



# **Pflegerressourcen – Ressourcenpflege**

**Pflege im Umbruch - der Weg in die Zukunft  
Landespflegerat Baden-Württemberg  
15. Mai 2009**

***Dr. rer. soc Elisabeth Holoch***

## Pflegereessourcen - Ressourcenpflege



# **Pflegeressourcen - Ressourcenpflege**

## **Vier Herausforderungen im Human Resource Management:**

- **Potentiale erkennen**
- **Potentiale ausschöpfen**
- **Potentiale erweitern**
- **Potentiale rekrutieren**

# **Pflegeressourcen - Ressourcenpflege**

## **Gliederung**

- **Pflegefachpersonen – eine Ressource für wen und warum?**
- **Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource?**
- **Gängige Verfahren der Ressourcenpflege**
- **Vorschläge zu einer erweiterten Sichtweise der Ressourcenpflege**

# **Pflegefachpersonen – eine Ressource für wen und warum?**

## **Der Auftrag von Pflegefachpersonen**

### **Virginia Henderson (1897-1996)**

- **Die einzigartige Funktion der Pflege besteht darin, dem kranken oder auch gesunden Individuum bei der Verrichtung von Aktivitäten zu helfen, die seiner Gesundheit oder deren Wiederherstellung (oder auch einem friedlichen Sterben) förderlich sind und die es ohne Beistand selbst ausüben würde, *wenn es über die dazu erforderliche Stärke, Willenskraft oder Kenntnis verfügte.***

