

Verband der
PflegedirektorInnen
der Unikliniken



Editorial Ricarda Klein

Liebe Leser, liebe Mitglieder,

wer kennt nicht den alten Schlager
„Ich hab´ noch einen Koffer in Berlin“?

Mehr als einen Koffer hat der VPU seit März
in der Hauptstadt: Um noch besser auf die ständigen Verände-
rungen in unserer Profession „Pflege“ reagieren und größeren
Einfluss auf das Gesundheitswesen nehmen zu können, hat der
VPU seine Geschäftsstelle nach Berlin verlegt.

Unter einem Dach und in enger Zusammenarbeit mit dem Verband
der Universitätsklinika Deutschlands (VUD) erhoffen wir uns, noch
besser zu Wort zu kommen und unsere Ziele durchzusetzen.

In diesem Zusammenhang möchte ich ganz herzlich eine neue
Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle begrüßen: Frau Marleen Skow-
ronek, assistiert dem Vorstand und steht auch Ihnen ab sofort als
Ansprechpartnerin zur Verfügung. Wir freuen uns auf eine gute,
lange Zusammenarbeit!

Ein Themen-Highlight dieser Ausgabe ist der demografische
Wandel in der Pflege. Eine Arbeitsgruppe des Netzwerkes Nord
hat dieses Phänomen untersucht und Lösungsmöglichkeiten
erarbeitet.

Darüber hinaus informieren wir Sie an dieser Stelle über die letzte
VPU-Tagung, in der unter anderem eine neue Geschäftsordnung
und Satzung verabschiedet wurde.

Das Ressort Bildung und Wissenschaft des VPU hat sich mit der
Bildung unter besonderer Berücksichtigung von Fachweiterbil-
dungen beschäftigt. Da Fort- und Weiterbildungen nicht über das
DRG-System finanziert werden, gilt es diesem Bereich ein Haupt-
augenmerk in der Verbandsarbeit zu schenken, um im Pflegewe-
sen weiterhin zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Ihre
Ricarda Klein

Aktuelle Termine

Veranstaltung Pflege-Gipfel 2009

Schwerpunkte: Zukünftige Herausforderungen für Gesundheitsberufe
in Krankenhäusern der Maximalversorgung; IGEL in der Pflege.

Weitere Informationen: www.zeno24.de/e3/e1383/index_ger.html

8. Mai 2009, Berlin

Hauptstadtkongress 2009

Eines der wichtigsten Ereignisse der Gesundheitswirtschaft und
zentrale Plattform für Entscheider der Gesundheitsbranche.

Weitere Informationen: www.hauptstadtkongress.de

27.-29. Mai 2009, Berlin

TopClinica

Neueste Entwicklungen aus der Medizintechnik und neue Trends im
Management und im Marketing – fokussiert auf das „System Klinik“.

Weitere Informationen: www.messe-stuttgart.de/topclinica

24.-26. Juni 2009, Stuttgart



UNSERE NEUE ANSCHRIFT

VPU e.V.
Alt-Moabit 96
10559 Berlin

Telefon +49 (0)30 / 13 89 57-61
Telefax +49 (0)30 / 13 89 57-56
E-Mail info@vpu-online.de
Internet www.vpu-online.de

VPU intern 1

Überblick: Ergebnisse der VPU-Mitgliederversammlung am 12./13.02. 2009 in Berlin

Mit der Einführung einer hauptamtlichen Geschäftsführung in Berlin möchte der Verband zukunftsweisende Strukturveränderungen einleiten. Zentrale Termine 2009 sind in diesem Kontext die VPU-Vorstandswahl im Mai sowie die Präsidiumwahl des DPR.

Ein gemeinsames Konsenspapier, entwickelt von der Arbeitsgemeinschaft (AG) II wird voraussichtlich zum April 2009 freigegeben, um eine genauere Abbildung von pflegerisch hochaufwendigen Fällen im Rahmen des G-DRG-Systems zu erreichen und die Verteilungsgerechtigkeit zwischen den Krankenhäusern zu erhöhen. Zur Steigerung der Attraktivität und der Perspektiven der Pflege soll nach Meinung der AG II das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz zur Schaffung von Modellvorhaben genutzt werden: die Möglichkeiten der Delegation sowie der Entwicklung effektiverer Arbeitsteilungen gelten als zentrale Ansätze. Eine verbindliche Praxisanleitung sowie die modellhafte Zusammenführung der Pflegeausbildungen zur Sicherung der Ausbildungsqualität wurden ebenfalls kontrovers diskutiert.

