

Förderung des Wissenstransfers für eine aktive Mitgestaltung des Pflegesektors durch Mikrosystemtechnik

Universität Duisburg-Essen (UDE)

Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA)

MLR System GmbH für Materialfluss- und Logistiksysteme (MLR)

User Interface Design GmbH (UID)



Förderung des Wissenstransfers für eine aktive Mitgestaltung des Pflegesektors durch Mikrosystemtechnik

<http://www.wimi-care.de>

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung

Förderkennzeichen: 01FC08024-27

Working Brief 18

(Quelle: <http://www.wimi-care.de/outputs.html#Briefs>)

Demografischer Wandel und Diversität - Zielgruppenheterogenität als Herausforderung partizipativer Technikentwicklung

Diego Compagna, Stefan Derpmann, Karen A. Shire (UDE)

- April 2010 -

In diesem Working Brief soll der Frage nachgegangen werden inwiefern (eine zunehmende) Diversität der Nutzer hinsichtlich partizipativer Technikentwicklungen für den Pflegesektor berücksichtigt werden sollte. Der demografische Wandel stellt die sozialen Sicherungssysteme vor großen Herausforderungen. Vor allem die zunehmende Anzahl pflegebedürftiger Personen und der bereits jetzt zu konstatierende Pflegekräftemangel führen zu Fragen nach alternativen Lösungsstrategien (Dittmann 2008). Das WiMi-Care Vorhaben versucht in diesem Zusammenhang einen Beitrag durch den Einsatz und die Optimierung innovativer Beteiligungsverfahren der Nutzer für eine adäquate Technikentwicklung zu leisten. Eine Überlegung, die diesem Vorgehen zugrunde liegt, ist Verfahren für eine möglichst effiziente, weil auf das Einsatzfeld optimal abgestimmte, Technikentwicklung zu untersuchen und optimieren sowie durch die sehr frühzeitige Miteinbeziehung der künftigen Nutzer, die Akzeptanz für den Einsatz innovativer Technologien zu erhöhen. Allerdings bewegt sich gerade der Bereich der im WiMi-Care Vorhaben weiter zu entwickelnden Technologien (Servicerobotik) noch in einem frühen Entwicklungsstadium, so dass davon ausgegangen werden muss, dass die potenziellen 'Nutzer' von heute zu großen Teilen nicht diejenigen sein werden, die die Technik in Zukunft nutzen werden.



Diversitätszunahme der Pflegebedürftigen

Das WiMi-Care Vorhaben sieht sich bereits mit einer heterogenen Nutzerzusammensetzung konfrontiert, insofern grob zwei Nutzergruppen unterschieden werden müssen: Die PflegerInnen auf der einen und die Gepflegten auf der anderen Seite. Diese zwei Gruppen weisen selbstredend weitere Differenzierungsgrade in sich auf. Hier soll vor allem der zu erwartende Wandel der Gruppe der PflegerInnen thematisiert werden. Dessen unbenommen ist jedoch auch eine zunehmende Diversität der Gruppe der Gepflegten zu erwarten. Erfahrene Pflegekräfte berichten uns einhellig, dass in den letzten Jahren die Gruppe der zu Pflegenden zunehmend heterogen geworden ist - diese Beobachtung verwundert nicht, da eine zunehmende Pluralität der Lebensstile als Signum der Spätmoderne gilt (Pasero 2007). Hinzu kommt eine kulturelle Diversifizierungszunahme, diese ist auf die ins Pflegealter gekommene erste Generation der 'Gastarbeiter' zurückzuführen. Auch diese Gruppe wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen und die in Deutschland über Jahrzehnte misslich verpasste Chance konstruktiver Integrationspolitik verstärkt die Problemlagen dieser Entwicklung für den Pflegesektor (Okken et al. 2008). Ebenso gilt es eine Zuspitzung bereits vorhandener Merkmale sozialer Ungleichheit im Hinblick auf das Geschlecht (Backes 2007) und die soziale Herkunft (Bauer/Büscher 2008) in den Blick zu nehmen.