# **Pflegefachpersonen – eine Ressource für wen und warum?**

## **Der Auftrag von Pflegefachpersonen**

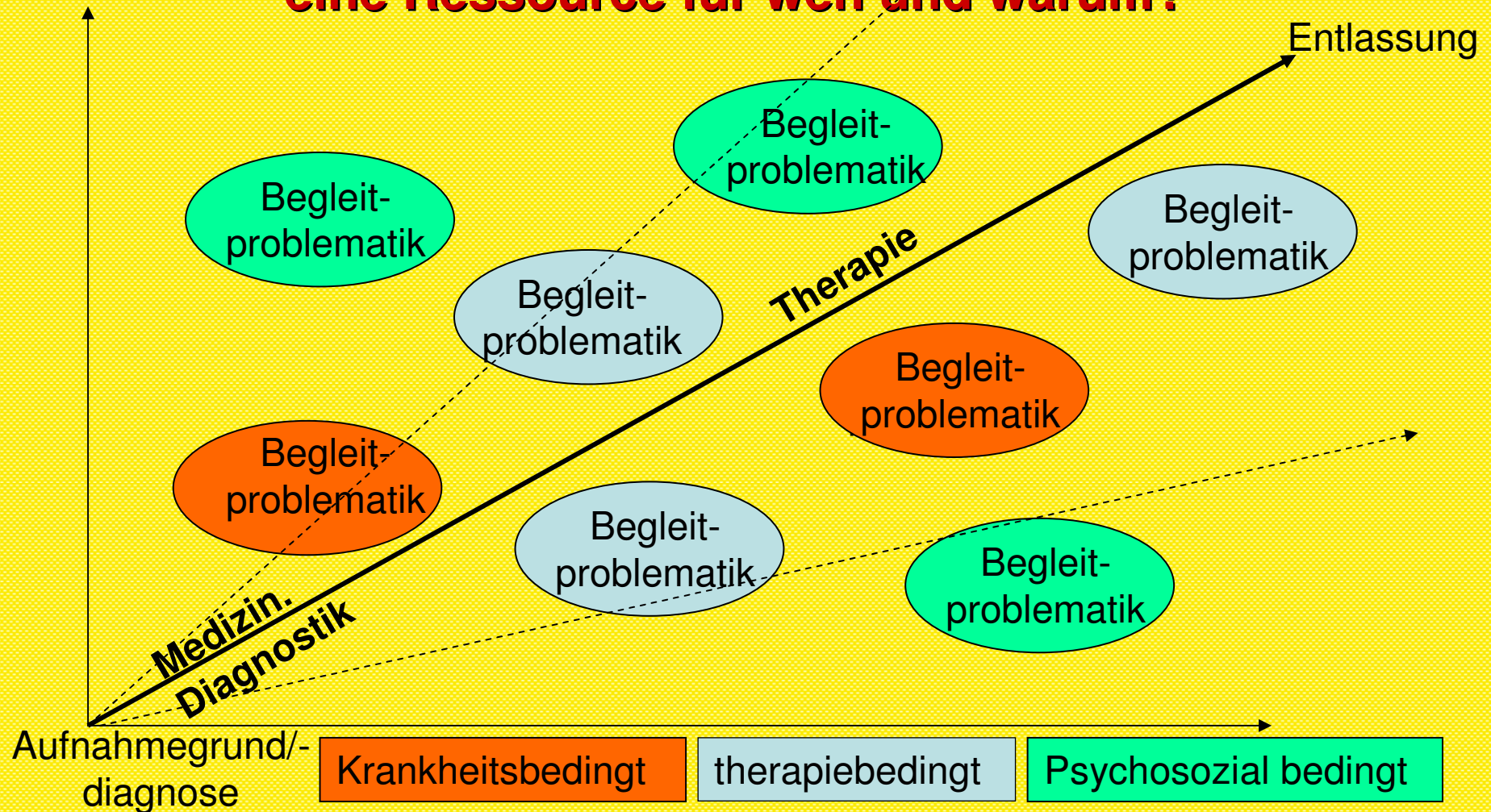
### **Dorothea E. Orem (1914-2007)**

- **Unterstützung von Individuen und deren primäre Bezugspersonen, die nicht (mehr) oder unzureichend in der Lage sind, für sich selbst bzw. die Gesundheit, das Wohlbefinden oder die Entwicklung ihrer Angehörigen (Kinder, Partner, Eltern etc.) zu sorgen**
- **Ziel: Förderung und Erhalt der Kompetenz zur Selbstsorge bzw. zur Fürsorge für andere.**

## **Pflegefachpersonen – eine Ressource für wen und warum?**

**Pflegefachpersonen stellen eine wichtige Ressourcen für Patienten und ihre Angehörigen in Zeiten und Phasen der Unsicherheit, der Hilflosigkeit, des Leids und der eingeschränkten Autonomie in der Lebensgestaltung dar.**

# Pflegefachpersonen – eine Ressource für wen und warum?



## **Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource**

- **Stellenkürzungen im Pflegebereich**
- **Drohender Pflegenotstand durch Nachwuchsprobleme**
- **Zunehmende Belastungen der Pflegenden**
  - **Negative Auswirkungen auf die Gesundheit**
  - **Wunsch, den Beruf zu verlassen (NEXT-Studie)**

## **Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource**

### **Stellenkürzungen im Pflegebereich**

#### **Isfort 2008:**

In den letzten 10 Jahren wurde jede 7. Stelle im Pflegebereich eingespart. Gleichzeitig werden heute 1 Mill. Patienten mehr versorgt

#### **DPR 2008:**

In den letzten 10 Jahren wurden 50 000 Stellen im Pflegebereich eingespart. Gleichzeitig hat das Ausmaß an Pflegebedürftigkeit deutlich zugenommen

## **Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource**

### **Drohender Pflegenotstand durch Nachwuchsprobleme**

- **Schnabel 2005 (Studie „Zukunft der Pflege“)**

Zahl der Pflegebedürftigen wird sich im Verlauf der nächsten 20 Jahre um 50% erhöhen und bis 2050 verdoppeln

Pflegepotenzial durch pflegende Angehörige wird sinken

Nachfrage nach professionellen Pflegekräften wird um rund 3% pro Jahr wachsen. Im Jahr 2050 werden 9,4% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Pflegesektor tätig sein.

