



Optionen und Innovationen für eine gute Pflege

-Impulsvortrag-

Michael Isfort

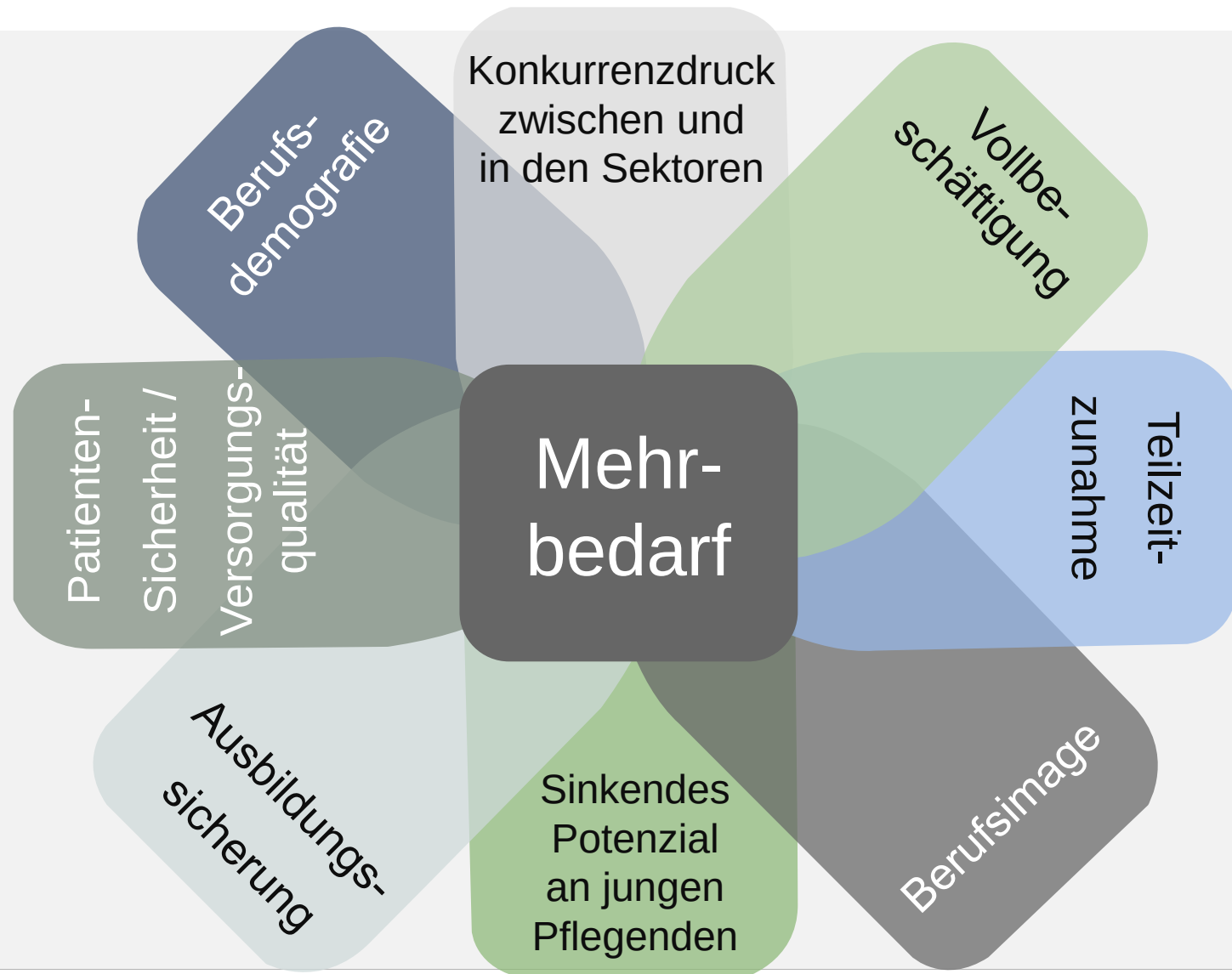
Dt. Institut für angewandte
Pflegeforschung e.V., Köln
Abteilungsleiter Pflegearbeit und –beruf

Professor für Pflegewissenschaft und
Versorgungsforschung an der Katholischen Hochschule
NRW (KathO)

