

Wirtschaftsrat der CDU e.V.
Landesverband Hamburg
Colonnaden 25
20354 Hamburg
Telefon: 0 40 / 30 38 10 49
E-Mail: lv-hh@wirtschaftsrat.de

Gesundheit miteinander neu denken: Pflegebedürftigkeit vermeiden – Prävention stärken!

Die Pflege ist als Teil der Gesundheitswirtschaft nicht nur ein relevanter Kostenfaktor, sondern auch ein relevanter Zukunftsmarkt. Für Hamburg mit seiner Metropolfunktion und als Standort für die Medizintechnik bieten sich dadurch enorme Chancen.

Bis zum Jahr 2030 wird in Hamburg die Zahl der Hochbetagten (80+) um ein Drittel auf fast 120.000 Menschen steigen. Jeder dritte Bewohner wird dann über 60 Jahre alt sein. Bereits heute liegt bei jedem dritten pflegebedürftigen Menschen in Hamburg eine Einschränkung der Alltagskompetenz vor, meist wegen einer dementiellen Erkrankung. Dabei ist die Hansestadt im bundesweiten Vergleich noch unterproportional betroffen.

10 Forderungen für eine qualitativ hochwertige Pflege

Die wichtigste Aufgabe besteht für Hamburg deshalb darin, in einem von Fachkräftemangel geprägten Umfeld genügend Pflegekräfte zu gewinnen, um eine qualitativ hochwertige Pflegeversorgung zu gewährleisten. Die Landesfachkommission „Gesundheitswirtschaft“ im Wirtschaftsrat Hamburg hält folgende Maßnahmen für erforderlich:

- Neue Karrierepfade und Aufgabenfelder sind zu schaffen, welche die berufliche Laufbahn „am“ Bett und im unmittelbaren Umfeld attraktiver machen.
- Es braucht bessere Anreize für den Verbleib und auch die Rückkehr in den Pflegeberuf, z.B. durch eine altersgerechte Arbeitsorganisation für ältere Pflegekräfte. Auch Prämien für Rückkehrer und Arbeitszeit-Aufstocker oder die befristete Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich können effektive, betriebliche Maßnahmen sein. Diese müssen jedoch individuell unternehmerische Entscheidungen bleiben.
- Den besonderen Dienstzeiten in der Pflege ist Rechnung zu tragen, indem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wird, z.B. durch betrieblich vereinbarte Rückkehrmöglichkeiten von Teil- in Vollzeit und den Zugang zu Kitas jenseits der sonst üblichen Öffnungszeiten.
- Es muss attraktive Rückkehrangebote nach einer beruflichen Auszeit oder nach beruflicher Betätigung abseits der Pflege geben.
- Die Vergütung, insbesondere im Bereich der Altenpflege, muss angesichts der Knappheit auf dem Arbeitsmarkt der humanitären wie der marktwirtschaftlichen Logik entsprechen.
- Es braucht eine größere Lohnspreizung, welche die Anreize zur Weiterbildung erhöht und die Qualität der pflegerischen Versorgung stärkt. Dazu gehört auch die Schulgeldfreiheit.
- Für Seiten- und Wiedereinsteiger ist eine Qualifizierungsoffensive zu starten.
- Die Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte sind besser zu nutzen.
- Das Image des Pflegeberufs muss verbessert werden.

- Hamburg steht mit einem hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund vor besonderen Herausforderungen. Deren kulturelle und sprachliche Anforderungen sind bei der Pflege zu berücksichtigen.

Digitalisierung proaktiv nutzen

Die Pflegebranche gilt gemeinhin als wenig technikaffin. Das muss sich ändern. Denn die Digitalisierung eröffnet vielversprechende Lösungen, um Pflegekräfte, die Pflegebedürftigen selbst und auch deren Angehörige effektiv im Alltag zu unterstützen. Sie wird nicht der Schlüssel zur Lösung aller Probleme sein, aber ohne eine proaktive Digitalisierung lassen sich die Herausforderungen der Demografie nicht bewältigen. Der Aufbau einer digitalen Infrastruktur ist deshalb nicht nur ein Mittel zur Entlastung der Pflegenden und ein Beitrag zur Lösung des Fachkräftemangels. Es ist auch eine Chance für den Wirtschaftsstandort Hamburg. Technologien im Pflegebereich dürfen nicht nur im Ausland entwickelt werden!

