

# Perspektiven und neue Wege im Gesundheitswesen – Wie gestalten sich zukünftige Arbeitswelten?

10. November 2023

Univ.-Prof. Dr. Volker E. Amelung & Malte Haring

# Agenda

**01.** Was treibt Deutschland um? Einige Vorbemerkungen

**02.** Dauerbaustelle Digitalisierung

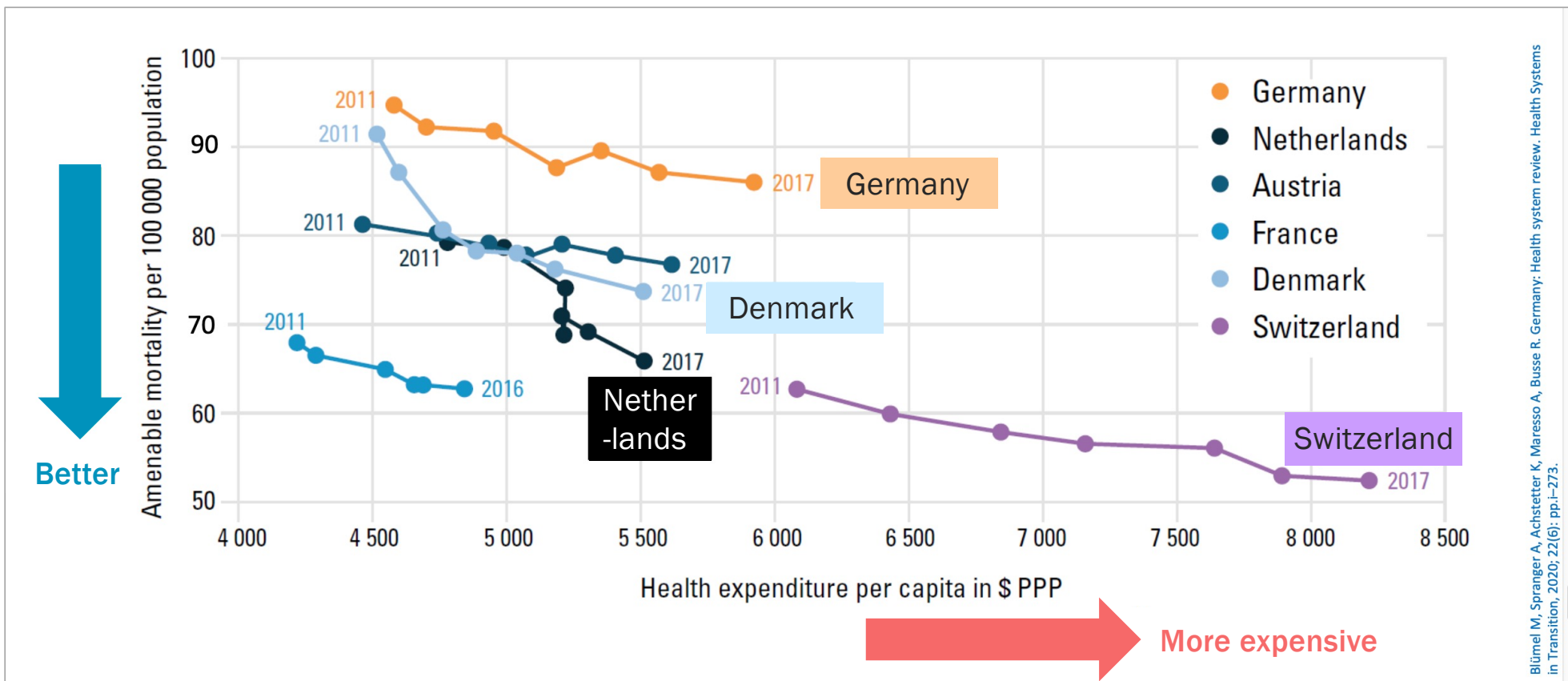
**03.** Das dicke Brett: Krankenhausreform

**04.** New Work im Gesundheitswesen

**05.** Fazit – Einige Gedanken zum Abschluss

# Was treibt Deutschland um?

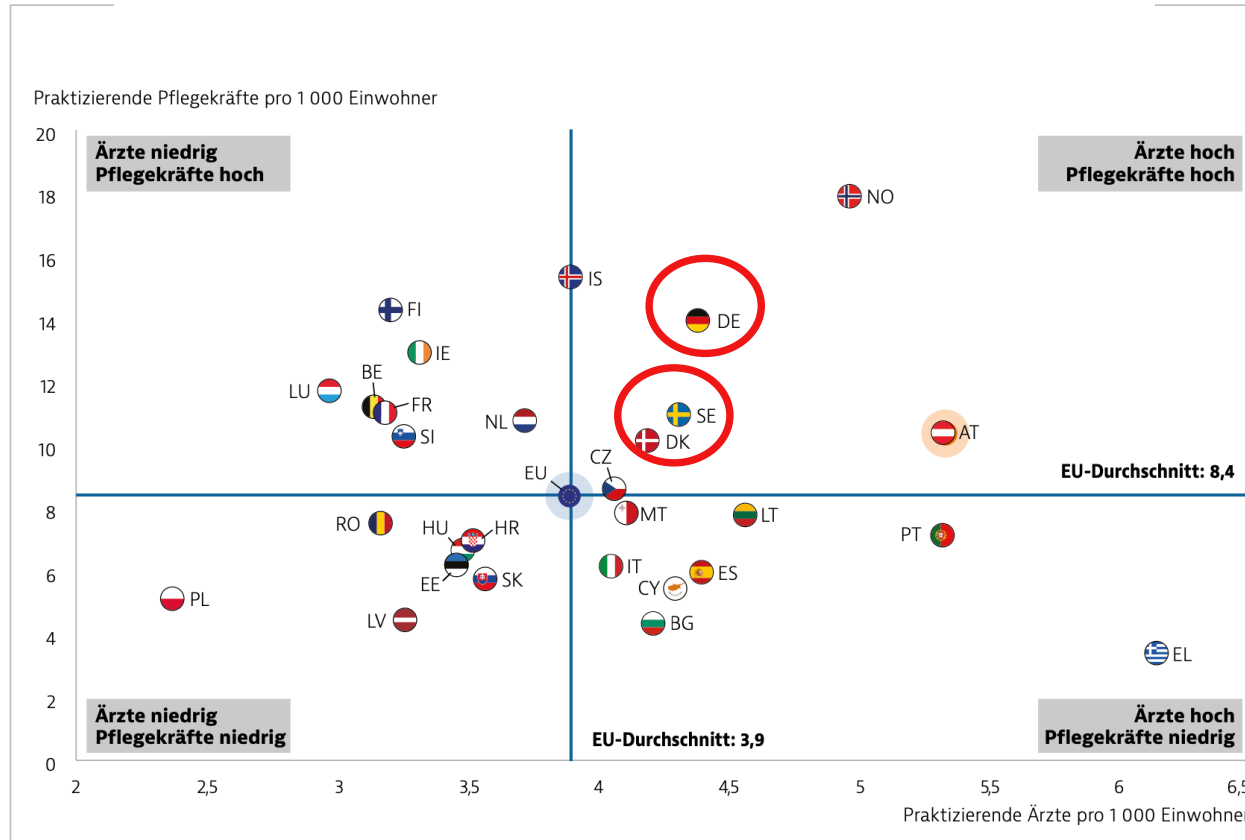
## 01. Situation in Deutschland



Blümel M, Spranger A, Achstetter K, Maresco A, Busse R. Germany: Health system review. Health Systems in Transition, 2020; 22(6): pp.i-273.

