

Gesundheit und Pflege in einer älter werdenden Gesellschaft

Eberhard G. Fehlau

Direktor des Instituts für Kommunal- und Verwaltungswissenschaften NRW

Vom „Orchideenfach“ zur Politikberatung

- Demografie
 - Beschreibung, Analyse und Prognose der Bevölkerungsstruktur auf kommunaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene
 - Beschreibung, Analyse und Prognose der Beschäftigtenstruktur auf betrieblicher Ebene

- Von einer „belächelten“ Wissenschaft → konkreten Politikberatung

Bevölkerungsstruktur im Wandel

- Älter
=> steigende Lebenserwartung (2050: \emptyset ♀ 88, ♂ 83,5)
- Weniger
=> Prognose 2050: ca. 74 – 69 Mio Ew.
- Bunter
=> hoher Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund
(2011: D 32 v.H. / F 43 v.H. / DD ~7 v.H.)

Krankheitspanorama im Wandel

- Ergebnisse von Epidemiologie / GBE / Public Health
- Gesundheitseinschränkungen i. S. d. WHO im Bereich
 - körperliches Wohlbefinden (z.B. Alzheimer, HKK)
z.B. E-Health
 - seelisches Wohlbefinden (z.B. Depressionen, Sucht)
z.B. gerontopsychiatrische Versorgung
 - soziales Wohlbefinden (z.B. Armut, Isolation)
z.B. Stadtteilzentren „50plus“

Versorgungslandschaft im Wandel (I)

- Wettbewerb nimmt spürbar zu
„Kliniksterben“, Fusionen
„Europäischer Gesundheitsmarkt“
- Ländliche Regionen als „Versorgungswüsten“
- Innovative Versorgungskonzepte
Vernetzung: ambulant – teil-stat. – stationär
Kommunale → regionale Versorgung (HCities)
Gesundheitszentren, Polikliniken

Versorgungslandschaft im Wandel (II)

- Multiprofessionalität
professionelle + ehrenamtliche Hilfe
Laienpotenzial – Patientenaktivierung – Selbsthilfe
- Disease-Management
- E-Health / Telemedizin
Assistenz-Systeme
- „Smarter Patient“ als selbstbewusster Kunde

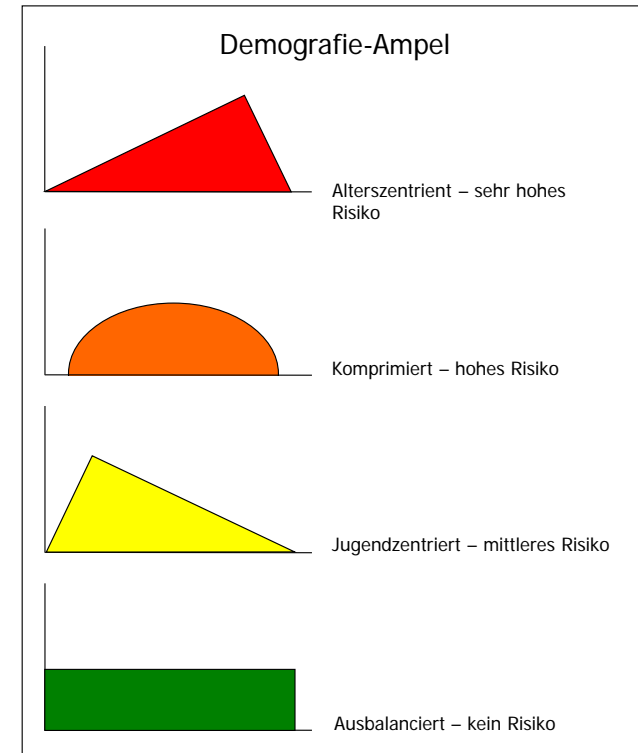
Beschäftigtenstruktur im Wandel

- Älter werdende Belegschaften
z.B. Burn-out + Folgen
- Kleiner werdende Belegschaften
z.B. Arbeitsverdichtung + Folgen
- Bunter werdende Belegschaften
z.B. hoher Anteil v. Beschäftigten mit Migrationshintergrund
=> Diversity-Management
- Wertewandel
z.B. „Babyboomer“ vs. „Generation Y“

