

Pressekonferenz zum Krankenhaus-Report 2023

Krankenhaus-Personal: Probleme auf allen Ebenen angehen

Prof. Dr. Jürgen Wasem

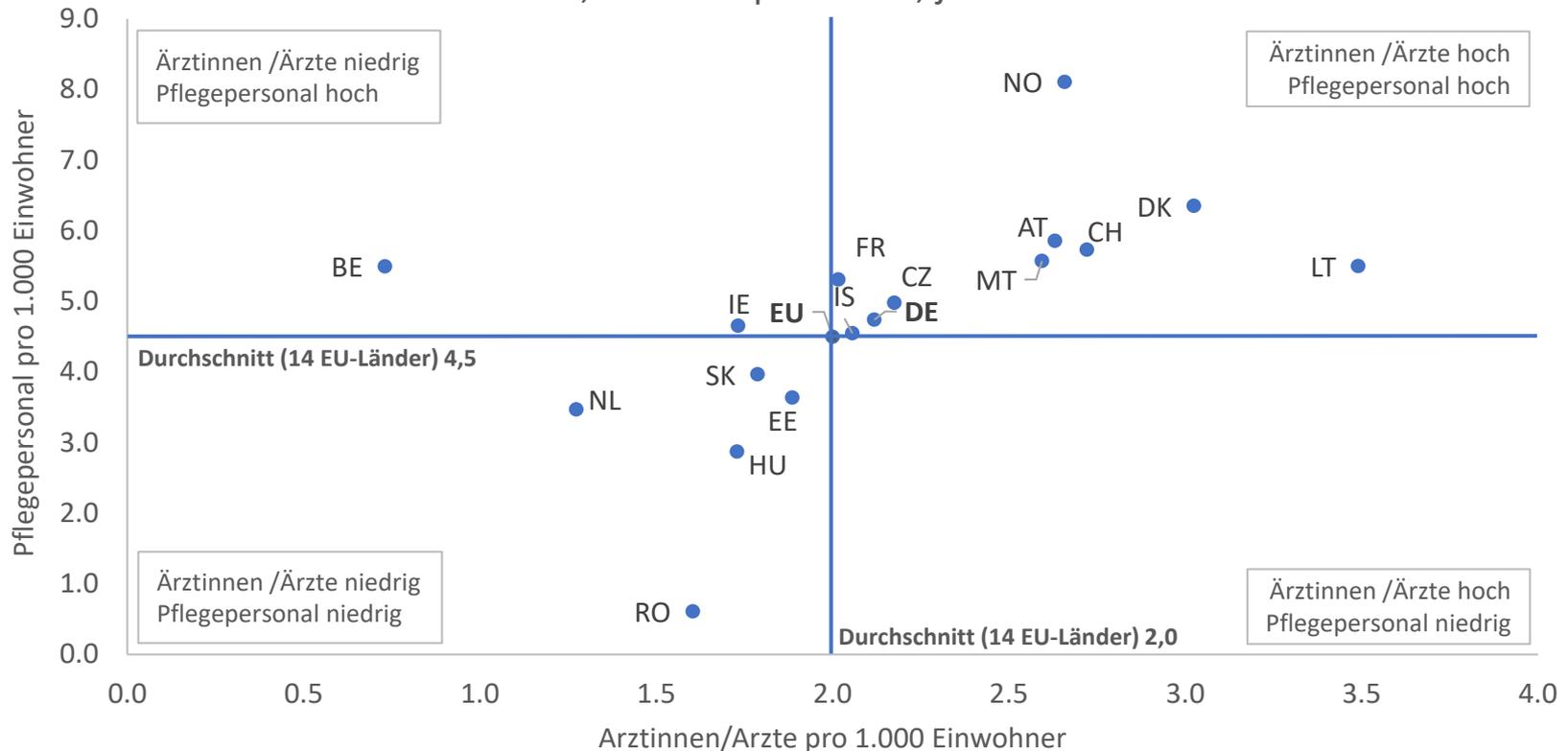
Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftungslehrstuhl für
Medizinmanagement der Universität Duisburg-Essen

Gesundheitsökonomisches Zentrum CINCH, Essen

Leibniz Science Campus Ruhr

Deutschland hat leicht überdurchschnittlich viel Personal im ärztlichen und pflegerischen Bereich

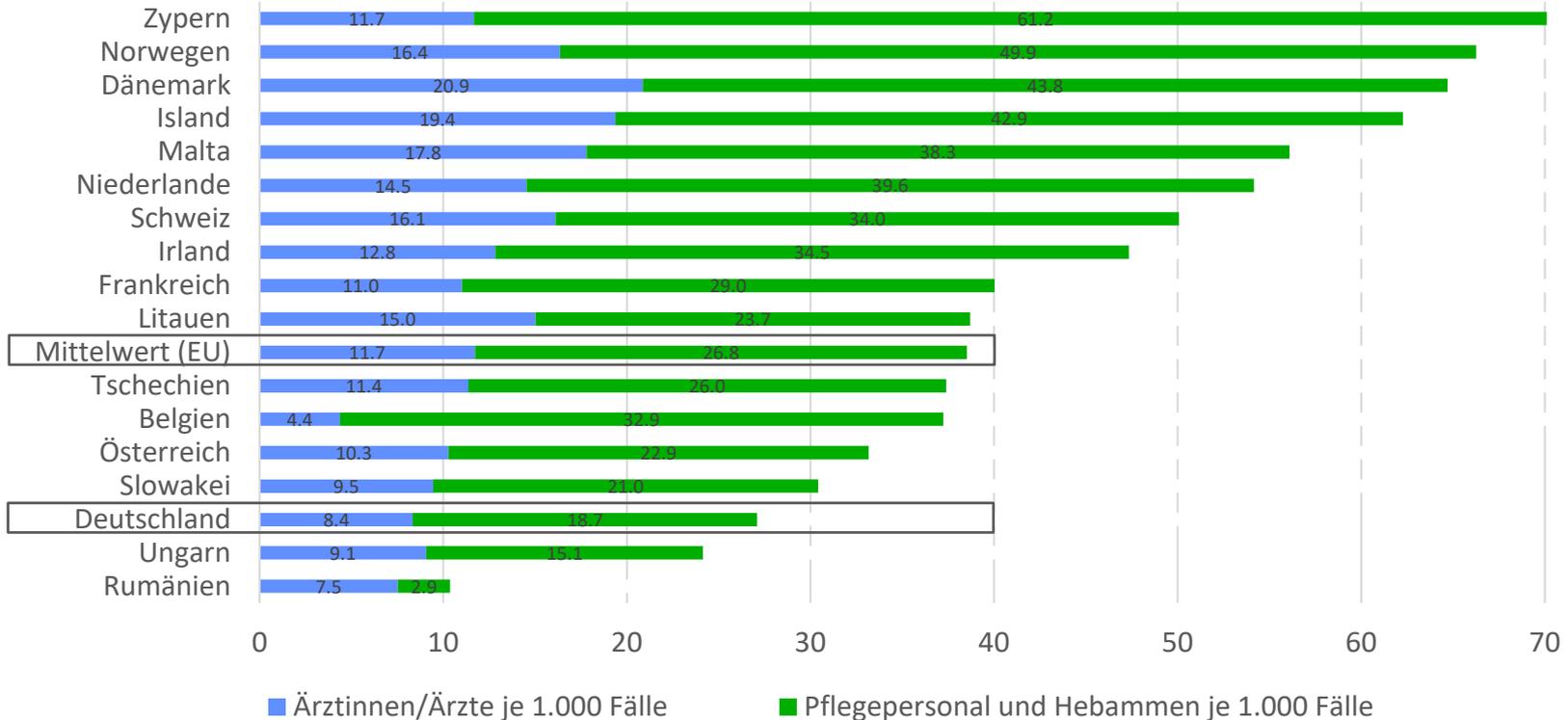
Ärztliches und pflegerisches Personal (inkl. Hebammen) in Krankenhäusern, Vollzeitäquivalente, je 1.000 Einwohner 2019



Hinweis: Der Mittelwert (ungewichtet) schließt alle in der Abbildung inkludierten EU-Länder ein. Quelle: Köppen J, Busse R (2023) Die Personalsituation im Krankenhaus im internationalen Vergleich. In: Klauber J, Wasem J, Beivers A, Mostert C (Hrsg) Krankenhaus-Report 2023: Personal. Springer, Berlin, S 19-32 <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66881>.

In Deutschland müssen Ärztinnen/Ärzte und Pflegepersonal mehr stationäre Fälle versorgen

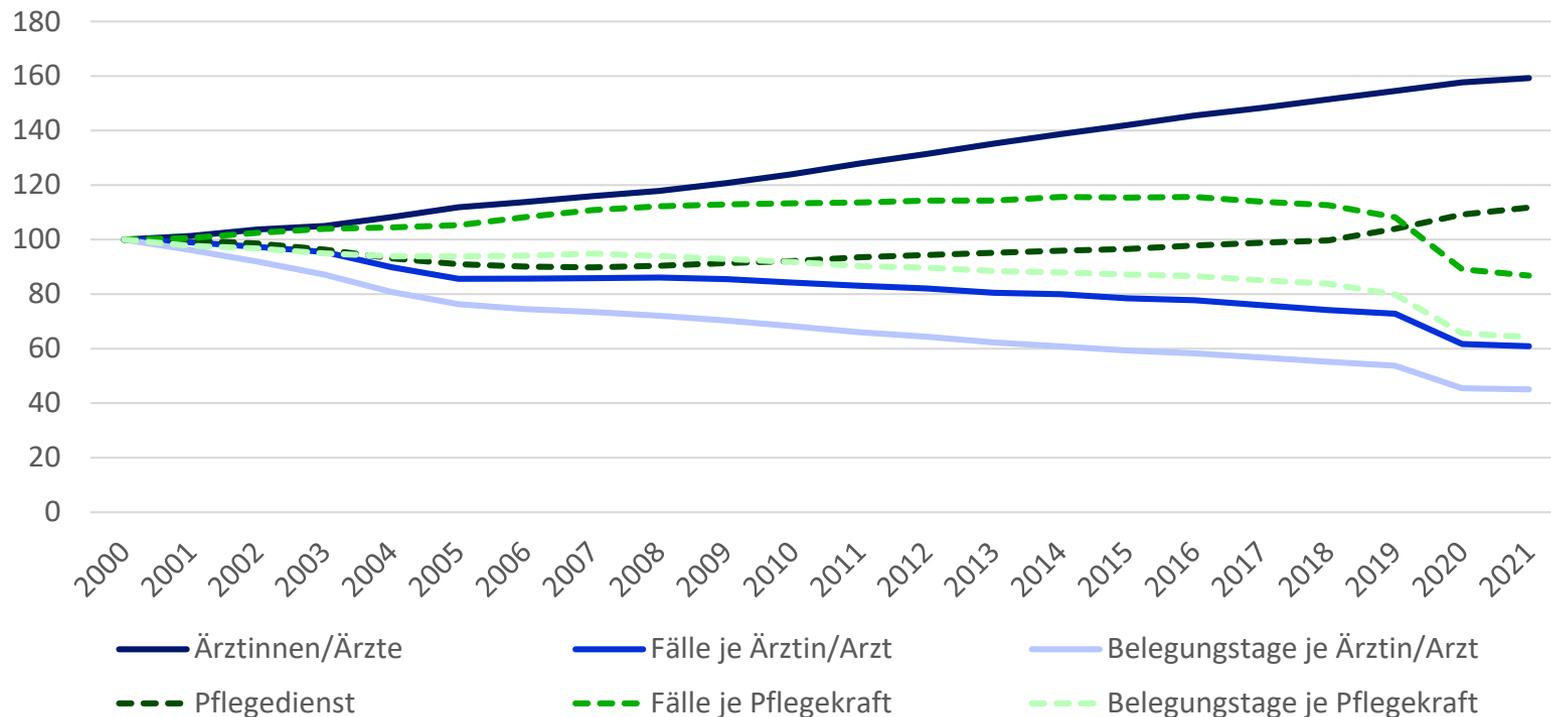
Ärztliches und pflegerisches Personal inkl.
Hebammen, Vollzeitäquivalente, pro 1.000 Fälle 2019