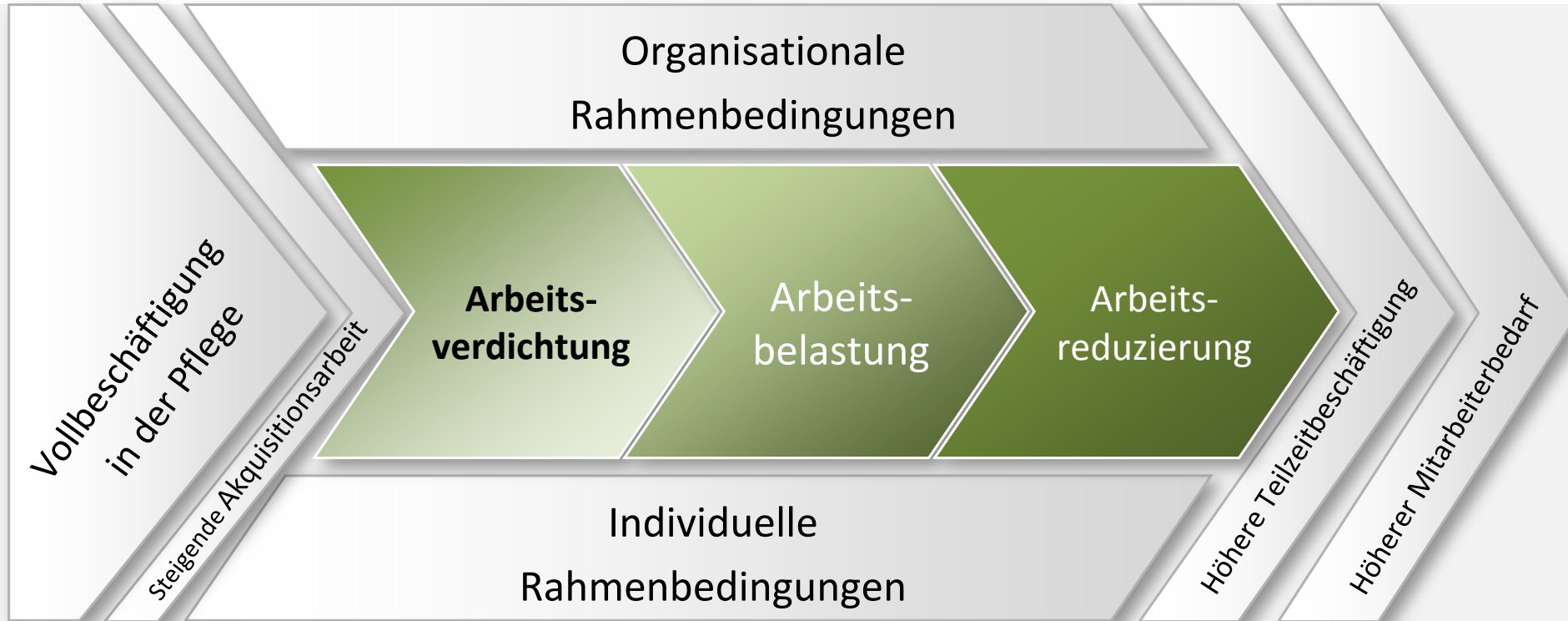
Impulsvortrag zur gesundheitspolitischen Podiumsdiskussion,
Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, 23.05.2012

Ausgewählte Hintergründe

Felder der Herausforderung



Verstärkung der Teilzeitarbeit



Vollzeitarbeit Krankenhäuser NRW

	2001	2003	2005	2007	2009
Ärztliches Personal	93,7%	88,1%	86,7%	86,8%	84,3%
Gesundheits- und Krankenpfleger	61,1%	57,6%	54,3%	53,6%	53,0%
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	53,2%	48,6%	44,2%	43,2%	41,1%
Krankenpflegeassistenten	57,2%	53,6%	50,8%	47,8%	44,4%
Physiotherapeuten	74,3%	69,1%	65,2%	61,9%	59,0%

Pflegebedürftige Menschen brauchen
maßgeschneiderte Pflege



Optionen und Innovationen für die Pflege



**Quartiersmanagerin für einen
Bezirk (Koordination und
Kooperation mit Personen
sicherstellen)**



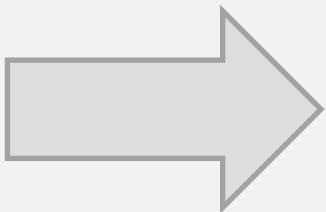
**Beförderung Sektoren übergreifender
Projekte der Vernetzung ambulanter
und stationärer Strukturen**



