

Fachtagung

Gestufte Kompetenzprofile in der Pflege: Potentiale und Herausforderungen der Zweijährigen Modellausbildung

Montag, 13. Juli 2009



Herausforderungen, Entwicklungen, Aufgaben für die Pflege in der Zukunft

**Vortrag anlässlich der Fachtagung: Gestufte
Kompetenzprofile in der Pflege
Stuttgart, 13. Juli 2009**

**Prof. Dr. Stefan Görres,
Universität Bremen**

Übersicht

1. Herausforderungen

2. Entwicklungen

3. Aufgaben

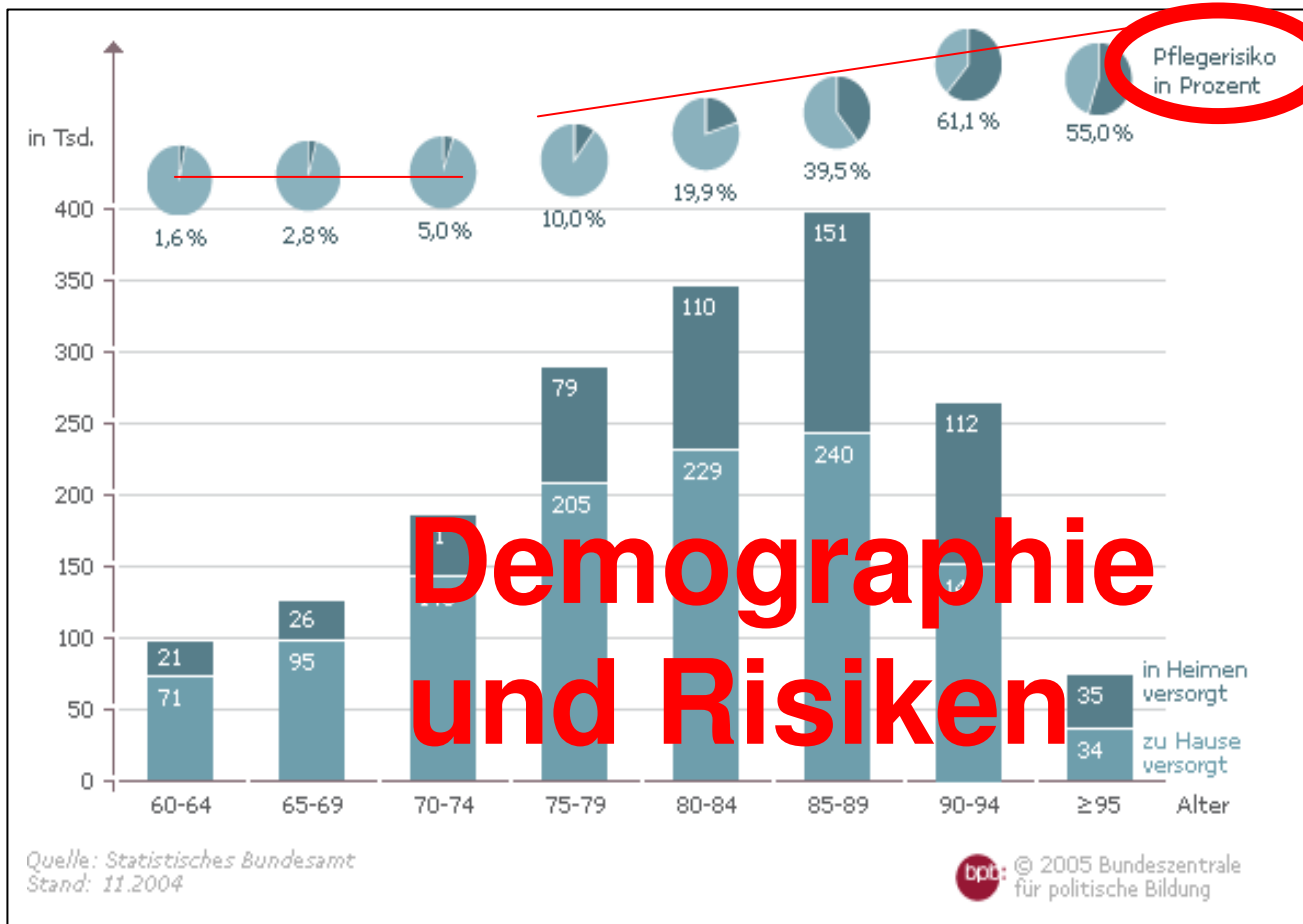
4. Pflege zukunftsfähig?

1. Herausforderungen

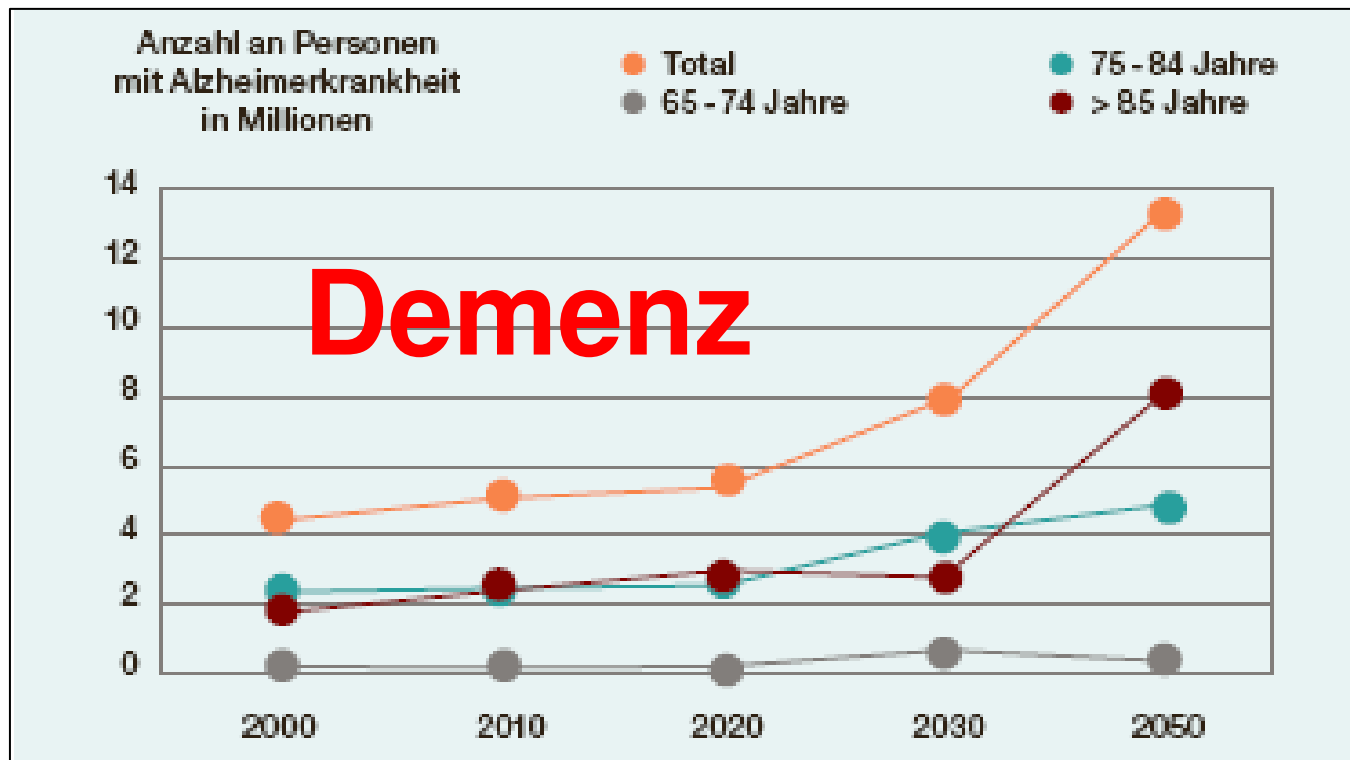
Herausforderung Demographie

Pflegebedürftigkeit (nach Altersgruppen) nimmt zu
 (in absoluten Zahlen und Pflegerisiko in Prozent der jeweiligen Altersgruppe, Deutschland 2001)

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004



Alzheimerkranke in den OECD- Ländern (ohne USA)



Ältere Migranten

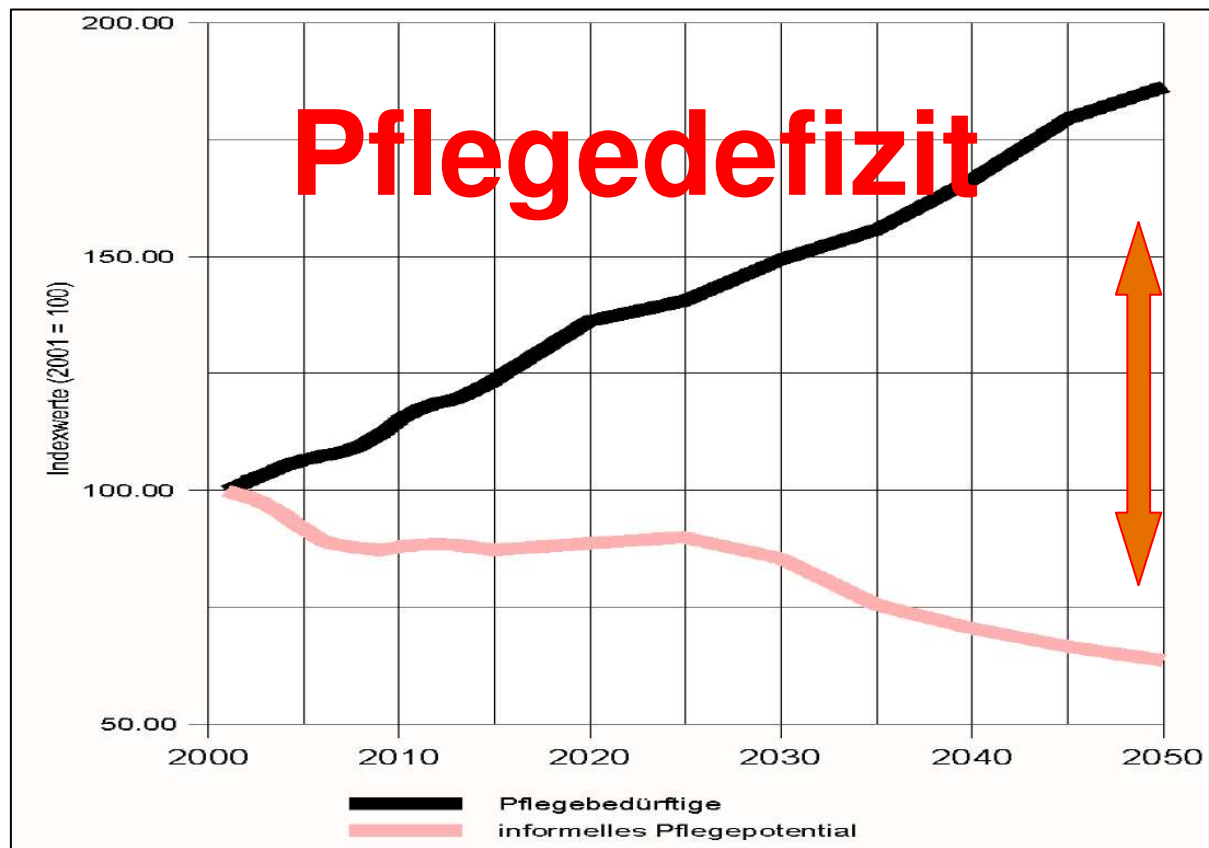
- **5,05 % der Migranten sind älter als 65 Jahre.**
- 28 % der in Deutschland lebenden Ausländer über 65 Jahre leben mehr als 30 Jahre hier (Gastarbeiter).
- Der Anteil ausländischer Senioren wird überproportional wachsen.
- Die Zahl der über 60jährigen Ausländer wird sich bis 2010 von 0,6 Mio. auf 1,3 Mio. erhöhen.
- 80 % der Migranten beabsichtigen, den Lebensabend in Deutschland zu verbringen.
- **Weitere interkulturelle Öffnung der Altenhilfe notwendig.**

Migranten

Pflegepotenzial und Pflegebedürftige

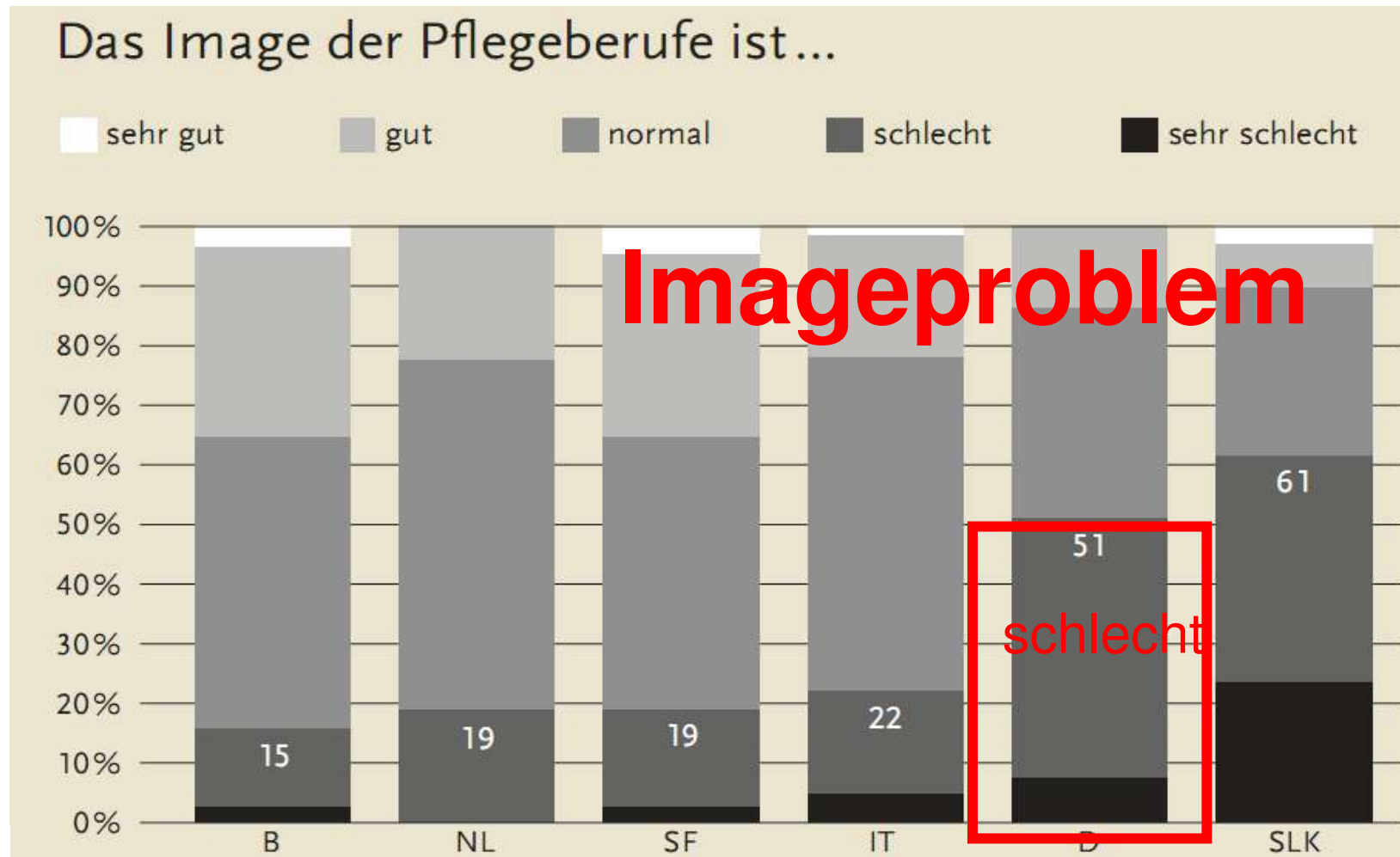
(Schätzwerte gemäß Szenario 2 (Indexwerte))

