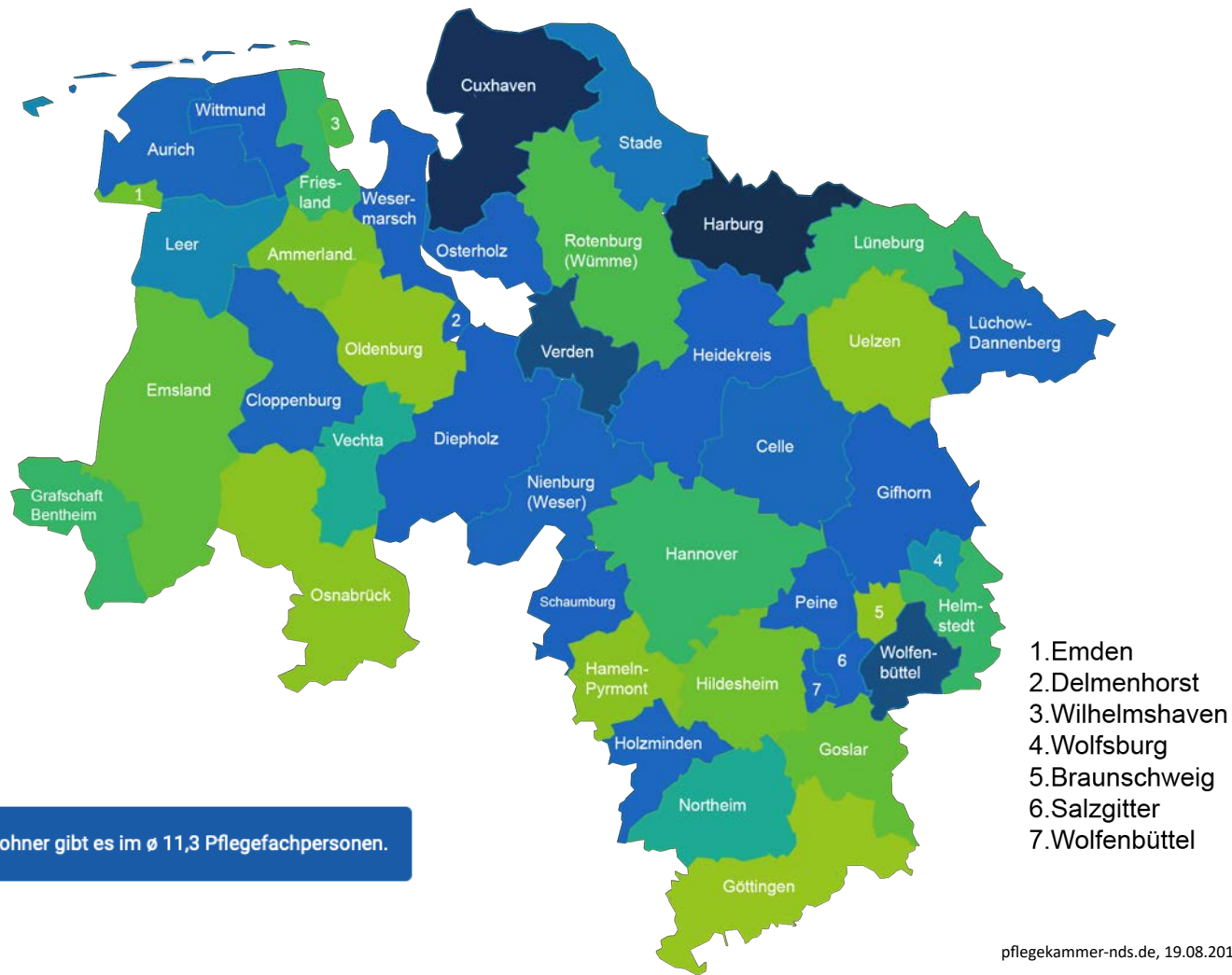
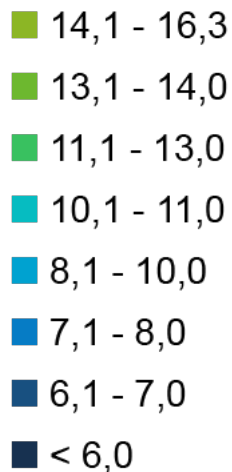


Fachkräftemangel im Gesundheitswesen (in der Region Oldenburg)

Entwicklungen und Lösungsansätze

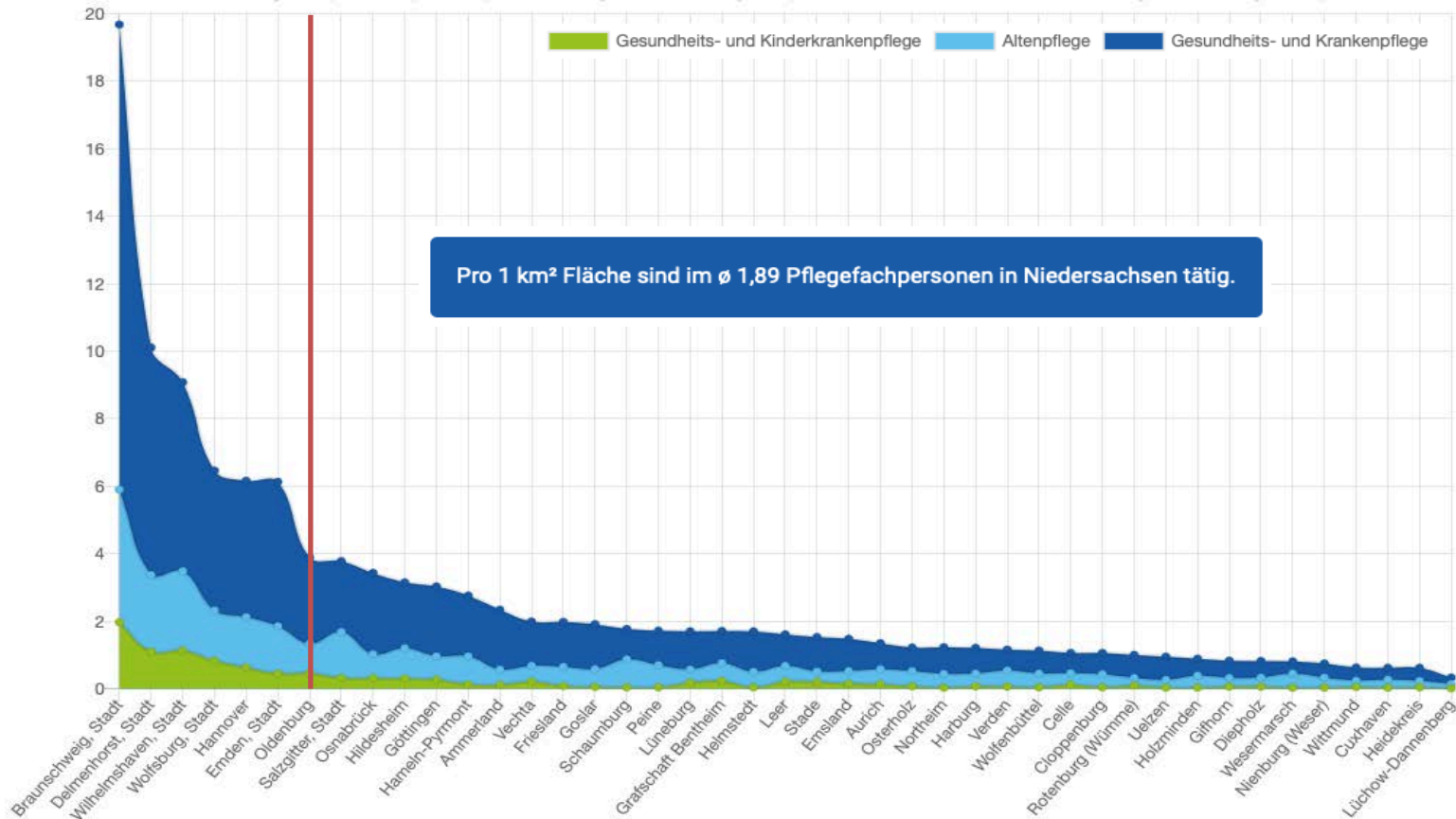
Dr. Julia Gockel

Pflegefachpersonen pro 1.000 Einwohner



Pro 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner gibt es im \bar{x} 11,3 Pflegefachpersonen.

Anzahl der Pflegefachpersonen pro km²



Entwicklung des Verhältnisses der Pflegefachpersonen auf pflegebedürftige Menschen (nach SGB XI) in der Region Weser-Ems unter der Annahme, dass die Anzahl der verfügbaren Pflegefachpersonen unverändert bleibt.

Oldenburg, Stadt

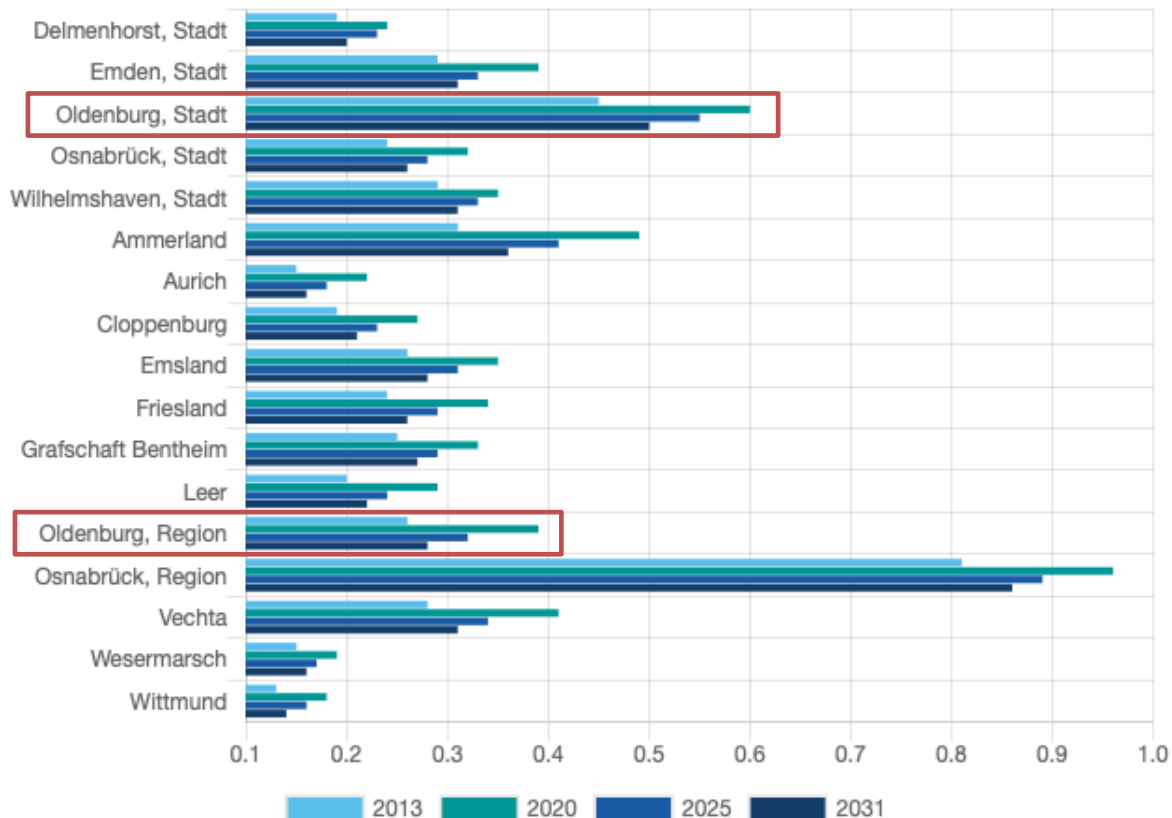
Pflegefachpersonen pro
Pflegebedürftige

2013: 0,45
2020: 0,6
2025: 0,55
2031: 0,5

Oldenburg, Region

Pflegefachpersonen pro
Pflegebedürftige

2013: 0,26
2020: 0,39
2025: 0,32
2031: 0,28



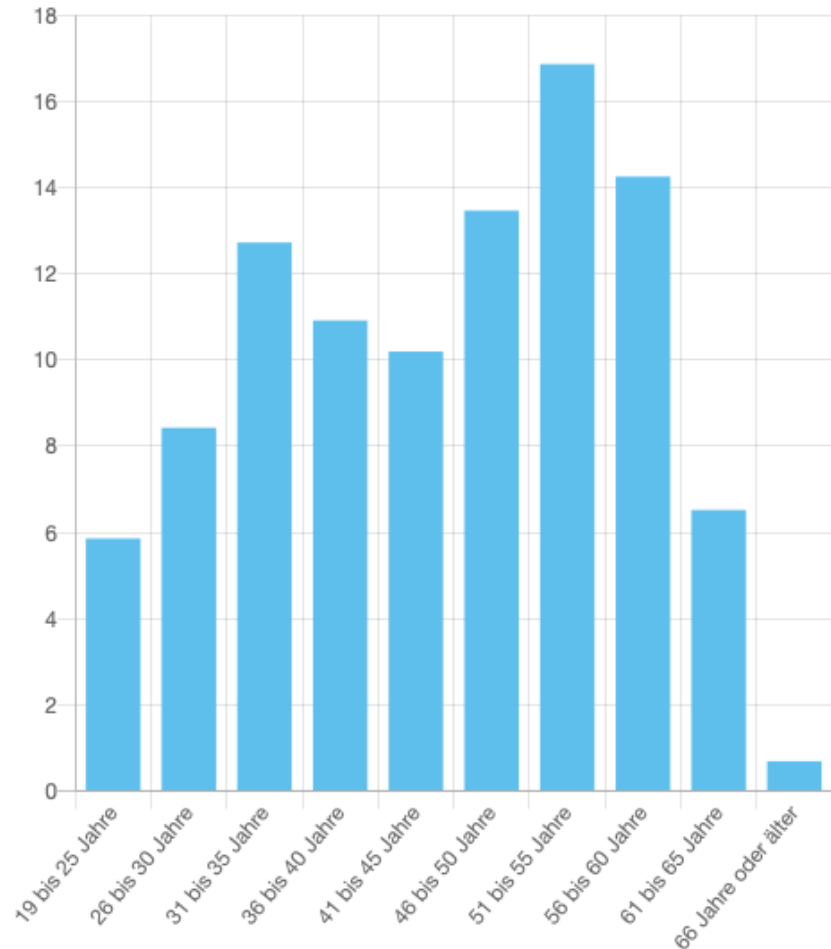
Altersstruktur

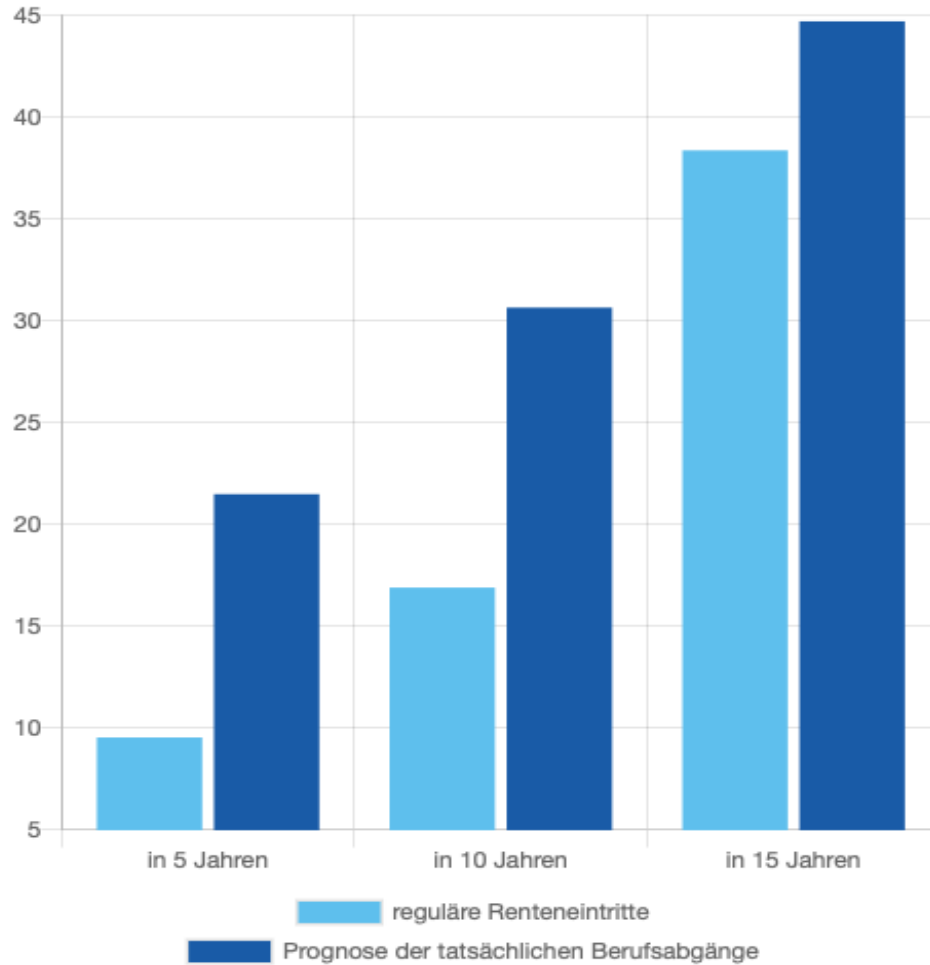
27% 19-35 Jahre

35% 36-50 Jahre

38% über 50 Jahre

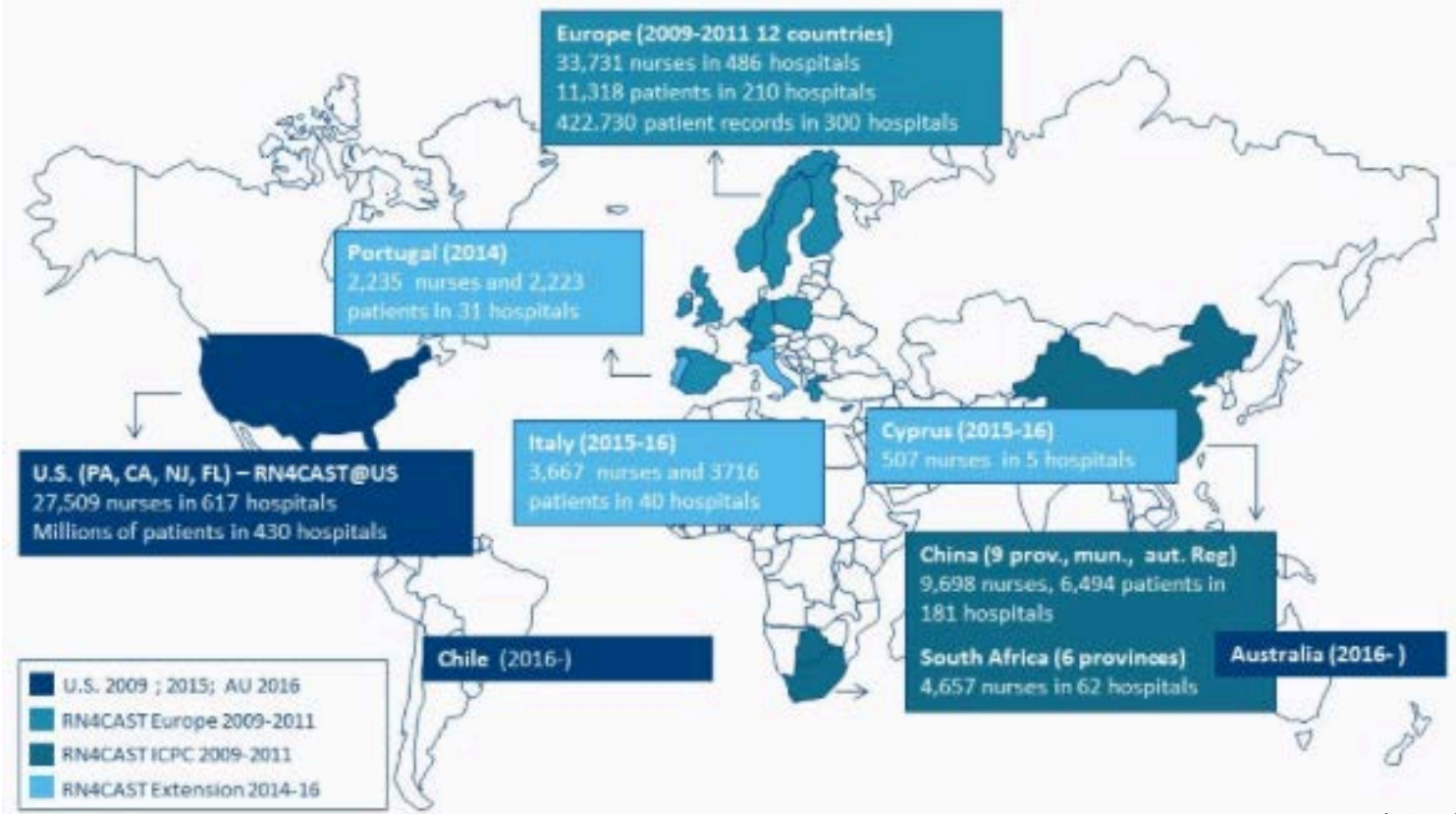
Ø 44,6 Jahre



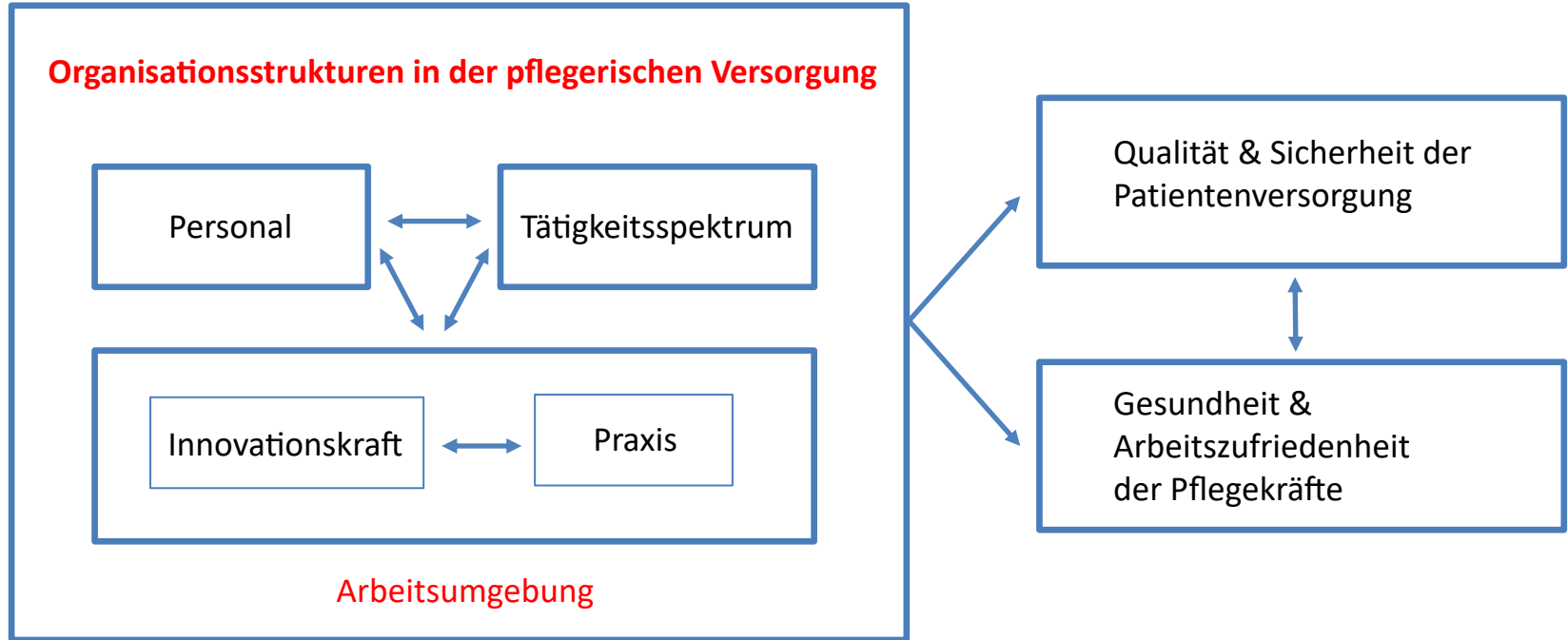




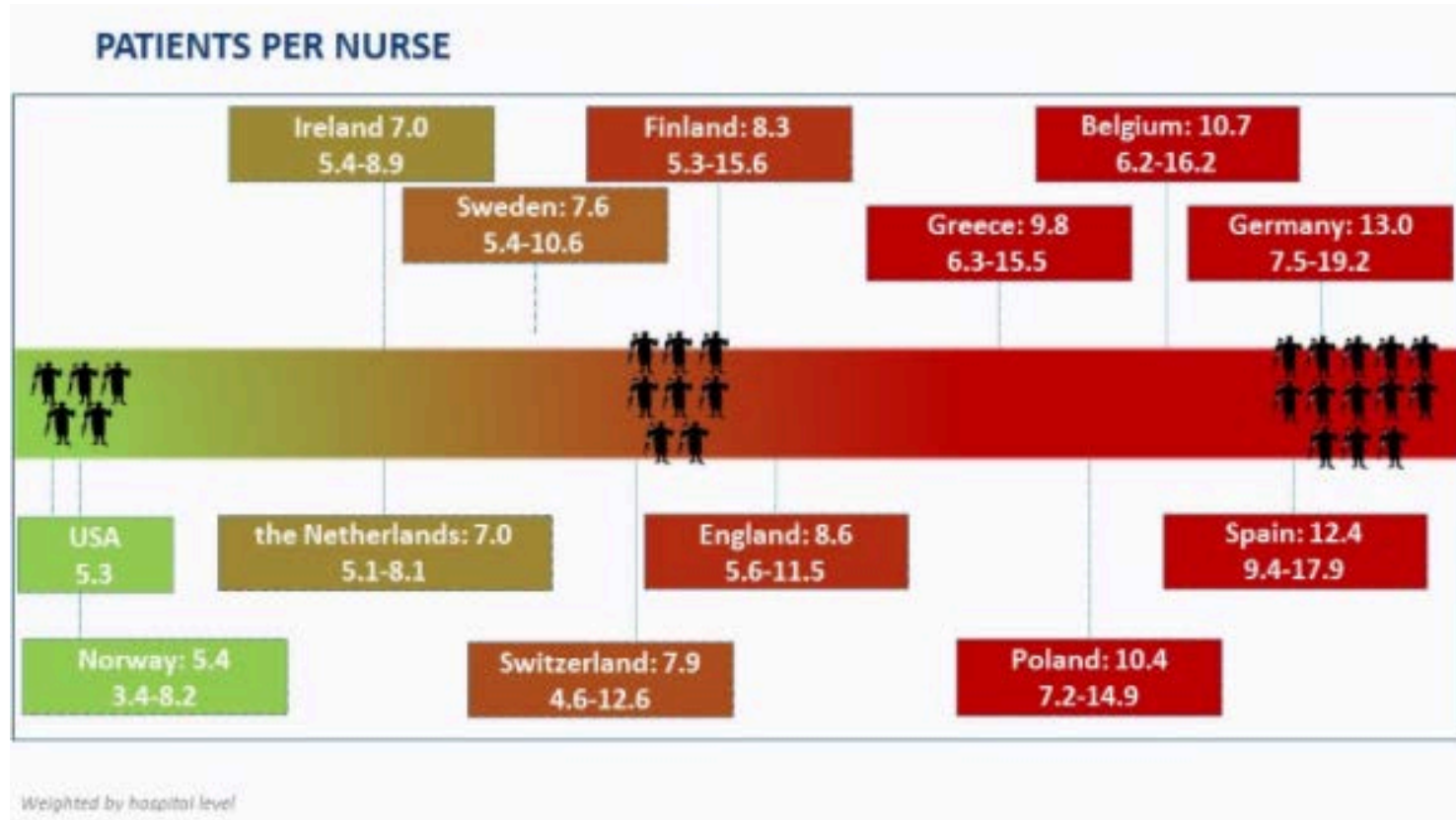
RN4CAST: EINE WELTWEITE ERHEBUNG



RN4CAST: RAHMENKONZEPT DER STUDIE



RN4CAST: PERSONALBESETZUNG



RN4CAST: PERSONAL, AUSBILDUNG & MORTALITÄT

Professionalisierungsgrad



Mortalitätsrate



Patientenzufriedenheit



Patientensicherheit



Versorgungsqualität




RN4CAST: PERSONAL, AUSBILDUNG & MORTALITÄT

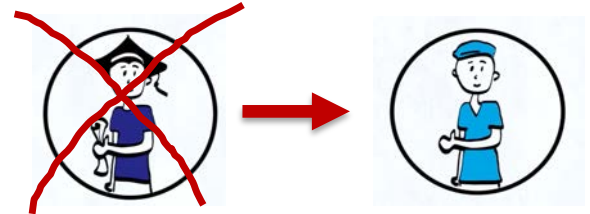
Professionalisierungsgrad 

Mortalitätsrate 

Patientenzufriedenheit 

Patientensicherheit 

Versorgungsqualität 



**Mortalitäts-
risiko**

21 %

RN4CAST: UNERLEDIGTE PFLEGETÄTIGKEITEN

Unerledigte Pflegetätigkeiten	Norwegen	England	Deutschland	12 Länder
1. Trost spenden, Patientengespräche	39,1	65,0	81,0	52,6
2. Patienten- und Angehörigenedukation	25,0	52,1	51,3	40,6
3. Adäquate Pflegedokumentation	21,6	32,9	40,7	27,5
4. Adäquate Patientenüberwachung	26,3	34,7	37,7	27,2