# Was treibt Deutschland um?

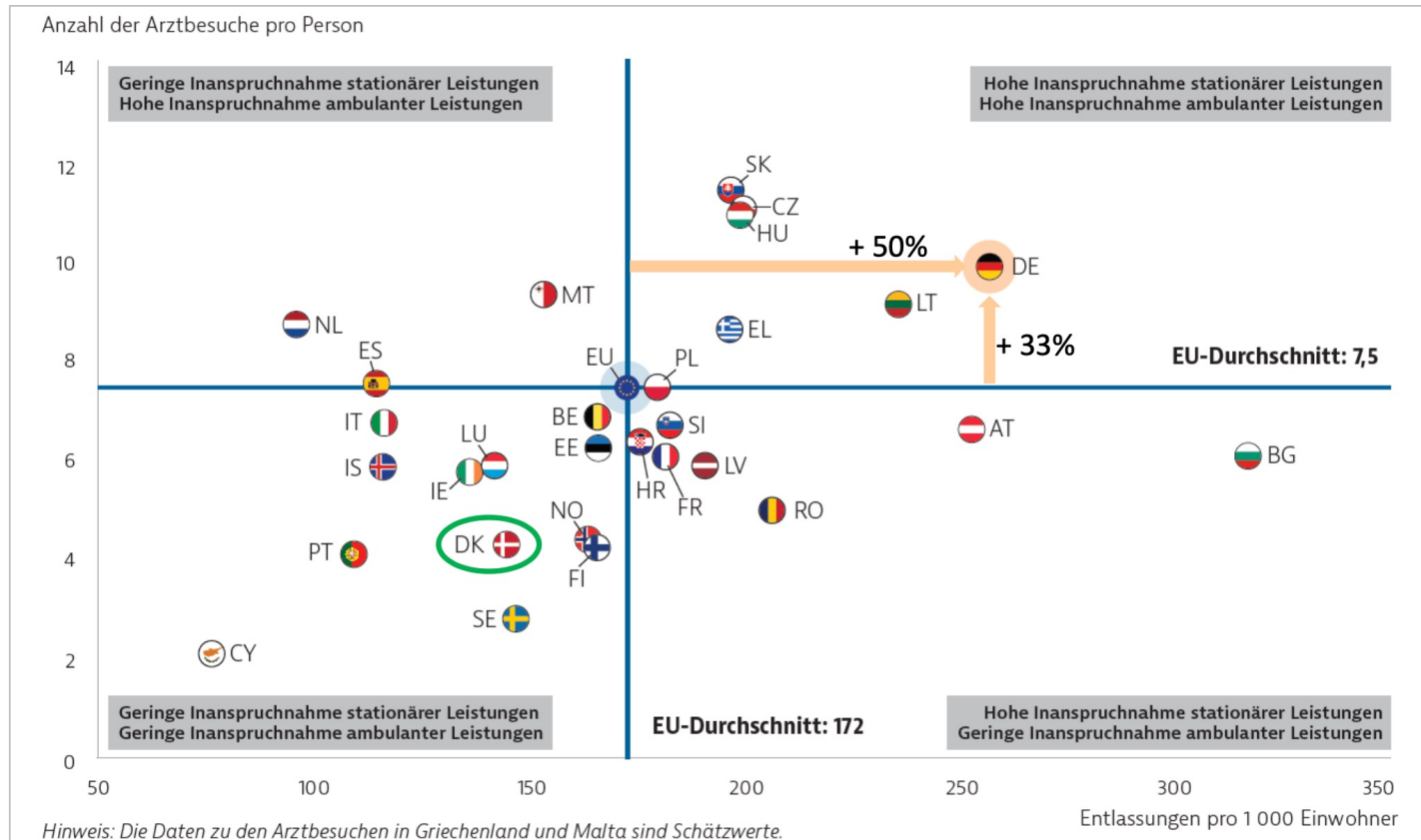
## 01. Situation in Deutschland



Quelle: Eurostat-Datenbank; OECD-Gesundheitsstatistik (Bezugsjahr 2019 oder das nächstgelegene Jahr)

# Was treibt Deutschland um?

## 01. Situation in Deutschland



Quelle: Eurostat-Datenbank; OECD-Gesundheitsstatistik (Bezugsjahr 2016 oder das nächstgelegene Jahr)

# Agenda

**01.** Was treibt Deutschland um? Einige Vorbemerkungen

**02.** Dauerbaustelle Digitalisierung

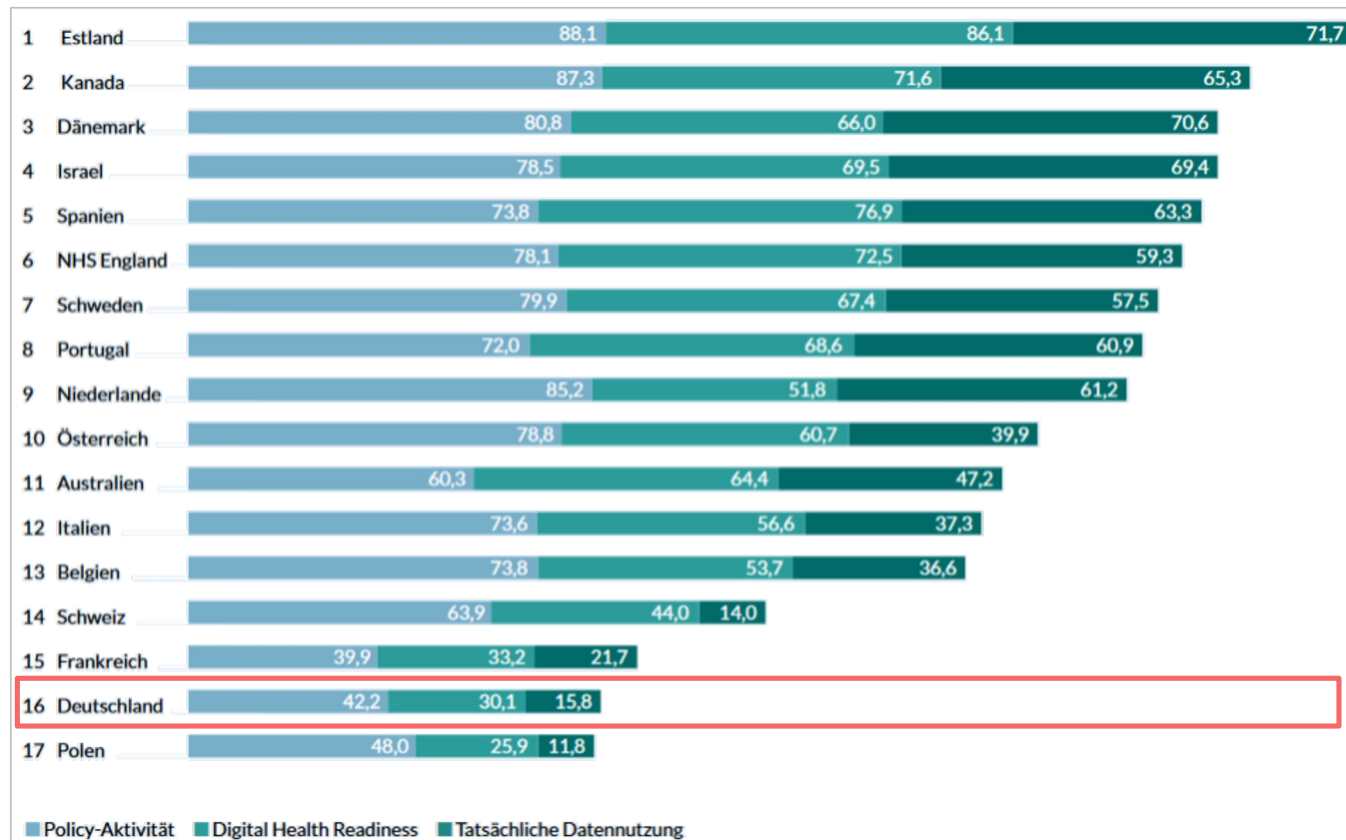
**03.** Das dicke Brett: Krankenhausreform

**04.** New Work im Gesundheitswesen

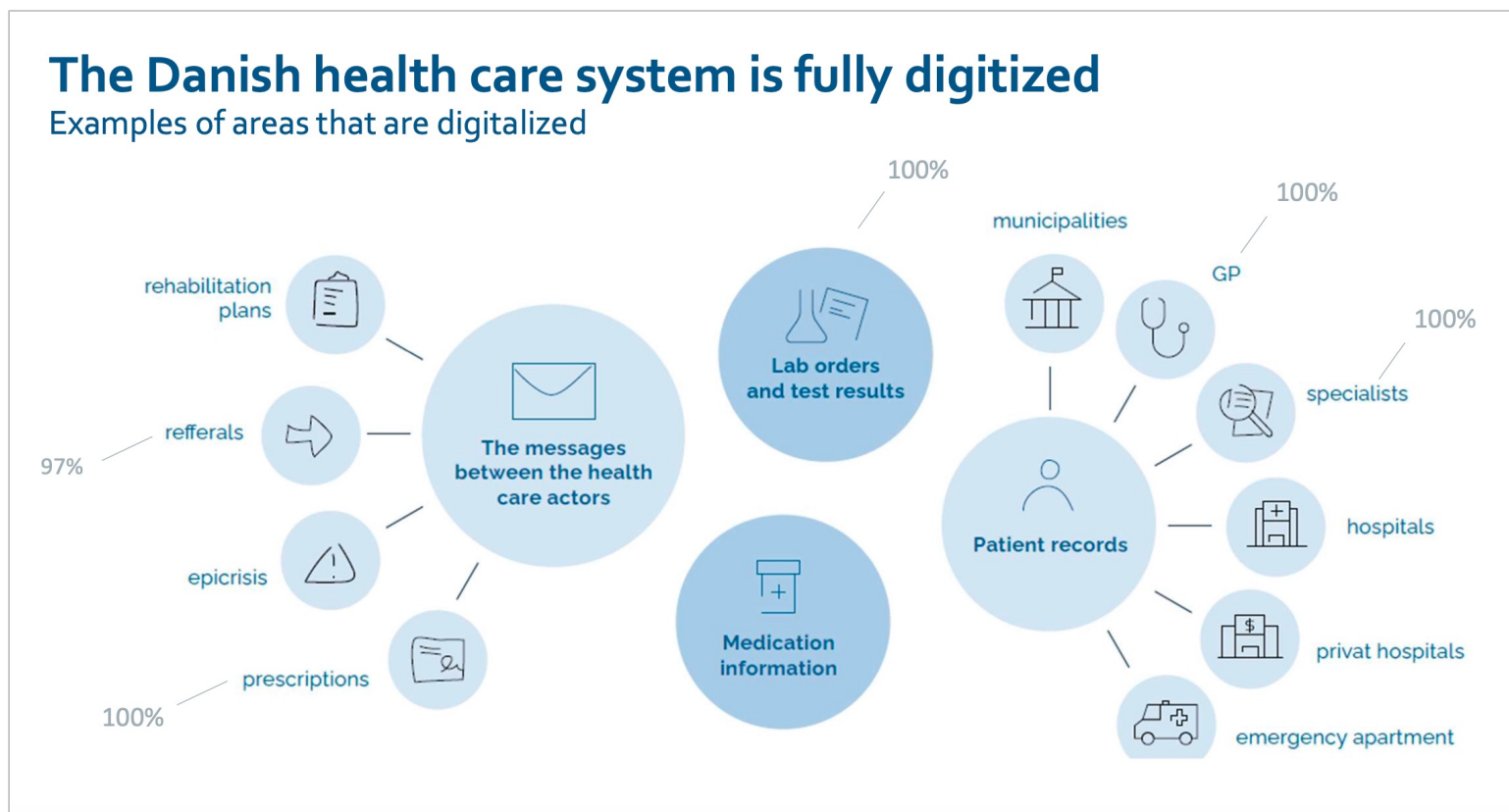
**05.** Fazit – Einige Gedanken zum Abschluss

# Dauerbaustelle Digitalisierung

## 02. Digitalisierung



Quelle: Bertelsmann Stiftung, #Smart Health Systems. Digitalisierungsstrategien im internationalen Vergleich, 2019.



Quelle: Sundhedsdatastyrelsen -  
The Danish Health Data Agency.  
<https://sundhedsdatastyrelsen.dk/>



# Dauerbaustelle Digitalisierung

## 02. Digitalisierung



### WENIGER DOKUMENTATIONSAUFWAND

90 Prozent der Pflegekräfte fühlen sich durch Bürokratie belastet

Elektronische Dokumentation erleichtert die Arbeit und spart Zeit, etwa wenn vernetzte Monitoringsysteme Vitalparameter dokumentieren.



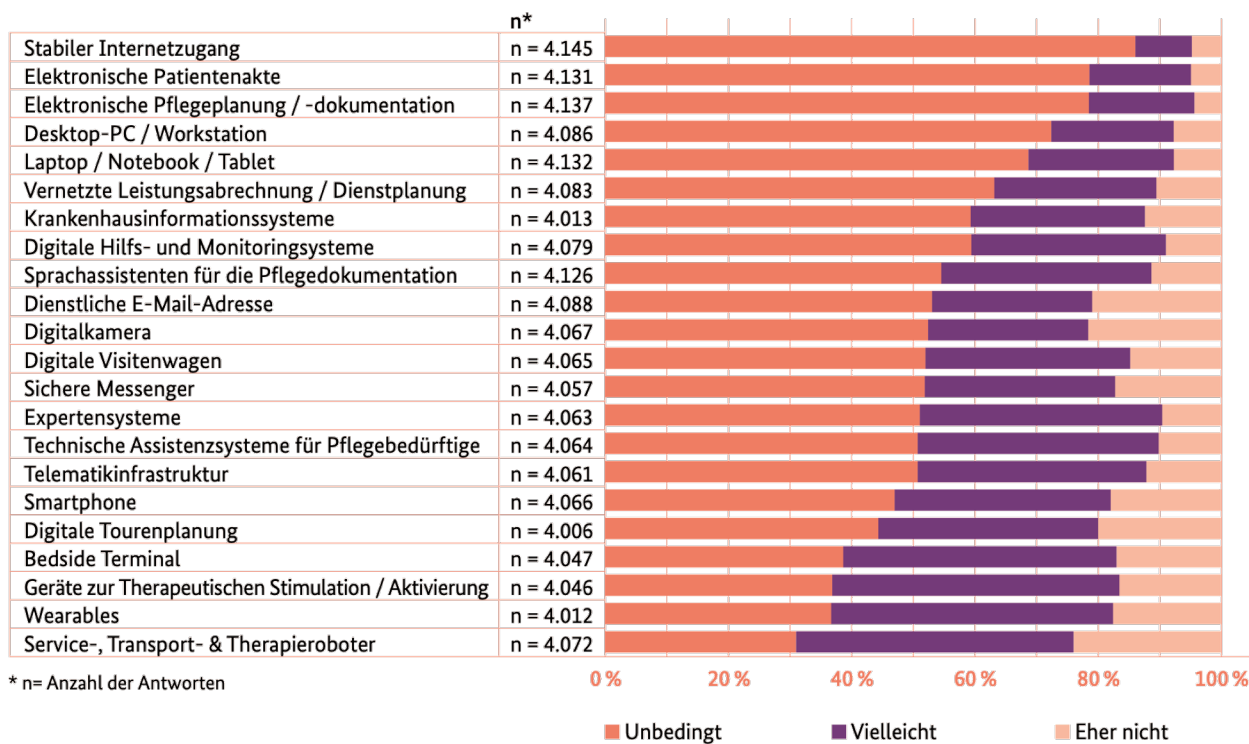
Wir intensivieren die digitale Transformation und die dringend notwendige Entlastung in der Pflege. Zu diesem Zweck wird ein **Kompetenzzentrum Digitalisierung und Pflege** eingerichtet und die flächendeckende Etablierung einer digital unterstützten, **interoperablen Pflegedokumentation** vorangetrieben.