**Case-/ Caremanager für die
Kommune sicherstellen**



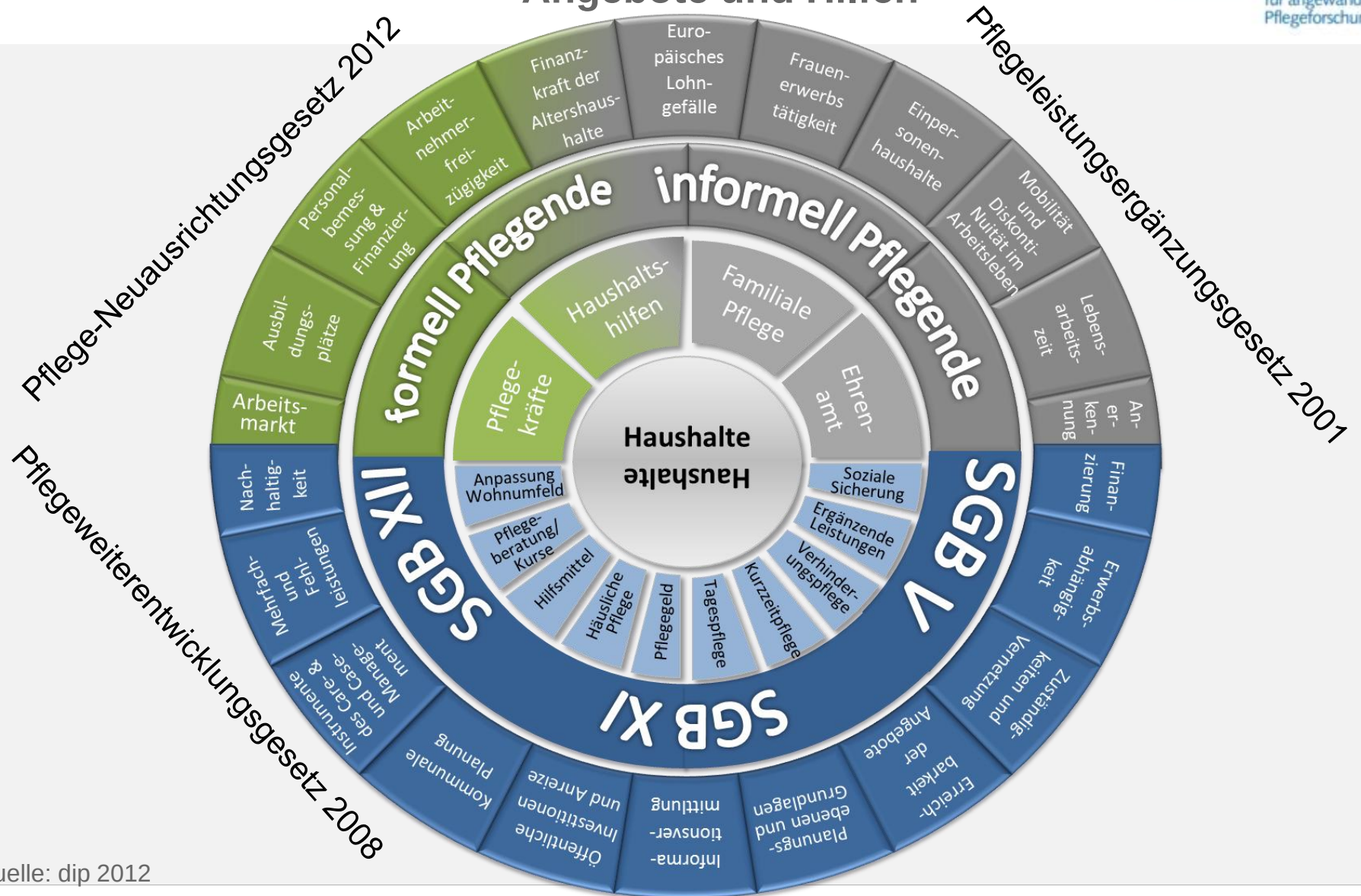
**Bildung:
Pflegefachperson im community
Health Care Bereich**