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004

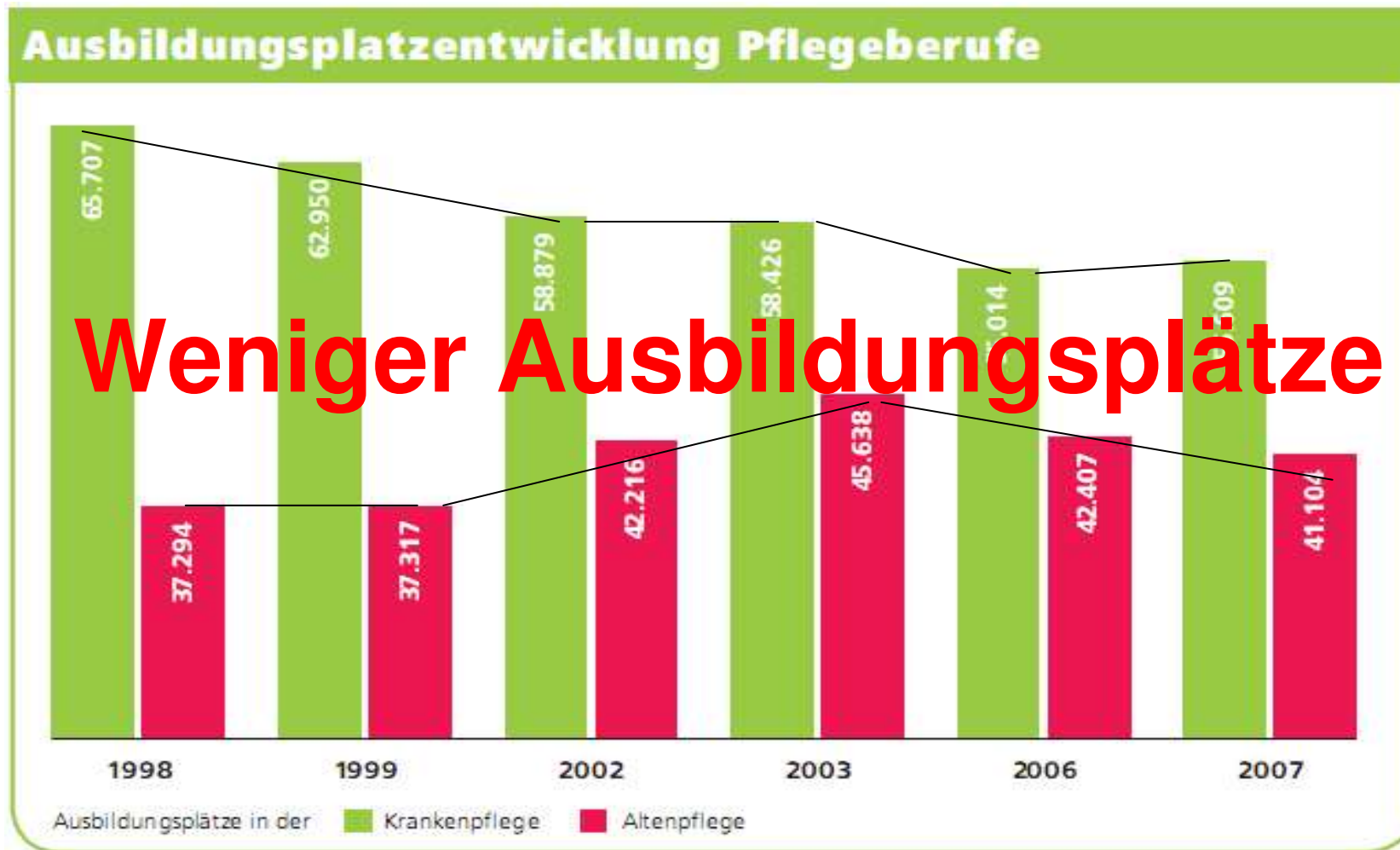


Herausforderung Ausbildung und Beruf

Das Image der Pflegeberufe – eine Selbsteinschätzung der Pflegenden



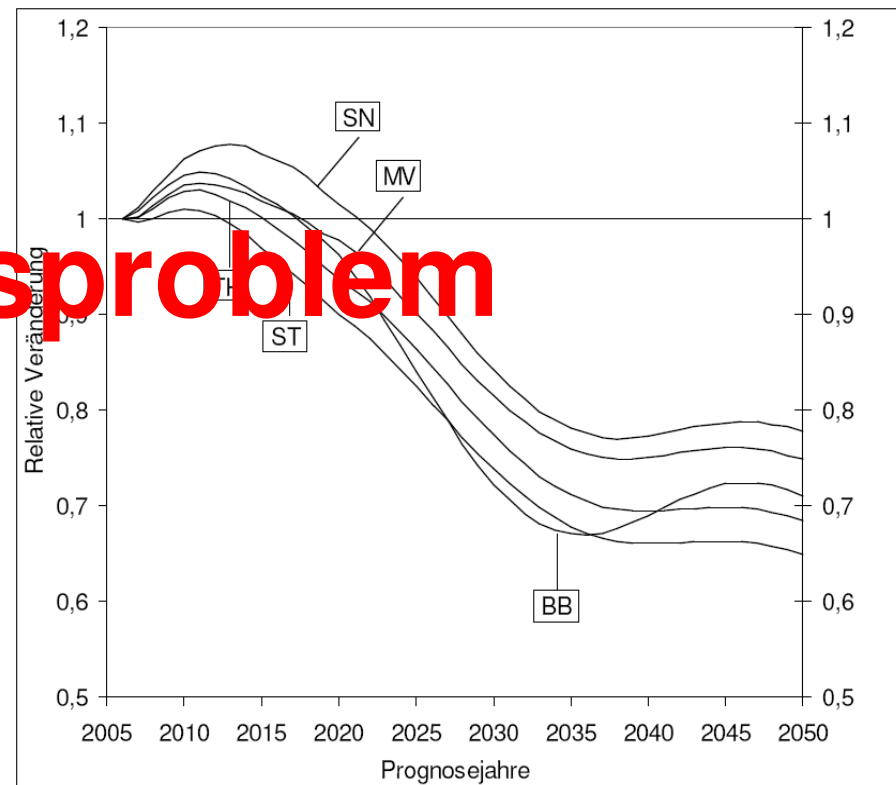
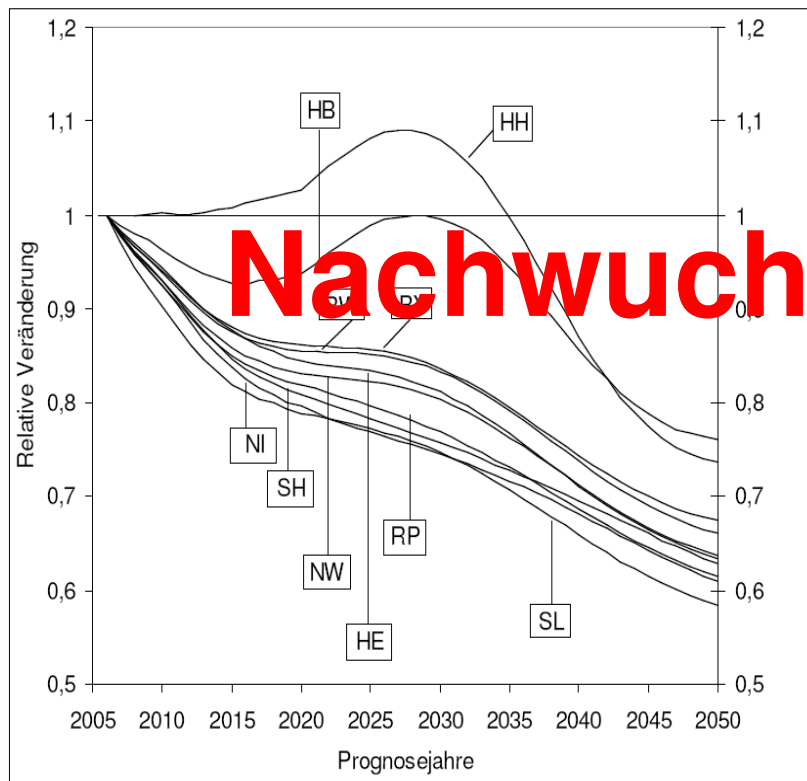
Quelle: NEXT 2005