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit 2023

# Dauerbaustelle Digitalisierung

## 02. Digitalisierung

Eignung digitaler Unterstützung zur Entlastung beruflich Pflegenden in angespannten Personalsituationen, IEGUS, 2022



Quelle: Pflegearbeitsplatz mit Zukunft. Pflege-Netzwerk Deutschland. Bundesministerium für Gesundheit 2023

# Agenda

**01.** Was treibt Deutschland um? Einige Vorbemerkungen

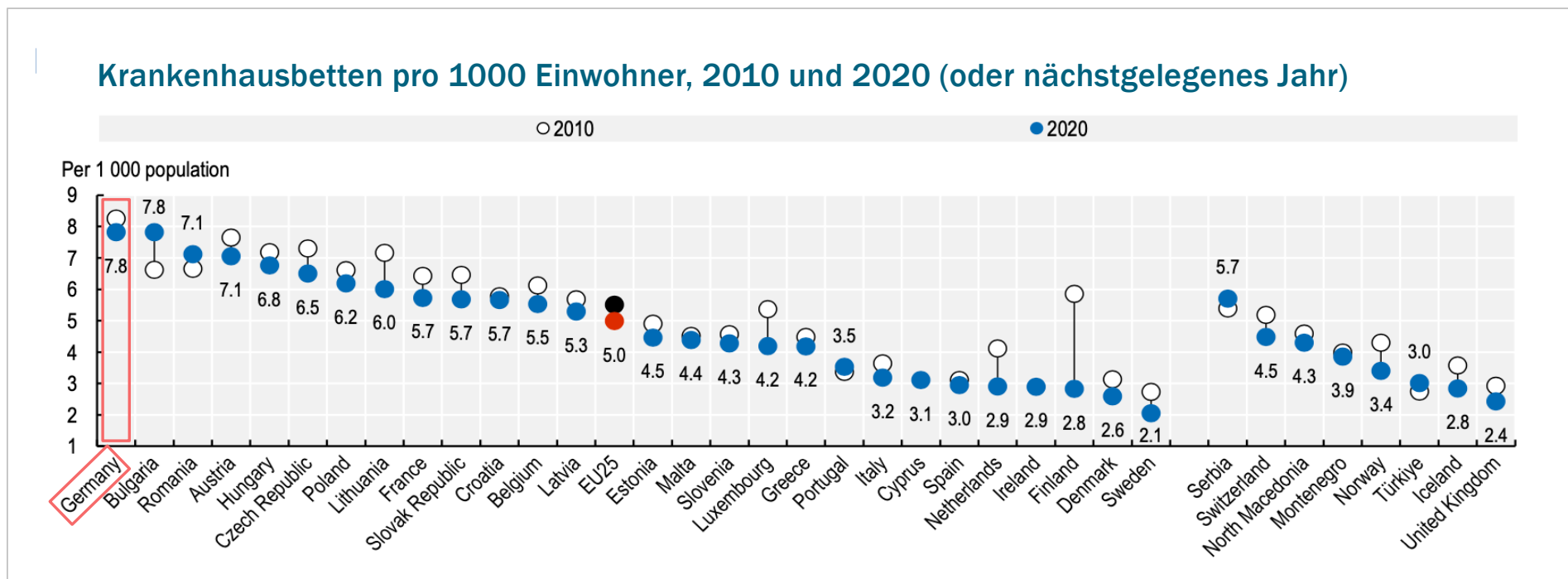
**02.** Dauerbaustelle Digitalisierung

**03.** Das dicke Brett: Krankenhausreform

**04.** New Work im Gesundheitswesen

**05.** Fazit – Einige Gedanken zum Abschluss

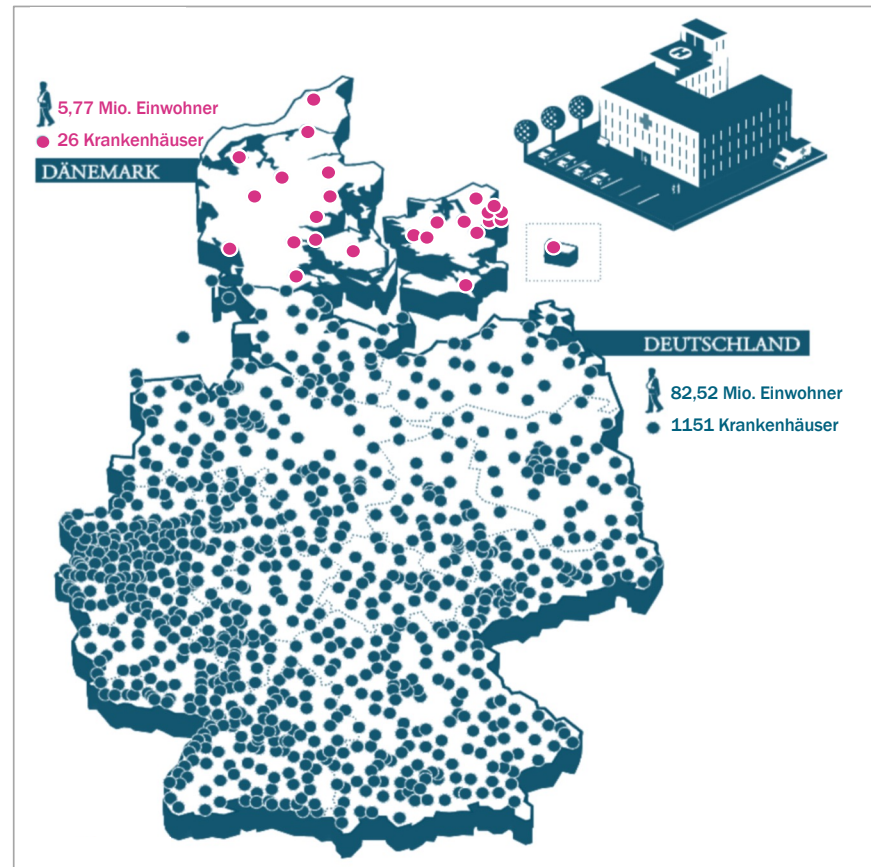
# Das dicke Brett: Krankenhausreform



Quelle: OECD Health Statistics 2022; Eurostat Database

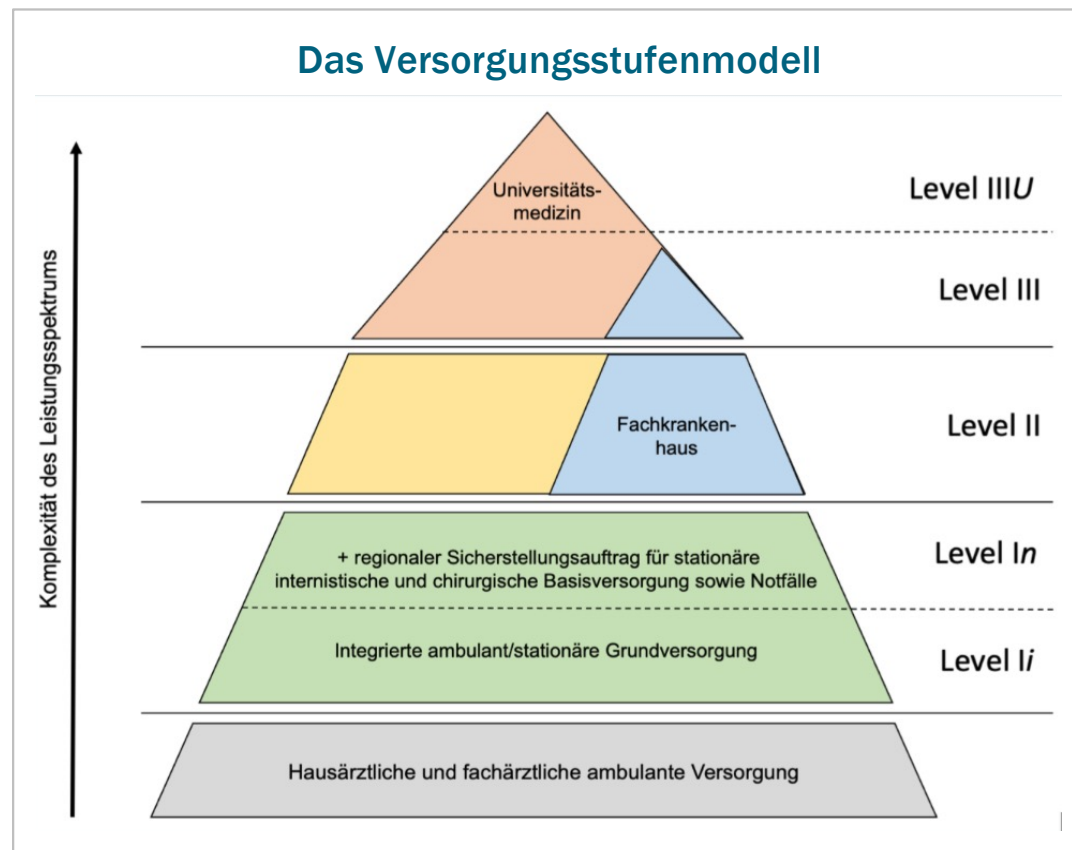
# Das dicke Brett: Krankenhausreform

## 03. Krankenhausreform



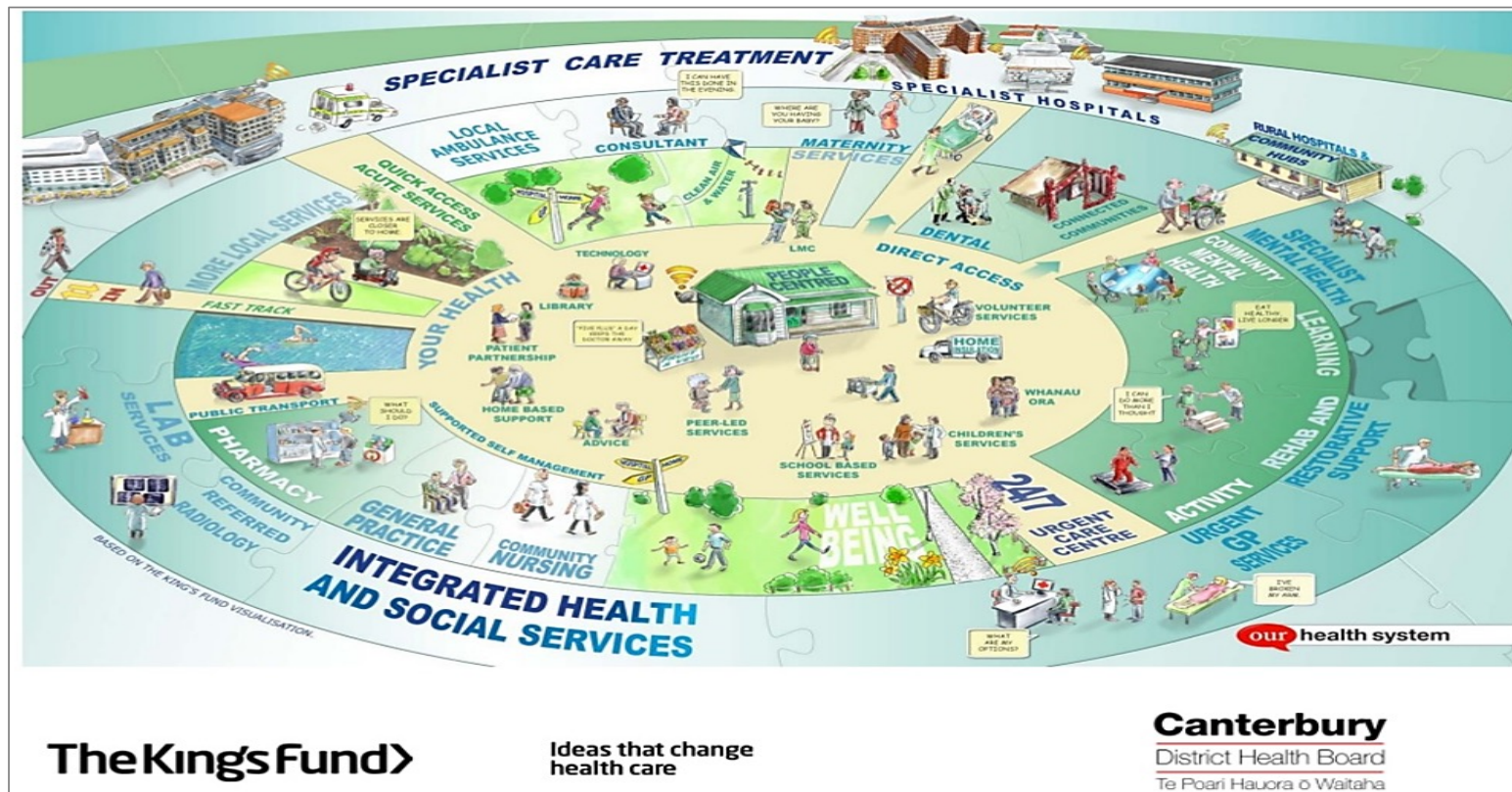
Quelle: ZEIT-Grafik; GKV-Spitzenverband, WiDO Qualitätsmonitor, OECD, Krankenhausreport

# Das dicke Brett: Krankenhausreform



Quelle: Dritte Stellungnahme und Empfehlung der Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausversorgung: Grundlegende Reform der Krankenhausvergütung vom 6.12.2022