## **Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource**

### **Drohender Pflegenotstand durch Nachwuchsprobleme**

- **Erhöhter Bedarf an professionellen Pflegefachpersonen steht im Widerspruch zum Rückgang an jungen Menschen, die eine Berufsausbildung bzw. ein Studium beginnen**
- **Schwierigkeiten, Interessenten für die Pflegeausbildung zu gewinnen schon jetzt spürbar**

# **Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource**

## **Belastungen von Pflegenden – Ergebnisse der deutschen NEXT-Studie (2003)**

- **Beteiligte Einrichtungen**
  - **4 Lehrkrankenhäuser**
  - **3 Krankenhäuser mit mehr als 400 Betten**
  - **9 Krankenhäuser mit weniger als 400 Betten**
  - **29 Alten- und Pflegeheime**
  - **30 ambulante Pflegeeinrichtungen**
- **Zurückgesandte und ausgewertete Fragebögen:**  
**3 565 (75% der Befragten aus Krankenhäusern)**

# Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource

## Belastungen von Pflegenden – Ergebnisse der deutschen NEXT-Studie

- Anteil der Pflegenden, die erwägen, den Pflegeberuf zu verlassen in Deutschland im europaweiten Vergleich sehr hoch
- Häufigste Gründe für einen möglichen frühzeitigen Berufsausstieg:
  - Unzureichende professionelle Perspektive
  - Burnout
  - *Unzufriedenheit mit der Arbeitsorganisation*
  - *Unausgewogenes Gleichgewicht zwischen Aufwand/Anstrengung und Belohnung*  
(hohe ERI-Werte)

# Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource

## Belastungen von Pflegenden – Ergebnisse der deutschen NEXT-Studie

- **Unzufriedenheit mit der Arbeitsorganisation**
  - **Unbefriedigende Schichtübergabe**  
Jede/r Zweite ist unzufrieden
  - **Widersprüchliche Arbeitsanweisungen**  
Vor allem ein Problem der Lehrkrankenhäuser, 40% der Befragten betroffen
  - **Unzureichende oder verspätete Informationen**  
50% der Pflegenden in den Krankenhäusern haben mehrfach pro Woche Probleme mit dem Infodfluss
  - **Pflegefremde Tätigkeiten**  
1/5 der Pflegenden im Krankenhaus verwenden mehr als 20% der Arbeitszeit mit pflegefremden Tätigkeiten

# **Pflegefachpersonen – eine gefährdete Ressource**

## **Belastungen von Pflegenden – Ergebnisse der deutschen NEXT-Studie**

- **Unausgewogenes Gleichgewicht zwischen Aufwand/Anstrengung und Belohnung**

**Anwendung des ERI-Instrumentes (Efford Reward Imbalance Modell)**

- **Mittelwerte für den Aufwand in der deutschen Stichprobe am höchsten, in den Niederlanden am niedrigsten**
- **Mittelwerte für die Belohnung in Polen, Italien, der Slowakei und Deutschland am niedrigsten**
- **Der Anteil derjenigen mit einem ungünstigen Verhältnis zwischen Aufwand und Belohnung in Polen, Deutschland, Italien und der Slowakei am höchsten**
- **21% der deutschen Befragungsteilnehmer hatten einen ERI-Quotienten von über 1,0**

# **Gängige Verfahren der Ressourcenpflege**

## **Klassische (strategische) Personalentwicklung**

- **Führungskräfteentwicklung**
- **Mitarbeiterjahresgespräche**
- **Kompetenzmanagement**
- **Anpassung der Qualifikationen der Pflegenden „an der Basis“ durch bedarfsorientierte/ spezialisierte (Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen)**

# Eine erweiterte Sichtweise der Ressourcenpflege



## Personalentwicklung in der Pflege

- auf der Basis eines definierten Pflegekonzeptes
- unter Berücksichtigung nicht nur der Handlungsfähigkeit, sondern v.a. auch der Handlungsbereitschaft