Diversitätszunahme der Pflegekräfte

Den zu erwartenden (vermutlich erheblichen) Pflegekräftemangel begegnet das Institut für Europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft (IEGUS) u.a. mit dem Projekt "Zirkuläre Migration" (IEGUS 2010). Hierbei sollen Pflegekräfte aus Indien für eine begrenzte Zeit in Deutschland zu Altenpflegekräften ausgebildet werden und arbeiten. Das Land Indien ist aus verschiedenen Gründen ausgewählt worden, der mithin wichtigste ist die demografische Entwicklung Indiens. Wenngleich auch in Indien der Bedarf an PflegerInnen in den kommenden Jahrzehnten rasant steigen wird, weist die demografische Entwicklung dort den entscheidenden Unterschied zu Deutschland auf, dass die Fertilitätsrate mit 2,8 weiterhin deutlich über 2,1 liegt - wohingegen diese in Deutschland seit 3 Jahrzehnten bei ca. 1,4 stagniert (vgl. UNO



2009). Die zentrale Idee hinter diesem Projekt ist folglich eine Win-Win-Situation herzustellen, in der ein Know-How-Transfer von Deutschland nach Indien und ein Manpower-Zufluss in umgekehrter Richtung erfolgt. Gerade weil die Pflege in Indien derzeit nur marginal institutionell eingebettet ist, es jedoch sehr wahrscheinlich ist, dass sich dies in Zukunft ändern müssen, würde Indien von der Idee einer zirkulären Migration mit Deutschland ebenso profitieren:

"Migration muss mehr in einem globalen Zusammenhang gedacht werden. Bisher durchgeführte Maßnahmen, wie bspw. das Gastarbeiterprogramm, hatten ausschließlich die Interessen des deutschen Arbeitsmarktes im Blick. Auch die Bedürfnisse der einzelnen Pflegekraft und des Herkunftslandes müssen berücksichtigt werden. Nur wenn Zirkuläre Migration für alle Beteiligten attraktiv ist, findet Zirkuläre Migration die nötige Akzeptanz – hier und in Indien. Die einzelne Pflegekraft könnte sich im Rahmen Zirkulärer Migration beruflich und privat weiterentwickeln, nach Indien könnte dringend benötigtes geriatrisches Wissen fließen. Die deutsche Perspektive darf natürlich nicht auf der Strecke bleiben. Der Fachkräftemangel ist enorm, wir werden in Zukunft auf die Zuwanderung qualifizierten Personals angewiesen sein." (Meiko Merda, Projektleiter "Zirkuläre Migration", IEGUS Institut, Interview vom 18.03.2010)

Diese in ihren Grundzügen plausible und viel versprechende Projektidee wird derzeit im IEGUS Institut weiter entwickelt und unterstreicht die vermutlich erhebliche Zunahme von Diversität auf Seiten der beruflich Pflegenden (vgl. SZ 2010). Hinzu kommt, dass das Image der Pflegeberufe in Deutschland nach wie vor sehr schlecht ist; die Befunde aktueller Studien werden von der WiMi-Care Empirie durchweg bestätigt (Hasselhorn 2005) - eine Pflegekraft in leitender Position berichtet uns:

"Das gestaltet sich in den letzten Jahren zunehmend schwieriger ausgebildetes, erfahrenes Personal zu gewinnen. Wir versuchen über die Schiene der Ausbildung die Mitarbeiter, die bei uns die Ausbildung absolvieren auch tatsächlich hier im Haus zu halten. Generell sieht der Markt im Moment eher so aus, dass sich der Arbeitgeber bei den Fachkräften bewirbt und nicht die Fachkräfte beim Arbeitgeber. [...] Ich denke, der Beruf muss attraktiver gestaltet werden, aber wir werden trotzdem mit der demografischen Entwicklung zu kämpfen haben, das heißt, wir sollten vielleicht ähnlich wie die IT-Branche auch ein bisschen über das eigene Land hinaus schauen und gucken, inwieweit man qualifizierte Kräfte aus dem Ausland gewinnen kann und die auch interessieren kann hier in Deutschland zu bleiben. [...] Gerade hier bei uns ist Kontinuität gefragt in dem Bereich. Im Krankenhausbereich mag das anders aussehen, aber in einer Altenpflegeeinrichtung sind es die Bewohner und die Angehörigen, die schon einen großen Wert darauf legen auch immer wieder die gleichen Gesichter hier anzutreffen und für uns als Arbeitgeber ist es natürlich auch ein vermehrter Aufwand die Leute halt einzuarbeiten. Das heißt, je häufiger ich jemanden einarbeiten



muss, umso kostenintensiver wird dann auch der Mitarbeiter, wenn er halt nicht so lange hier verbleibt." (leitende Pflegekraft¹, A07#P01: 20100308, 06:08)