Hinweis: Der Mittelwert (ungewichtet) schließt alle in der Abbildung inkludierten EU-Länder ein. Quelle: Köppen J, Busse R (2023) Die Personalsituation im Krankenhaus im internationalen Vergleich. In: Klauber J, Wasem J, Beivers A, Mostert C (Hrsg) Krankenhaus-Report 2023: Personal. Springer, Berlin, S 19-32 <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66881>.

Gemessen an der Inanspruchnahme sind seit 2019 mehr Ärztinnen/Ärzte und Pflegekräfte vorhanden

Entwicklung der Zahl der Ärztinnen/Ärzte und Pflegekräfte im Verhältnis zur Krankenhausinanspruchnahme seit 2000 (Index: 2000=100)



Quelle: Wasem J, Blase N (2023) Die Personalentwicklung im Krankenhaus seit 2000. In: Klauber J, Wasem J, Beivers A, Mostert C (Hrsg) Krankenhaus-Report 2023: Personal. Springer, Berlin, S 3-18 <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66881>.

Die demographische Entwicklung wird angesichts der Arbeitsmarktsituation das Problem verschärfen

- ▼ Vorläufige Zahlen des Statistischen Bundesamtes weisen auf einen Rückgang der Zahl der auszubildenden Pflegefachkräfte von 2021 auf 2022 um 7% hin.
- ▼ Durch die älter werdende Bevölkerung ist für die Zukunft von einer steigenden Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und damit von einem höheren Personalbedarf auszugehen.
- ▼ Aktuelle Arbeitsmarktsituation bei Pflegekräften:
 - Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittliche Entlohnung, hoher Frauenanteil und hohe Teilzeitquote
 - Viele Aussteiger, auch bei den Hilfskräften
 - Geringe berufsspezifische Arbeitslosenquote, praktisch Vollbeschäftigung

Quellen: Diverse Beiträge. In: Klauber J, Wasem J, Beivers A, Mostert C (Hrsg) Krankenhaus-Report 2023: Personal. Springer, Berlin <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66881>.