Quelle: verdi-drei.de

Veränderung der 0 bis unter 15-Jährigen nach Bundesländern West (ohne Berlin) 2006-2050

Veränderung der 0 bis unter 15-Jährigen nach Bundesländern Ost (ohne Berlin) 2006-2050



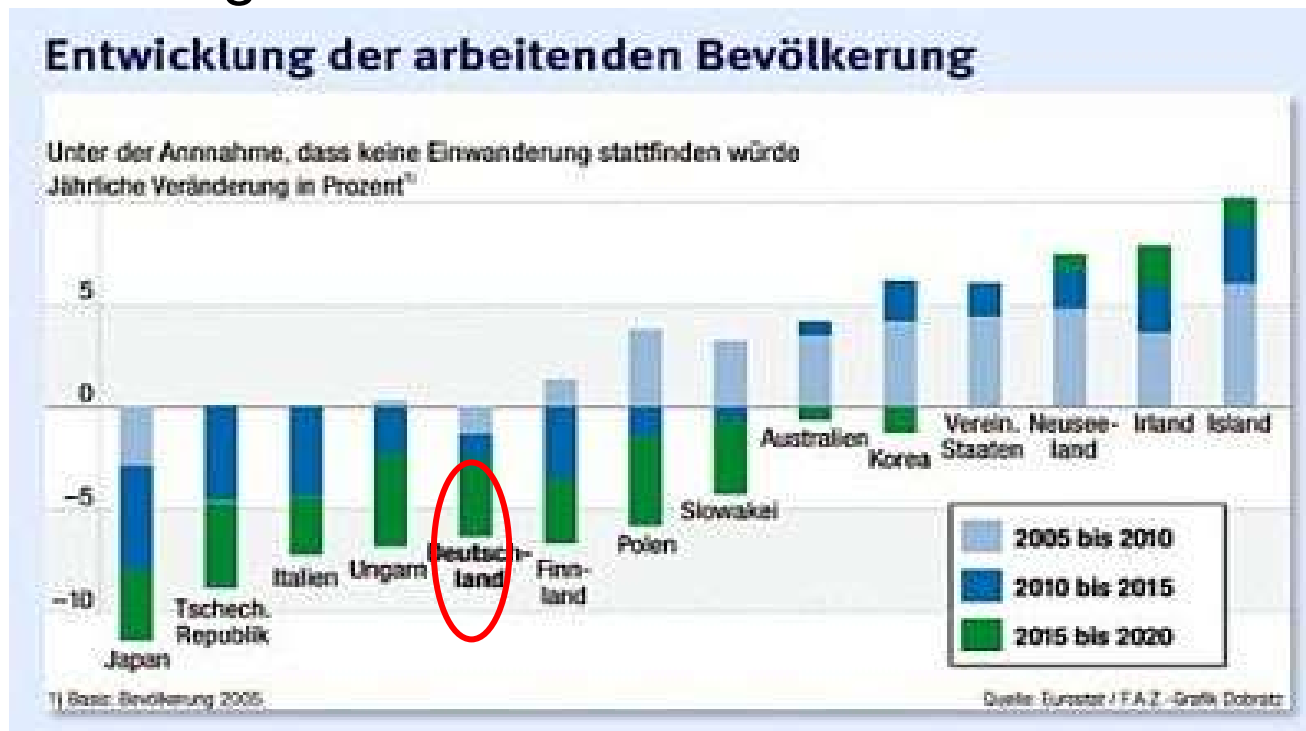
Legende: BW: Baden-Württemberg, BY: Bayern, HB: Bremen, HE: Hessen, HH: Hamburg, NI: Niedersachsen, NW: Nordrhein-Westfalen, RP: Rheinland-Pfalz, SH: Schleswig-Holstein, SL: Saarland

Legende: BB: Brandenburg, MV: Mecklenburg-Vorpommern, SN: Sachsen, ST: Sachsen-Anhalt, TH: Thüringen

Fachkräftemangel in der Pflege: Prognose

❖ Prognose

Fachkräftemangel



- Insbesondere im Pflegebereich zeichnet sich schon heute ein Fachkräftemangel ab.

Herausforderung Professionalisierung

Trend zur Verwissenschaftlichung von Arbeitswelten

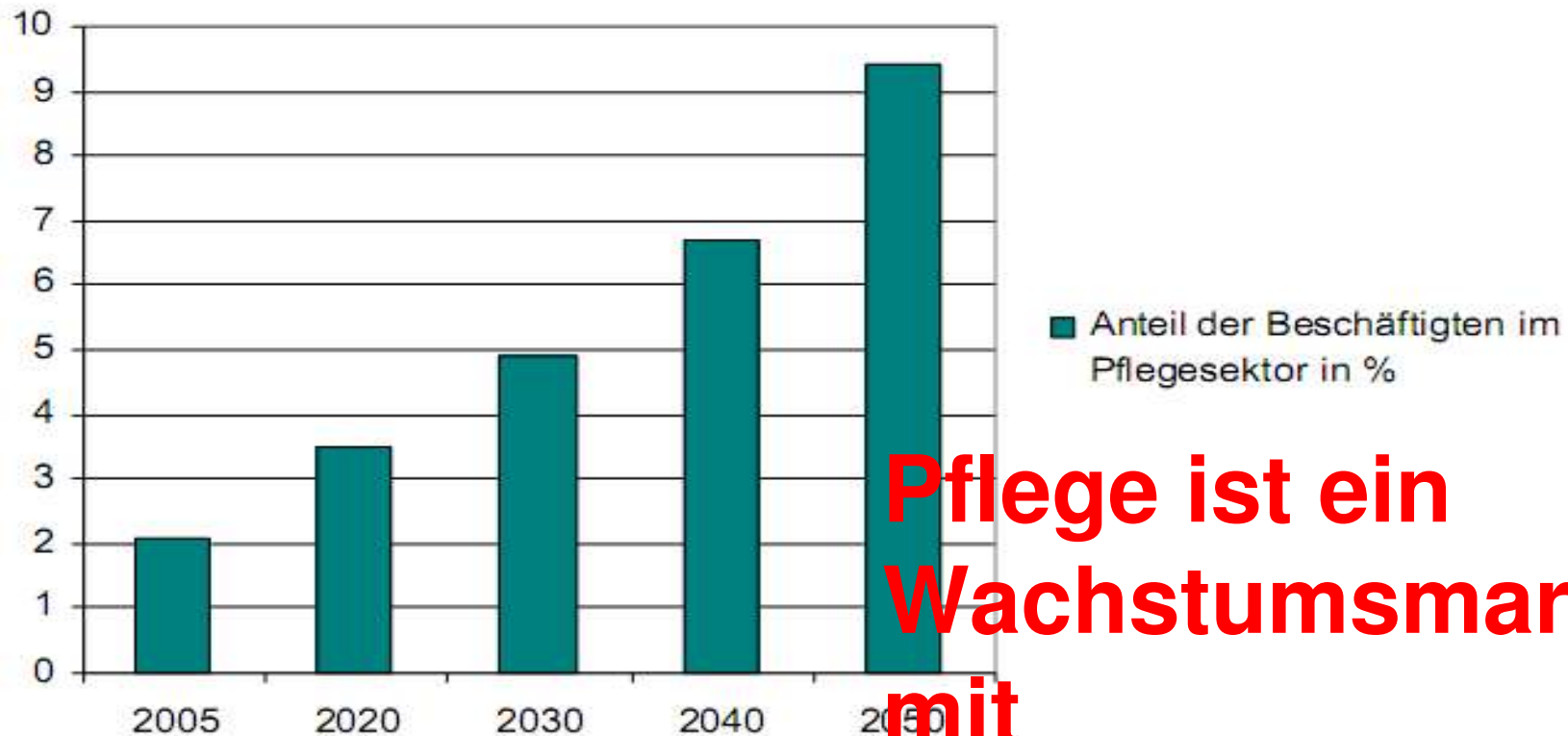
- ❖ **Deutlicher Trend zu neuen Studiengängen für Pflege- und Gesundheitsfachberufe**
- ❖ **Nachfrage** wird das Angebot in den nächsten Jahren übersteigen
- ❖ Es wird ein besonders **attraktiver Markt bei BA-Angeboten** für Fachkräfte mit einschlägiger Ausbildung und ggf. Berufserfahrung entstehen.
- ❖ Die **Quote der Studienanfänger** kann durch den zweiten Bildungsweg und die Aufnahme besonders qualifizierter Fachkräfte zum Fachhochschulstudium erhöht werden (**Durchlässigkeit**)
- ❖ **Hochschulausbildung als Erstausbildung**

Downqualifying und prekäre Arbeit

- Stark **gewachsen ist die (Alten-) Pflegehilfeausbildung**
- Ein großer Kernbereich zeichnet sich durch **Kurzzeitausbildungen und Niedriglohnbeschäftigung** ab
- Die **Pflege** hat sich innerhalb kürzester Zeit zu einem **Teilzeitberufsfeld** ausgebildet
- Es gibt eine **steigende Tendenz zu geringfügiger Beschäftigung**
- Nur geschätzt werden kann die Zahl der **Sonderform von prekärer Arbeit in privaten Pflegehaushalten**
- Eine echte **Professionalisierung** findet mehr auf höherem **Niveau** statt

Herausforderung Markt

Pflege als Wachstumsmarkt und Jobmotor? Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Pflegesektor (Anteile von 100)



Quelle: Schnabel 2007

**Pflege ist ein
Wachstumsmarkt
mit
Karrierechancen**



Zwischenfazit

Was ist klar? Überzeugungen

- **Pflege ist eine der zentralen gesellschaftlichen, Herausforderungen** unserer Zeit und für die Zukunft
- Verantwortungsträger müssen deutlich stärker **Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung** des Pflegeberufes fördern
- **In Reformen und Infrastrukturbildung** von Pflegepraxis und -ausbildung **muss** deutlich mehr **investiert werden**
- Eine zukunftsorientierte **Pflege braucht eine hochwertige Qualifikation**
- **Ein hoher Ausbildungsstandard** ist Garantie für **Innovationen und eine hohe Versorgungsqualität**

Welches Problem muß gelöst werden?

Einerseits

- ❖ demografisch bedingtes **Versorgungsproblem**
- ❖ ökonomisch bedingte **Rationalisierungsszenarien**
- ❖ Negative Konsequenzen für **Stellen- und Ausbildungsmarkt**



Andererseits

- ❖ Optimistische **Zukunftsszenarien,**
- ❖ Steigende **Qualitätsansprüche,**
- ❖ **innovative Handlungsfelder**
- ❖ Verstärkte **Professionalisierungs-bemühungen**

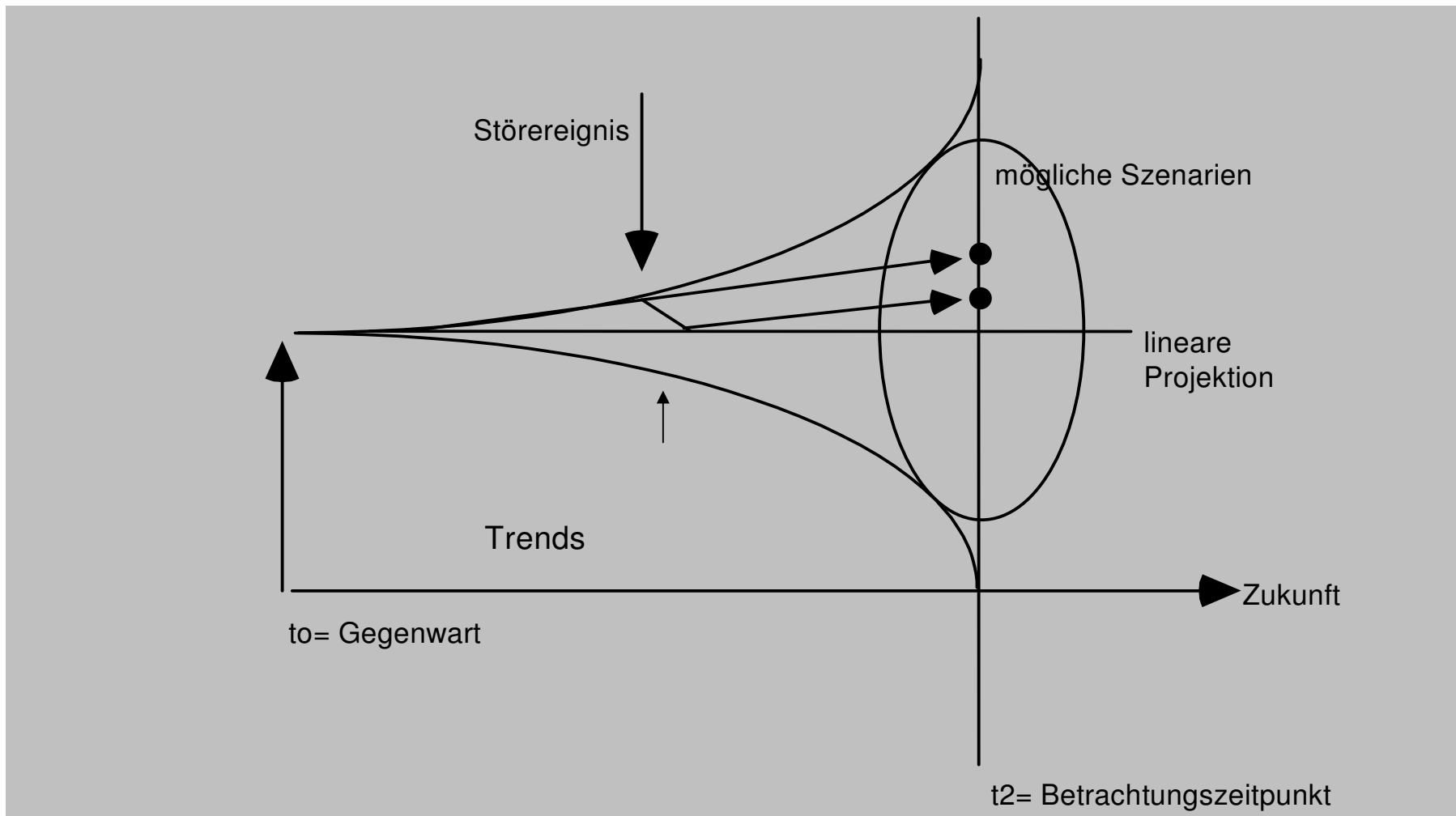
2. Entwicklungen

Was ist in Bewegung?

