

Trends und Herausforderungen in #Pflege u. #Pflegeausbildung

Prof. Dr. habil. Martina Hasseler

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
– Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel
Robert-Koch-Platz 8A · 38440 Wolfsburg
Fakultät Gesundheitswesen



Herausforderungen

1. Attraktivität des Berufes bei Schulabgänger*innen:

▪ Aktuelle ZQP-Befragung (2019):

- **6 % Befragte** hielten es für sehr wahrscheinlich, dass sie einen Beruf aus den Bereichen Kinderkrankenpflege, allgemeine Krankenpflege oder Altenpflege ergreifen werden
- Spezifisch für **Altenpflege: 2,6 %**

Herausforderungen

1. Attraktivität des Berufes bei Schulabgänger*innen:

- Attraktivitätssteigerung d. Pflegeberufe nicht mit Imagekampagnen, die Sinnerfüllung u. Berufung bemühen
- Pflegeberufegesetze alt u. neu geben Auskünfte über Kompetenzen d. Pflegeberufe
- Hohe präventive Potenziale in Pflegeberufen
- Differenzierte Angebotsentwicklung erforderlich



- Fachlichkeit u. Mehrwert Pflegeberufe für Qualität Pat.-Versorgung in Vordergrund rücken

Herausforderungen

2. Bedarfe in pflegerischer Versorgung:

- **Unterscheiden in Sektoren:** Krankenhaus, niedergelassene Ärzte, Prävention (SGB V), ambulante und stationäre Langzeitpflege (SGB XI), Rehabilitation (SGB IX)
- Unterschiedliche Sektoren u. Settings in denen Menschen gesundheitliche u. pflegerisch versorgt werden



- Unterschiedliche Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Settings, Sektoren, Zielgruppen d. Pflegeberufe erforderlich, entwickeln u. darstellen – Mehrwert Pflegeberufe

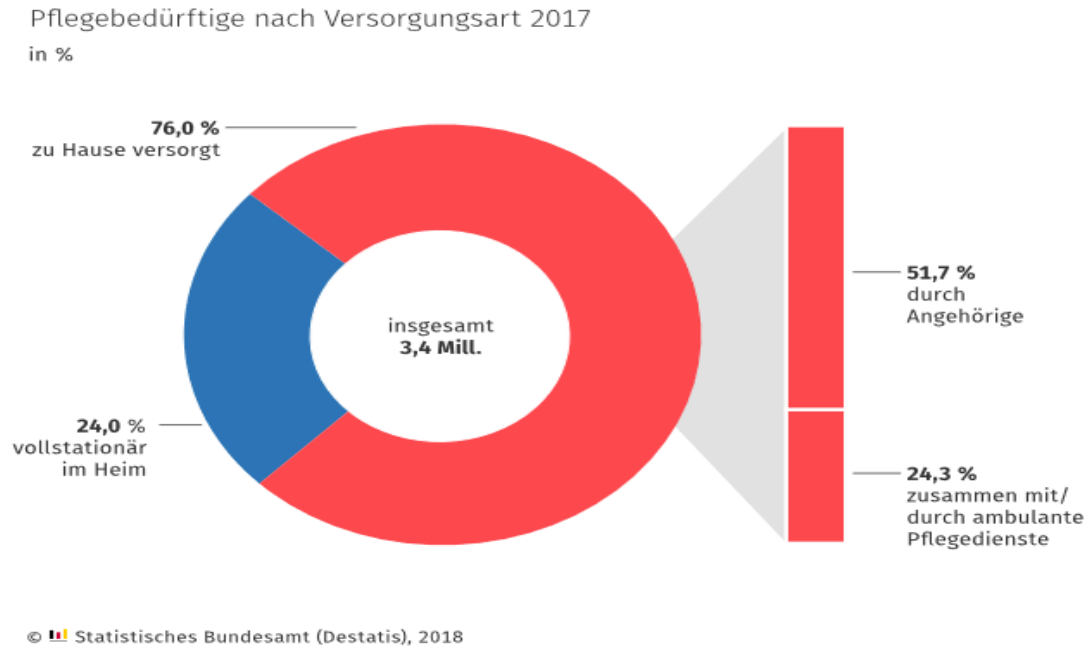
Herausforderungen

2. Bedarfe in pflegerischer Versorgung:

- **Bedarfe pflegerischer Versorgungen** steigen in d. nächsten Jahren, z.B.:
 - gesetzliche Reformen/Rahmenbedingungen
 - Altersstrukturentwicklung
 - z.B. höhere Inanspruchnahme Gesundheitsdienstleistungen mit zunehmendem Alter (Statistisches Bundesamt 2010)
 - z.B. prognostizierter Anstieg Pflegebedürftige

