
Professionelles Arbeiten in der Altenpflege neue Anforderungen an einen klassischen Beruf

Assistenz im Alter:
Bedarfsorientierte Technikentwicklung
04. November 2010, Duisburg

Dr. Monika Goldmann, Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)
ZwE Universität Dortmund

Agenda

1. Veränderungsdynamik und Problemdruck im Gesundheits- und Pflegebereich
2. Innovationserfordernisse und zentrale Hemmnisse
3. Fazit: Neue Anforderungen und Professionalisierung der Arbeit in der Altenpflege

Problemdruck von Pflegeeinrichtungen

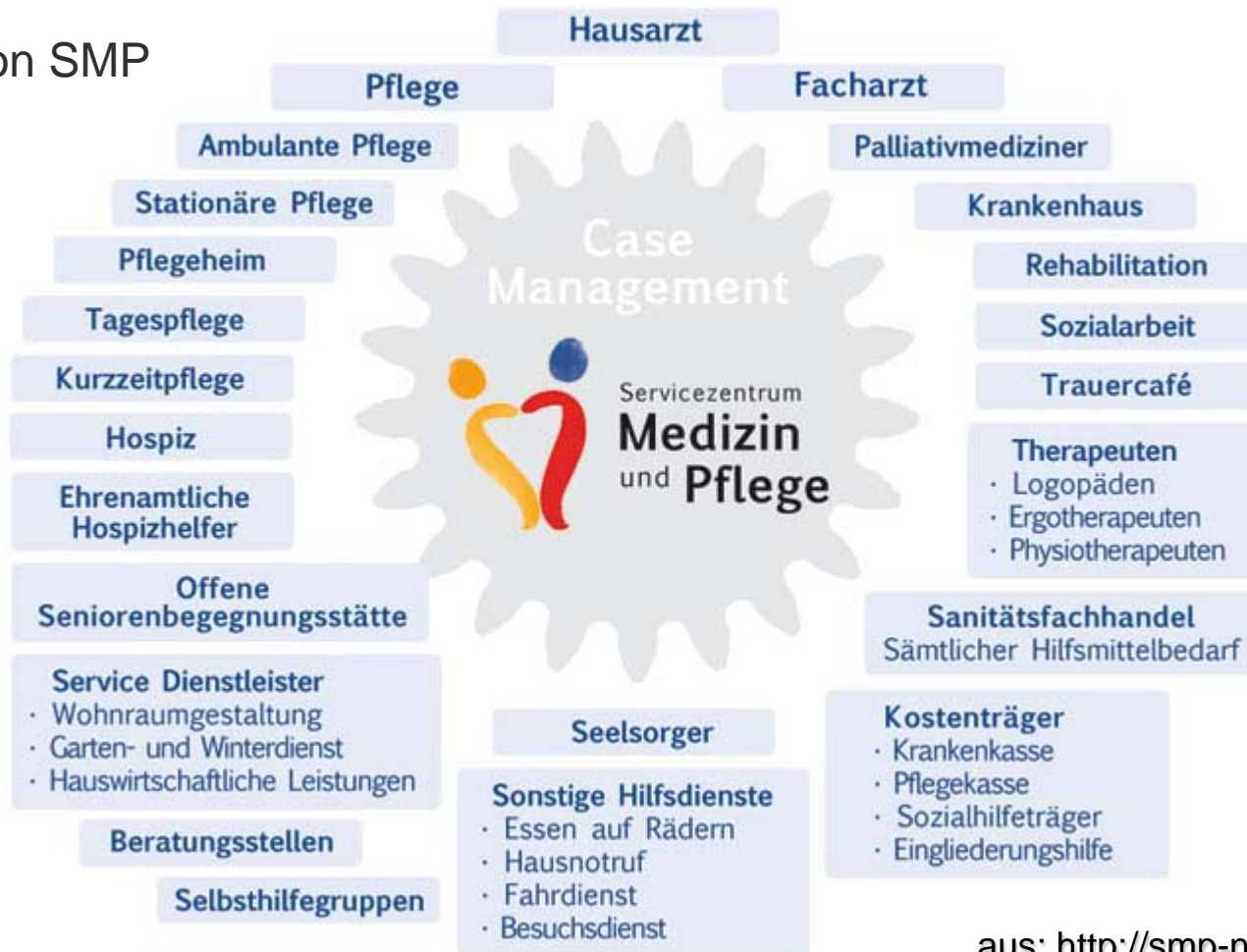
- Ökonomischer Druck („Kostenexplosion“)
- Vielfältige Finanzierungsmodalitäten für Leistungen an unterschiedliche Zielgruppen
- Staatliche Vorgabe „ambulant vor stationär“
- Immer ältere Pflegebedürftige mit steigender Tendenz zu Multimorbidität, Demenz und Altersverwirrtheit
- Steigende Anforderungen an Qualitätsmanagement und Dokumentation
- Steigende Anforderung der “Kunden/Kundinnen“ und ihrer Angehörigen