Einflussfaktoren, Trends und Szenarien

Einflussfaktoren	Trends	Szenarien
<u>I.</u> Demografie, Gesellschaft und sozialer Wandel	→→→	→→→
<u>II.</u> Technologie	→→→	→→→
<u>III.</u> Versorgungsstrukturen	→→→	→→→
<u>IV.</u> Wirtschaft und Märkte	→→→	→→→
<u>V.</u> Politik und Finanzierung	→→→	→→→
<u>VI.</u> Qualifikation und Professionalisierung	→→→	→→→

Denkmodell zur Darstellung von Szenarien

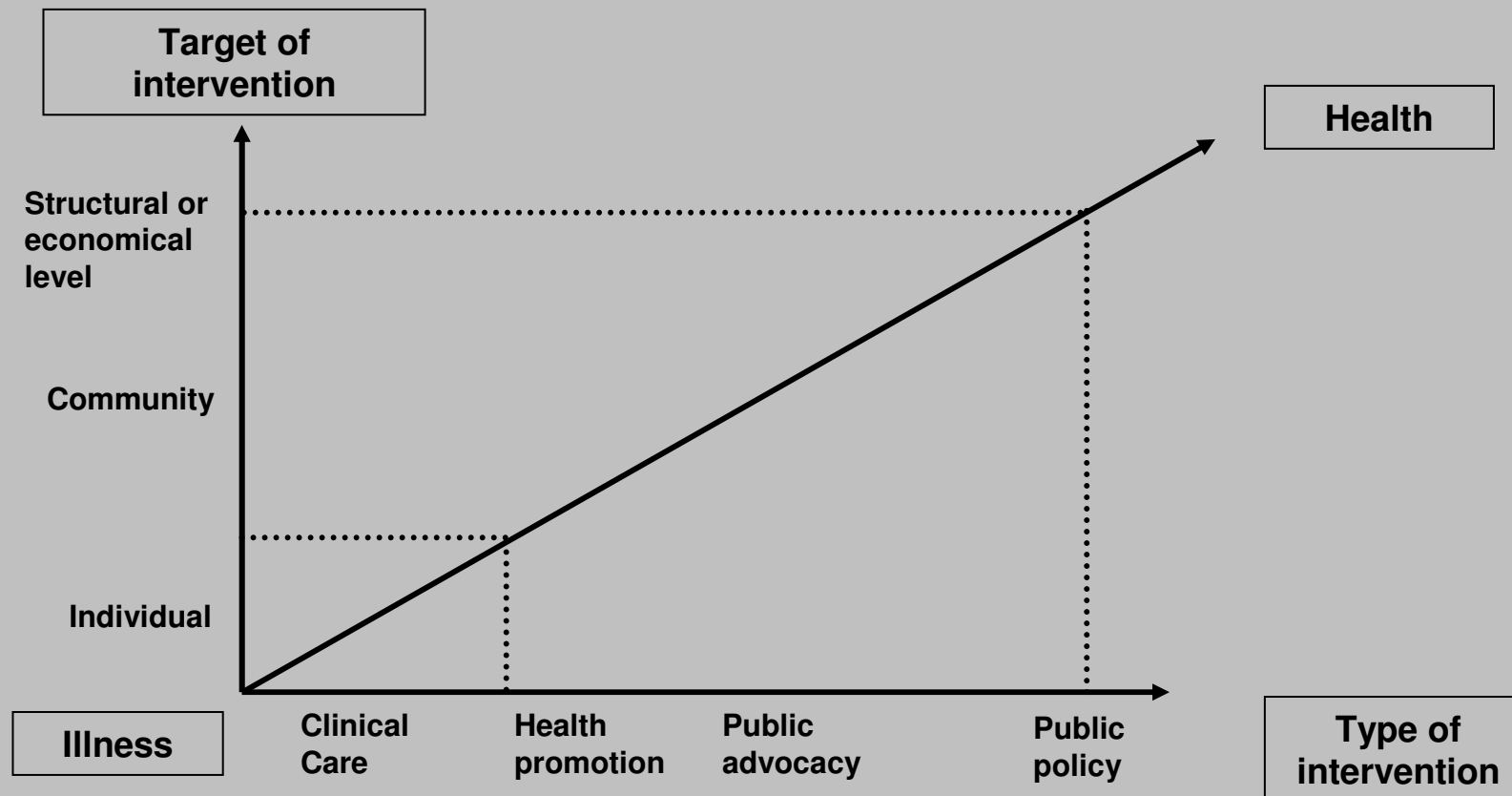


➤ **Szenario I: Demografie, Gesellschaft und sozialer Wandel**

Neue Interventionsziele und –ebenen:

- **Von der Krankheit zur Gesundheit**
- **Vom Individuum zu Gruppen**
- **Vom Fall- zum Netzwerk- und Sozialraummanagement**

Aufgabe: Von der Krankheit zur Gesundheit - Vom Individuum zu Gruppen



➤ **Szenario II: Technologie**

**Maximale Nutzung technologischer
Innovationen:**

- **e-Health und Tele-care**
- **Gesundheits- und
umgebungsassoziierte Technologie**

➤ **Szenario III: Versorgungsstrukturen**

Situations- (Lebenslage-)management und Steuerung von Prozessen:

- **Individuenzentriertes Case-management**
- **Virtuelles Monitoring**
- **Sektorenübergreifende Prozesssteuerung**
- **Pflegedienste werden zu Logistik-
Dienstleistern**

➤ **Szenario IV: Wirtschaft und Märkte**

Globalisierung und Marktorientierung

- **Berufe und Anbieter im Kontext von (internationalen) Marktmechanismen**
- **Gesundheits- und Pflegeberufe sind eigenständige Leistungserbringer**
- **Neue Berufsbilder und Spezialisierungen i.S. der Nachfrage**
 - **Disease Management Consultant**
 - **Instant Solutions Consultant**
 - **Personal Health Analyst**
 - **Elderly Care Coach**
 - **Health Controller**
 - **Global Disaster Management**

➤ **Szenario V: Politik und Finanzierung**

Risiko-Assessments, Welfare-Health Mix and Health Professionals-Mix

- **Assessments entscheiden über Zuteilung und Risiken**
- **Welfare-Health and Health Professionals-Mix (Personen und Kosten)**



Szenario VI: Qualifikation und Professionalisierung

Akademisierung und Diversifizierung

- **Vertikale Durchlässigkeit und Mobilität in der Ausbildung**
- **horizontale Mobilität in den Handlungsfeldern**
- **Spezialisten und Generalisten**
- **Entstehung neuer Berufsbilder**

3. Aufgaben

Aufgabe: Kompetenzentwicklung

Berufliches Handeln verlangt für die Kompetenzentwicklung

Fähigkeiten

(Skills)

*Methodenkenntnisse
Professionelles Verhalten,
Domänenspezifische
Personenkompetenz,
Zielbezogene
Handlungsregulation,*

Wissensbasis

(Knowledge)

*wissenschaftsbasiertes Wissen:
Bedingungswissen (Wodurch),
deklaratives Wissen (Was),
prozedurales Wissen (Wie),
Strukturwissen (System),*

Orientierungswissen

(Ethics)