= > *Unternehmerische Weitsicht wird immer wichtiger*

Neue Situationen für Unternehmen der Gesundheitswirtschaft

- Arglose Unternehmen
- Ausweglose Unternehmen
- Problembewusste Unternehmen
- Gut aufgestellte Unternehmen



Auf dem Weg zum demografiefesten Unternehmen (I)



Auf dem Weg zum demografiefesten Unternehmen (II)

Voraussetzung
=> kontinuierliche ASA



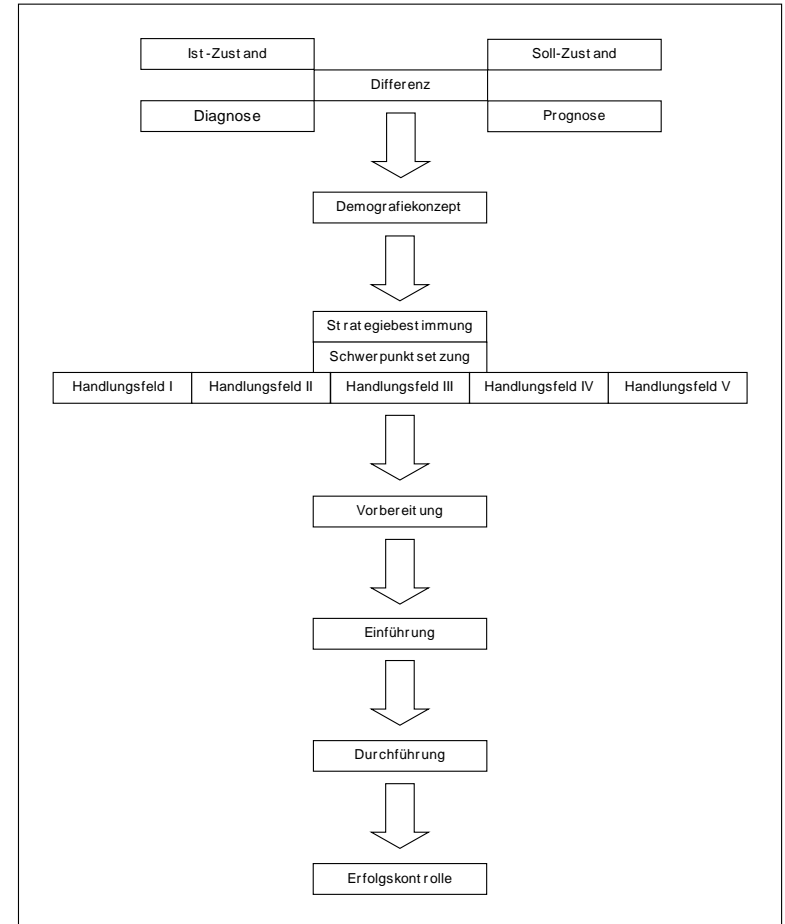
Entwicklung einer realistischen
Unternehmensstrategie



... ..



Betrieblicher Demografierport /
Betrieblicher Gesundheitsbericht



Alter im Wandel der Zeit (I)