Ein neues Grundsatzpapier aus dem Ressort Management definiert, welche Aufgaben mit welchen Qualifikationen wahrgenommen werden können bzw. sollen. Die Beschäftigten ermitteln die Teambedarfe der Qualifizierung zukünftig in Abstimmung mit den Zielen und Anforderungen ihrer Einrichtung.

Um der doppelten demographischen Falle für Pflegefachkräfte zu entgehen – eine Zunahme an Pflegebedürftigen bei gleichzeitiger Abnahme pflegender Angehöriger und jüngerer Fachkräfte – müssen laut dem Ressort für Bildung und Wissenschaft die Arbeitsbedingungen in der Pflege soweit verbessert werden, dass das Potenzial älterer Pflegekräfte langfristig genutzt werden kann.

Wissenschaftliche Referate wurden auf der Tagung zu folgenden Themen gehalten: Form und Wirkung der Arbeitsorganisation in der stationären Krankenpflege (Dr. N. Stab & Prof. W. Dr. Hacker, Dresden); die Erfassung aller pflegerischen Forschungsprojekte in deutschen Universitätskliniken (S. Tettich, Halle); das InEK und seine Aufgaben (Dr. K. Rabenschlag, Siegburg); die Projektinitiative zur adäquaten Abbildung des Pflegeaufwandes im G-DRG-System durch Pflegeindikatoren (D. Hunstein, Wiesbaden).

Die Referatsinhalte, sowie das vollständige Protokoll der Mitgliederversammlung finden Sie im Internet unter <http://www.vpu-online.de/de/service/mitgliederbereich/protokolle.php>. Zusätzlich stehen Ihnen die Vorstandsmitglieder des Verbandes gerne bei Rückfragen zur Verfügung.

Frau Klein bedankt sich im Namen des VPU-Vorstands bei allen, die diese erfolgreiche Frühjahrstagung der VPU möglich gemacht haben.

VPU intern 2

Neue Geschäftsstelle in Berlin

Der Verband der PflegedirektorInnen der Unikliniken e.V. (VPU) ist zum 01. März 2009 umgezogen. Die neue Geschäftsstelle liegt in der Berliner Innenstadt und ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar.

Das Objekt in Alt-Moabit, unweit des Berliner Regierungsviertels gelegen, wird den vielfältigen Anforderungen unseres Verbandes gerecht und erleichtert die politische Arbeit. Aus Berlin sind wir bestens in der Lage neue Anreize für die Weiterentwicklung des Gesundheitswesens in der Bundesrepublik zu schaffen. Zudem sitzt der VPU nun mit dem Verband der Universitätsklinika Deutschlands (VUD) unter einem Dach. Dieser vertritt die Interessen von 32 Universitätskliniken, die an 38 Standorten in Deutschland medizinische Spitzenleistung anbieten und einen Umsatz von jährlich rund 13 Milliarden Euro erwirtschaften. Damit bieten die Räumlichkeiten ausreichende Gestaltungsmöglichkeiten für die Einrichtung einer zentralen, gut erreichbaren Geschäftsstelle und die Nutzung von Synergieeffekten zwischen beiden Verbänden.



Seit dem Umzug steht Ihnen **Frau Marleen Skowronek** als Assistentin des Vorstandes von **Dienstag bis Donnerstag, 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr**, als neue Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Sie erreichen den Verband jetzt unter folgender Adresse:

Verband der PflegedirektorInnen der Unikliniken e.V.

Alt-Moabit 96

10559 Berlin

Telefon: (030) 13 89 57-61

Telefax: (030) 13 89 57-56

E-Mail: info@vpu-online.de

Impressum

Herausgeber:

Verband der PflegedirektorInnen der Unikliniken e.V.

Alt-Moabit 96

10559 Berlin

Telefon: (030) 13 89 57-61

Telefax: (030) 13 89 57-56

E-Mail: info@vpu-online.de

Redaktion:

MCG Healthcare Relations GmbH

Mörsebroicher Weg 200

40470 Düsseldorf

Tel.: +49 (0)211-58 33 57 513

Fax: +49 (0)211-58 33 57 509

Bilder: Seite 1: dr. stone/photocase.de, Seiten 3 & 4: fotolia.de. Keine unerlaubte Weitergabe!

Ressort Bildung und Wissenschaft

Bildung

unter besonderer Berücksichtigung von Fachweiterbildungen

Kostensenkung, Rationalisierung und Fragen der Finanzierung bestimmen seit Jahren die Diskussionen im Gesundheitswesen. Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote im Bereich Pflege wurden drastisch reduziert.

Entsprechende Angebote werden nicht über das DRG-System finanziert und sind somit in ihrer Fortführung abhängig vom „Goodwill“ der Kliniken. Zudem prägen Nachwuchsmangel und der stetig steigende Bedarf an professionellen Dienstleistungen die Herausforderungen der Pflege. Dabei spielt insbesondere die demographische Entwicklung eine entscheidende Rolle. Tradierte Berufsfelder und deren Tätigkeitsprofile müssen auf Aktualität und Effektivität hin überprüft und bei Bedarf angepasst werden. Erforderliche (neue) Berufsgruppen und anerkannte Zusatzqualifikationen stehen noch nicht zur Verfügung.

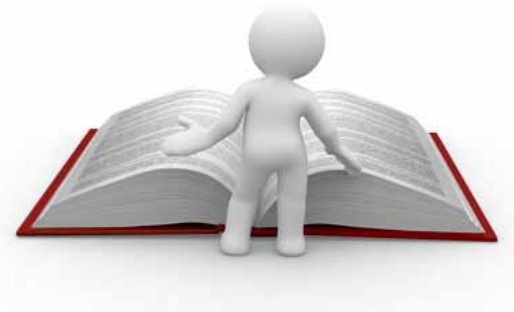
Internationale Entwicklungen im Bildungswesen erfordern ein Angleichen deutscher Bildungswege und Qualifikationsniveaus. Verbindlichkeiten und Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen bilden eine der Voraussetzungen um Qualität und Effektivität auf wissenschaftlicher Basis darzustellen. Hier engagiert sich der VPU über seine Mitgliedschaft in der ENDA (European Nurse Directors Association) und der ESNO (European Specialist Nurses Organisation) und kann somit Einfluss auf die europäische Bildungsentwicklung nehmen.

Das bedeutet:

- Zeitnahe und konsequente Akademisierung der Pflege
- Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildungen werden auch weiterhin parallel zur akademischen Ebene benötigt.

Es wird zunehmend wichtiger, eigene Ressourcen und Fähigkeiten effektiver einzusetzen und die Optimierung interner Prozesse voranzubringen, um am Markt weiter bestehen zu können und sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Dabei gelten folgende Grundsätze:

- Modularisierung inkl. Credit Pointvergabe
- Wissenschaftliche Orientierung
- Outcome-Orientierung
- Nachweis festgelegter Module einschließlich Umfang, Inhalt und Kombination
- Akkreditierung und Anrechnung der akademischen Aufstiegsweiterbildung



Insbesondere das Ressort Bildung und Wissenschaft des VPU setzt sich seit Jahren engagiert auf dem Gebiet zukunftsorientierter Fachweiterbildungen in der Pflege ein. So werden mittlerweile in vielen Universitätskliniken die klassischen Fachweiterbildungen nach Modulen und nach dem Lernfeldkonzept aufgebaut und in neuen Zusammensetzungen oder auch isoliert angeboten. Diese neu konzipierten Weiterbildungen werden seit Jahren von allen Universitätskliniken in Deutschland und seit einiger Zeit auch teilweise auf Länderebene anerkannt und können mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Der nächste Schritt ist die Anpassung an den europäischen Markt, damit sie auch die Durchlässigkeit und Flexibilität von Bildungsbiografien möglich machen.

Autorin: Iris Meyenburg-Altwarz, Diplom Pflegewirtin, Medizinische Hochschule Hannover, Geschäftsführung Krankenpflege

Vertiefende Informationen:

- Buchan, James: Global nursing shortages. In British Medical Journal 2002 Nr. 324
- Buchan, James: Skill Mix and Policy Change in the Health Workforce: Nurses in Advanced Roles, OECD 2005
- Arbeitsunterlage Europäischer Qualifikationsrahmen für Wechselseitige Anerkennung:
http://www.fulda.de/fileadmin/Fachbereich_PG/PDF/Forschungsprojekte/EQF_de.pdf
- Gutachten 2007 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen, www.svr-gesundheit.de
- Stellungnahme des VPU 2007 zum Bildungskonzept DBR:
http://www.vpu-online.de/de/pdf/StellungnahmeVPU_DBR-Pflegeoffensiv_.pdf

Medizinische Hochschule Hannover und „Pfleger Netzwerk Nord“

Arbeitsplätze in der Pflege: „altersgerecht“ & „alternsgerecht“

An der Medizinischen Hochschule Hannover wird derzeit unter der Federführung von Iris Meyenburg-Altward eine Befragung zum Thema „Leistungsgewandelte Mitarbeiter“ unter Mitwirkung des Pflege Netzwerks Nord durchgeführt. Die Ergebnisse werden im April im 22. Forum in Hamburg vorgestellt.

In Universitätskliniken nimmt das Durchschnittsalter des Personals stetig zu. Zugleich wird die Pflege verstärkt mit Personalengpässen konfrontiert. Die Anzahl der offenen Stellen für hochqualifiziertes Pflegepersonal wächst, weil Maßnahmen im Rahmen des Qualifikationsmixes, die den Einsatz von Pflegeassistenten und Servicekräften anstreben, in der Personalplanung weiter vorangebracht werden.

Personalexperten raten daher, sich im Rahmen der Personalplanung verstärkt mit dem demografischen Wandel auseinanderzusetzen.

Demographischer Wandel

Kliniken müssen zunehmend damit rechnen, dass ältere Mitarbeiter länger erwerbstätig sein wollen und müssen. Dabei stellen sich folgende Fragen: Wie ist darauf innerbetrieblich zu reagieren? Und welche Vorkehrungen sind bereits heute zu treffen, um leistungsfähig zu bleiben?

Gute Ideen scheitern jedoch oftmals daran, dass die Beschäftigung von älteren Mitarbeitern mit Vorurteilen besetzt ist. Die Zukunft erfordert jedoch ein Umdenken darüber, was „Alter(n)“ im Klinikum bedeutet. Hilfreich für den geplanten und systematischen Paradigmenwechsel in der Betrachtung von Alter und Beschäftigung im Klinikum kann dabei die Auseinandersetzung mit folgenden Themen sein:

- Was muss für eine integrative Zusammenarbeit unternommen werden?
- Wie können die Generationen sich im Leistungsprozess ergänzen?
- Wie lässt sich eine Kultur der Vielfalt und Wertschätzung entwickeln?

Neues Konzept

Antworten darauf gibt ein am Uniklinikum Hamburg Eppendorf entwickeltes Konzept. Darin hat Gerda Elmerhaus, unter Regie der Pflegerischen Zentrumsleitung von Brigitte Tews, die Differenzierung in „alter(n)sgerechte“ und „altersgerechte“ Arbeit vorgeschlagen. Der Veränderungs- und Entwicklungsprozess der Menschen im Laufe ihrer Arbeit steht dabei im Mittelpunkt. Angestrebt wird ein gesundes und gutes Arbeiten vom Eintritt in das Klinikum bis zum Ausscheiden aus dem Dienst. Unter „altersgerechter“ Arbeit wird verstanden, dass jüngere und ältere Mitarbeiter jeweils entsprechend ihrer persönlichen Reife, eine individuelle Förderung erhalten.



Ganz im Gegensatz zur üblichen Praxis, Älteren den Ausstieg nahe-zulegen, sprechen empirische Erkenntnisse für den Verbleib älterer Arbeitnehmer in der Klinik, denn diese sind zufriedener, haben weniger Arbeitsunfälle, eine höhere Organisationsbindung und engagieren sich für den Betrieb aus freien Stücken.

Bedeutung älterer Arbeitnehmer

Entgegen klassischer Vorurteile verfügen ältere Arbeitnehmer über erhebliches Erfahrungswissen und können damit auch funktionelle Beeinträchtigungen kompensieren. Ältere Mitarbeiter entwickeln oftmals bessere Lösungsstrategien. Personalverantwortliche sind aufgerufen, Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen die besonderen Eigenschaften von älteren Arbeitnehmern besser genutzt werden. Unterstützt werden kann das durch explizite Trainings mit dem Ziel, Teams mit einer gemischten Altersstruktur in besonderer Weise arbeitsfähig zu machen. Trainingsinhalte sind u.a.:

- Auseinandersetzung mit Vorurteilen
- Interpretation der Leitlinien und Übertragung auf die eigene Arbeitssituation
- Entwickeln von Offenheit für neues Denken und Handeln

Mentorenprogramme, in denen ältere Mitarbeiter jüngeren Kollegen an Ihren Erfahrungen teilhaben lassen, sind dabei der richtige Weg.

Autorin: Dorothea Ch. Ferenszkiewicz