

Pflege im Jahr 2030



Diplom Pflegewirtin (FH)

Isabella Dominikowski

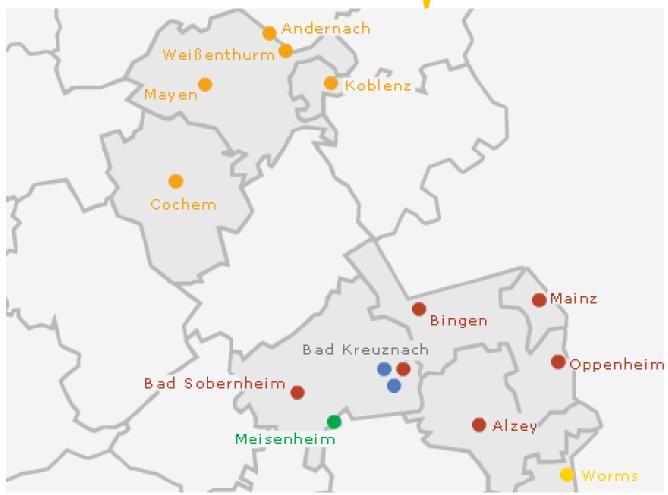
Stellv. Pflegedirektorin Rheinhessen-Fachklinik Alzey Vorstandsmitglied Bundesverband Pflegemanagement e. V.

PSYCHOSOMATIK UND NEUROLOGIE





Bundesverband Pflegemanagement



www.landeskrankenhaus.de

www.rheinhessen-fachklinik-alzey.de





Bundesverband Pflegemanagement











Bundesverband Pflegemanagement





Daten und Fakten

PSYCHOSOMATIK UND NEUROLOGIE

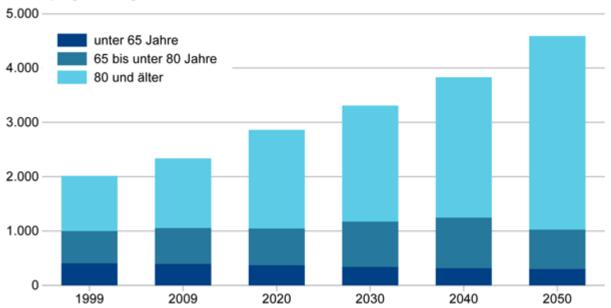




Bundesverband Pflegemanagement

Zahl der Pflegebedürftigen nach Altersgruppen in Deutschland, 1999-2050*

Anzahl pflegebedürftiger Personen in 1.000





"Die Herausforderungen sind eine Herkulesaufgabe" so Gesundheitsminister Gröhe kurz nach Amtsantritt!

* ab 2020: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

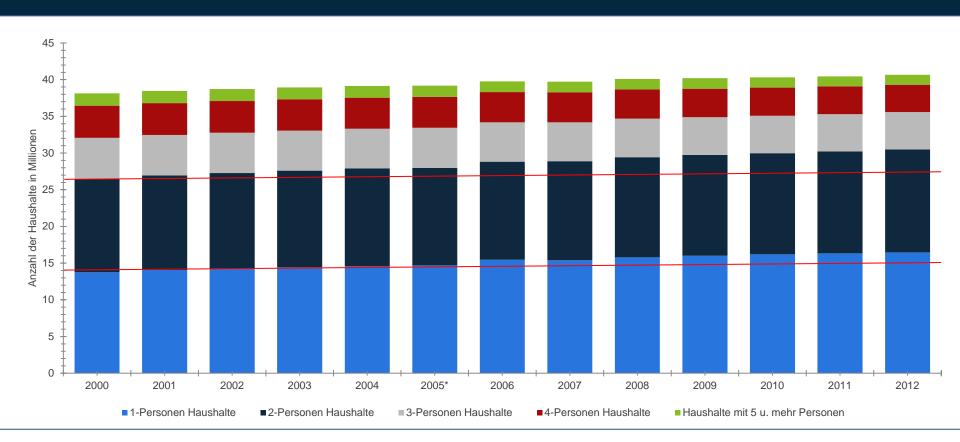
Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

Rheinhessen-Fachklinik Alzey | ZENTRUM FÜR PSYCHIATRIE, PSYCHOTHERAPIE PSYCHOSOMATIK UND NEUROLOGIE