# Das dicke Brett: Krankenhausreform



Quelle: Timmins u. Ham (2013)

# Agenda

**01.** Was treibt Deutschland um? Einige Vorbemerkungen

**02.** Dauerbaustelle Digitalisierung

**03.** Das dicke Brett: Krankenhausreform

**04.** New Work im Gesundheitswesen

**05.** Fazit – Einige Gedanken zum Abschluss





Wandel im Arbeitsmarkt Gesundheit

Interprofessionelle Zusammenarbeit

Berufsbilder und Ausbildung der Zukunft

Einfluss der Digitalisierung und neuer Technologien

Veröffentlicht: Mai 2020

# New Work im Gesundheitswesen

## 04. New Work

8

Jahre

Pflegekräfte bleiben in der Alten- und Krankenpflege durchschnittlich acht Jahre im Beruf.

Quelle: Deutscher Berufsverband der Pflegeberufe (DBfP)

23

Tage

Pflegekräfte fehlen im Durchschnitt 23 Arbeitstage, acht Tage mehr als in der Vergleichsgruppe aller Beschäftigten.

Quelle: TK-Gesundheitsreport 2019 "Pflegefall Pflegebranche?"

50

Prozent

Die Hälfte der Pflegekräfte gibt in Umfragen an, dass sie den Beruf nicht wiederwählen würde.