# **Eine erweiterte Sichtweise der Ressourcenpflege**



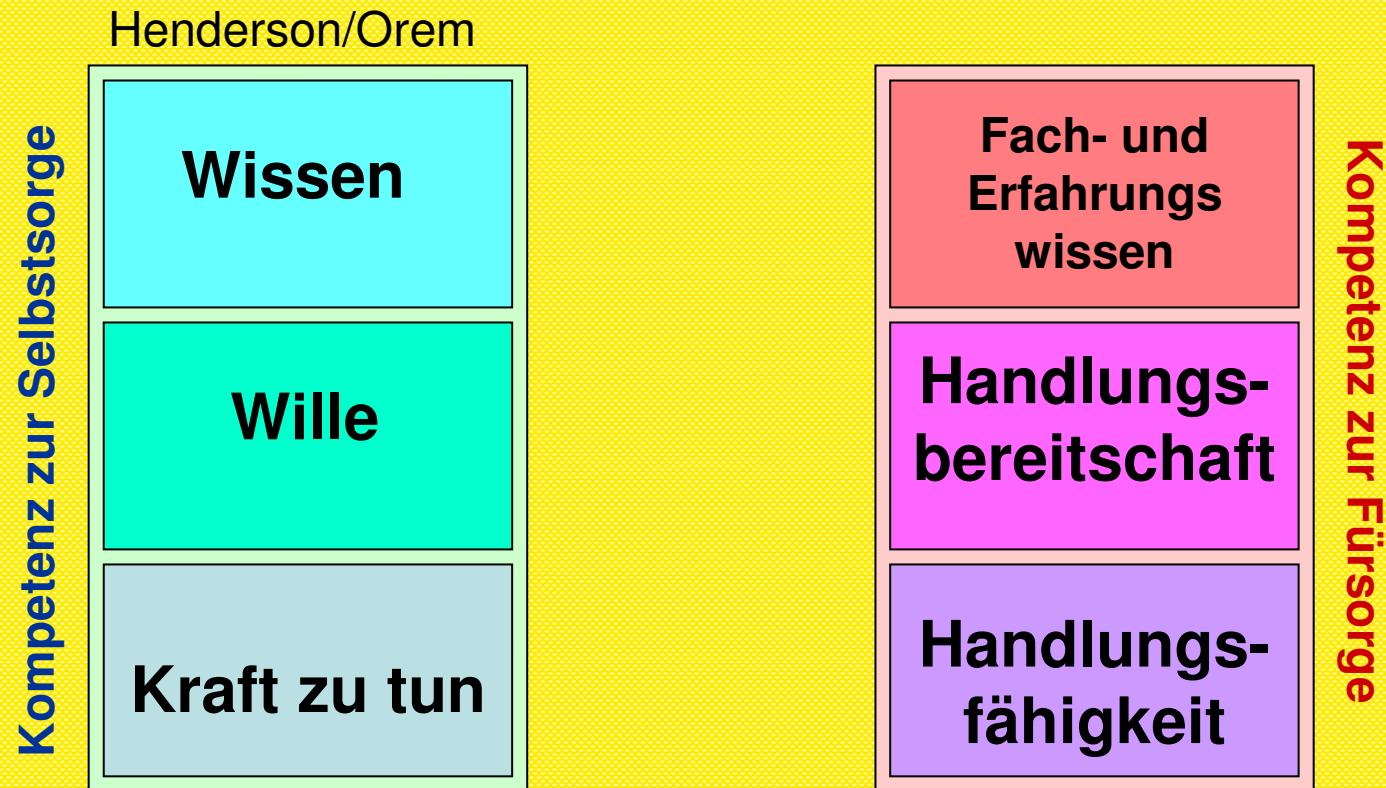
## **Voraussetzungen:**

- 1. Pflege ist ein eigenständiger Teil der Klinikleitung mit definierten Entscheidungskompetenzen und –befugnissen**
- 2. Hoch qualifizierte Leitungen in der Pflege (Fachkompetenz und Führungskompetenz)**

# Eine erweiterte Sichtweise der Ressourcenpflege



## Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Handlungsbereitschaft der Pflegenden



11.05.2009

# **Eine erweiterte Sichtweise der Ressourcenpflege**



## **Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Handlungsbereitschaft der Pflegenden**

- **Reflexion der Werte und normativen Einstellungen**
- **Verantwortungszuschreibung und –übernahme**
- **Kontrollüberzeugung**
- **Selbstwirksamkeitserfahrungen und –erwartungen**
- **Soziale Ressourcen**

A photograph of a pond in a forest, framed by a yellow border. The water is a vibrant turquoise color, reflecting the surrounding greenery. The background is filled with lush trees and foliage. The text "Danke für Ihre Aufmerksamkeit" is overlaid in a stylized, orange and yellow font.

*Danke für Ihre Aufmerksamkeit*