Herausforderungen

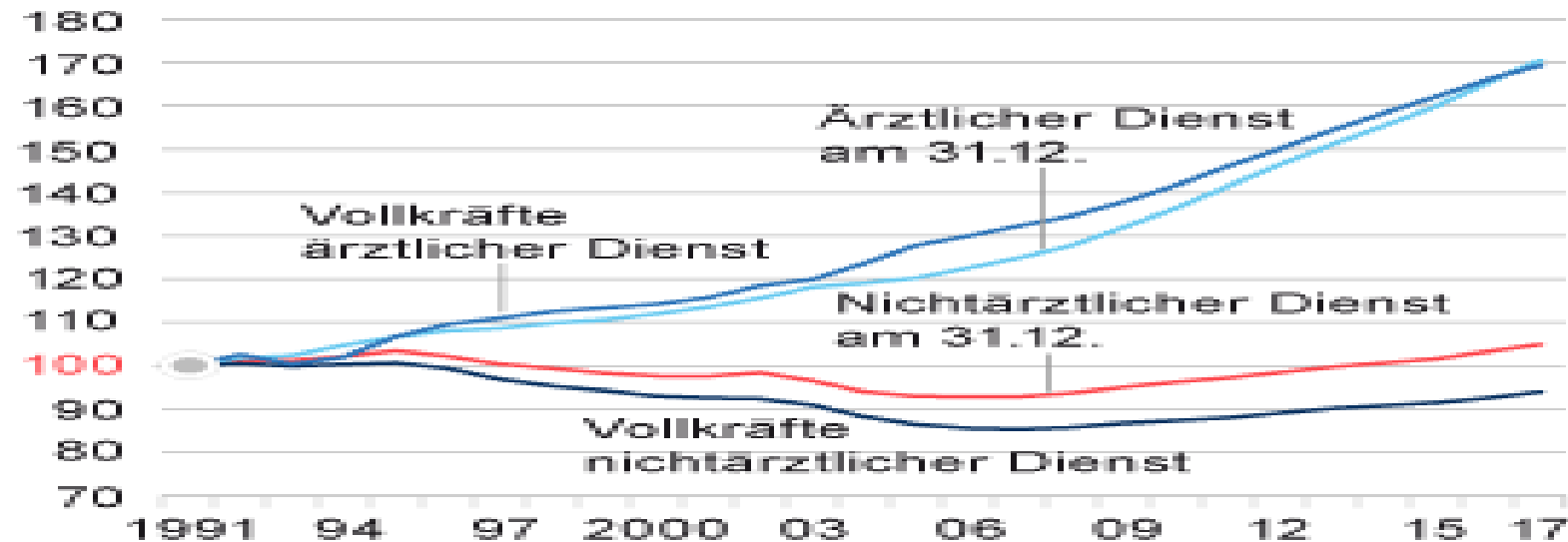
2. Bedarfe in pflegerischer Versorgung: SGB XI



Herausforderungen

2. Bedarfe in pflegerischer Versorgung: Situation Krankenhaus

Beschäftigte in Krankenhäusern
Index 1991=100



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018

Herausforderungen

2. Bedarfe in pflegerischer Versorgung: Situation Krankenhaus

Pflegekräfte versorgen seit Einführung DRGs mehr Patienten

- Von 46,3 Pat. Pro Pflegekraft in 2002
- Auf 53,2 Pat. Pro Pflegekraft in 2006
- Auf 59 Pat. Pro Pflegekraft in 2011
- Verdichtung der Arbeit für Pflegekräfte durch geringere Liegezeiten (Braun 2014)