Fauja Singh läuft auch mit 101 Jahren noch Marathon

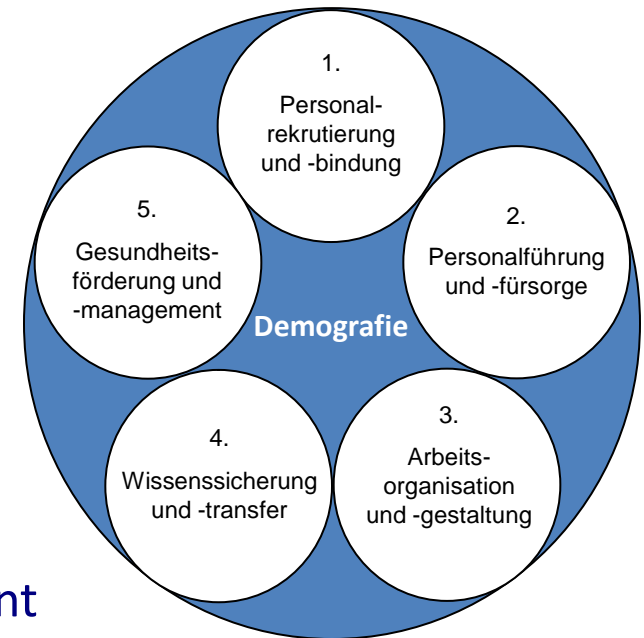
Alter im Wandel der Zeit (II)

- Neues Bild vom Alter / Altern
=> Neue Generation selbstbewusster „Silver-Liner“
- Vom Defizit- über das Kompetenz- zum Differenzmodell
=> Ende der Stigmatisierung
- „Altersarmut“ vs. „Silver-Liner-Economy“

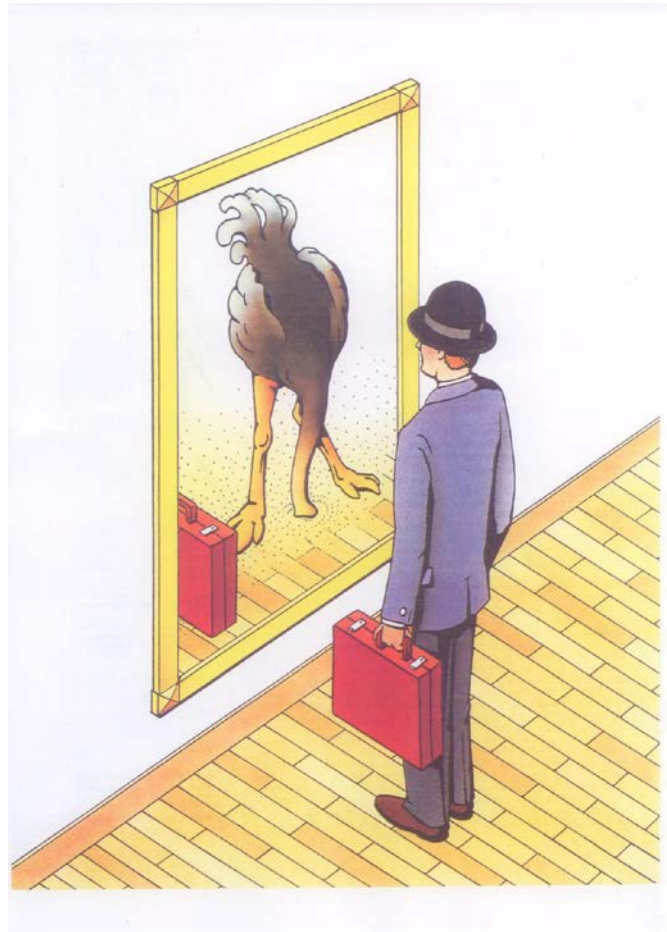
Verschiedene Ansatzpunkte

Fünf Handlungsfelder

- Personalrekrutierung und -bindung
- Personalführung und -fürsorge
- Arbeitsorganisation und -gestaltung
- Wissenssicherung und -transfer
- Gesundheitsförderung und -management



Personalrekrutierung und -bindung (I)



Personalrekrutierung und -bindung (II)

„War for Talents“ (McKinsey 1997)