78

Prozent

78 Prozent der Pflegekräfte haben Freude an ihrem Beruf.

Quelle: Umfrage der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz 2020

### Das wünschen sich Pflegende von ihrem Pflegearbeitsplatz der Zukunft

1. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
2. Attraktive Bezahlung
3. Gute Personalausstattung
4. Partizipative Führungsmodelle
5. Stärkung der Pflegeprofession
6. Digitaler Arbeitsplatz
7. Aktive Förderung von Berufseinstieg und Berufsverbleib

Quelle: Pflegearbeitsplatz mit Zukunft. Pflege-Netzwerk Deutschland. Bundesministerium für Gesundheit 2023

### 1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Sichere, planbare, familienfreundliche Arbeitszeiten
- Verzicht auf Einspringen und Überstunden
- Gestaltungsflexibilität

### 2. Gesundheit

- Abbau des Zeitdrucks, Entlastung
- Alternsgerechtes Arbeiten

### 3. Ethik und Berufsethos

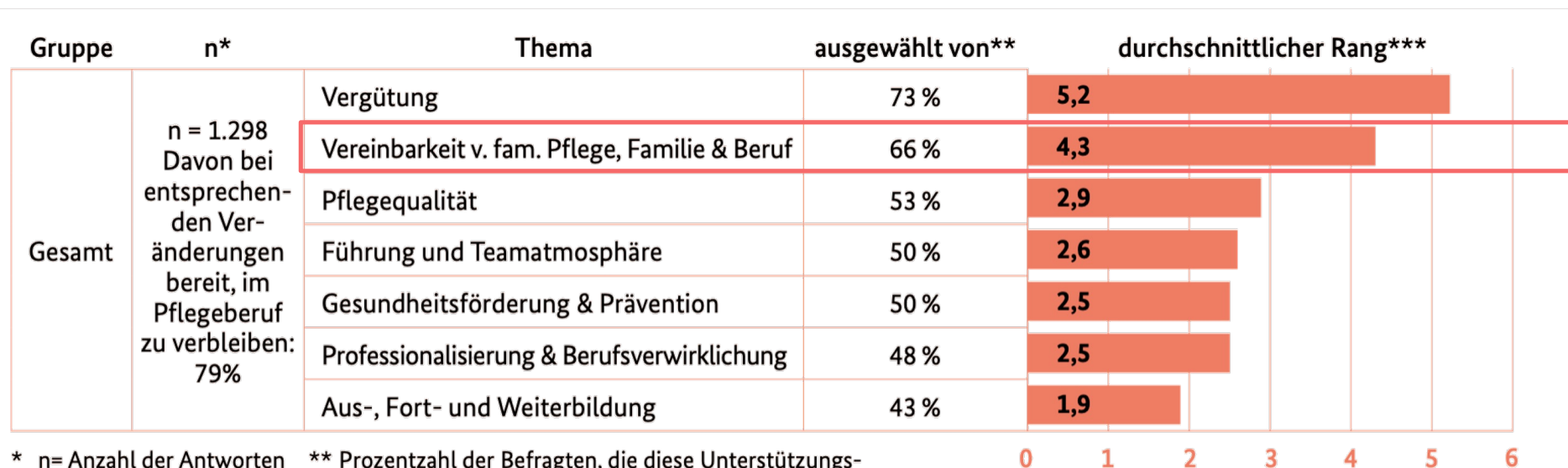
- Wertschätzende Unternehmenskultur
- Gesellschaftliche Anerkennung

### 4. Bezahlung und persönliche Entwicklung

- Bessere, leistungsgerechte Bezahlung
- Berufliche Entwicklung und Professionalisierung ermöglichen

Quelle: Befragung zur Arbeitszufriedenheit im Rahmen des Projektes beruflicher Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen in Schleswig-Holstein, angesiedelt bei der Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein und durchgeführt von der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (2021)

### Priorität der Themenfelder für den persönlichen Berufsverbleib (Nicht-Leitungskräfte mit Ausstiegsabsicht)



\* n= Anzahl der Antworten    \*\* Prozentzahl der Befragten, die diese Unterstützungsmaßnahme als für sich relevant eingestuft haben

\*\*\* Bewertung der Unterstützungsmaßnahme im Vergleich zu den anderen Maßnahmen. Je höher der Rang, umso relevanter ist die Maßnahme im Durchschnitt für alle Befragten.

Quelle: Pflegearbeitsplatz mit Zukunft. Pflege-Netzwerk Deutschland. Bundesministerium für Gesundheit 2023

### Ranking der Items im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	8/67	Verbindliche Dienstpläne	89,1 %	7.392
2	11/67	Keine regelmäßig geplanten Überstunden	87,8 %	7.380
3	14/67	Keine geteilten Dienste	87,1 %	6.793
4	17/67	Pünktlich Feierabend machen können	84,9 %	7.410
5	22/67	Kein Einspringen aus der Freizeit	81,5 %	7.384
6	42/67	Geregelte Pausenzeiten	68,0 %	7.385
7	46/67	Kinderbetreuung	65,4 %	7.050
8	51/67	Lebensarbeitszeitkonten	63,6 %	7.197
9	54/67	Individuell flexible Arbeitszeitgestaltung	60,9 %	7.108
10	56/67	Mehr Urlaubstage	60,4 %	7.312
11	57/67	Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	57,6 %	6.918
12	59/67	Finanzierung von Mobilitätsangeboten	56,8 %	7.242
13	66/67	Keine Nachtdienste	32,2 %	7.157
14	67/67	Keine Wochenenddienste	25,5 %	7.239

Quelle: Aufferberg et al.,  
2022, S. 67

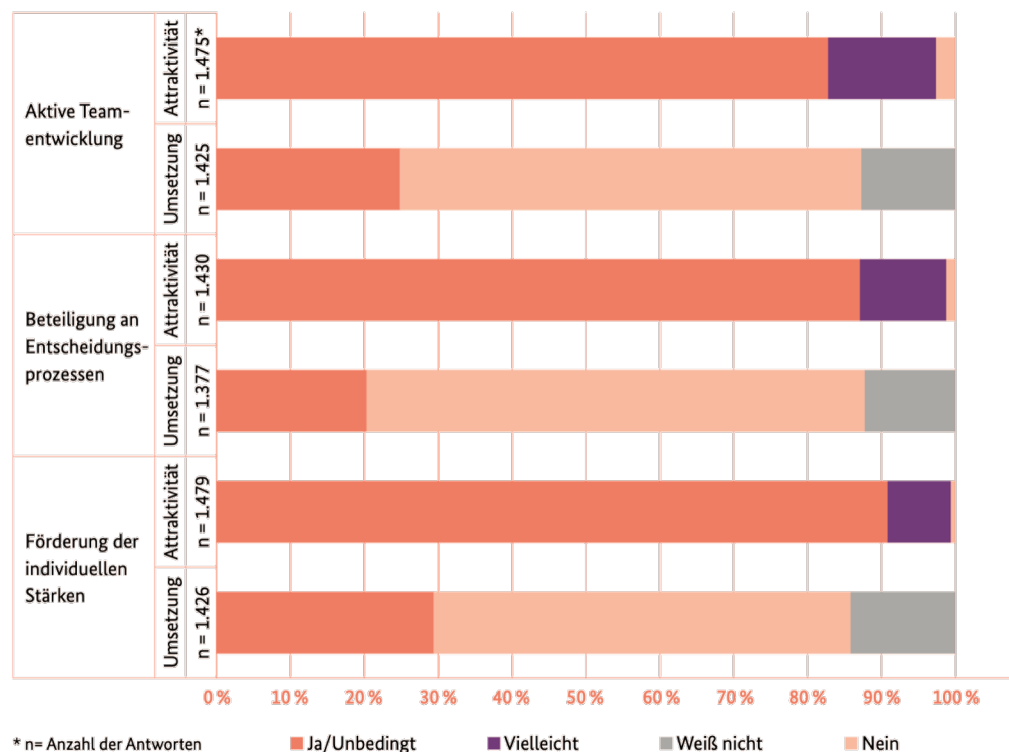
### Erwartungen von Ärztinnen und Ärzten an die spätere Berufstätigkeit (Angaben in Prozent)

	Deutschland	Frankreich	Schweiz
<b>Familie und Beruf gut vereinbaren</b>			
„Sehr wichtig“ und „Wichtig“	92,5	95,4	95,8
Sehr wichtig	63,8	67,4	68,2
Wichtig	28,8	28,0	27,6
Weniger wichtig	6,6	4,0	3,3
Unwichtig	0,8	0,6	0,9
<b>Geregelte Arbeitszeiten</b>			
„Sehr wichtig“ und „Wichtig“	83,1	49,1	75,7
Sehr wichtig	37,8	5,5	32,1
Wichtig	45,3	43,6	43,6
Weniger wichtig	15,6	46,0	22,7
Unwichtig	1,3	4,9	1,5
<b>Arbeitszeiten flexibel gestalten</b>			
„Sehr wichtig“ und „Wichtig“	81,2	77,4	84,4
Sehr wichtig	43,4	27,7	54,4
Wichtig	37,7	49,7	30,0
Weniger wichtig	16,8	22,0	13,9
Unwichtig	2,0	0,6	1,5