Schwierigkeiten hinsichtlich der Bedienung von EDV-Anwendungen lassen sich aufgrund einer Zunahme von PflegerInnen mit Migrationshintergrund jetzt schon konstatieren:

"Also manche Kollegen tun sich sehr, sehr schwer. Grad mit Computerdokumentation und so weiter. Weil es auch doch viele ausländische Mitarbeiter sind, die sprachlich allein, ja, Schwierigkeiten haben sich zu formulieren. Also die Zeitersparnis, die man sich da erhofft hat ist sicher nicht so da." (Pflegekraft, A05#P08: 20090625, 03:53)

Fazit

Diese Schlaglichtartig nur angerissenen künftig zu erwartenden Veränderungen sowohl bezüglich der Gepflegten als auch der Pflegenden verdeutlichen, dass partizipative Verfahren der Technikentwicklung für den Pflegesektor sich daran messen lassen müssen, inwieweit sie in der Lage sind einer zunehmenden Diversität gerecht zu werden. Insbesondere die Interface-Gestaltung muss diese Entwicklungen berücksichtigen, genauso aber auch Instrumente und Vorgehensweisen der Bedarfsermittlung und Usability-Erfassung.

Literatur

- Backes, Gertrud M. (2007): Geschlechter - Lebenslagen - Altern. In: Pasero, Ursula / Backes, Gertrud M. / Schroeter, Klaus R. (Hg.): Altern in Gesellschaft. Ageing - Diversity - Inclusion. (1. Aufl.) Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. (S. 151-183)
- Bauer, Ullrich / Büscher, Andreas (2008): Soziale Ungleichheit in der pflegerischen Versorgung. Ein Bezugsrahmen. In: Dies. (Hg.): Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. (1. Aufl.) Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. (S. 7-45)
- Dittmann, Jörg (2008): Deutsche zweifeln an der Qualität und Erschwinglichkeit stationärer Pflege. Einstellungen zur Pflege in Deutschland und Europa. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren 40, S. 1-6. Gesis. Sozialberichterstattung, Gesellschaftliche Trends, Aktuelle Informationen. Juli 2008.

¹ Zur Wahrung der Anonymität wird die Differenzierung bei der Zitation auf operative (Angabe: "Pflegekraft") und (zusätzlich) administrativ tätige Pflegekräfte (Angabe: "leitende Pflegekraft") beschränkt.

Förderung des Wissenstransfers für eine aktive Mitgestaltung des Pflegesektors durch Mikrosystemtechnik

Universität Duisburg-Essen (UDE)

Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA)

MLR System GmbH für Materialfluss- und Logistiksysteme (MLR)

User Interface Design GmbH (UID)



- Hasselhorn, Hans-Martin (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. (1. Aufl.) Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW.
- IEGUS (2010): Zirkuläre Migration. (Website: Institut für Europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft.) In: [http://www.iegus.eu/download/Zirkulaere Migration in der Pflege.pdf](http://www.iegus.eu/download/Zirkulaere%20Migration%20in%20der%20Pflege.pdf) (letzter Abruf: 16.04.2010).
- Okken, Petra-Karin / Spallek, Jacob / Razum, Oliver (2008): Pflege türkischer Migranten. In: Bauer, Ullrich / Büscher, Andreas (Hg.): Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. (1. Aufl.) Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. (S. 396-422)
- Pasero, Ursula (2007): Altern. Zur Individualisierung eines demografischen Phänomens. In: Pasero, Ursula / Backes, Gertrud M. / Schroeter, Klaus R. (Hg.): Altern in Gesellschaft. Ageing - Diversity - Inclusion. (1. Aufl.) Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. (S. 345-355)
- SZ (2010): Greencard für Pflegekräfte. (Website: [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de)) In: <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/795/508933/text/> (letzter Abruf: 23.04.2010).
- UNO (2009): World Fertility Patterns 2009. (Website: United Nations Population Division.) In: <http://www.unpopulation.org> (letzter Abruf: 16.04.2010).