Braun konstatiert **Erosionsprozess** d. **Professionalisierung** d. **Pflege** sowie **Arbeitsverständnis** v. **Pflegefachpersonen** seit DRG-Einführung

Herausforderungen

2. Bedarfe in pflegerischer Versorgung: Situation Krankenhaus

- Befragte Pflegende im Krankenhaus (Braun 2014):

	2003	2008
Gefühl gut ausgebildet zu sein	70%	58%
Wert auf würdevolle Pflege in Patientenversorgung	88%	79%
Gute Grundpflege	2006: 29%	18%

Herausforderungen

2. Bedarfe in pflegerischer Versorgung: Situation Krankenhaus

In einer Befragung geben zu einem hohen Anteil befragte Pflegende an, bei **22 vorgegebenen Pflegeleistungen** diese nicht durchzuführen bzw. implizit zu rationieren

z.B.:

- **keine Zeit für Zuwendung/Kommunikation:** 82% d. Befragten
- **Keine/nicht ausreichende Beratung verwirrter Pat.:** 57% d. Befragten
- **Nicht/keine Mobilität von Pat.:** 53% d. Befragten

(Braun 2014)

Herausforderungen

3. Belastungserleben in Pflege

- Hohe physische u. psychische Belastungen (Burnout, Arbeitsunzufriedenheit) d. Pflegekräfte
 - Hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten
 - Hoher Workload („Arbeitsbelastung“)
 - Problematische Arbeitsorganisation
 - Höhere Gefahr Gratifikationskrisen
 - Pflegeberuf als Sackgasse – fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
 - Konkurrenzdenken u. Ängste
 - Geistige Unterforderung
 - Geringe Partizipation in Entscheidungen
 - Geringe Autonomie
 - Rollenkonflikte & Moral Distress
 - Höhere Wechselbereitschaft bei unter 35-jährigen
- (Zimmer 2011; Siegrist 2011; Faller & Reinboth 2011; iga Report 17)

Herausforderungen

3. Belastungserleben in Pflege

- 52% d. Befragten i. Altenpflege empfinden Arbeits- u. Einkommensbedingung als belastend
- 84% unzureichende Leistungs- u. Bedürfnisgerechtigkeit d. Einkommens
- Fehlende Ressourcen
- Kein ergonomisches Arbeitsumfeld
- 62% mangelnde berufliche Perspektiven
- 57% geringe Einfluss- u. Gestaltungsmöglichkeiten
- Fehlbelastungen d. Emotionsarbeit & Interaktionsarbeit
(Nielbock 2013)

Herausforderungen

3. Belastungserleben in Pflege: Maßnahmen

z.B.:

- Partizipation d. Beschäftigten bezogen auf die eigene Arbeit
- Autonomie im beruflichen Handeln
- Vorgesetzte kommen ihren Führungsaufgaben in hoher Qualität nach (Wertschätzung, Feedback, problemlösungsorientierte Unterstützung)
- Gutes soziales Klima und Zusammenhalt in allen Bereichen der Zusammenarbeit
- Vermeidung einer Überlast durch quantitative Arbeitsanforderungen
- Altersgerechte Arbeitsorganisation
- Ermöglichung von Qualifizierung und beruflicher Entwicklung
- Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
(iga.Report 17:34; Casey et al. 2010)

Herausforderungen

4. Pflegefachpersonenmangel

z.B. Prognos AG (2012:28):

Bedarf in Langzeitpflege	Von 2009 - 2030
Altenpfleger/innen	194.000 auf 331.000 Personen im Jahr 2030 erhöhen
fachfremder „Krankenschwestern und – pfleger“	von 157.000 auf 298.000
ungelernte Kräfte/Personen mit sonstigem Abschluss	bis 2030 ca. 350.000

Herausforderungen

4. Pflegefachpersonenmangel

**Fachkräfteengpass
Altenpflege
(Dezember 2018)
(Quelle: Statistik der
Bundesagentur für
Arbeit)**



Herausforderungen

4. Pflegefachpersonenmangel

**Fachkräfteengpass
Gesundheits- u.
Krankenpflege
(Dezember 2018)
(Quelle: Statistik der
Bundesagentur für
Arbeit)**



Herausforderungen

5. Mehrwert professioneller Pflege darstellen!

Diverse Studien zeigen, dass angemessen qualifiziertes Personal in ausreichender Anzahl (nurse-to-patient-ratio) Auswirkungen auf Morbidität, Mortalität, Komplikationsraten hat

- **Z.B. Studie:** Einfluss von Personalschlüssel, Qualifikation, Arbeitsumgebung auf Patientenoutcomes messen
- **Methode:** 665 Kliniken in 4 großen US-Staaten, Entlassungsdaten v. 1.262.120 allgemeinen, orthopädischen u. gefäßchirurgischen Patienten; **gemessene Outcomes:** 30-Tage-Mortalität u. „failure-to-rescue“
- **Ergebnisse:** eine Erhöhung v. **10% mehr** Pflegenden mit Bachelorabschluss **verbessert Mortalität um 4%**
- Effekte „**Workload/Arbeitsbelastung**“ ein **Patient/Pflegende** zu **reduzieren** bei Kliniken mit **ungünstigen Arbeitsbedingungen keine Effekte**, bei **Häusern mit durchschnittlichen Arbeitsbedingungen** um **4%**, bei **Magnetkrankenhäusern** um **9-10% geringere Mortalität** (Aiken et al. 2011)

Herausforderungen

5. Mehrwert professioneller Pflege darstellen!

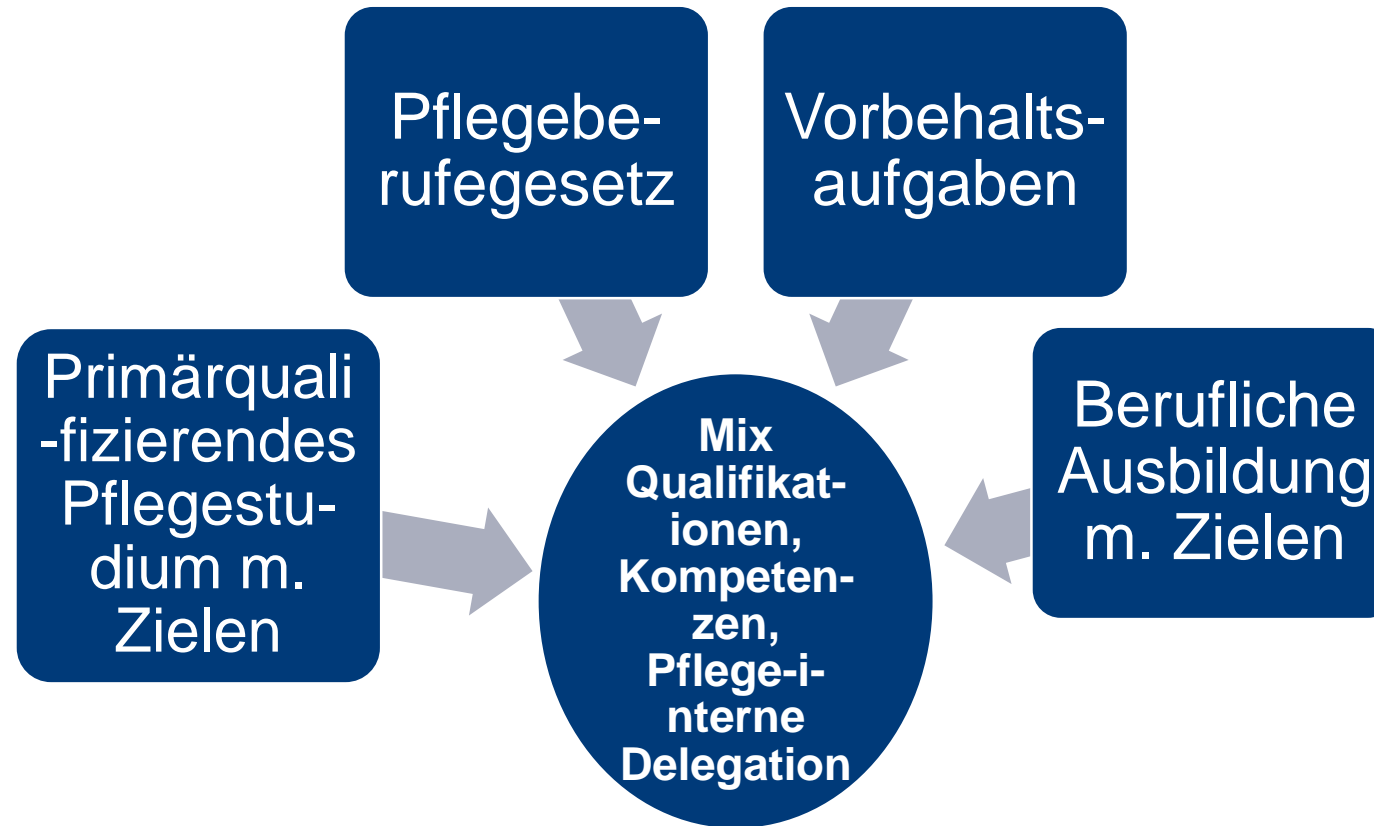
- Fundierte **Skills-Grade-Mix-Konzepte** erforderlich – **Pflegefachpersonen ≠ Helferinnen**
- Fundierte **Delegationskonzepte in Pflege** u. pflegerischer Versorgung