Betriebe/Einrichtungen

- erschließen neue Märkte durch Ausweitung ihres Dienstleistungsangebotes
- passen ihre Angebote an die veränderten Lebensumstände der alten Menschen und ihrer Angehörigen an (Kundenorientierung)
- investieren in Teambildung und Personalentwicklung
 - feste Teams, Supervision und Coaching -
- fördern berufliche Entwicklung durch Spezialisierung
- entwickeln EDV-gestützte Informationssysteme zur Effektivierung der Abläufe und Verbesserung der Kommunikation
- bilden Netzwerke und Verbände, um integrierte Dienste anbieten zu können

Vernetzung als zentrale Aufgabe

Partner von SMP



aus: <http://smp-nuernberg.de>

Fachkräfte:

- ambulante Dienste: 50 – 70% Fachkräfte
- stationäre Pflege: 50+% Fachkräfte

Ausbildungsplätze

- Zahl der Ausbildungsplätze in der ambulanten + stationären Pflege hat sich zwischen 1999 + 2007 fast verdoppelt (stationäre Altenpflege 16.800 auf 32.300)

Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen

Mitarbeiter/innen (85% Frauen)

- stehen unter hohem physischen und psychischen Druck
- arbeiten oft in Teilzeit und/oder in prekären Arbeitsverhältnissen
- haben relativ hohen Krankenstand
- verdienen deutlich weniger als Fachkräfte in vergleichbaren Berufen
- haben meist begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten
- haben vielfach eine begrenzte Verweildauer im Beruf

bürokratische Vorgaben

- Finanzierungsmodalitäten
- ausufernde Dokumentationsanforderungen
- Zeitknappheit

Führungsprobleme

- hierarchische Strukturen
- Überlastungssituationen
- fehlende Managementenerfahrung

fehlende Beteiligung

- zentralistische Steuerung
- Pflege als Jede-Frau-Tätigkeit
- Unterschätzung der Kompetenz der Mitarbeiter/innen
- hierarchische Beziehung zwischen Medizin und Pflege

- Ausweitung der Tätigkeitsfelder durch die Übernahme von Netzwerkentwicklung und Spezialistinnenfunktionen (Fachkompetenzen)
- Erweiterung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten durch Übernahme von Führungsverantwortung aber auch durch horizontale Ausweitung ihrer Funktionsbereiche
- Ausbau von Methodenkompetenz (Wissens-, und Innovations- + Qualitätsmanagement, Planungs- und Steuerungskompetenzen, Arbeiten in multiprofessionellen Teams)
- Ausbau von sozialer und Selbstkompetenz (Kommunikations-, Kooperations- + Teamfähigkeit, Stressbewältigung)

Fazit

- Für Pflegebetriebe geht es heute um die Weiterentwicklung von Dienstleistungen und um neue Kooperationsformen
- **Altenpflege wird zu einem hochkomplexen Gesundheitsfachberuf**
- Die Innovationskraft der Anbieter von Pflegedienstleistungen ist zentral für die zukünftige Qualität von Pflege ebenso wie für das wirtschaftliche Überleben der Pflegeeinrichtungen.
- **Qualifikation- und Kompetenzentwicklung sowie Beteiligung der Mitarbeiter/innen sind entscheidende Innovationsfaktoren.**
- Die Innovationskraft der Anbieter von Pflegedienstleistungen
 - wirkt zurück auf die langwierigen Modernisierungsprozesse im Gesundheits- und Pflegesystem,
 - beeinflusst entscheidend die Umsetzung der Reformen in die Pflegepraxis vor Ort.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr. Monika Goldmann

goldmann@sfs-dortmund.de

0231/85 96-221