**Stärkung des Infrastrukturaufbaus der Pflege
(Caremanagement)**

Angehörige brauchen Unterstützung und gesellschaftliche Anerkennung

Versorgungskomplexität als Hemmnis der Nutzung bestehender Angebote und Hilfen



Quelle: dip 2012

Optionen und Innovationen für Angehörige



**Einbezug in regionale Planungen
Sozialplaner & Versorgungsplaner
(Pflegeplanerin / Pflegeplaner)**



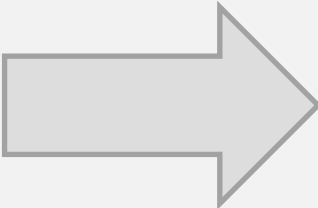
**Präventive Hausbesuche und
Identifizierung von Risikohaushalten**



**Kommunale Befragungen und
Steuerung
(Flankierende Projektlinien)**



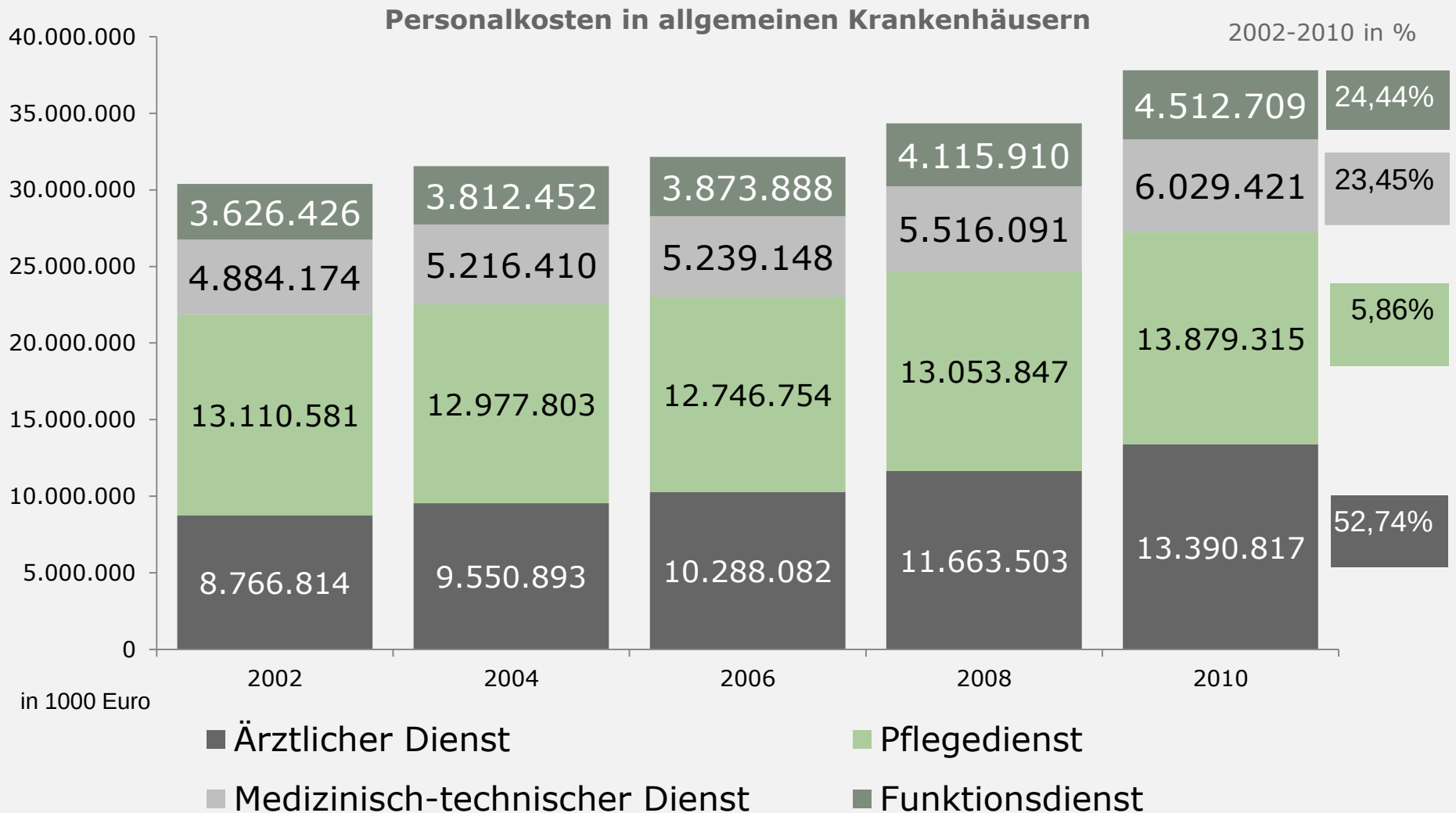
**Erhöhung des Zugangs zu
Tagespflegeeinrichtungen, zu
Erholungsangeboten und zu
fachlichen Schulungen**



