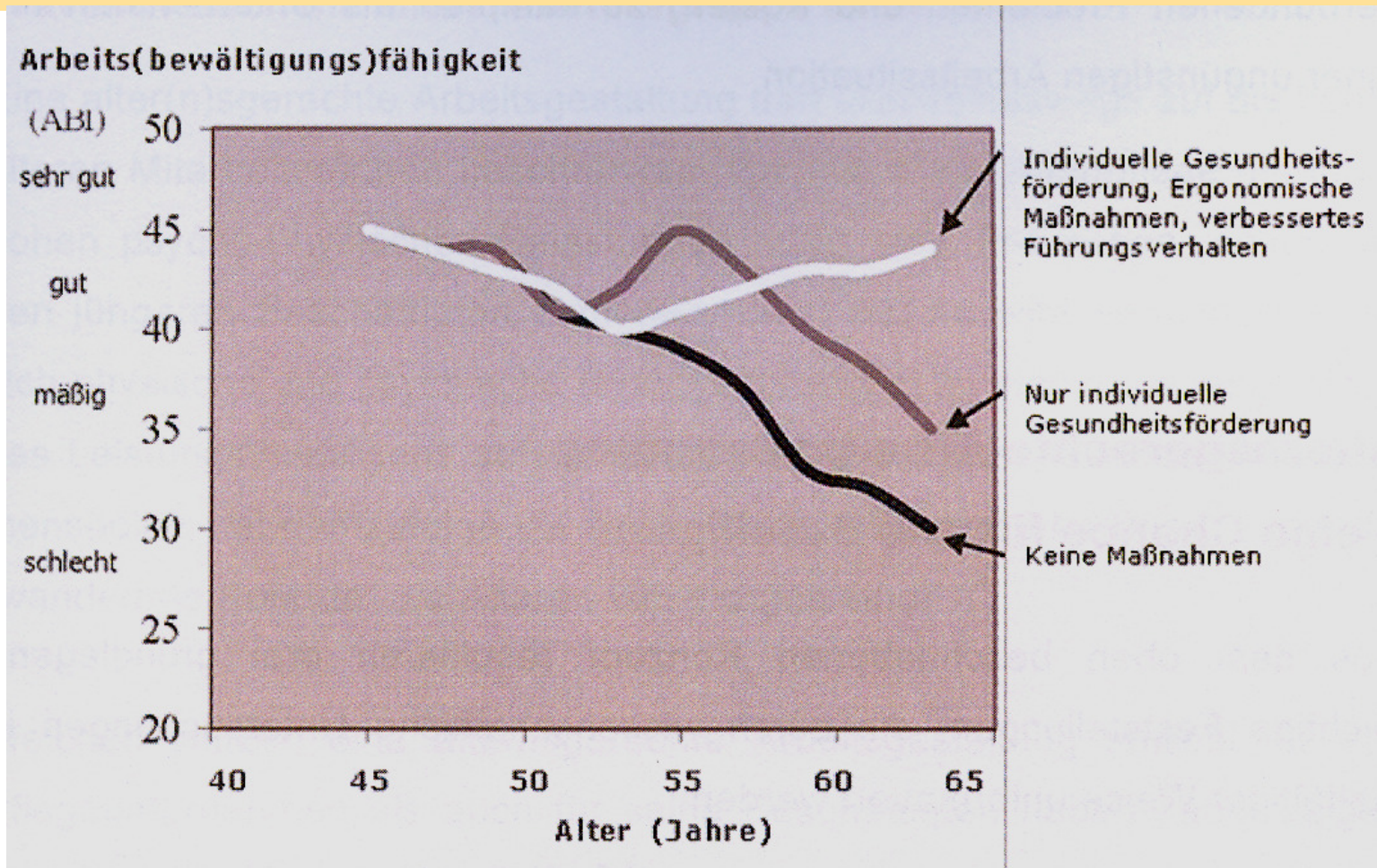
- der physischen,
- psychischen (mental) und
- sozialen Funktionen.

Haus der Arbeitsbewältigungsfähigkeit – Handlungsfelder alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung

Modifiziert durch Berger/Zimber nach Ilmarinen/Tempel (2005)



Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter bei unterschiedlichen betrieblichen Maßnahmen



Quelle: G. Richenhagen zit. nach nach Berger, G. & Zimmer, A. (2004). Altersgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Wege zur Stärkung der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit (nicht nur) der älteren Mitarbeiter/innen. Heidelberg/Kiel: Selbstverlag.

Brigitte Müller
mediCONcept, Wuppertal

Inhalte

- *Herausforderungen –
Demografischer Wandel und Gesundheitswesen*
- *Handlungsansätze*
- *Unterstützungsmöglichkeiten*
- *Schlussfolgerungen*

Unterstützungsangebote der bgw

- **Seit 2006:**
AK Alternsgerechte Beschäftigung
- **2007: 2. Pflegereport: Sieht die Pflege bald alt aus?**
 - ▶ **Einrichtung einer themenspezifischen Hotline**
 - ▶ **Entwicklung von Instrumenten, z.B. Demografie-Check**
- **Integration des Themenmoduls in gesu.per („Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung“)**



Unterstützungsangebote der bgw

außerdem:

■ Entwicklung eines eintägigen Workshops:

„Demografischen Wandel aktiv gestalten
– Zukunftsfähigkeit sichern“

Zielgruppe: Heimleitungen (stat. Altenpflege)

■ Entwicklung eines dreitägigen Seminars:

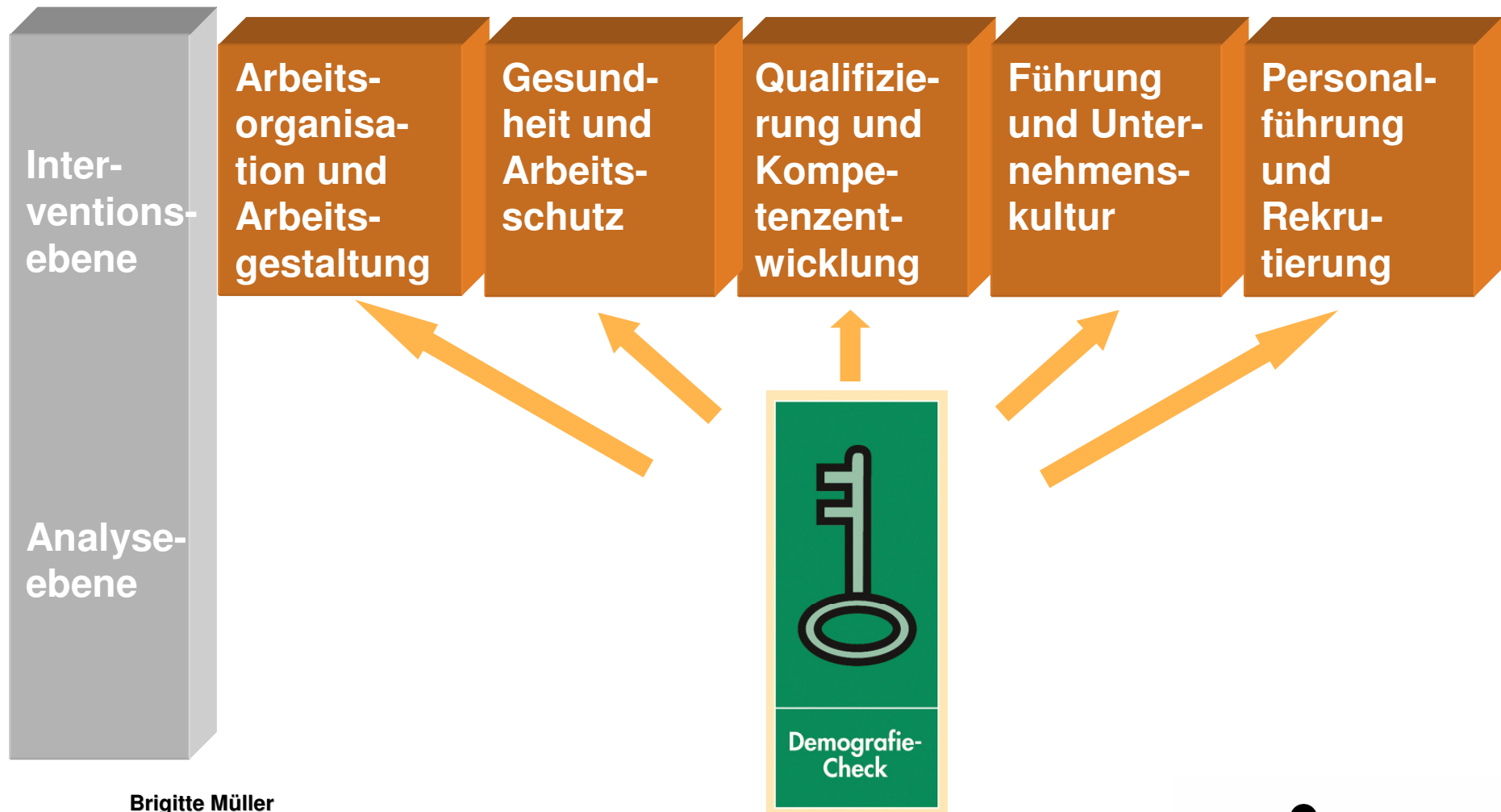
Alter(n)sgerechte Beschäftigung

Zielgruppe: PDLs (stat. Altenpflege)

■ Entwicklungs- und Beratungsprojekt

„Älter werden in der Altenpflege – Entwicklung und Erprobung betrieblicher Strategien (Zusatzmodul „Älter werden in der Krankenhauspflege), gefördert durch Robert-Bosch-Stiftung)

Handlungsfelder „Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“



Von einander lernen - Was ist „Gute Praxis“?

Verbindendes

- systematisches Vorgehen
- Schaffung/Nutzung hilfreicher Strukturen und Prozesse
- Konsensorientierung
- gesundheitsförderliche Prinzipien bereits in den Prozessen berücksichtigen, z.B. Partizipation
- Bereitstellung von Ressourcen
- Verknüpfung von Themenfeldern
- Einbeziehung der Führungskräfte
- Mehrwert auf vielen Ebenen
- Übertragung in andere Unternehmensbereiche
- guter Informationsfluss und Öffentlichkeitsarbeit



Inhalte

- *Herausforderungen –
Demografischer Wandel und Gesundheitswesen*
- *Handlungsansätze*
- *Unterstützungsmöglichkeiten*
- *Schlussfolgerungen*

Resümee

- **Die Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erfordert eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung. Sie darf nicht erst bei älteren Arbeitnehmern beginnen, sondern muss alle Altersgruppen berücksichtigen.**
- **Funktionierender Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Voraussetzung für alter(n)sgerechte Beschäftigung.**
- **Die BGW fördert deshalb den Aufbau und die Weiterentwicklung von Gesundheitsmanagementsystemen in ihren Mitgliedsunternehmen, die die Gesundheit aller Beschäftigtengruppen erhalten und fördern.**

Der demographische Wandel - *Impulse für und durch Betriebliches Gesundheitsmanagement im Gesundheitswesen ?*

- **stärkere Sensibilisierung auf allen Ebenen**
- **das Rad muss nicht neu erfunden werden**
- **Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsfeldern einbeziehen und Instrumente weiterentwickeln**
- **Theorie- Praxisdefizite und andere Widersprüche wahr- und ernst nehmen und als Lernprozesse nutzen**
- **weniger „Hochglanz“, mehr Qualität**
- **mehr (institutionenübergreifende) Potentiale nutzen**
- **sich als gesundheitsfördernder, attraktiver Arbeitgeber positionieren**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit?

Weitere Informationen:

▶ www.bgw-online.de

▶ www.mediconcept.org