Pitkäaho et al. (2015): Studie zu Zusammenhang zwischen Verhältnis Pflegefachpersonal – Länge Krankenhausaufenthalt von Pat.

- In Studie einen nicht-linearen Zusammenhang
- Akutheit d. Erkrankung d. Pat. u. Anzahl Pflegefachpersonen direkten Zusammenhang mit Verweildauer im Krankenhaus
- Prozentualer Anteil Pflegefachpersonen von 65-80% steht im Zusammenhang mit geringerer Krankenhausverweildauer
- Vorausgesagte Reduktion Krankenhausverweildauer: 66%
- Höhere u. geringere prozentuale Anteile von Pflegefachpersonen mit Auswirkungen auf Krankenhausverweildauer

Herausforderungen

5. Mehrwert professioneller Pflege darstellen!



Herausforderungen

5. Mehrwert professioneller Pflege darstellen!

- In Deutschland am Anfang d. Entwicklung (z.B. 360 Grad Robert Bosch Stiftung)
- **Möglicher Ansatz:** Fertigkeiten/Fähigkeiten einschätzen – für Sektoren/Settings der pflegerischen Versorgung
- Durch standardisierte Assessmentinstrumente Kompetenzen feststellen
- Zuordnung v. beruflichen Tätigkeiten zu formalen Qualifikationsniveaus
- in Deutschland eher noch suchend/findend/explorierend
- Vorschlag entwickelt für Verteilung Aufgaben u. Verantwortlichkeiten abhängig von Beruf/Qualifikation (v. einigen Autoren*innen)

Herausforderungen

5. Mehrwert professioneller Pflege darstellen!

Was treibt professionelle Pflege an?



- Professionelle Pflege treibt an, zu einer qualitativ hochwertigen, individuenzentrierten gesundheitlichen u. pflegerischen Versorgung beizutragen
- professionelle pflegerische Versorgung **macht einen Unterschied** für Patienten/Klienten/Bewohner und erfüllt nicht das Bedürfnis der Pflegefachkräfte nach Dankbarkeit

Herausforderungen

5. Mehrwert professioneller Pflege darstellen!

Ein modernes Pflegeverständnis

- Orientiert sich an wissenschaftlichen Grundlagen
- ist ressourcenerhaltend/fördernd, gesundheitsfördernd, präventiv ausgerichtet
- Berücksichtigt Bedürfnis nach Autonomie u. Selbstbestimmtheit
- Greift aktuelle Entwicklungen, Bedarfe u. Bedürfnisse auf
- Professionelle Pflege bietet wissenschaftlich fundierte Konzepte, Maßnahmen, Intervention an
- Professionelle Pflege unterstützt durch flexible, differenzierte, bedarfs- u. bedürfnisgerechte Angebote Lebensführung der Menschen
- Konzepte professioneller Pflege berücksichtigen Empowerment, Autonomie, Selbstbestimmtheit, Kooperation, Vernetzung mit anderen Berufsgruppen u. Sektoren

Herausforderungen

5. Mehrwert professioneller Pflege darstellen!

- Vieldimensionalität Pflege anerkennen
- Potenzial pflegerischer Expertise besser nutzen
- Differenzierung von Qualifikationen (Advanced Nurse Practice – erweiterte Pflegepraxis, unterschiedliche Bereiche u. Möglichkeiten)
- Regelung der Verantwortlichkeiten, der rechtlichen Grundlagen, Autonomie, Finanzierung der Gesundheitsdienstleistungen pflegerischer Berufe
- Beitrag qualifizierter u. professioneller Pflege an qualitativ hochwertiger Gesundheits- u. Pflegeversorgung erkennen
- Konzepte von Empowerment, Clinical Leadership u.w.m.
- Professionalisierungstendenzen u. Differenzierung von Qualifikationen mit entsprechenden Honorierungen unterstützen

Herausforderungen

6. Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem internationalen Raum



The screenshot shows a web browser displaying a news article on the PZ-news.de website. The article title is "Beleidigungen und Demütigungen - 'Du bist meine Sklavin': Pflegekräfte leiden unter Rassismus". The article is dated 11.08.2019 and is categorized as "Region". The text of the article begins with "Neuenbürg. Oana M., die eigentlich anders heißt, möchte ihr Gesicht lieber nicht zeigen. Sie ist eine von zwölf ausländischen Mitarbeiterinnen im Pflegedienst der Diakonie Neuenbürg - und". The browser's address bar shows the URL: https://www.pz-news.de/startseite_artikel,-Beleidigungen-und-Demuuetigungen-Du-bist-meine-Sklavin-Pflegekraefte-. The browser's taskbar at the bottom shows the Windows operating system with various application icons. On the right side of the browser, there is a sidebar with a "Lesezeichen" (Bookmarks) section containing a list of saved pages, including "Uniklinik Heidelberg", "Lancet Global Burden of Disease", and others.

Herausforderungen

6. Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem internationalen Raum

- Viele Anekdoten über angeworbene Pflegefachpersonen, die schnell wieder das Land verlassen
- Keine systematische Erhebungen zu Anwerbung u. Verbleib
- **Pflegefachpersonenmangel auf der ganzen Welt**



- Benötigen gut fundierte Integrationskonzepte – insbesondere vor Ort
- Ggf. bestehende Rassismusprobleme u. Vorurteile präventiv angehen
- Kooperation von Arbeitgebern, Kommunen, Berufsverbänden u.a. mehr
- Angeworbene Pflegefachpersonen oftmals höher qualifiziert als Pflegefachpersonen vor Ort (primärqualifizierende Studiengänge)
- **Pflege- und Berufsverständnis** differenziert entwickeln

Herausforderungen

6. Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem internationalen Raum

- Aus: Erbe, J. 2019: Lernen in der EU, Pflege in Deutschland. In: Bildung für Europa 30:10-11

[Anerkennung_EU_Pflege.pdf](#)

- Weniger aus Best-Practice-Länder wie skandinavische Länder Pflegefachpersonen nach Deutschland

Herausforderungen

7. Digitalisierung und Robotisierung

- Disruptive Veränderungen in gesundheitlicher & pflegerischer Versorgung
- Veränderte Aufgaben u. Verantwortlichkeiten
- Veränderte ethische u. fachliche Fragen
- Veränderung v. Berufsbildern
- Erfordert neue Versorgungskonzepte
- Neue Formen berufs- und sektorenübergreifender Zusammenarbeit
- Neue Qualifikationen u. Kompetenzen in Aus-, Fort- und Weiterbildung

Länderübergreifende Projekte

Kompetenzerweiterung – Perspektivwechsel – Lernen voneinander

- **Auslandsaufenthalte** während Ausbildung, Studium, aber auch Praxistätigkeit fördern
- Wie bspw. gefördertes Projekt mit Titel: „Erweitere Deinen Horizont des Städtischen Klinikums Karlsruhe
- **Zielgruppe:** angehende Pflegefachpersonen



Wirkung:

- Interkulturelle Kompetenzen, Stärkung Selbstbewusstseins & Selbstbewusstsein, Blick auf Professionalisierung Pflegeberufe, Praxiseinsätze in anderen Ländern
- Pflegeverständnis in anderen Ländern
- Attraktivitätssteigerung

Länderübergreifende Projekte

Kompetenzerweiterung – Perspektivwechsel – Lernen voneinander

- Strategische Partnerschaft **eCoNNECT**
- **Ziel:** Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Blended Learning Moduls zu Verbesserung d. Kommunikation u. Interaktion in praktischer Ausbildung
- **Beteiligte Länder:** DE, IE, NL
- **Zielgruppen:** Lehrpersonen, Praxisanleitende, Auszubildende
- **Videoszenarien**, bspw. über Rolle, Aufgaben, Verantwortlichkeiten etc.
- In Kombination mit E-lokale Präsenztreffen, Online-Webinare, 3-sprachige Diskussionsforen etc.



- **Vorteile:** Lernen voneinander, grenzüberschreitend, zu Praxisthemen, niederschwellig

Länderübergreifende Projekte

Kompetenzerweiterung – Perspektivwechsel – Lernen voneinander

- **Projekt: HealthCareEurope:** Fostering transparency and recognition of prior learning within geographically mobility of professionals in the health care sector
- **Ausgangslage:** Schwierigkeit Vergleich von Abschlüssen u. Curricula im Kontext formaler Anerkennung
- **Ziel:** Kompetenzentwicklungsmatrix für professionelle Pflege (HCEU-Matrix)
- Aufbauend auf grenzüberschreitende Pflegeprozesse als gemeinsame Basis pflegerischer Tätigkeit
- **Beteiligte Länder:** DE, AT, EL, HU, PL
- **Ablauf:** Kompetenzentwicklungsschritte werden definiert u. Lernergebnisse ausdifferenziert
- Organisationsprofile auf Lernergebnisse abgebildet

Digitalisierung, Robotisierung, neue Technologien in Pflege

Projekt:

#NursingAI: Redefining Nursing Skills for AI and robotization in health care – Erasmus+ gefördertes Projekt – Strategische Partnerschaften

www.nursingai.eu

Fazit & Schlussfolgerungen

- Europäische Projekte haben hohen Mehrwert für Entwicklung der Pflegeberufe
- Geförderte Projekte adressieren diverse relevante Bedarfe in Pflegequalifikation, Pflegebedarfe. Entwicklung Pflegeberufe u. Annäherung europäische Niveaus
- Pflegequalifikation Deutschland mit Sonderstatus in Europa
- Attraktivitätssteigerung Pflegeberufe erforderlich!
- **Motto: Professionelle Pflege macht Unterschied**
- Durchlässige Qualifikationswege von Ausbildung bis Habilitation in Pflege ermöglichen
- **Thema der Zukunft:** Robotisierung & neue Technologien in Pflege
- Änderungen in Kompetenzen u. Verantwortungsbereiche
- Mit Potenzial arbeitserleichternder u. qualitätssteigernde Prozesse in Pflege u. Verbesserung interprofessioneller Versorgung



**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

**Welche Fragen und
Anmerkungen
haben Sie?**

Kontaktdaten:

Prof. Dr. habil. Martina Hasseler

Klinische Pflege (Pflegerwissenschaft, Gerontologie, Rehabilitation)

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Fakultät Gesundheitswesen

Rothenfelder Str. 10

38440 Wolfsburg

Tel: 05361 8922 23170

Fax: 05361 8922 23172

Mobil: 0162 9698980

Skype: martina_oldenburg

Website: www.martina-hasseler.com

Website: <https://blogs.sonia/eibmeh>

Website: <https://blogs.sonia/ToPntS>

Website: www.ostfalia.de/cms/g/forschung/bachelorupgrade-angewandte-pflegerwissenschaft/