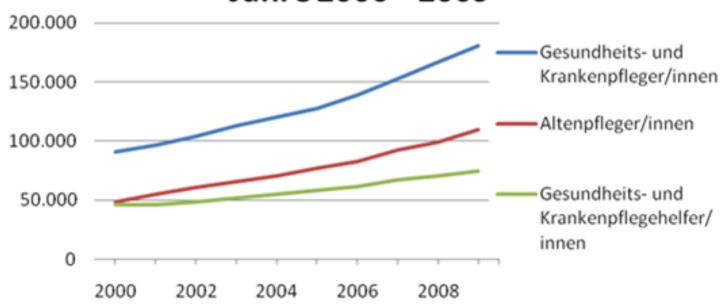
Bundesverband Pflegemanagement

Anzahl der Haushalte in Deutschland nach Anzahl der Personen im Haushalt von 2000 bis 2012 (in Millionen)



Wir werden mit unseren Patienten alt!

Beschäftigte Pflegekräfte ab 50 Jahre Jahre 2000 - 2009



Quelle: www.gbe-bund.de; Gesundheitspersonalrechnung: gestaltbare Tabelle





Bundesverband Pflegemanagement

Generation Z – Es stellt sich die Frage: Ist Pflege cool?

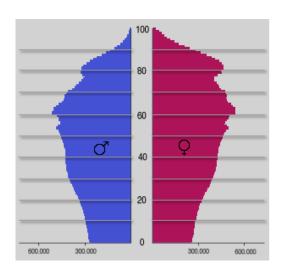




Zusammenfassung Demographie und Gesellschaft:

- → Die Pflegebedürftigkeit in der Bevölkerung steigt dramatisch
- → Der Anteil junger Menschen verringert sich deutlich
- → Der Berufsnachwuchs ist heute schon hart umkämpft







Sieger erkennt man am Start

(Klaus Rempe Münster)

Schauen wir zunächst auf die Ausgangsbasis







- Arbeitsverdichtung
- Stellenabbau
- Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten
- Zunahme an alten und multimorbiden Patienten
- Herausforderung Demenz
- Flucht aus dem Beruf
- Fehlender Nachwuchs
- Überalterung der Berufsgruppe
- •

Rheinhessen-Fachklinik Alzey | ZENTRUM FÜR PSYCHIATRIE, PSYCHOTHERAPIE PSYCHOSOMATIK UND NEUROLOGIE|



Die Ausgangsbasis der Pflege in den Krankenhäusern Daten - Fakten - Wissenschaft







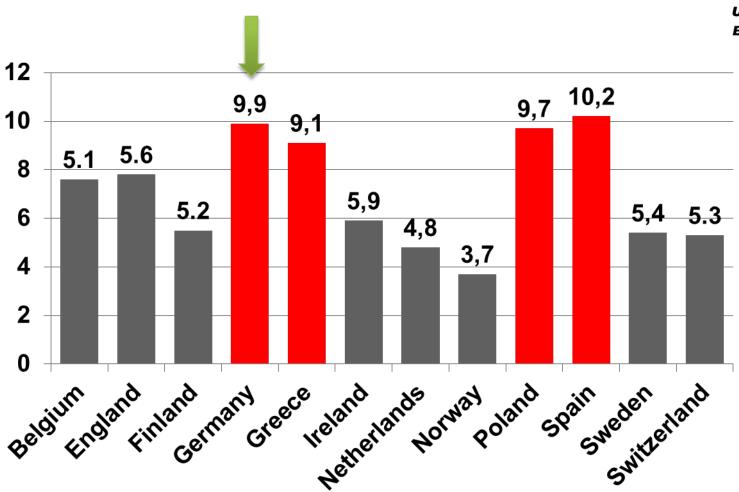


Pflege 2030



Patienten-Pflegekraft Relation





Und nun?



Pflege ist selbstverständlich unverzichtbar für die Gesellschaft





Irrwege:

- Ausländische Pflegekräfte als <u>primärer</u> Focus
- "Export" von Pflegebedürftigen
- Ausbildungswildwuchs

<u>Die</u> Lösung gibt es nicht. Aber viele sinnvolle Ansätze:

- → Ausbildungsreform
- → Akademisierung und
- → Selbstverwaltung

Es braucht einen: Sektorenübergreifenden

Masterplan Pflege



Ein weiterer ganz wesentlicher Ansatz heißt:

Prozessgestaltung!

- → im Gesundheitswesen
- → in den Einrichtungen





Mögliche Strategien und Lösungsansätze in den Einrichtungen:

- 1.) Wiedereinstiegsqualifizierung / Stille Reserve
- 2.) Familienfreundliche Unternehmenskultur
- **3.)** Kooperationen
- **4.)** Attraktive Beschäftigungsbedingungen
- **5.)** Qualifizierung von Führungskräften
- 6.) Betriebliche Gesundheitsförderung

Handlungsfelder für RLP: Vereinbarung zur Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe 2012-2015 – Berufsbild Pflege



1.) Wiedereinstiegsqualifizierung/Stille Reserve:

- Einarbeitung von Wiederkehrern/ neuen Mitarbeitern
- Teambildung (altersgemischt)
- Fachliche und persönliche Weiterentwicklung
- Flexible Arbeitszeit-/ Teilzeitarbeitsmodelle



2.) Familienfreundliche Unternehmenskultur:

- Angebot zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- Mittagessen-Service
- Betreuung von Kindern
- Onlineportal "betreut.de"
- Einbindung vor bzw. während der Elternzeit (Beratung, Betreuung und Wiedereinstieg nach EZ)
- Arbeitszeitmodelle

3.) Kooperationen:

- Ausbildung der DRK-Krankenhausschüler
- Beteiligung am Kompetenznetz Depression im Landkreis Alzey-Worms
- Studiengang an der Kath. Hochschule Mainz:
- Bachelor of Science "Gesundheit und Pflege"
 Erweiterte Pflegekompetenzen bei langfristigem Versorgungsbedarf (Schwerpunkt Psychiatrie) –
- Master of Science "Psychiatrische Versorgung"
 → Veränderte Anforderungen



4.) Attraktive Beschäftigungsbedingungen

Interdisziplinäre Zusammenarbeit durch

- das Konzept zur Rollenverteilten kontinuierlichen Kommunikation (RokoKom)
- Fortführung im Projekt Interdisziplinäre Leistungsprozessoptimierung (ILPrO).

Fürsorge im Rahmen von

- Dienstvereinbarung Suchtprävention
- Dienstvereinbarung Mobbing
- Krisenintervention
- Teamcoachings und -supervisionen



5.) Qualifizierung von Führungskräften:

- Führungskolleg (1 Jahr: 23 Tage a 7,5 Std. inkl. 2 Supervisionseinheiten)
- Veranstaltungen für Führungskräfte "Update Führung" zu unterschiedlichen Themen:
 z.B. Mitarbeitergespräche, Dienstplangestaltung,
 Einstellungsgespräche, Moderation, Coaching, Konfliktmanagement,
 Führungsaufgaben etc.
- Jährliche Mitarbeitergespräche zur Leistung und Entwicklung (Kompetenzmodell im Aufbau)



6.) Betriebliche Gesundheitsförderung:

Teilnahme an wissenschaftlichen Projekten:

- KERs (Projekt zur Erhaltung der Rückengesundheit von Pflegekräften)
- GePP (Gesund Psychiatrisch Pflegen)

Fortbildungen / Schulungen:

- Professionelles Deeskalations-Management (ProDeMa) → eigene Trainer
- Hautschutz, Kinästhetik, Burn-Out-Prophylaxe etc.

Gesundheitstage und Bewegungsangebote

Pflegeberufe selbst

Wertschätzung / Selbstwert des Berufes







Strategische Zielsetzung: Gestalten

- Stärkung des politischen und gesellschaftlichen Einflusses der Pflege
- Verbesserung der innerbetrieblichen Strukturen: Attraktive Beschäftigungsbedingungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf







Bundesverband Pflegemanagement

Zusammenfassung

Politik

Rahmenbedingungen

Masterplan Pflege



Einrichtungen

Arbeitsbedingungen/ Prozesse





Pflegeberufe selbst

Wertschätzung / Selbstwert des Berufes





Ein kluger Satz zum Schluss:

Einen Vorsprung hat, wer da anpackt, wo die Anderen noch reden.

John F. Kennedy