Entscheidende Handlungsfelder

- Personalplanung (s. Demografiestrategie)
- Personalansprache (E-Recruiting)
- Personalauswahl (AC, Hospitation)
- Personaleinführung (fachl. Einarbeitung + soz. Integration)
- Personalentwicklung (fachliche + soziale Kompetenzen)

=> Bestmögliche Personalbindung als Teil
einer hohen Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding)

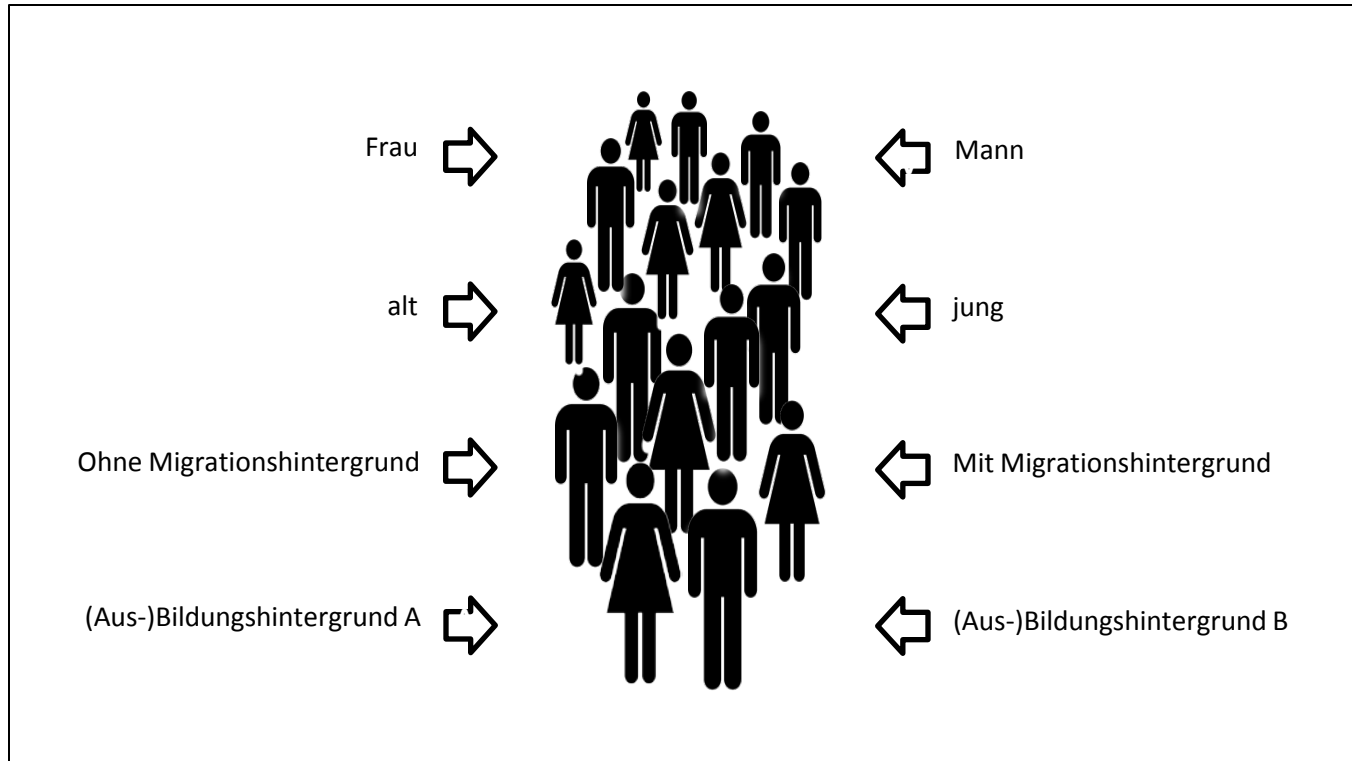
Personalführung und –fürsorge (I)



In unserem Unternehmen sind Sie nicht irgendeine Nummer . Sie sind Nummer 4711!