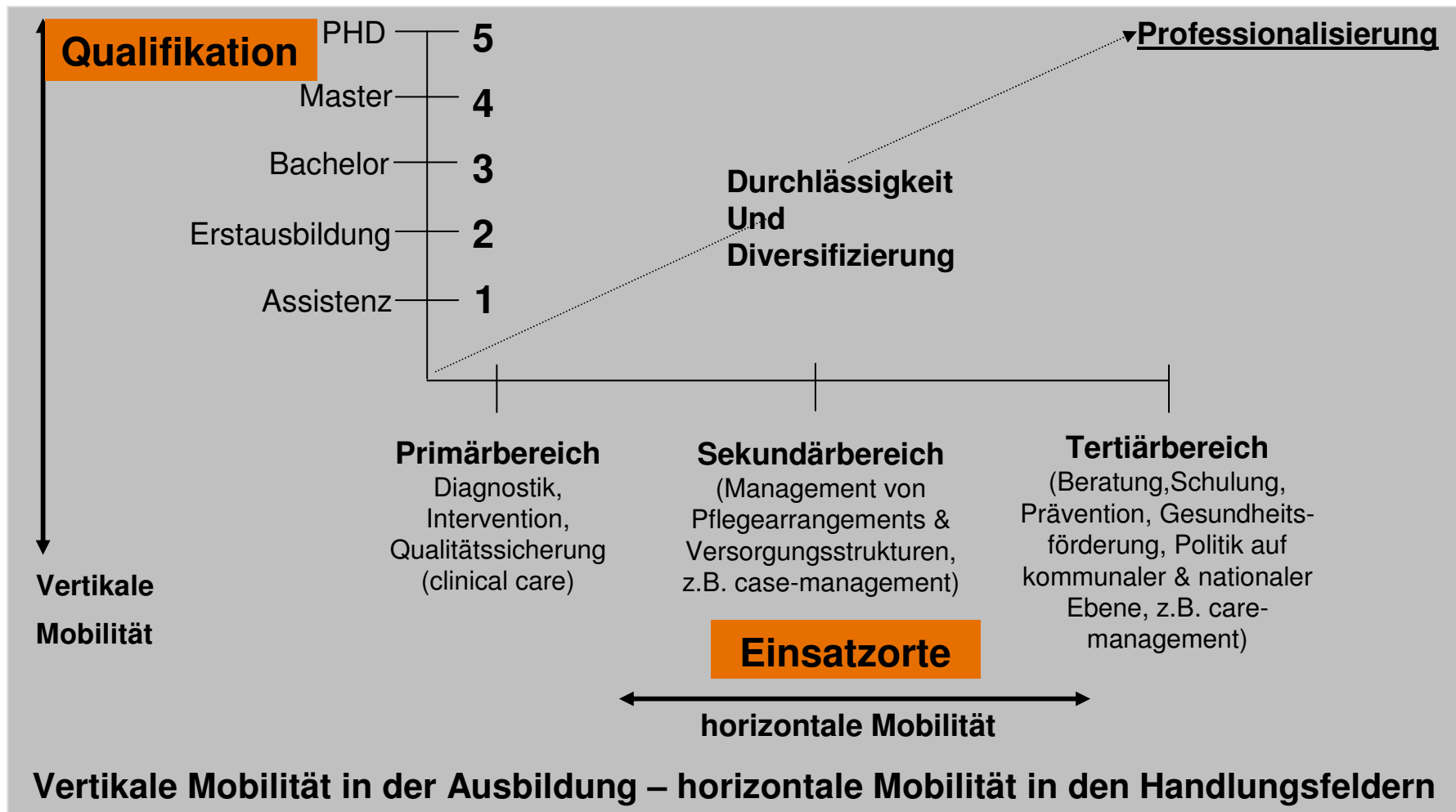
*Unterscheidungs- und
Entscheidungskompetenz,
Kriterienwissen und
-reflexion,
professionsbezogene
Selbsterfahrung*

Berufswissen

(Profession)

*Feldkompetenz,
Systemkompetenz,
Wissen um die
Profession*

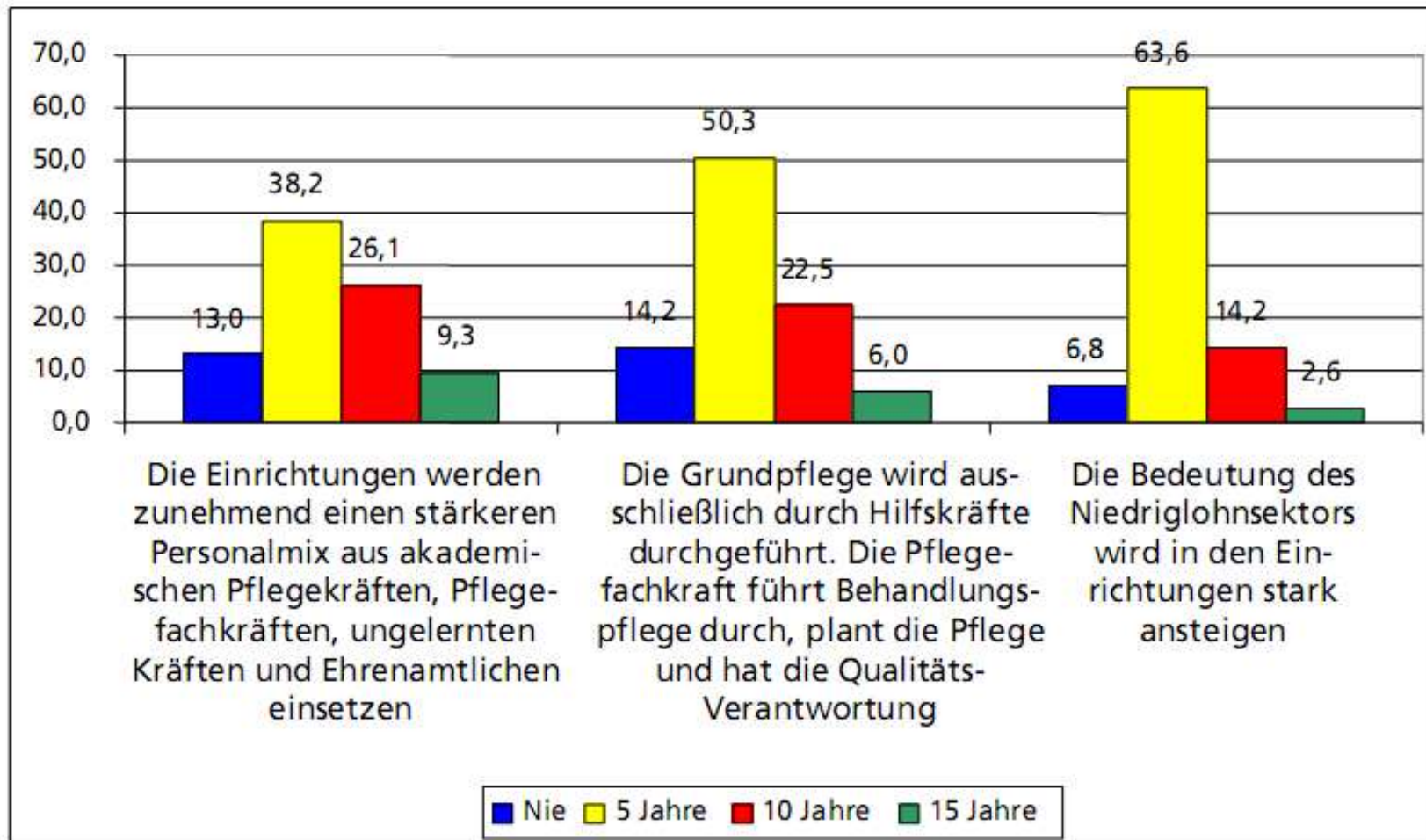
Aufgabe: Diversifizierung in Ausbildung und Praxis



