



Pflege **Prävention** 4.0

Neue Lerninhalte für die Zukunft der Pflegeaus- und Weiterbildung

Kurt-Georg Ciesinger, gaus gmbh
Deutsche Angestellten Akademie Westfalen

06.06.2018





Was sagt ZASA?

Praxisanleitung wird wichtiges Fortbildungsthema für Pflegekräfte bleiben, dabei sind Inhalte der „sozialen Unterstützung“ von Schüler/-innen und der pädagogisch-didaktischen Fachkompetenz noch auszubauen.

Es werden **Pflegekräfte** gesucht, die sich zu **Lehrkräften** an Schulen und Fachseminaren weiterbilden, auch durch ein Studium nach der Praxis oder durch ein duales Studium.

Durch die **Generalistik** wird **Fort- und Weiterbildung nach der Ausbildung** noch wichtiger, weil spezifische Ausbildungsinhalte aus der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege in der dreijährigen Fachkraftausbildung reduziert werden müssen zu Gunsten des Überblicks.



Was sagt ZASA?

Rahmenbedingungen für Arbeitsinhalte und Berufszufriedenheit von Pflegekräften werden durch staatliche Institutionen, Entscheidungen von Parlamenten wesentlich beeinflusst werden, gerade wegen des Innovationsbedarfs in der Branche durch die Personalknappheit.

Politische Kompetenz der Pflegekräfte und die Fähigkeit zum Umgang mit den demokratischen Strukturen auf lokaler, Landes- und Bundesebene wird wichtiger werden.



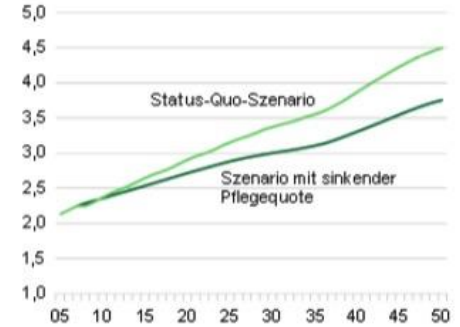
Demografische Entwicklung

- Die Anzahl der Pflegebedürftigen nimmt zu.
- Das Arbeitskräftepotenzial nimmt ab.

Folge

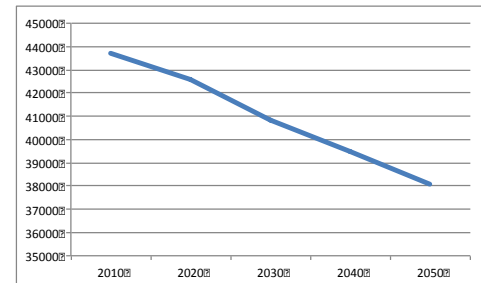
- 2050 werden rechnerisch 2,4 Mio. Pflegekräfte benötigt, sofern sich nichts ändert.
- Das entsprechende Arbeitskräftepotenzial besteht aber überhaupt nicht.

Pflegebedürftige bis 2050
in Mill.



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2014

Erwerbskräftepotenzial





Prinzipielle Strategien zum Umgang mit dem Fachkräftemangel

1. Verbesserung/Sicherung des Fachkräftepotenzials

- Erhöhung der Anzahl professionell Pflegenden durch Ausbildung und Anwerbung
- Senkung des Krankenstandes und des Frühberentungsrisikos Pflegenden
- Sicherung der Anzahl professioneller Pflegekräfte (Senkung der Dropout-Rate) durch attraktivere Arbeit

2. Verringerung der Arbeitslast für Fachkräfte

- Verlagerung professioneller Pflege auf Laienpflege zuhause
- Einbeziehung angelernter/ehrenamtlicher Pflegehilfskräfte in das Pflegesetting
- Technische Unterstützung der Pflege
- Substitution der professionellen Pflege durch Technik



„Einfache“ Formen der Technikunterstützung sind weit verbreitet

- Technik zur Unterstützung der *Pflegenden*, z.B. Pflegebetten
- Systeme zur häuslichen Unterstützung der *Pflegebedürftigen*, z.B. Mobilitätshilfen

„Elaboriertere“ Formen des Technikeinsatzes sind im Kommen

- Telematische Systeme
- Roboter

Technik wird Teil des Pflegealltags werden – allerdings mit unterschiedlicher Zeitperspektive.





Anforderungen an die Pflegebranche der Zukunft

- Pflegekräfte müssen gesund bleiben, um möglichst lange arbeiten zu können.
- Professionelle Pflege muss Laien und Angelernte ausbilden und koordinieren.
- Der Pflegeberuf muss attraktiv(er) werden, um Nachwuchskräfte anzuziehen.
- Pflegekräfte müssen zu Botschaftern ihrer Einrichtungen werden.
- Pflege muss Organisation hochgradig flexibel gestalten.
- Pflege muss Technik sinnvoll einsetzen.
- Pflege muss Technikentwicklung mitgestalten.



Prävention

Pflegekräfte müssen gesund und leistungsfähig bleiben.

- **Arbeitsgestaltungskompetenz:** Die Fähigkeit, seine Belastungen zu reduzieren, z.B. Organisation, fachliche Qualifikation, Nutzung von Hilfsmitteln
- **Gesundheitskompetenz:** Die Fähigkeit, seine persönliche Balance zu halten, z.B. durch Bewegung, Ernährung, Entspannung, Selbstmanagement
- **Kompetenz zur gesundheitsorientierten Laufbahngestaltung** (z.B. Tätigkeitswechsel): Im Lebenslauf dürfen sich Belastungen nicht kumulieren.



Edukation und Koordination

Pflegekräfte müssen in der Zukunft verstärkt mit Ehrenamtlichen und Hilfskräften zusammenarbeiten und sie koordinieren.

- **Ausbildungskompetenz:** Wissensvermittlung an Laien, Auswahl von spezifisch situationsabhängigen Lerninhalten (um die Laien nicht zu überfordern)
- **Koordinationskompetenz:** Planung und Organisation des Einsatzes von Laien/Angelernten, Sicherung der Pflegequalität bei Delegation



Werbung (für den Beruf und die Einrichtung)

Pflegekräfte müssen dazu beitragen, dass der Beruf, die Branche und die Einrichtung als kompetent und attraktiv wahrgenommen wird (Fachkräfte als „Botschafter“)

- **Kommunikationskompetenz:** Fähigkeit, sich mit anderen Berufsgruppen (z.B. Ärzten, aber auch Technikern) auszutauschen
- **Kompetenzkommunikation:** Fähigkeit, positiv über den Beruf und die Tätigkeit zu sprechen und seine eigenen Kompetenzen herauszuarbeiten



Techniknutzung und -entwicklung

- **Anwendungskompetenz:** Fähigkeit, Technik produktiv und sinnvoll einzusetzen
- **Gestaltungskompetenz:** Fähigkeit zur Beteiligung an organisationalen Veränderungen beim Technikeinsatz
- **Basiswissen** über verschiedenste Technologielinien, um Potenziale abzuschätzen und mit Technikern kommunikationsfähig zu sein
- **Entwicklungskompetenz:** Fähigkeit, Technikentwicklung zu beraten und zu gestalten



Neue Basis-Qualifikationsanforderungen sind

- Präventionskompetenz
- Technikkompetenz
- Beteiligungskompetenz
- Gestaltungskompetenz

Welche Qualifikationsstufe in der Pflegebranche welche dieser „neuen“ Kompetenzen in welchem Umfang benötigt, ist eine spannende Frage.



Pflege **Prävention** 4.0

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!