- Führung durch Anerkennung / Wertschätzung
- Entscheidungsträger sind Vorbilder, positiv wie negativ

Personalführung und –fürsorge (II)



- Führung von Vielfalt (= Diversity Management)
- Führung durch Beteiligung und Mitbestimmung

Arbeitsorganisation und -gestaltung

- Digitalisierung der Medizin / Telemedizin
- Moderne Arbeitszeitsysteme
- Work-Life-Balance (WLB) / Sabbaticals

=> kreative / flexible Arbeitsorganisation notwendig

Wissenssicherung und -transfer

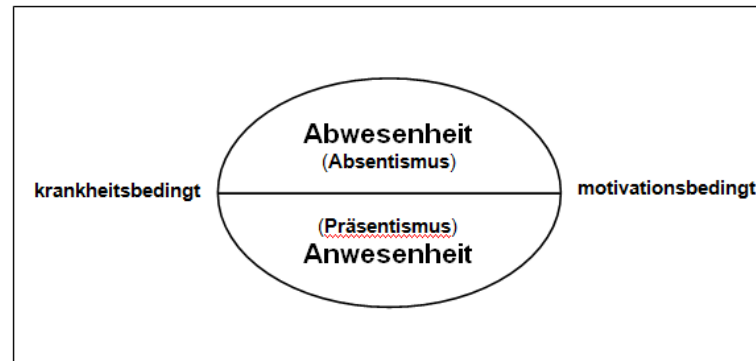
- „Lernende Organisation“ (Senge)
- Prinzip „Lebenslanges Lernen“
=> kontinuierliche PE
- „Lernpartner / -partnerschaften“

Gesundheitsförderung und -management

- Ganzheitliche Sicht- und Vorgehensweise

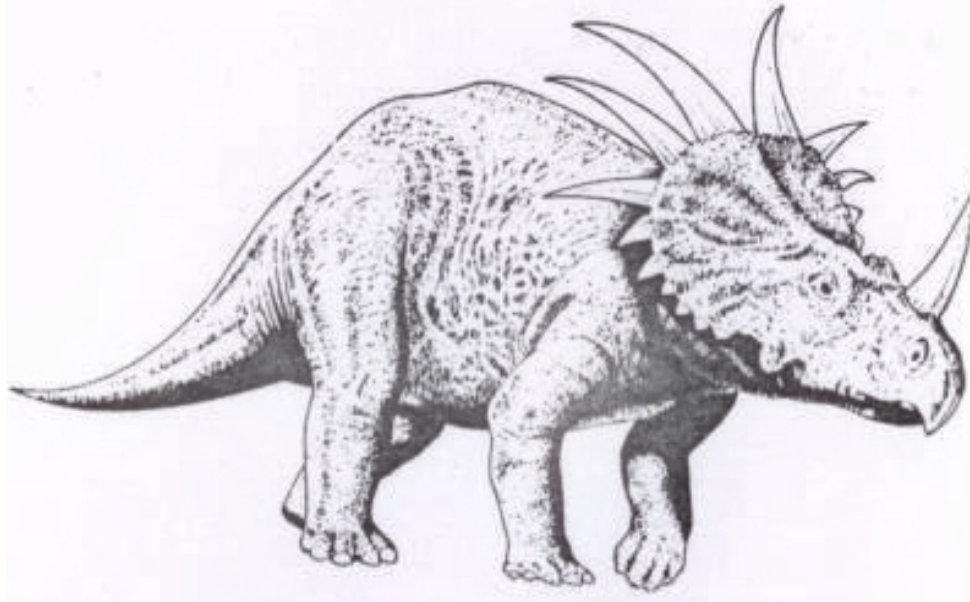


- Problembeispiel Absentismus - Präsentismus



**=> Von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF)
zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)**

Fazit



There are three kinds of companies:
Those that make things happen,
those who watch things happen
and the rest who wonder what happened.

And What About You?