**Stärkung des regionalen Ansatzes und der
Beratungsintensität (präventive Hausbesuche)**

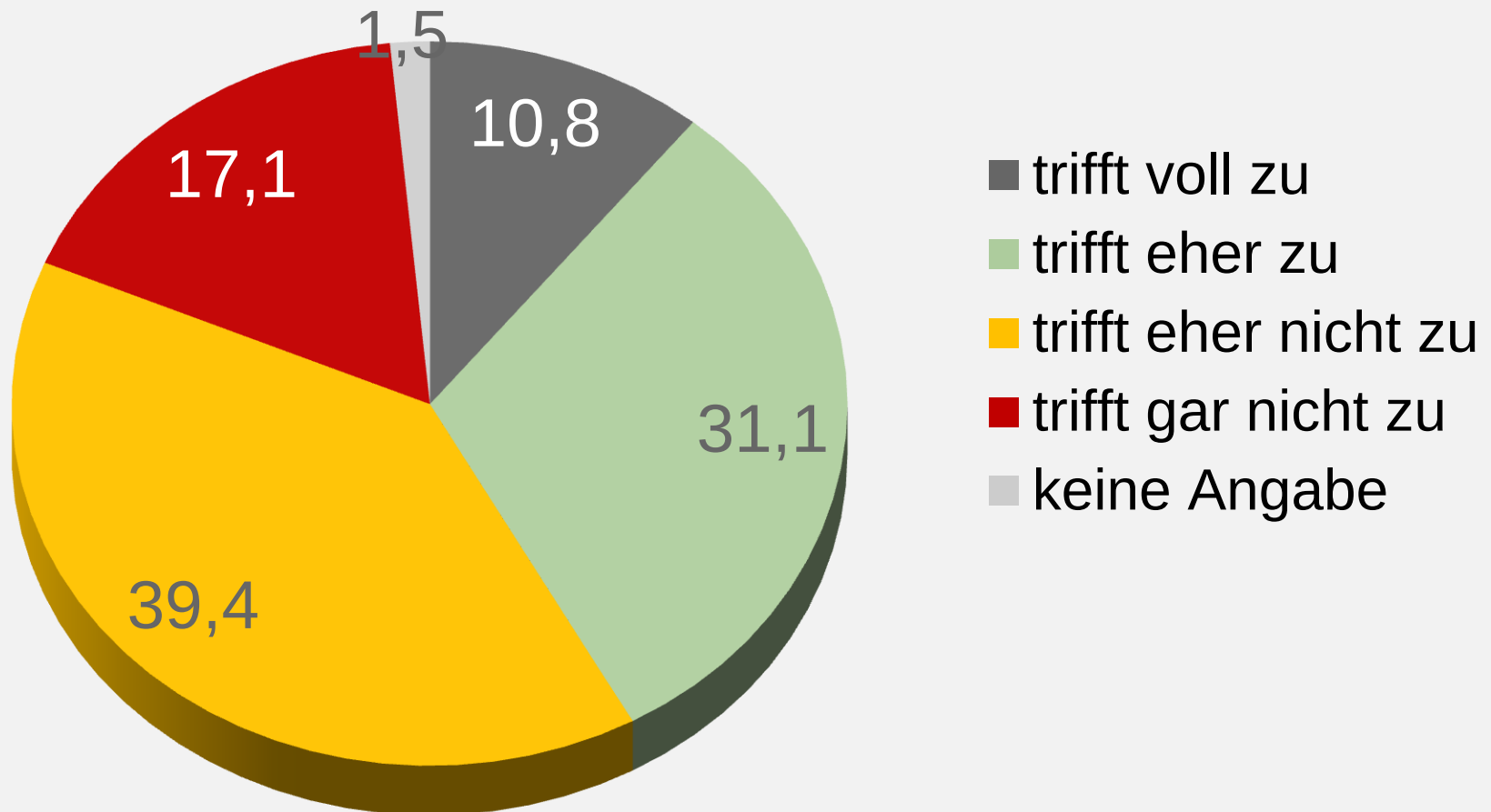
Profis in der Pflege brauchen gute Lohn- und Arbeitsbedingungen