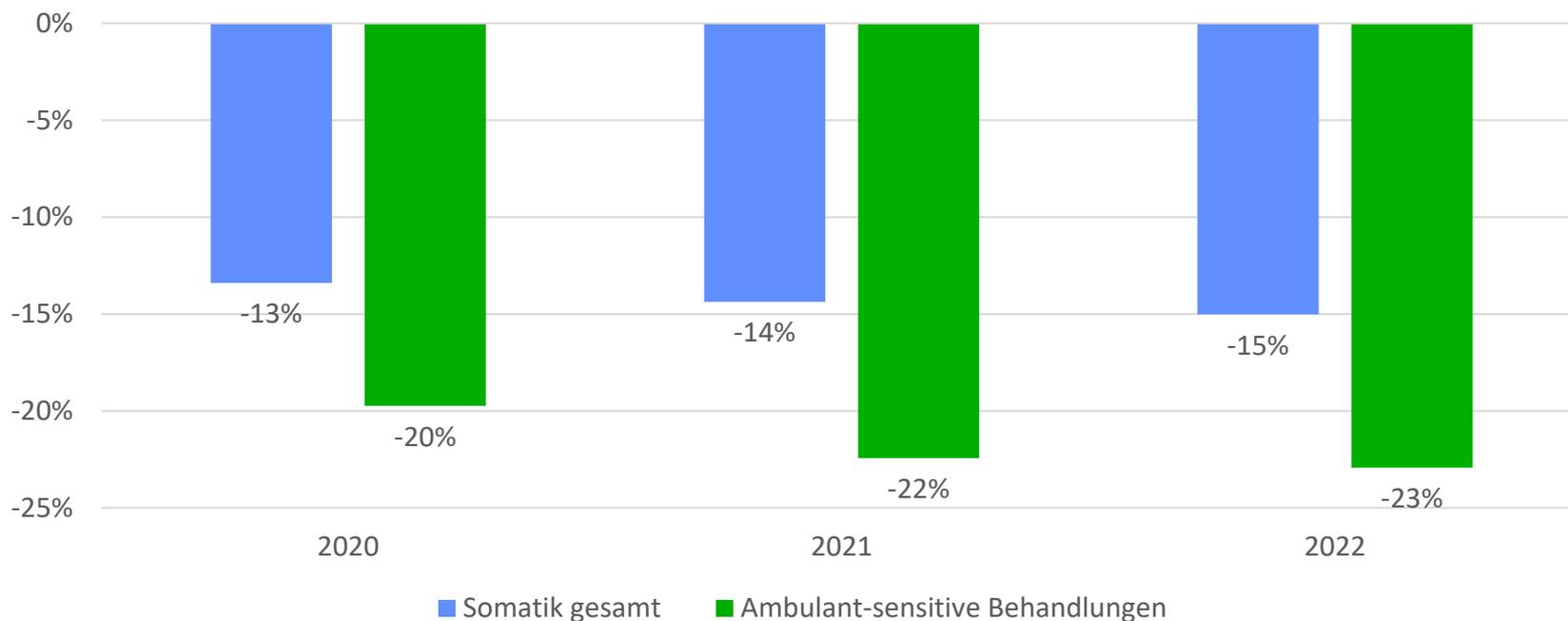
Handlungsoptionen zur Steigerung der Berufsattraktivität und Personalgewinnung

- ▼ Krankenhausmanagement:
 - Bessere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (verlässliche Dienstplanung, Kinderbetreuung, Wunscharbeitszeiten, mehr Mitsprachemöglichkeiten der Mitarbeitenden etc.)
 - Umsetzung von Konzepten zum innovativen bzw. mitarbeiterorientierten Personalmanagement und Gewährleistung bestimmter Rahmenbedingungen (Unterstützung durch Vorgesetzte, Reduzierung der Arbeitsbelastung, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.)
 - Erhöhung der Vollzeitquote
- ▼ Förderung und Steigerung des Anteils der an Hochschulen ausgebildeten Pflegenden.
- ▼ Erhöhung des Anteils ausländischer Arbeitskräfte.

Quellen: Diverse Beiträge. In: Klauber J, Wasem J, Beivers A, Mostert C (Hrsg) Krankenhaus-Report 2023: Personal. Springer, Berlin <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66881>.

Fallzahlrückgang während der Pandemie legt dauerhafte Ambulantisierungspotenziale für die Zukunft nahe

Vergleich der Fallzahlen der Jahre 2020 bis 2022 mit 2019, Veränderung in %⁽¹⁾



(1) Ambulant-sensitive Behandlungen umfassen in der Auswertung Herzinsuffizienz, Chronisch obstruktive Lungenerkrankung (COPD), Bluthochdruck, Diabetes mellitus und Rückenschmerzen. Quelle: AOK-Abrechnungsdaten.

Ambulantisierung von Kurzliegern führt zur Entlastung des Personals

- ▼ Top-30-„Kurzlieger“ aus dem AOP-Katalog (Verweildauer < 4 Tage) mit geringem medizinischem Schweregrad machen einen Anteil von 4% aller Krankenhaustage (Belegungstage) aus.
 - ▼ Das gesamte Potenzial ambulantisierbarer Operationen und Behandlungen liegt deutlich höher.
- Die Hebung des ambulanten Potenzials bietet die Möglichkeit, Krankenhaustage und damit auch die Personalbelastung zu reduzieren.

