



**Wie viel und welches
Personal braucht die
Pflege?**

**Welche Arbeitsgestaltung für
unser Personal brauchen
wir?**

13. Gesundheitspflege-Kongress

10. Oktober 2015, Hamburg

Michaela Evans, Projektbereichsleiterin „Arbeit und Qualifizierung“,
Institut Arbeit und Technik (IAT) der
Westfälischen Hochschule, Gelsenkirchen

Zentrale wissenschaftliche
Einrichtung der Fachhochschule
Gelsenkirchen in Kooperation
mit der Ruhr-Universität Bochum



RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Die Frage nach der „richtigen“ Anzahl und Qualität des Personals suggeriert, dass [...]

1. [...] alle Beteiligten **gemeinsame Vorstellungen** von den künftigen Anforderungen haben!
2. [...] **Arbeitsvolumen & notwendige Aufgaben** richtig dimensioniert werden!
3. [...] zentrale **Einflussfaktoren der Veränderung** erkannt & berücksichtigt werden.

Thesen

Die aktuelle Debatte um „Köpfe“ und „Kompetenzen“ vernachlässigt die professionsübergreifende Arbeitsgestaltung.

Die Bemühungen um mehr Professionalität und Wirtschaftlichkeit drohen auf betrieblicher Ebene konterkariert zu werden.

Unstrittig ist, dass...

1. ...Gesundheit ein wertvolles öffentliches Gut ist.
2. ...personenbezogene Dienstleistungen künftig weitere Beschäftigungszuwächse realisieren werden.
3. ...für einzelne Berufe, Spezialqualifikationen und Regionen der Fachkräftemangel bereits Realität ist.
4. ...Qualifikationsanforderungen sich verändern & für bestimmte Aufgabenbereiche steigen werden.
5. ...brancheninterne und -übergreifende Konkurrenz um Arbeitskräfte existiert.

Strittig ist aber:
Über welche Arbeitswelt(en) sprechen wir eigentlich?
(Akteure, Ziele, Vision)

Erläuterung:
Wertewandel
Arbeitsvolumen & Arbeitsgestaltung
Digitalisierung

I. Wertewandel

Erwartungen von „Mitarbeitergenerationen“ im Krankenhaus unterliegen einem Wandel!

	Wirtschaftswundergeneration	Babyboomer	Generation X	Generation Y
Geburtsjahrgang	1945-1955	1956-1965	1966-1985	Ab 1986
Einstellung zur Arbeit	idealistisch, Skepsis gegenüber Autoritäten, loyal zum Unternehmen	Wettbewerb um Positionen und Karriere, Umweltbewusstsein und Emanzipation	Individualismus und materielle Werte, karriereorientiert, ehrgeizig, Work-Life-Balance	Arbeit muss Spass machen und fordern, lernbereit, flexibel und mobil
Arbeitsmotto	Leben, um zu arbeiten	Leben, um zu arbeiten	Arbeiten, um zu leben	Leben beim Arbeiten
Bedeutung von Titeln und Hierarchiestufen	sehr wichtig	Sehr wichtig bis weniger wichtig	wichtig	unwichtig
Motivation	Keine materiellen Anreize, Selbstverwirklichung und persönliche Anerkennung	Weniger materielle Anreize, Partizipation	Materielle Anreize, Karriere	Keine finanziellen Anreize, geregelte und planbare Arbeitszeiten
Physische und psychische Belastbarkeit	abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit, Kompensation durch Routine	körperliche Leistungsfähigkeit hoch, große Erfahrung und Routine	körperliche Leistungsfähigkeit sehr hoch, große Erfahrung und Routine, noch lernwillig	Körperliche Leistungsfähigkeit sehr hoch, unerfahren und neugierig