5. Pflegeplanung	15,8	27,8	43,7	25,8
6. Patientenlagerung	23,0	28,8	22,4	24,7

Ausserhofer et al. 2014

RN4CAST: PUSH-FAKTOREN DIE ZUM BERUFS AUSSTIEG VON PFLEGEKRÄFTEN FÜHREN

- Unzureichende Personalbesetzung
 - Burn-out
 - Schlechte Arbeitsumgebung
 - Fehlendes Lob & Anerkennung
 - **Schlechte Zusammenarbeit zwischen Ärzten & Pflege**
 - **Fehlende Entscheidungsbefugnisse** (Zander *et al.* 2013, *IJNS*)
 - **Unattraktive Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**
-
- Mangelnde Arbeitszufriedenheit
 - Verbindung zu Pflegebildung! (Sermeus *et al.* 2011, *BMC Nursing*)



Policy Brief: Nurse Retention

Strategiepapier:

Mitarbeiterbindung in der Pflege

KONZERTIERTE AKTION PFLEGE

Ausbildungsoffensive Pflege
(2019-2023)



Konzertierte Aktion Pflege

Ziel:

Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte
spürbar verbessern durch



- Mehr Personal
- Mehr Geld
- Mehr Ausbildung
- Mehr Verantwortung
- Mehr Digitales

Ergebnisse der Konzertierten Aktion Pflege

PERSONAL

- Personalbemessungsverfahren
- Fachkräfte aus dem Ausland
- Arbeitsbedingungen
 - Arbeitsschutzstandard
 - Gesundheitsförderung
 - Eingliederungsmanagement
 - Dienstpläne
 - Fort- und Weiterbildung
 - Vereinbarkeit Familie & Beruf

AUSBILDUNG

- Ausbildungsplätze
- Weiterbildung für Pflegehelfer/innen
- Öffentlichkeitsarbeit

ENTLOHNUNG

- Mindestlöhne
- Tarifverträge etc.

VERANTWORTUNG

- Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsprofessionen
- Übertragung heilkundlicher Tätigkeiten

DIGITALISIERUNG

- ePA / elektronische Abrechnung
- Telepflege
- Technik für Kontrolle, Routine, Logistik
- Einbindung der Pflege

Ergebnisse der Konzertierte(n) Aktion Pflege

PERSONAL

- Personalbemessungsverfahren
- Fachkräfte aus dem Ausland
- Arbeitsbedingungen
 - Arbeitsschutzstandard
 - Gesundheitsförderung
 - Eingliederungsmanagement
 - Dienstpläne
 - Fort- und Weiterbildung
 - Vereinbarkeit Familie & Beruf

AUSBILDUNG

- Ausbildungsplätze
- Weiterbildung für Pflegehelfer/innen
- Öffentlichkeitsarbeit

ENTLOHNUNG

- Mindestlöhne
- Tarifverträge etc.