Maschinen sollen Pflegekräfte nicht ersetzen, sondern ihre Arbeit ergänzen und erleichtern. Die Digitalisierung soll ihnen die Möglichkeit geben, sich voll und ganz auf das zu konzentrieren, was ihre Aufgabe ist: Die Pflege von Menschen. Bisher müssen Pflegekräfte bis zu 40 Prozent ihrer Zeit für berufsfremde Tätigkeiten aufbringen. Die Digitalisierung bringt hier eine wesentliche Entlastung. Wenn Fachkräftemangel herrscht, ist die proaktive Nutzung moderner Technik auch ein Weg, damit die Pflege für alle bezahlbar bleibt. Wir müssen die vorhandenen Pflegekräfte optimal durch Technik unterstützen, damit die knappen Ressourcen für alle ausreichen und die Komponente der menschlichen Zuwendung zum Patienten wieder mehr Raum im Arbeitsalltag der Pflegekräfte einnehmen kann.

Computergestützte Entscheidungshilfen (Expertensysteme) werden einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Qualität in der Pflege leisten, die Arbeitsprozesse werden sich durch die Digitalisierung verändern. Aktivierende Pflege kommt durch Digitalisierung und unterstützende Nutzung moderner Robotik zum Durchbruch. Wir müssen deshalb die Ausbildung der Pflegenden so schnell wie möglich an die digitalen Herausforderungen anpassen.

Vermeiden von Pflegebedürftigkeit

Wenn in der Politik und in den Medien das Thema „Pflege“ und „Pflegenotstand“ thematisiert wird, kommt der Eindruck auf, als sei aufgrund der immer älter werdenden Gesellschaft die Pflegebedürftigkeit für viele Menschen ein unabdingbares Schicksal. Es ist an der Zeit, sich ernsthaft Gedanken darüber zu machen, welche Maßnahmen es bedarf, um Pflegebedürftigkeit zu vermeiden – um gesund alt zu werden, ja sogar gesund zu sterben.

Man gewinnt den Eindruck, als sei das zunehmende Älterwerden die Ursache für Pflegebedürftigkeit. Die wirkliche Ursache von Pflegebedürftigkeit liegt bei vielen Menschen jedoch in ihrem ungesunden Lebensstil – und das offensichtlich mit steigender Tendenz. Also warum nicht da ansetzen, wo das Problem entsteht? Ca. 80 % unserer Gesundheit können wir durch unseren Lebensstil selbst beeinflussen. Nicht das Altern ist das Problem. Es ist davon auszugehen, dass Krankenkassen und Pflegekassen enorme Summen für die Folgen des individuellen Lebensstils, also des eigenen gesundheitsschädigenden Verhaltens, einsetzen müssen. Dazu gehören z.B. mangelnde Bewegung, Alkohol- und Tabakmissbrauch, schlechte Ernährung mit Folgen wie Diabetes II, Fettleibigkeit und hieraus wiederum resultierende Erkrankungen und Kosten für Operationen wie künstliche Hüften oder Kniegelenke. Die Solidargemeinschaft zahlt viele Milliarden Euro pro Jahr für die „Reparatur“ ungesunder Lebensstile.

Nicht zu unterschätzen ist dabei auch der Einfluss der psychischen und sozialen Gesundheit. Die aktive Teilhabe an sozialen Verbindungen und das seelische Wohlbefinden sind ein wichtiger Garant für langfristige psychische und körperliche Gesundheit. Frühverrentung, Arbeitslosigkeit, Kranken- und Pflegekosten sind oft Folgen mangelnder Gesundheit.

Auf gezielte Prävention setzen

Die Prävention spielt in der gesamten Pflegediskussion nahezu keine Rolle. Dabei könnte durch gezielte Prävention, durch neue Ansätze in der Gesundheits- und Bildungspolitik, der Anteil der Pflegebedürftigen erheblich reduziert werden. Denn durch eine gesündere und bewusstere Lebensführung der Menschen und die Übernahme von Eigenverantwortung für die Gesundheit könnte in vielen Fällen Pflegebedürftigkeit vermieden werden.

Gesundheits- und Bildungspolitik

Wir brauchen ein neues, präventives Gesundheitssystem, in dem neben der Krankheitsreparatur viel mehr für die Gesunderhaltung der Gesunden getan wird. Das Präventionsgesetz bietet hierzu keine angemessene, nachhaltige Lösung. Es bedarf einer besseren Ausbildung der Ärzte, weil neuere wissenschaftliche Erkenntnisse der Hirnforschung, Psychoneurobiologie und Epigenetik die Ärzte darin qualifizieren könnten, wie man Menschen zur Übernahme von Eigenverantwortung inspiriert und sie unterstützt und sensibilisiert, ihre natürlichen Selbstheilungskräfte zu mobilisieren.