Neue Konfliktfelder in der Arbeitswelt Krankenhaus

	Wirtschaftswundergeneration	Babyboomer	Generation X	Generation Y
WWG	Wir bekommen durch Arbeit Anerkennung und Wohlstand.	Suchen stets Kompromisse, statt sich durchzusetzen. Gewerkschaftstypen, die alles weicher gemacht haben.	Von mir geförderte, ehrgeizige Typen, die teilweise kompromisslos in der Durchsetzung ihrer Ziele sind.	Haben keinen Respekt mehr vor älteren Mitarbeitern. Sind freizeit- und spaßorientiert.
Babyboomer	Babyboomer haben die Arbeitsbedingungen der WWG durch Arbeitskampf humaner und gerechter gestaltet.	Die Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil meines Lebens, der mir Befriedigung verschafft.	„Xer“ sind ehrgeizige Typen, die heiß auf Karriere sind. Sie sind jedoch unzufrieden mit ihrer eigenen Situation und trauen sich nicht auszubrechen.	Respektlose Anfänger, die alles machen und nichts selbst lernen wollen.
Generation X	WWG stehen meiner Karriere und schnellen Entscheidung im Weg. WWG haben zu jeder Entscheidung eine Anekdote auf Lager und wollen alles hundertmal reflektiert haben.	Babyboomer sind Workaholics, und sehen mich stets als Wettbewerber um Ihre Position. Da sie anders als wir früh Kinder bekommen haben, sind wir zeitlich verfügbarer.	Wo wir sind, ist vorne. Erst die Karriere und das persönliche Fortkommen, dann die Familie.	Eine neue Generation von Nichtskönnern, Waschlappen und Heulsusen, die arrogant ihre Ziele verfolgen. Schaffen keine Doppelnachdienste am Wochenende.
Generation Y	WWG sind nett, wissen viel und erzählen tolle Geschichten; könnten uns Mentoren sein.	Babyboomer sind Workaholics, die alles ausdiskutieren müssen und immer gerecht sein wollen.	Jammern viel, wie hart Ihre Zeit war und wie komfortabel wir es heute haben.	Arbeit ist schön, aber nicht das ganze Leben.

II. Arbeitsvolumen & Arbeitsgestaltung

Studie

„Arbeitsreport Krankenhaus“

- Bundesweite Online-Befragung
- Zielgruppe: Beschäftigte aller Berufsgruppen auf bettenführenden Stationen in deutschen Krankenhäusern
- Auftraggeber: Hans-Böckler-Stiftung (HBS), in Kooperation mit FES und ver.di
- Vorarbeiten: FES-Expertise „Berufsbilder im Gesundheitssektor“ (qualitative Studie)
- Beitrag zur Arbeitsforschung: Arbeitsgestaltung im Gesundheitswesen

Arbeit und Soziales

Hans **Böckler**
Stiftung 
Fürsten für eine faire Arbeitswelt.

Arbeitspapier 306

306

ver.di

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Christoph Bräutigam | Michaela Evans

Josef Hilbert | Fikret Öz

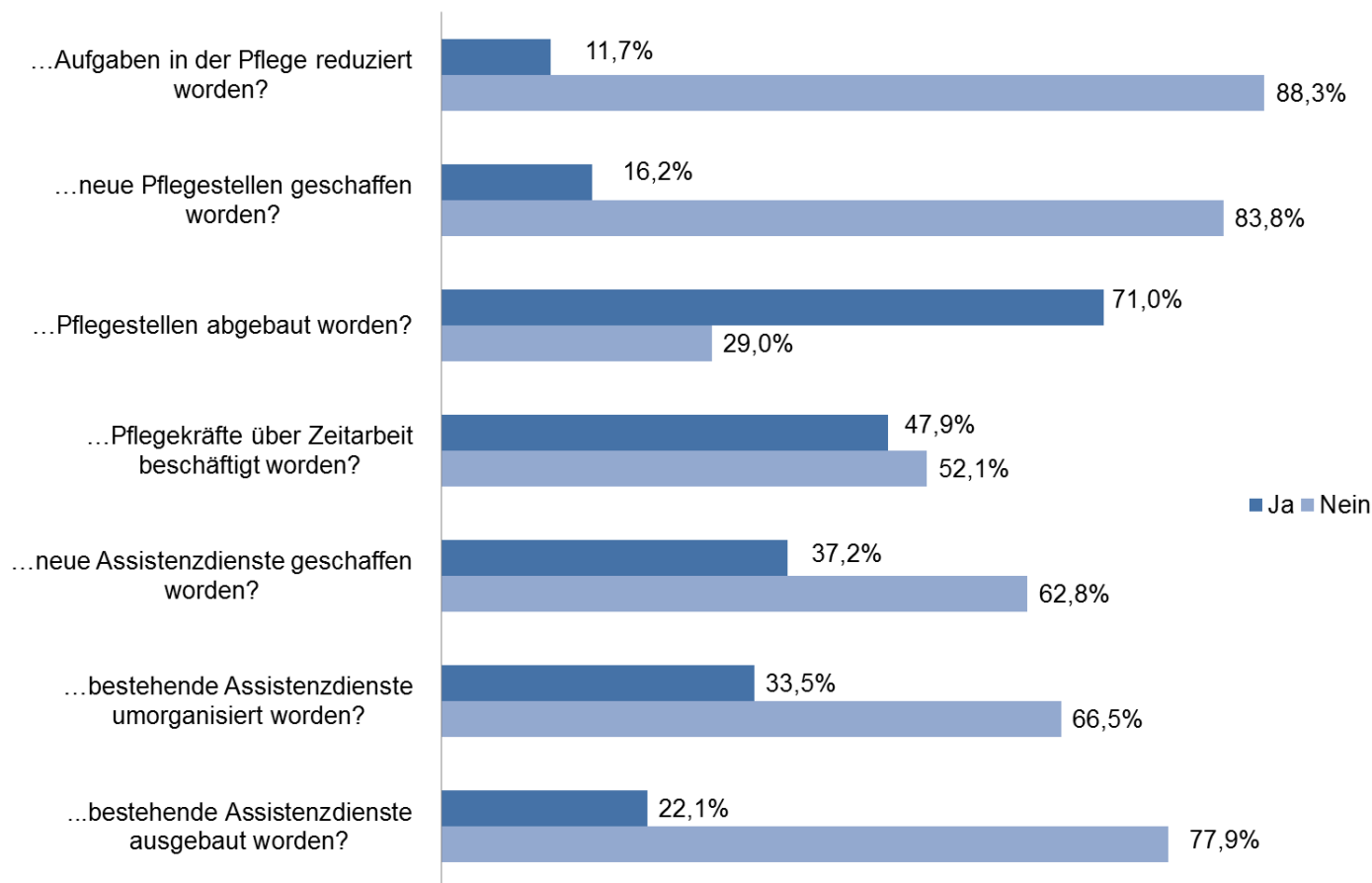
Arbeitsreport Krankenhaus

www.boeckler.de

Forschungsfrage

Welche Auswirkungen haben neue und veränderte Anforderungen auf betrieblicher Ebene auf Aufgaben, Qualifikation und Partizipationschancen aus Sicht der Beschäftigten im Krankenhaus?

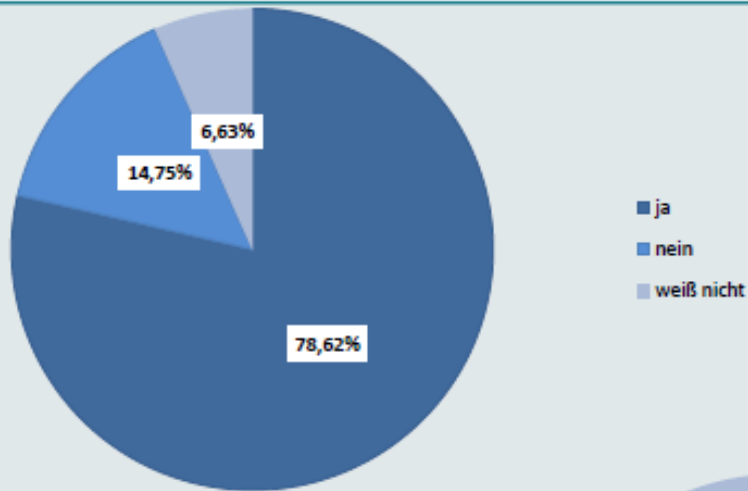
Reorganisation der Pflegearbeit: Stellenabbau und Experimente mit Assistenzdiensten



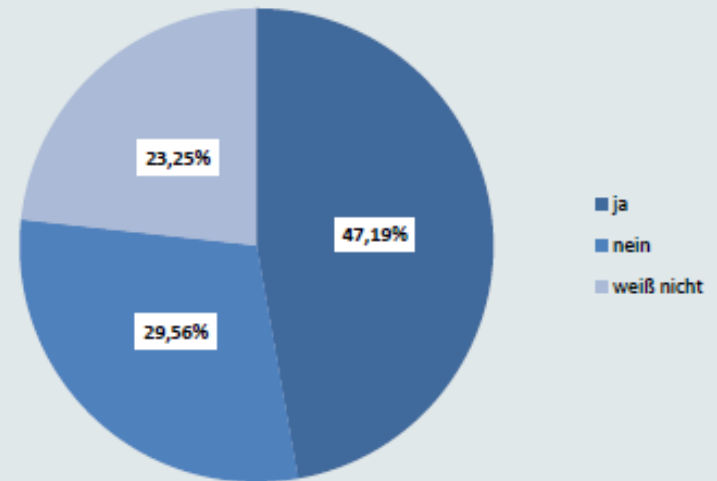
Fort- und Weiterbildung in der Pflege: Arbeitsalltag konterkariert häufig Qualifizierung und Anwendung des Erlernten!



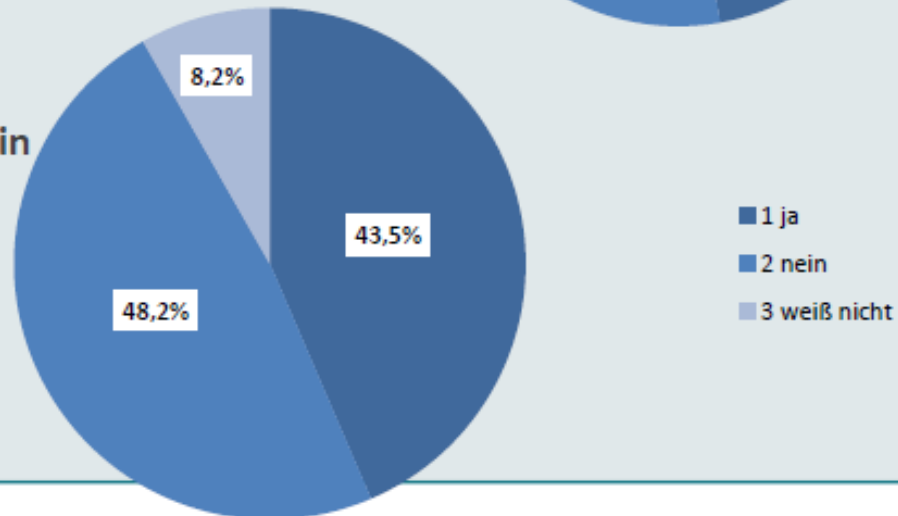
Hat der Pflegedienst auf Ihrer Station in den vergangenen Jahren Aufgaben des ärztlichen Dienstes übernommen?
(N= 1.749)



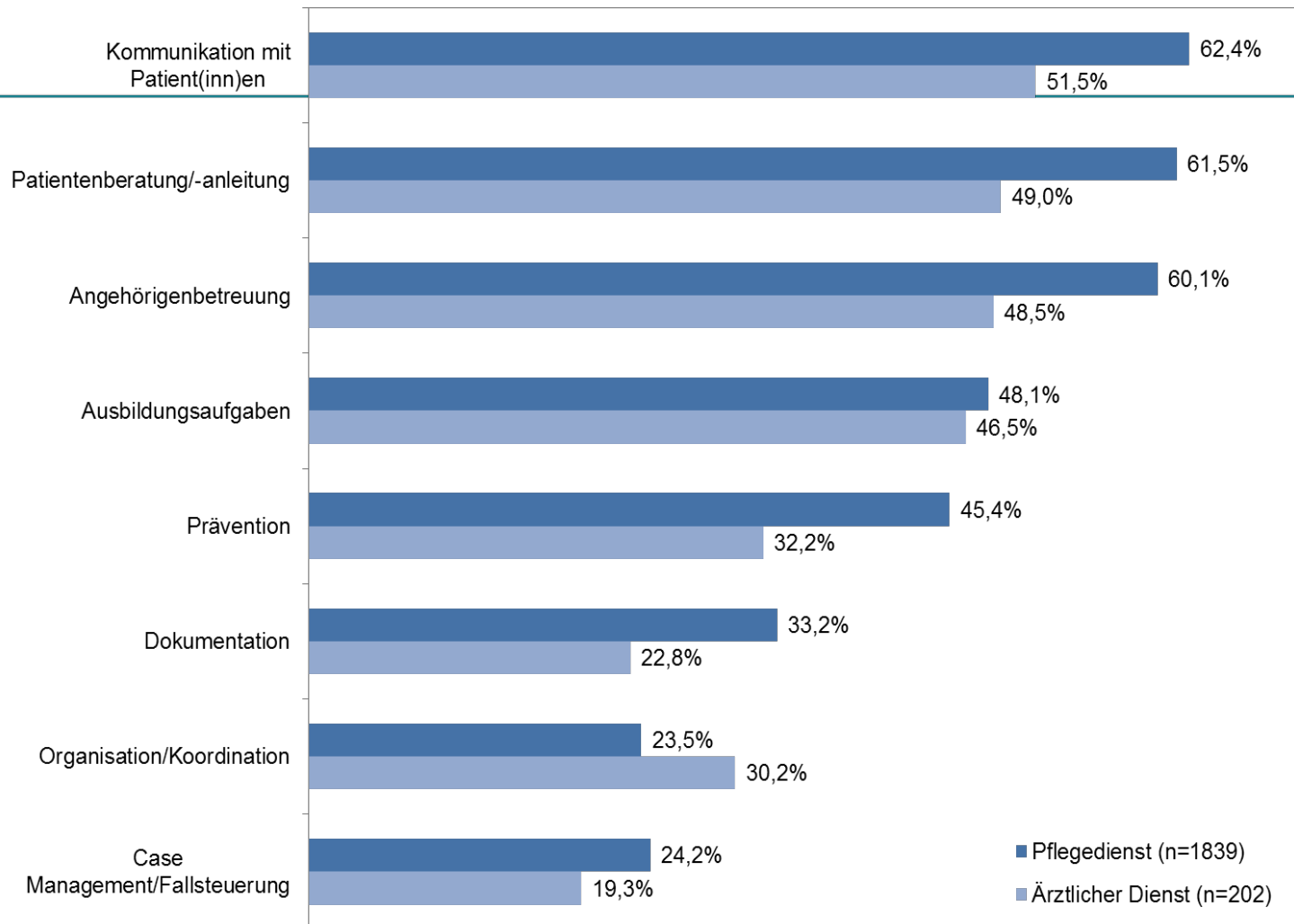
Hat der Pflegedienst auf Ihrer Station in den vergangenen Jahren Aufgaben von anderen Diensten als dem ärztlichen Dienst übernommen?
(N= 1.600)



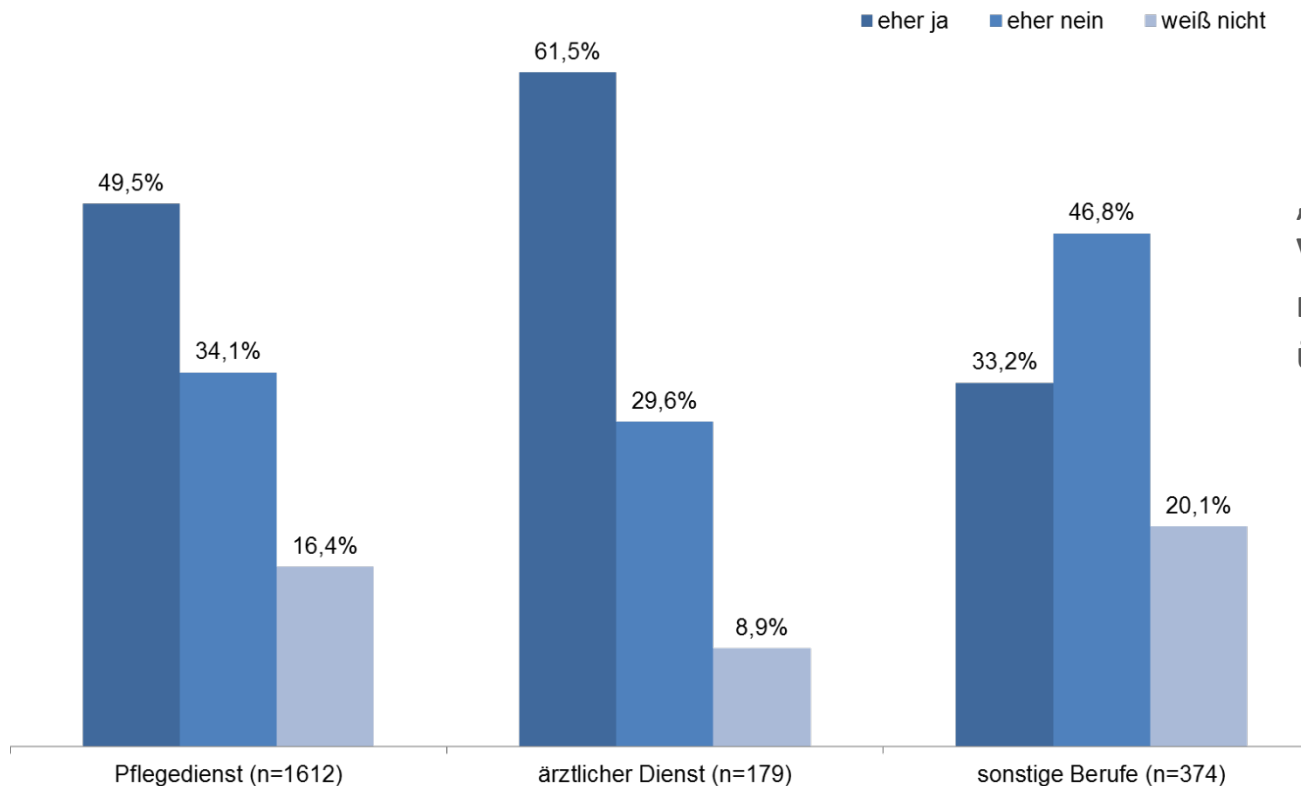
Hat der Pflegedienst auf Ihrer Station in den vergangenen Jahren Aufgaben an andere Dienste abgegeben?
(N= 1.638)



Welche Aufgaben werden im eigenen Arbeitsbereich vernachlässigt?

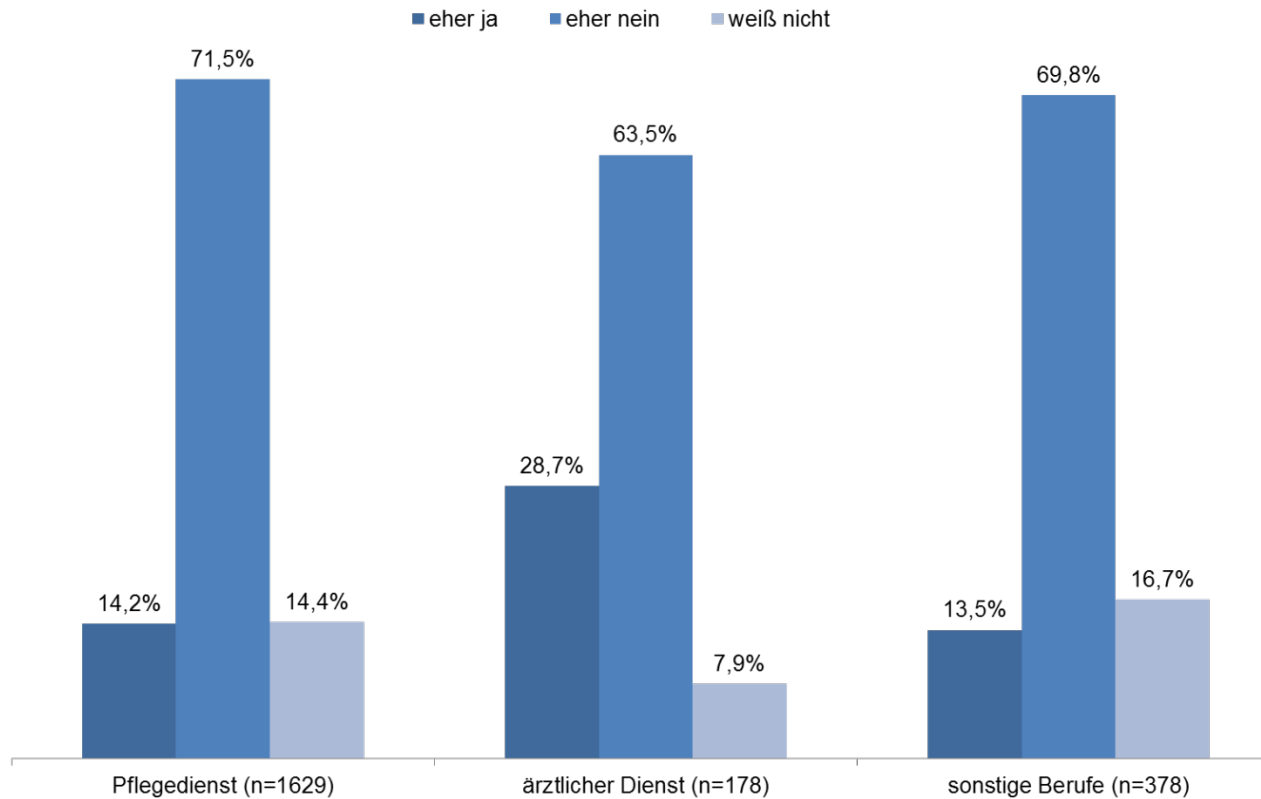


Mehr Verantwortung der Beschäftigten...



„Ich werde mehr Verantwortung für meinen Arbeitsplatz übernehmen...“

... aber nicht mehr Autonomie!

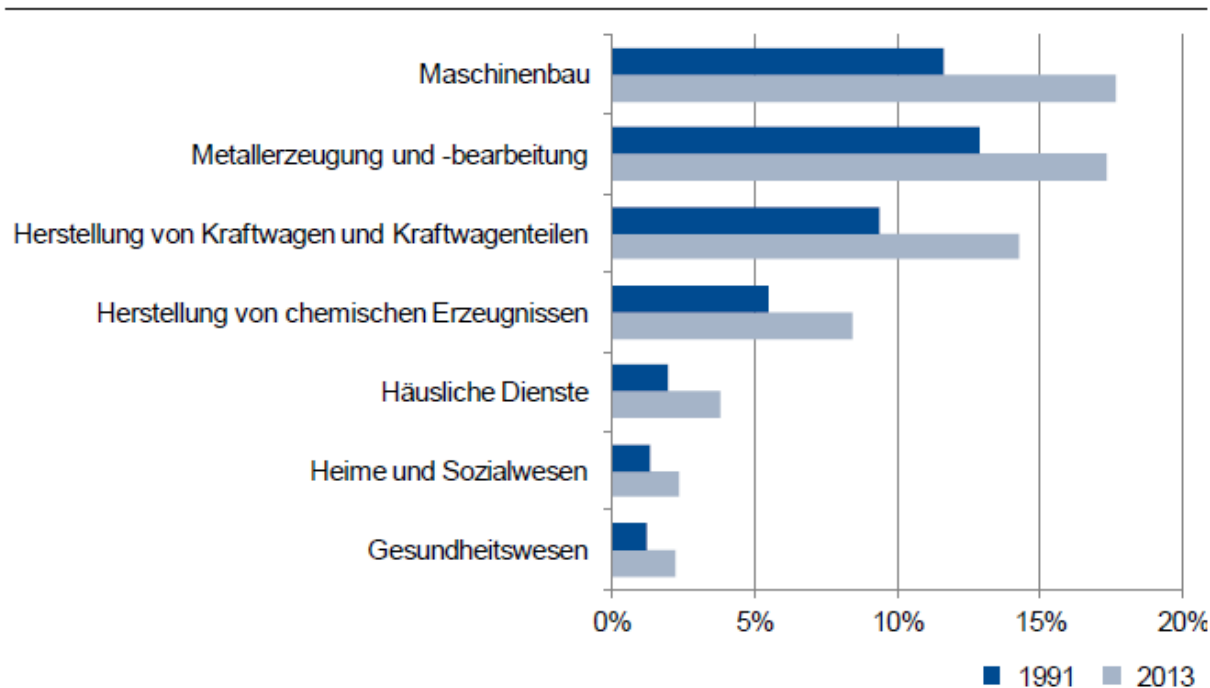


„Ich werde mehr
Spielräume für
Entscheidungen
haben...


III. Digitalisierung

Gesundheits- und Sozialwesen gelten als gering digitalisierte Wirtschaftsbereiche (Digitalisierungsanteil < 20% / 2013)!

Digitalisierungsanteile der gering digitalisierten Wirtschaftsbereiche, 1991 und 2013, in Prozent (Auszug)



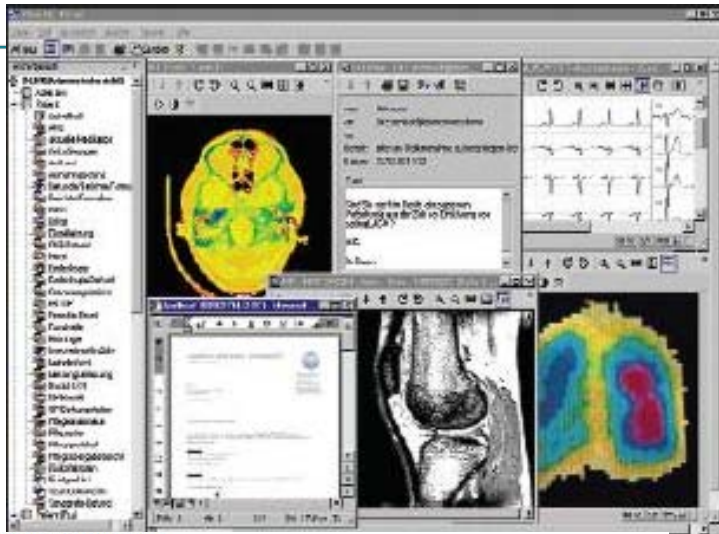
Quelle: Prognos 2015



**Zeichnet dies
ein realistisches Bild
von der Bedeutung
digitaler Technologien für die Arbeit
im Gesundheitswesen?**



Digitalisierung & Arbeitssystemgestaltung: Die betriebliche Realität ist weiter als die Wahrnehmung!



20.03.2014 | AUTOMATICA 2014

Roboter erobern das Krankenhaus



Logistikroboter können Medikamente, Laborproben, Mahlzeiten und Wäsche ausliefern - und können zudem Abfälle beseitigen. - Bild: Blue Ocean Robotics

Unternehmen & Markt

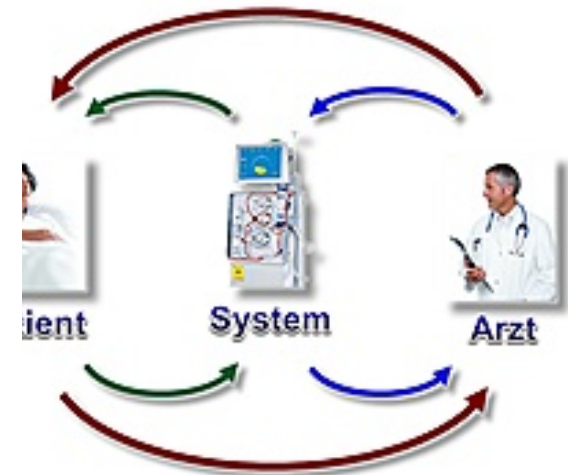
Mobile Gesundheitsdienste erobern den Markt

Ganz einfach per Handy einen Arzt oder eine Notfallapotheke suchen, den Blutdruck messen oder Anträge der Krankenkasse anfordern – mit sogenannten Apps können Gesundheitsdienstleistungen auch von unterwegs in Anspruch genommen werden. Doch nicht nur im privaten Gebrauch finden die mobilen Dienste ihre Anwender. Auch im Klinikalltag erweisen sie sich als dienlich.

Von Alexandra Schramm

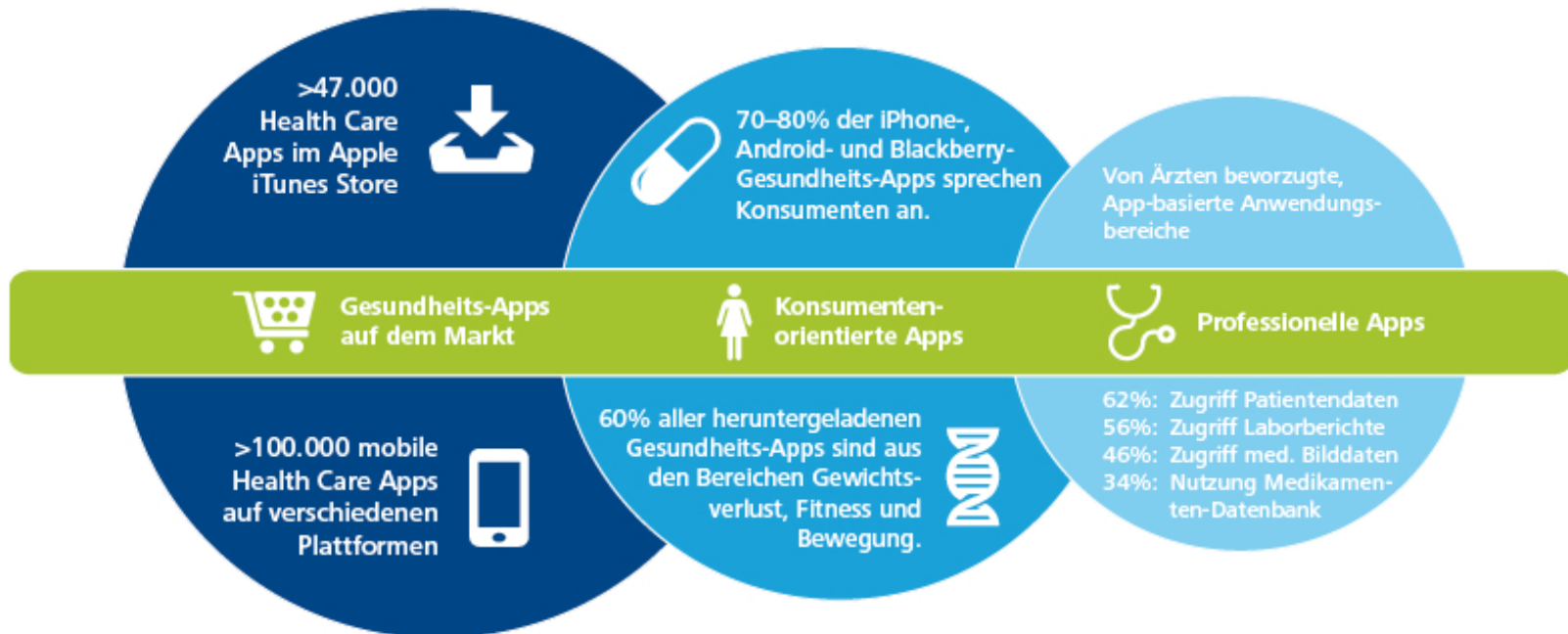


Interaktionen



Digitalisierung befördert neue Applikationen für Professionals und Konsumenten

Abb. 6 – Übersicht: Gesundheits-Apps



FAZIT

Debatte um „Köpfe“ & „Kompetenzen“: Erweiterung um Gestaltungschancen & Gestaltungsressourcen!

Reorganisation betrieblicher Arbeitswelten: Anforderungen von Beschäftigten & Patienten programmatisch & methodisch stärker berücksichtigen!

Dimensionierung des Arbeitsvolumen: Strukturell ausgeblendete Aufgaben identifizieren & in die Reorganisation einzubeziehen!
(z.B. Rotationsmodelle, neue Tätigkeitsfelder für ältere Beschäftigte)

Veränderung der Arbeitswelt: Professionsübergreifende Arbeitsforschung ausbauen & Ergebnisse für Personal- & Mitbestimmungsarbeit aufbereiten!

Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!

Michaela Evans
IAT, Westfälische Hochschule
Munscheidstr. 14
45886 Gelsenkirchen
Tel. 0209/1707121
Evans@iat.eu