VERANTWORTUNG

- Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsprofessionen
- Übertragung heilkundlicher Tätigkeiten

DIGITALISIERUNG

- ePA / elektronische Abrechnung
- Telepflege
- Technik für Kontrolle, Routine, Logistik
- Einbindung der Pflege

Merkmale professionellen Handelns

1. **akademische Berufe**, Handeln auf hoher Fachkompetenz basierend auf qualifiziertem wissenschaftlichen Wissen
2. hohe Bedeutung für die **Erhaltung des Wertsystems** der Gesellschaft und Recht, Wahrheit, Moral, Konsens und Gesundheit – zentralwertbezogen und **gemeinwohlorientiert**
3. **Autonomie**: eigenständig organisiert, Kontrolle über die Beurteilung ihrer Leistungen und Standards ihrer Berufsausübung.

Merkmale professionellen Handelns

1. **akademische Berufe**, Handeln auf hoher Fachkompetenz basierend auf qualifiziertem wissenschaftlichen Wissen
2. hohe Bedeutung für die **Erhaltung des Wertsystems** der Gesellschaft und Recht, Wahrheit, Moral, Konsens und Gesundheit – zentralwertbezogen und **gemeinwohlorientiert**
3. **Autonomie**: eigenständig organisiert, Kontrolle über die Beurteilung ihrer Leistungen und Standards ihrer Berufsausübung.

Prozess begann in vielen anderen Ländern weitaus früher

(Bartholomeyczik 2014, Handbuch Pflegewissenschaft)

Deutschland: nachholende Modernisierung

(Schaeffer & Wingenfeld 2014, Handbuch Pflegewissenschaft)



Akademisierung

Niedersachsen

Lediglich **3 % der Mitglieder der Pflegekammer** Niedersachsen verfügen über einen akademischen Grad.

Bundesgebiet

2014 ca. **7.000-8.000** Pflegekräfte mit einem abgeschlossenen Pflegestudium in Einrichtungen des Gesundheitswesens tätig:

→ **0,5 %** aller Pflegekräfte

Universität Oldenburg

Masterstudiengang

Advanced Nursing Practice

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PIZ



PuG

Pflege- und
Gesundheitswissenschaften

Universität Oldenburg

Masterstudiengang

Advanced Nursing Practice

- 120 Kreditpunkte
- Start: Wintersemester 2021/22
- Berufsbegleitend (Blended Learning)
- Klinische Pflichtmodule
- Interprofessionelle Angebote
- Qualifizierung u.a. in Pflegeinformatik

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PIZ



PuG

Pflege- und
Gesundheitswissenschaften

Was machen andere Länder?



UK

Erweiterte Rollen für Pflegende und Hebammen

setzt auf **Bildung** (Aufstockung Lehrender und Forscher, Ausbau der Studienkapazitäten, Durchlässigkeit & Flexibilisierung, Qualifikationsmix in allen Settings)

Overseas Nurses (Brexit?)

Qualifizierung von **Pflegeassistenten**, Kritik: Deprofessionalisierungstendenzen, Überforderung der höher qualifizierten Pflegenden durch Teams mit zunehmend mehr geringer qualifizierten Personen.

Was machen andere Länder?



NL

Alter(n)sensible Personalpolitik

Ausländische Pflegekräfte

Partizipation, **Autonomie**, Magnethospital, patientenzentrierte Praxis, professionelle Personalbedarfssteuerung

Keine Zulassungsbeschränkung zur Pflegeausbildung

Einsatz von **Pflegeexperten mit erweiterten Kompetenzen**

Qualifizierung für Wiedereinsteiger

Ausbildung für **Pflegeassistenten**: 2-3 Jahre, Qualifikationsmix in allen Settings

Was machen andere Länder?



SE

Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Pflegepersonal

Qualifizierung, Magnethospital, mehr Vollzeitstellen, Mitarbeiterengagement

IT-Unterstützung

Pflegeassistenten (3-jährige Ausbildung) und Helfer (Ausbildung < 1 Jahr, in den 90er abgeschafft, soll verlängert wieder eingeführt werden); eigener Berufsverband und Gewerkschaft

Was machen andere Länder?



CAN (ON)

Erhöhung der **Vollzeitbeschäftigung**

Bildungsprogramme

Förderprogramme zum Verbleib älterer Pflegender im Beruf (angepasste Beschäftigungsprofile für Pflegende > 55 Jahre)

Unregulated Care Provider bekommen (nicht überall) Ausbildung von 6 Monaten