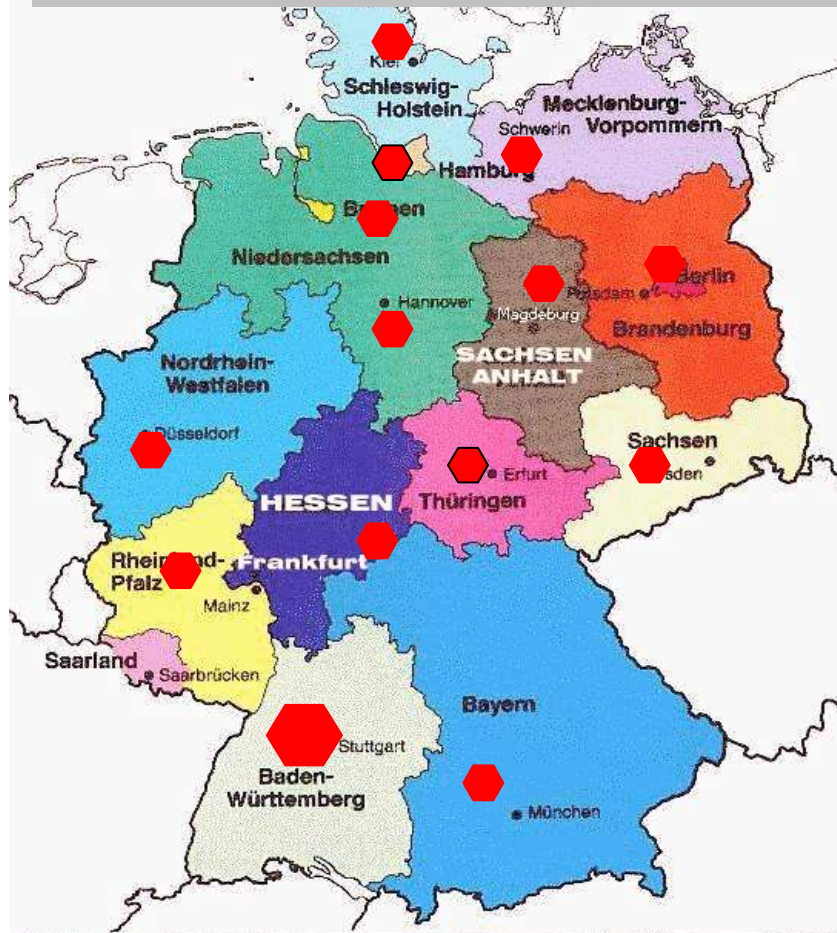
Aufgabe: Neue Handlungsfelder

- **Stärkere Einbeziehung nicht-ärztlicher Gesundheitsberufe in den Versorgungsprozess** (arztergänzend/-ersetzend)
- **Veränderte Arbeitsorganisationen und -felder im Rahmen von Case- und Caremanagement (Prozesssteuerung)**
- **Gesundheitsförderung und Prävention** ergänzen die pflegerische Expertise (**Beratungsansatz**)
- Technologische Entwicklungen gewinnen an Relevanz (**Telemonitoring und Telecare**)
- **Koordination** informeller Netzwerke und niederschwelliger, wohnortnaher Angebote wird zur Regelaufgabe (**Networking**)
- Versorgung benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen (**Public Health- und Community-Ansatz**)

Aufgabe: Welfare- bzw. Personal-Mix



Aufgabe: Kompetenzzentren für Health Professionals



Ziele von regionalen Kompetenzzentren

**Best practice Modelle
-implementieren,
-evaluieren und
-multiplizieren**

4. Pflege zukunftsfähig ?

Pflege zukunftsfähig?

- ❖ Das Berufsfeld Pflege ist und bleibt ein Zukunftsfeld
- ❖ Die **Qualifikation der Pflegeberufe ist** zur qualitativen und quantitativen Deckung des Pflegebedarfs zukünftig **von hoher Relevanz.**
- ❖ Eine **Professionalisierung durch Akademisierung** ist möglicher **Garant für** eine zukünftig **hochstehende Versorgungsqualität bei steigendem Bedarf**
- ❖ **Das Versorgungsproblem kann über die Professionalisierung** des Pflegeberufs und die Lösung der Nachwuchsfrage **alleine aber nicht gelöst werden**
- ❖ Ein dringende Notwendigkeit liegt in der Erhebung von **Daten, die den Zusammenhang zwischen Pflege- Interventionen, Personal- und Qualifikationsmix sowie Patienten-Outcomes bzw. Ergebnisqualität darstellen.**

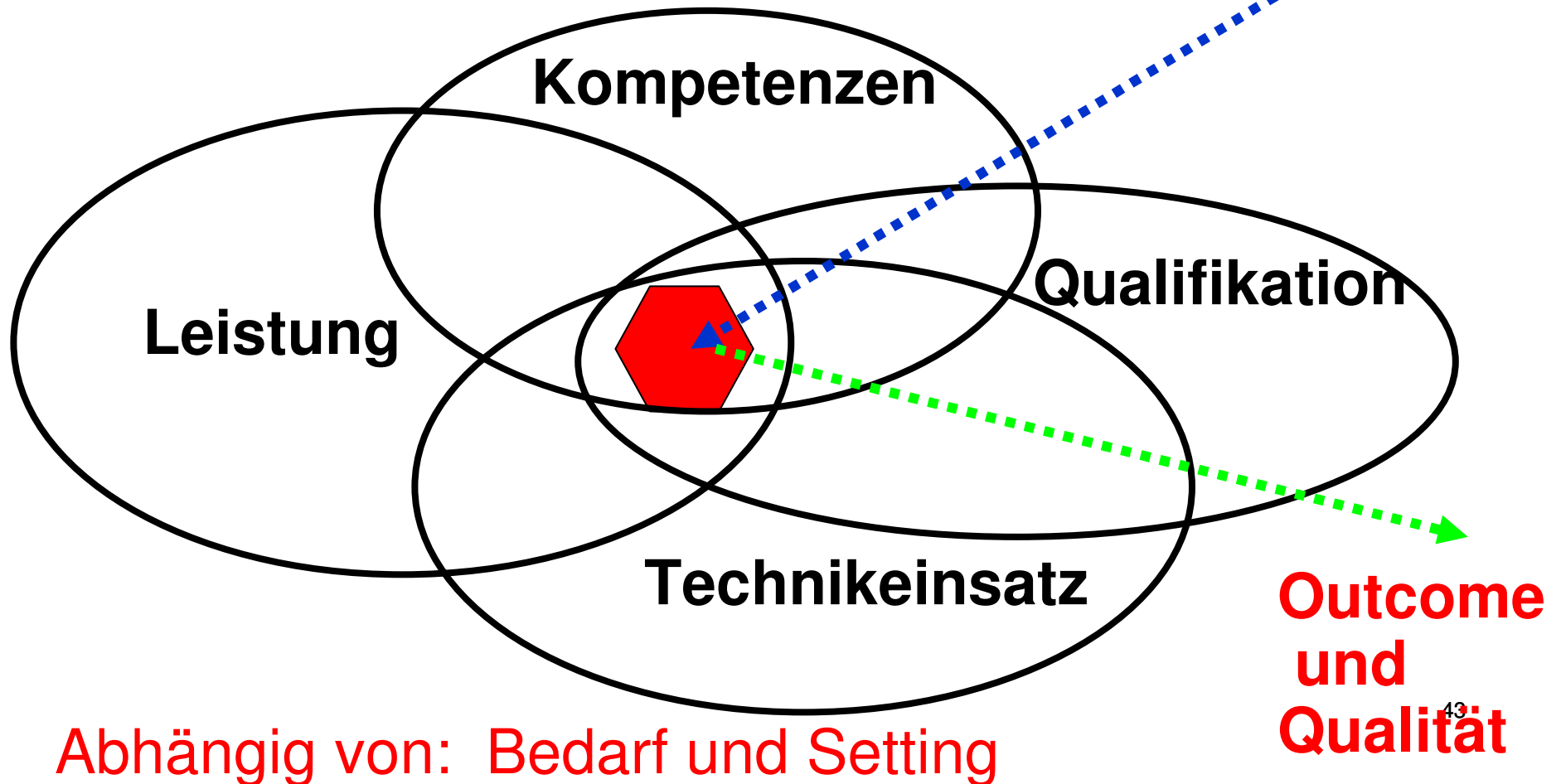
Konsequenz: Flexibilisierung und hoher Koordinationsbedarf einzelner Faktoren

- **Kompetenz**
- **Qualifikation**
- **Leistung**
- **Technikeinsatz**
- **Outcome und Qualität**

- **Abhängig von Bedarf und Setting**

Ziel: Optimierung des point of care

Dynamische Organisationsbedingungen



Fazit: Pflege neu denken

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Stefan Görres

Geschäftsführender Direktor

**Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP)
Universität Bremen**

**sgoerres@uni-bremen.de
www.iap.uni-bremen.de**