Quelle: Schreyögg J, (2023) Verbesserung der Personalallokation durch Strukturwandel; In: Klauber J, Wasem J, Beivers A, Mostert C (Hrsg) Krankenhaus-Report 2023: Personal. Springer, Berlin, S 197-212 <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66881>.

Reform der Notfallversorgung bietet die Chance zur weiteren Entlastung des Personals

- ▼ Befragungen in der Notaufnahme weisen darauf hin, dass über 50% der Wartenden ihr eigenes Anliegen mit einer geringen Dringlichkeit bewerten.
 - ▼ In Deutschland werden ca. 50% der Notfälle stationär aufgenommen, in den Niederlanden und Frankreich sind es nur 32% bzw. 22%.
 - ▼ Trotz einer eingeschränkten Vergleichbarkeit geben die Zahlen deutliche Hinweise, dass in vielen Fällen auch in Deutschland eine ambulante Behandlung ausreichend sein könnte.
- Die Reform der Notfallversorgung bietet das Potenzial zur Reduktion von Belegungstagen und zur Einsparung von personellen Ressourcen.

Quellen: Geissler A, Quentin W, Busse R (2017) Umgestaltung der Notfallversorgung: Internationale Erfahrungen und Potenziale für Deutschland. In: Klauber J, Geraedts M, Friedrich J, Wasem J, (Hrsg) Krankenhaus-Report 2017: Zukunft gestalten. Schattauer, Stuttgart, S 41-59; Schreyögg J (2023) Verbesserung der Personalallokation durch Strukturwandel. In: Klauber J, Wasem J, Beivers A, Mostert C (Hrsg) Krankenhaus-Report 2023: Personal. Springer, Berlin, S 197-212 <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66881>.

Strukturreform unabdingbar für eine bessere Allokation begrenzter Personalressourcen

- ▼ Flexiblere Reaktionsmöglichkeiten bei punktuellen Engpässen, bspw. durch Einrichtung von fachabteilungsübergreifenden Personalpools in größeren Krankenhäusern
 - ▼ Vermeidung unnötiger Vorhaltung von Fachpersonal an Standorten mit einer zu geringen Auslastung
 - ▼ Steigerung der Behandlungsqualität durch die Bündelung von Personalressourcen an Kliniken mit guter Ausstattung und viel Erfahrung
 - ▼ Vermeidung von Krankenhausaufenthalten aufgrund von Komplikationen, die auf eine schlechte Behandlungsqualität zurückzuführen sind
- Durch eine Konzentration der Krankenhausleistungen lässt sich eine bessere Allokation der verfügbaren Arbeitskräfte erreichen

Fazit

Leistungskonzentration und Strukturwandel sind wichtige Hebel zur Lösung des Personalproblems:

- ▼ Maßnahmen zur **Personalgewinnung** und Erhöhung der **Berufsattraktivität** sind wichtige Handlungsoptionen, um dem Personalmangel zu begegnen, greifen aber angesichts der demographischen Herausforderung und der Lage am Arbeitsmarkt zu kurz.
- ▼ Es braucht ergänzend eine dauerhafte **Leistungskonzentration** auf Fälle, die aus medizinischen Gründen zwingend einer stationären Behandlung im Krankenhaus bedürfen, um für eine Entlastung des Personals zu sorgen.
- ▼ Die aktuelle, historisch gewachsene **Krankenhauslandschaft** mit vielen kleinen, unspezialisierten Krankenhäusern bindet Ressourcen, die besser verteilt werden können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Kontakt:

Prof. Dr. Jürgen Wasem

Lehrstuhl für Medizinmanagement

Universität Duisburg-Essen

juergen.wasem@uni-due.de

www.mm.wiwi.uni-due.de

Tel.: 0201 183 4072