Personalkostenentwicklung in allgemeinen Krankenhäusern

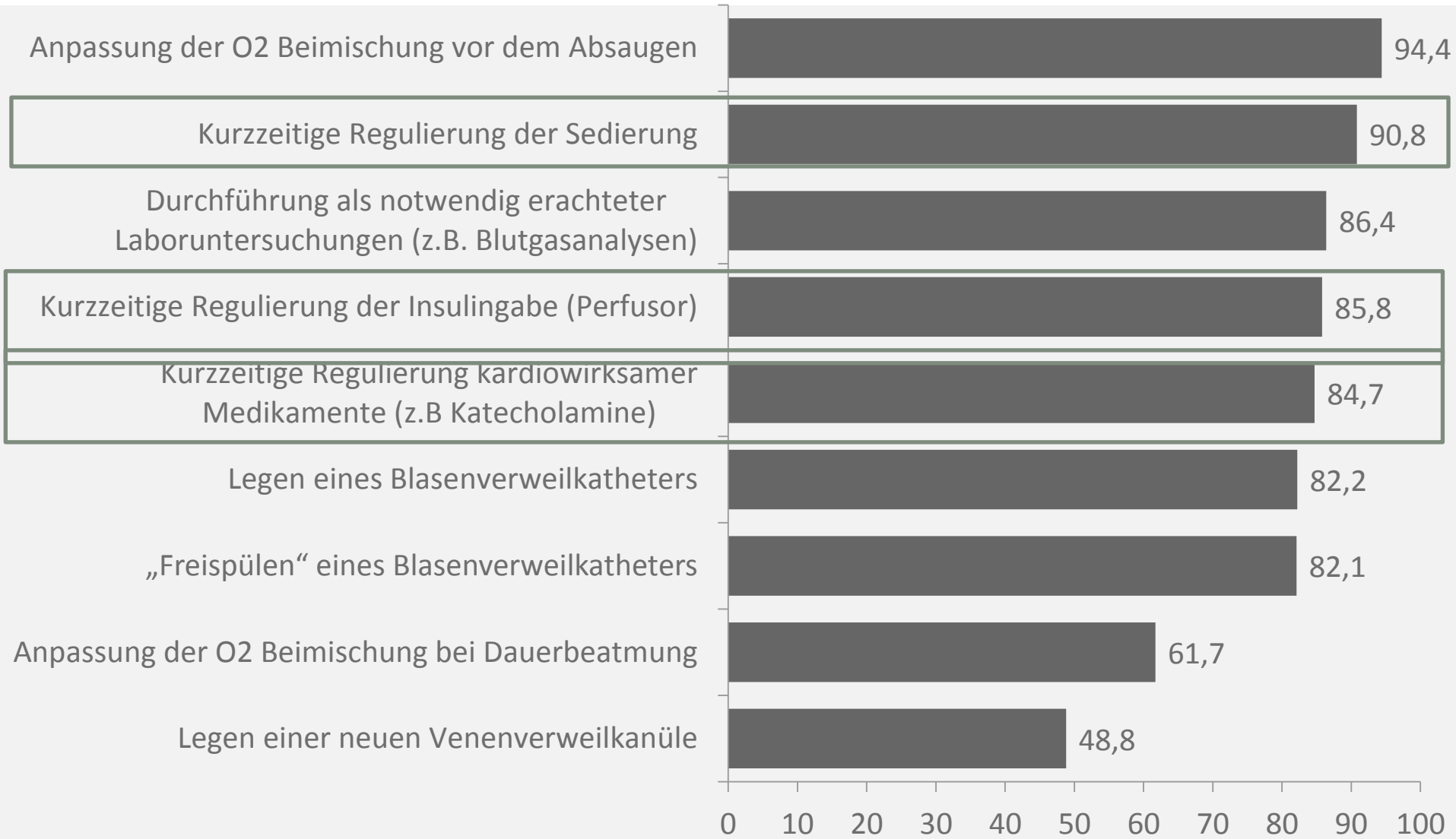


Quelle: Krankenhausstatistik des Bundes / **Angaben in 1.000 Euro**

Es sind in jeder Schicht eine ausreichende Anzahl examinierter Pflegenden anwesend, um die Patientenversorgung pflegefachlich abzusichern