Dann sollten Ärzte auch für Gesundheitsberatung und -erhaltung bezahlt werden. Das gilt auch für die Ausbildung von Erziehern und Lehrern und nicht zuletzt für die Qualifizierung von Eltern, denn schon in der Kindererziehung, im Kindergarten und in der Schule können Ansätze für Gesundheitserziehung als fester Bestandteil der Bildung erheblichen Einfluss nehmen.

Die Gesundheitspolitik sollte einen öffentlichen Rahmen schaffen, in dem die Menschen ihre eigene Verantwortung für ihre Gesundheit nicht mehr allein an die Ärzte oder an den Staat delegieren. Ein auf Salutogenese¹ ausgerichtetes Gesundheitssystem hat zum Ziel, die Menschen zu einer individuellen Gesundheitsförderung und zu einem gesünderen Lebensstil zu inspirieren. Fordern und fördern wird immer wichtiger, um Gesundheit zu erhalten und damit Krankheit zu vermeiden – für eine gute Lebensqualität bis ins hohe Alter.

Gesundheits- und Leistungsmanagement im Unternehmen und neue Arbeitskultur

In den ca. letzten zwei Jahrzehnten engagieren sich immer mehr Unternehmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Der Arbeitsplatz ist ein ausgezeichneter Ort für Prävention. Unternehmen sind jedoch nicht verantwortlich für die Prävention von Pflegebedürftigkeit!

Aber: Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten spielt für die Produktivität, die Bindung und Gewinnung von Fachkräften und für die Wettbewerbsfähigkeit eine immer größere Bedeutung. Insbesondere sind die Unternehmen darauf angewiesen, ihre Mitarbeiter z. T. auch über das Rentenalter hinaus fit zu halten. Um das zu erreichen, braucht es auch hier einen Paradigmenwechsel: vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement zum Gesundheits- und Leistungsmanagement (BGLM). Dieses übernimmt „die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse, mit dem Ziel Gesundheit, Leistung und Erfolg für den Betrieb und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.“² Dieses Ziel haben viele Unternehmen trotz ihres Engagements noch nicht erreicht. Es gibt noch viele Maßnahmen, die nicht ausreichend genug auf die Proaktivität der Mitarbeiterinnen und

¹ s. Aaron Antonovsky (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Dgvt, Tübingen.

² Björn Wegner & Jan Hetmeier (2008). Unfallkasse des Bundes.

Mitarbeiter ausgerichtet sind. So werden viele Ziele, wie z.B. auch hier die Motivation zur Übernahme von Eigenverantwortung, die Reduzierung von Fehlzeiten und Präsentismus und eine höhere Produktivität nicht in dem gewünschten Maße erreicht. Eine kluge und nachhaltige Organisation sollte daher Rahmenbedingungen schaffen, die es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, in eigener Verantwortung für ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu sorgen.

Immer mehr Beschäftigte sind in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt, weil sie aufgrund der Pflegebedürftigkeit ihrer Angehörigen zusätzlich zu den steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt belastet sind. Von den 2,6 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland werden drei Viertel zu Hause versorgt. Jeder Sechste zwischen 40 und 85 Jahren unterstützt Angehörige. Dies bedeutet eine hohe zusätzliche Belastung für die oftmals berufstätigen Familienmitglieder und führt u.a. dazu, dass 34% der informell Pflegenden ihre Erwerbstätigkeit einschränken, 15% müssen sie ganz aufgeben.³

Aus diesem Grund gibt es Handlungsbedarf und einen untrennbaren Zusammenhang einerseits für die Unterstützung auch der Unternehmen im Bereich Eldercare und andererseits für präventive Angebote für Arbeitnehmer selbst zur Vermeidung von Pflegebedürftigkeit.

Hamburg, Mai 2019

Autoren:

Werner Fürstenberg, Gesellschafter | Fürstenberg Institut GmbH
Frank Liedtke
Dr. Andreas Meusch

³ Sonja Nowossadeck, Heribert Engstler & Daniela Klaus (2016). Pflege und Unterstützung durch Angehörige. Report Altersdaten 01/2016. Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin.