
Volume 15, Issue 2/2013 - German

Editorial

Der Demographische Wandel Im Gesundheitswesen: Generationsgerechtes Führen Im Krankenhaus

Während Lebensmittelkontrolleure in ganz Europa nach als Kuh getarnten Pferden fahnden, kämpfen in weiten Teilen Europas Menschen um ihre Existenz, ihren Arbeitsplatz. Auch im Gesundheitswesen führt vor allem die demographische Entwicklung der Bevölkerung zu einer veränderten Situation auf dem Arbeitsmarkt. Zwar bringt die alternde Bevölkerung eine gesteigerte Nachfrage nach Gesundheitsleistungen von etwa einem Prozent jährlich, sie zeigt aber auch ein neues Spektrum an Krankheitsbildern der Patienten auf. Die Häufigkeiten an degenerativen Erkrankungen des Bewegungsapparates und an den Gefäßen nimmt zu, eine Vielzahl an Tumoren sowie multimorbide und demente Patienten werden immer öfter diagnostiziert. Die Folge daraus ist ein gesteigerter Pflegebedarf und somit auch eine gesteigerte Belastung des Krankenhauspersonals.

Diese Entwicklung stellt eine Herausforderung für die Unternehmen im Gesundheitswesen dar. Mit einer gesteigerten Belastung des Krankenhauspersonals gehen auch immer eine abnehmende Produktivität und eine geringere Motivation der Mitarbeiter sowie zunehmende Kosten einher. Es kann so weit gehen, dass diese Entwicklung existenziell bedrohlich für das Unternehmen wird.

Eine weitere Herausforderung des demographischen Wandels wird bei einer Heraufsetzung des Renteneintrittsalters, auf beispielsweise 70 Jahre, sein. Wichtig hier sind der Wissenstransfer und die Führung altersgemischter Teams sowie die Mitarbeiter fit, motiviert und qualifiziert zu halten. Auch soll der Wissenstransfer zwischen erfahrenen und neuen Mitarbeitern funktionieren und nicht durch Hierarchiefragen gehindert werden. Wichtig und was für Krankenhausmanager stets im Fokus stehen sollte ist, dass es nicht nur darum geht, neue Mitarbeiter für Spitäler zu gewinnen, sondern diese auch zu halten und zu stärken.

In dieser Ausgabe Zwei beschäftigen wir uns unter anderem mit dem Thema der verschiedenen Kommunikationsausrichtungen von Führungskräften. Die hier vorgestellte Studie beschreibt Führungsstile nicht nur aus der Sicht von Gesundheitsverwaltern sondern auch jene von Ärzten und Krankenschwestern in Führungspositionen. Drei klare Stile werden aufgezeigt: der Standpunkte der Führung, die Entscheidungsmacher und die Zusammenarbeiten, wobei es interessant ist zu sehen, dass sich Ärzte klar in der Rolle der Führungsposition sehen.

Ein weiteres wichtiges Thema stellt das Clinical Partnership Model on General Care Inpatient Units dar. Es wird hier ein Führungsmodell beschrieben, in welchem Pflegedirektion und Ärztliche Direktion eng als Partner zusammenarbeiten.

Finnland steht im Mittelpunkt des Länderfokus dieser Ausgabe. Finnland gibt im Schnitt nur 7% des Bruttoinlandproduktes für das öffentliche Gesundheitswesen aus und liegt damit unter dem EU-Durchschnitt. Das Gesundheitswesen wird überwiegend aus Steuergeldern finanziert, wovon die Gemeinden etwa 70% der Gesundheitsausgaben bestreiten. Sie erhalten dafür staatliche Zuschüsse welche nach Altersstruktur, Bevölkerungsdichte und Finanzkraft der jeweiligen Gemeinde variieren.

Newsletter des Präsidenten

In seinem, 2013 Presidential Newsletter' stellte Hr.Heinz Kölking ein viertes Hauptthema der EVKD Agenda vor: IMPO (Input-Management-Process-Output), womit Management in den Kontext des Krankenhauses gestellt wird. Der Newsletter berichtet zudem über die Fortschritte unserer Unterausschüsse, „Wissenschaft“ sowie „Europäische Angelegenheiten“.

Der Newsletter des Präsidenten steht unter der Website <http://www.EVKD.eu.org/> Documents Presidential Letters zum Download bereit.

□

Nikolaus Koller

Published on : Fri, 24 May 2013