	Deutschland	Frankreich	Schweiz
<b>Gute Verdienstmöglichkeiten</b>			
„Sehr wichtig“ und „Wichtig“	79,4	86,2	77,6
Sehr wichtig	26,8	23,5	29,7
Wichtig	52,6	62,7	47,9
Weniger wichtig	18,8	12,5	20,9
Unwichtig	1,8	1,2	1,5
<b>Gute Karriereöglichkeiten</b>			
„Sehr wichtig“ und „Wichtig“	60,2	81,9	66,2
Sehr wichtig	21,1	33,0	24,6
Wichtig	39,0	48,9	41,6
Weniger wichtig	35,1	16,2	29,5
Unwichtig	4,8	1,8	4,3
<b>Arbeiten im Team mit Kollegen anderer Gesundheitsberufe</b>			
„Sehr wichtig“ und „Wichtig“	61,1	78,7	62,1
Sehr wichtig	18,6	35,7	19,7
Wichtig	42,5	43,0	42,4
Weniger wichtig	33,8	19,2	32,7
Unwichtig	5,1	2,1	5,2

Quelle: KBV 2023

### Bewertung und Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der Teamatmosphäre und Verbesserung der Führung (Nicht-Leitungskräfte)



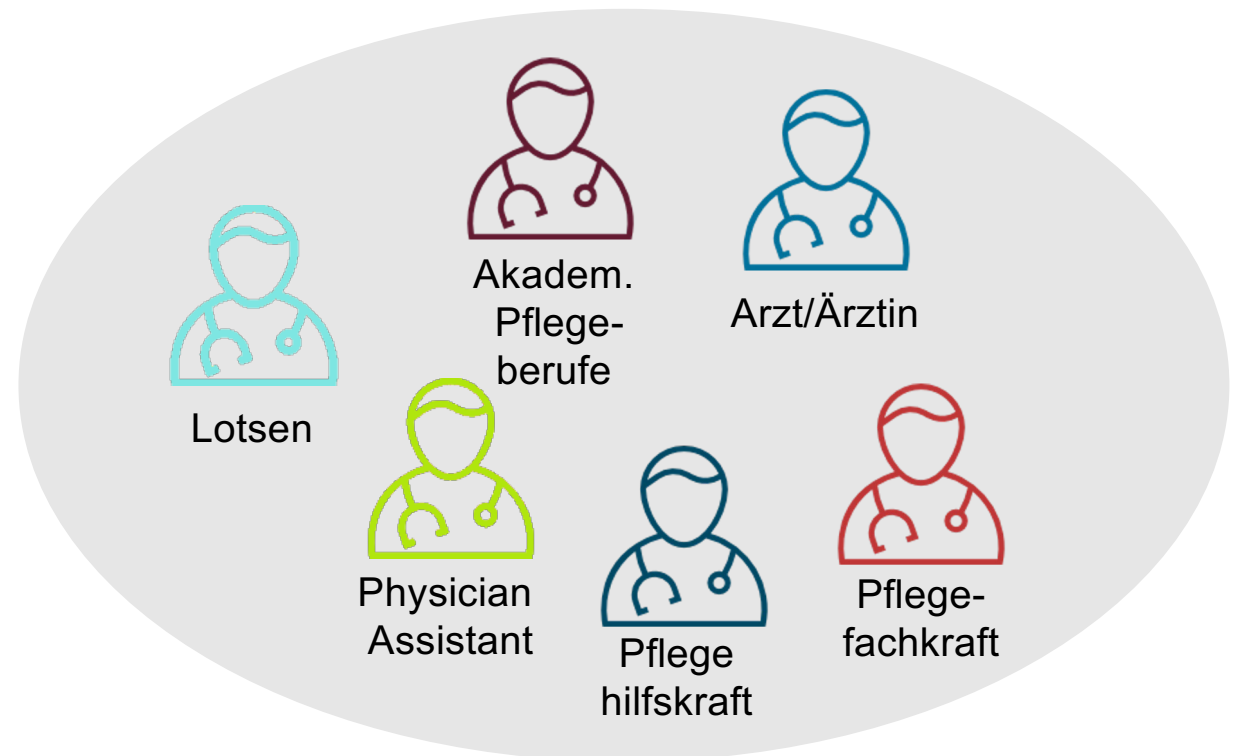
Quelle: Pflegearbeitsplatz mit Zukunft. Pflege-Netzwerk Deutschland. Bundesministerium für Gesundheit 2023

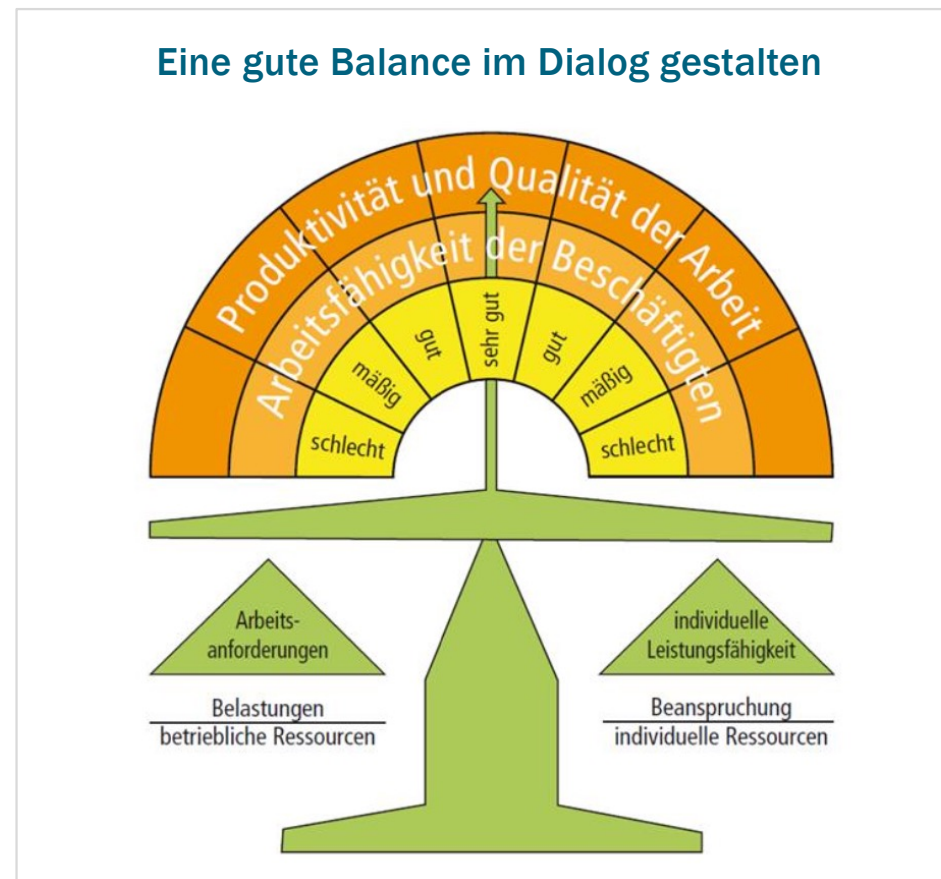


## Traditionell

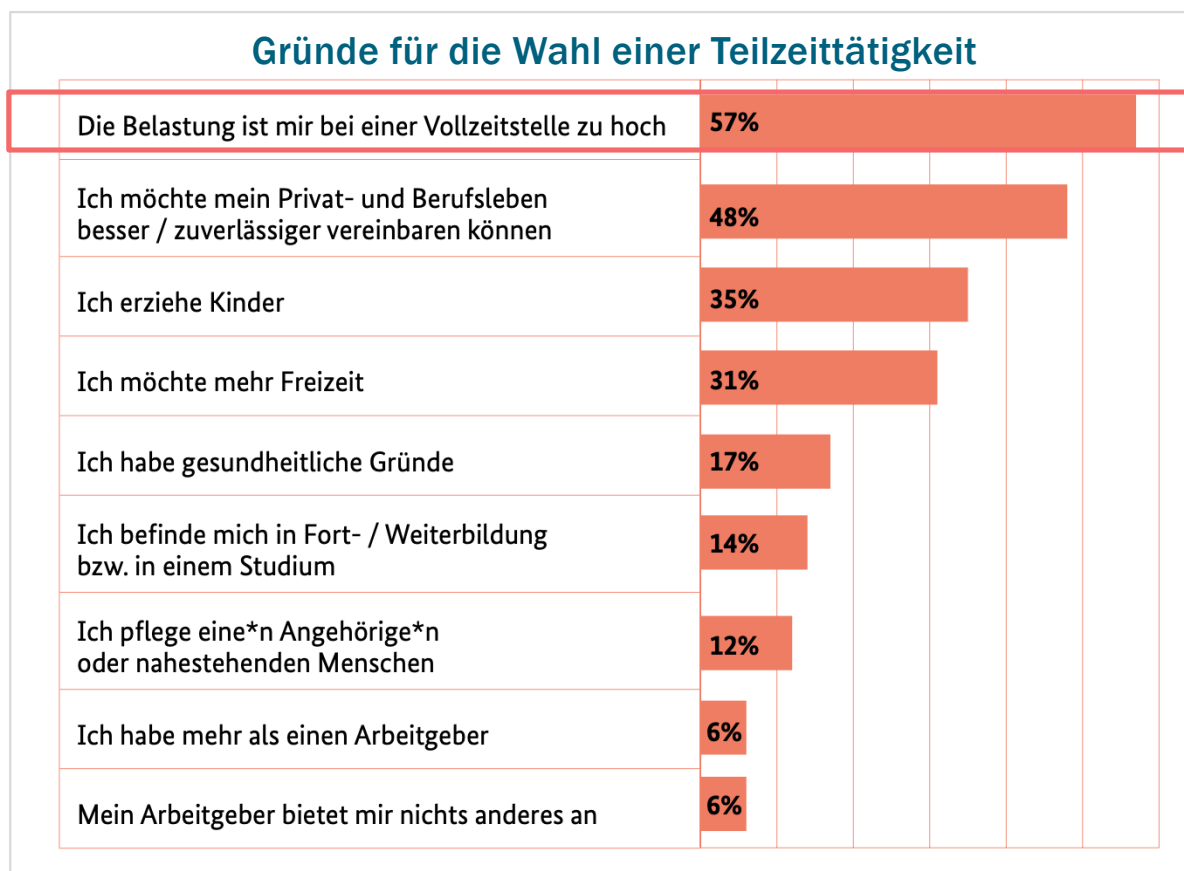


## Zukünftig





Quelle: Liebrich et al., 2023, S. 11



Quelle: Pflegearbeitsplatz mit Zukunft. Pflege-Netzwerk Deutschland. Bundesministerium für Gesundheit 2023

# Agenda

**01.** Was treibt Deutschland um? Einige Vorbemerkungen

**02.** Dauerbaustelle Digitalisierung

**03.** Das dicke Brett: Krankenhausreform

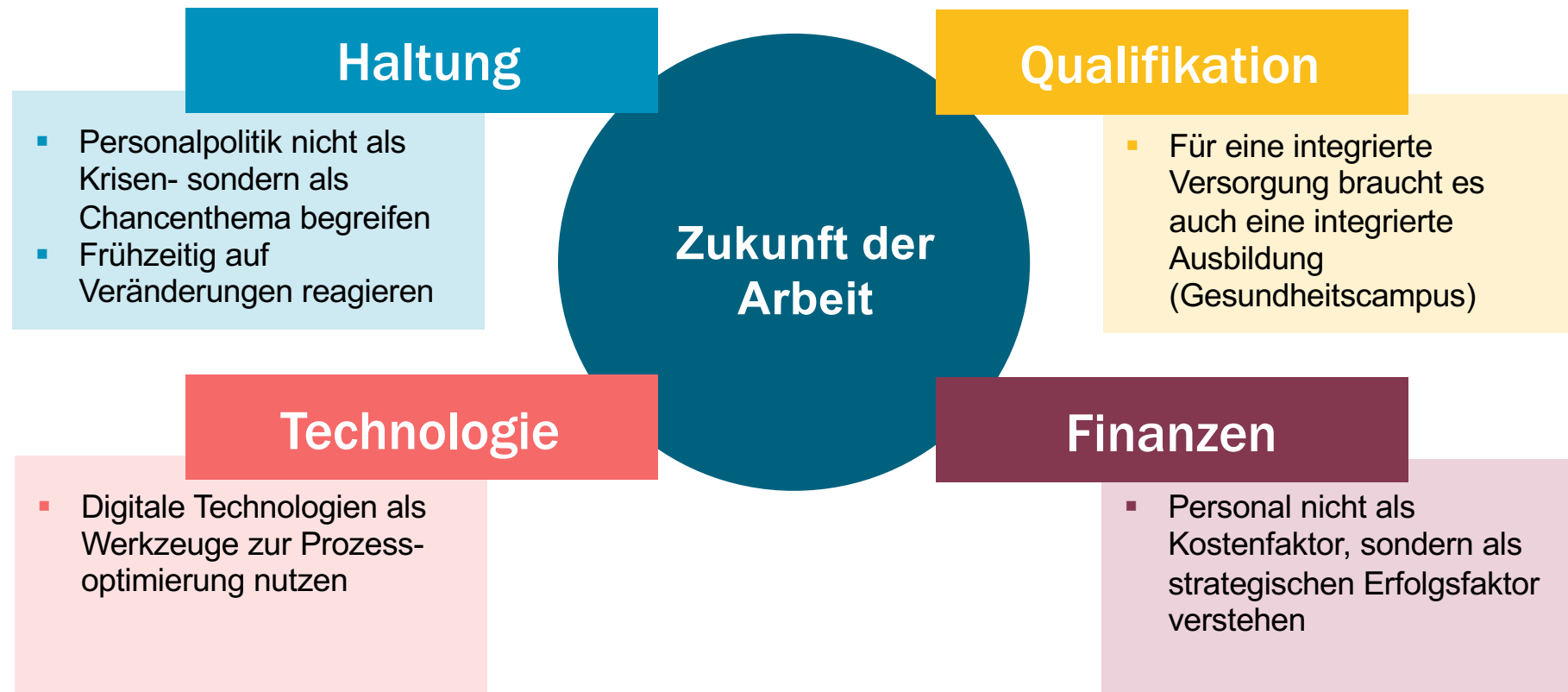
**04.** New Work im Gesundheitswesen

**05.** Fazit – Einige Gedanken zum Abschluss

# Fazit – Einige Gedanken zum Abschluss



Quelle: Pflegearbeitsplatz mit Zukunft. Pflege-Netzwerk Deutschland. Bundesministerium für Gesundheit 2023



# Fazit – Einige Gedanken zum Abschluss



Lohfert-Preis 2024: Fachkräftemangel als Impuls – Strategien zur Entwicklung und Stärkung des Gesundheitspersonals

Ausschreibung online bis 29. Februar 2024



<https://www.christophlohfert-stiftung.de/lohfert-preis/ausschreibung-2024/>

# Herzlichen Dank!

**Prof. Dr. Volker E. Amelung & Malte Haring**

**inav – privates Institut für angewandte  
Versorgungsforschung GmbH**  
Schiffbauerdamm 12  
D-10117 Berlin

E-Mail [amelung@inav-berlin.de](mailto:amelung@inav-berlin.de)  
Internet [www.inav-berlin.de](http://www.inav-berlin.de)