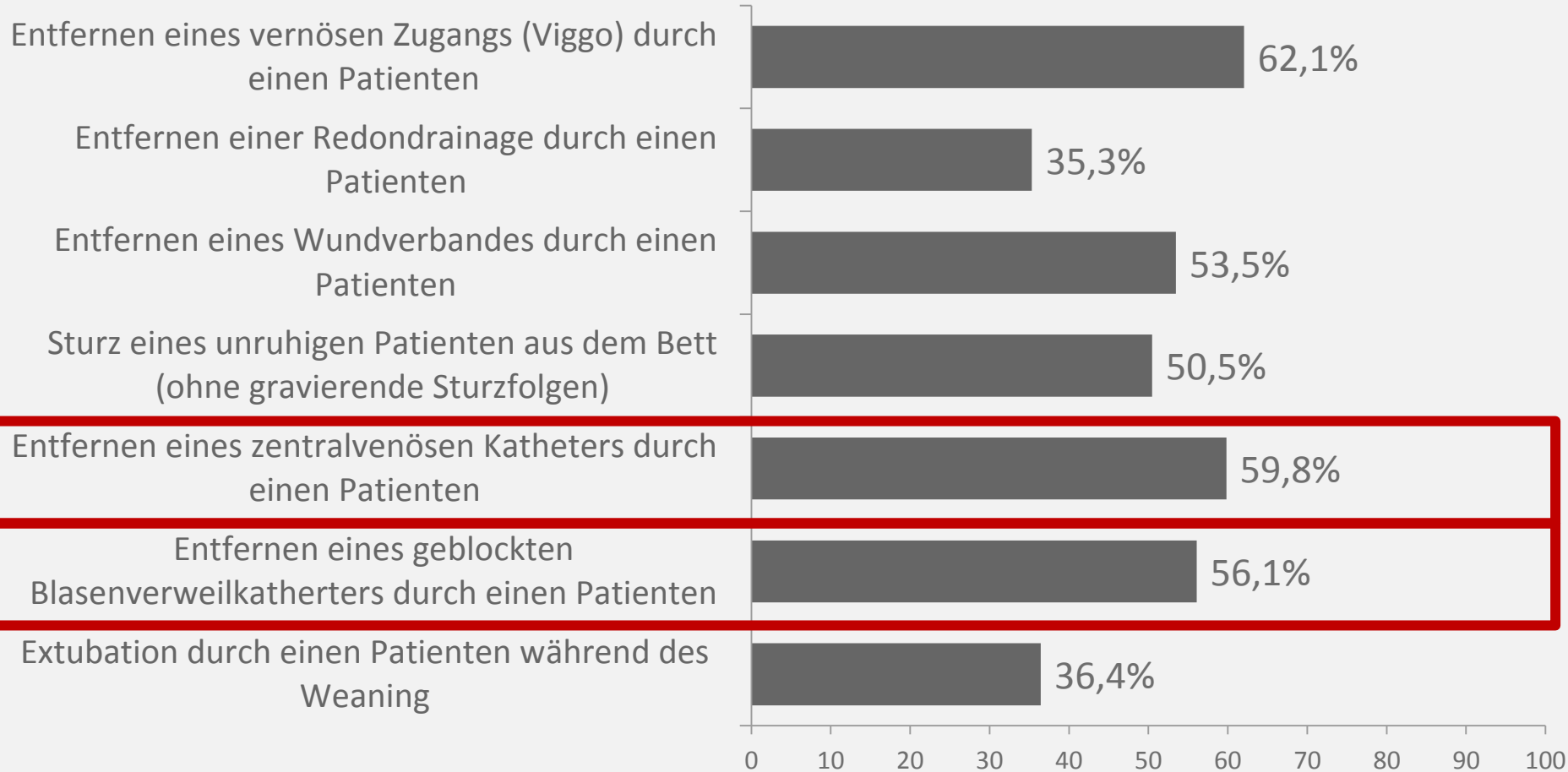


Leistungsbereiche Pflegender auf Intensivstationen (Auswahl eigenständig)



Vermeidbare Zwischenfälle auf Intensivstationen (PT 2012)

Auf unserer ICU ist es im Jahr 2011 (seit dem 1.1.2011) zu folgenden kritischen Zwischenfällen gekommen, die bei einer besseren Personalausstattung mit hoher Wahrscheinlichkeit hätten vermieden werden können: (Angabe in %)



Optionen und Innovationen für die professionelle Pflege



Übertragung von Verantwortlichkeiten und Entscheidungsräumen auf professionell Pflegende (Anerkennung der Realität)



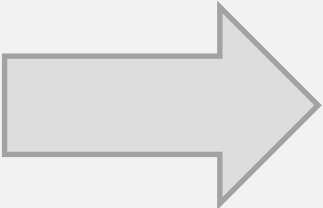
Angemessene Entlohnung für unterschiedliche Leistungen und Qualifikationsniveaus



Umsetzung nationaler und Internationaler Forderungen nach Standards in der Besetzung (Nur 31% setzen DIVI Standard um)



Ausbildungsplatzplanung auf der Basis der Bedarfe in der Bevölkerung



**Änderung der Betreuungsrelationen
und Stärkung der Anerkennung der Fachexpertise**



Gute Pflege hat ihren Preis und
braucht mehr Solidarität

Wir brauchen dringend:

1. Eine grundsätzliche Neuausrichtung der pflegerischen Versorgungsangebote
2. Ausbildungssicherung auf Basis der Bedarfe und nicht nach „Kassenlage“
3. Stärkung der Finanzierung von Pflegeleistungen
4. Eine Sicherstellung der ambulanten Versorgungsmöglichkeiten (Planungssicherheit ist derzeit nicht gegeben)
5. Anpassung der Personalausstattung auf die aktuellen und zukünftigen Bedarfe in der stationären Versorgung und im Krankenhaus
6. Anreizsysteme des Bundes (für Projekte), aber die weitere Verantwortungsübernahme der Kommunen und Gemeinden
7. Einbezug der Bevölkerung und der Angehörigen (ab 75+) mit regelmäßigen Befragungen zu Fähigkeiten und den formulierten Anforderungen (an Teilhabe in der Gemeinschaft)
8. **Erweiterung der High-Tech Strategie um eine High-Touch Strategie (Förderungen von umfassenden Entwicklungslinien der Pflege)**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Michael Isfort,

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands dip
Abteilungsleiter Pflegearbeit & Pflegeberuf

Professor für Pflegewissenschaft und Versorgungsforschung
an der Katholischen Hochschule (KatHO) NRW



Memorandum

„Den Wert von Pflegearbeit schätzen“

In der modernen Arbeitswelt ist die Wertschätzung von Beschäftigten eine Schlüsselgröße für Innovation, Dienstleistungsqualität, wirtschaftlichen Erfolg und die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten. Vor allem im Dienstleistungssektor, in dem in Deutschland mittlerweile drei Viertel der Erwerbstätigen arbeiten, driften aber gesellschaftliche Bedeutung und gesellschaftliche Wertschätzung der Arbeit auseinander, z.B. bei Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen, im Gastgewerbe und Einzelhandel, bei Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen und in Verwaltungen. In wesentlichen Bereichen des Dienstleistungssektors ist festzustellen: Eine hinreichende Wertschätzung der Arbeit findet nicht statt.

Die Folgen sind dramatisch: Ganze Branchen leiden aufgrund mangelnder gesellschaftlicher und unternehmensinterner Anerkennung an Fachkräftemangel, hoher Fluktuation und am schwachen Marktwert ihrer Dienstleistungen. Die Erbringung von Pflegefacharbeit findet unter zunehmend restriktiven Bedingungen statt. Die Beschäftigten müssen in ihrer Arbeitszeit mit weniger Personal immer mehr Aufgaben bewältigen. Durch die steigende Arbeitsbelastung fühlen sich die Pflegenden immer weniger in der Lage, qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten. Nicht zuletzt folgen aus der physischen und psychischen Belastung gesundheitliche Beeinträchtigungen bis hin zum Burnout. Darüber hinaus beziehen die Beschäftigten oftmals eine zu geringe Entlohnung.

Als Folge der beschriebenen Entwicklungen droht der Verlust der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit ganzer Wirtschaftsbereiche. Dienstleistungsqualität hat eine wesentliche Grundlage in der Wertschätzung und Anerkennung der Beschäftigten. Dienstleistungen sind für die Gesellschaft und ihren Zusammenhalt von großer Bedeutung. Konkrete Initiativen sind erforderlich, um sie zu einem attraktiven und auskömmlichen Beschäftigungsbereich zu entwickeln.

Um eine solche gemeinsame Initiative, die auf eine verbesserte Wertschätzung von Pflegearbeit und eine höhere Anerkennung von Beschäftigten im Dienstleistungsbereich Altenpflege abzielt, bemühen sich folgende vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekte:

Kontakt
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hülchrather Str. 15
50670 Köln
www.dip.de
E-Mail: m.isfort@dip.de