

A kórházi menedzsment aktuális kérdései 2019-ben (2. rész)
Praxisberichte – Zu aktuellen Fragen des Krankenhausmanagements 2019.
Projekte Positionen Perspektiven (2. rész): Munkaerőhiány a kórházakban
Verband der Krankenhausdirektoren Deutschlands e.V., (VKD)

Kulcsszavak: kórházügy, kórházi menedzsment, munkaerőhiány, Németország

A kiadvány nem érhető el Interneten, de azt a Németországi Kórházigazgatók Szövetsége érdeklődés esetén elektronikus vagy nyomtatott verzióban rendelkezésre bocsátja.

Dr. Jens-Uwe Schreck (a Német Kórházigazgatók Szövetségének irodavezetője)
A szakképzett munkaerő hiánya, komplex stratégiai kihívás
a kórházak, rehabilitációs intézetek és ápolási otthonok számára

A **Roland-Berger tanácsadó cég** felmérést készített a 400 legnagyobb német kórház vezetői körében a szakképzett ápolók hiányának mértékéről. Következtetései szerint Németországban 20.000 szakképzett ápoló hiányzott a rendszerből. Tavaly 11.000 szakképzett ápoló keresett munkát. Ezzel szemben a betegpénztárak szerint elégséges orvosi és ápolói munkaerő áll rendelkezésre. Csupán át kellene alakítani és centralizálni kellene a struktúrákat, csökkenteni kellene a kórházak és kórházi ágyak számát, kevesebbet kellene operálni és akkor minden rendben lenne.

Tény, hogy a szakképzett egészségügyi személyzet létszáma az utóbbi években ténylegesen növekedett. A Szövetségi Orvosi Kamara statisztikája szerint Németországban még sohasem dolgozott annyi orvos, mint most. De egyben a hiányra is figyelmeztetett. Az orvosok létszáma 1,9%-kal, 392.402-re növekedett, ami nem lesz elég az ellátás iránti igény teljesítéséhez. [Ezzel kapcsolatban lásd: *Az orvosok statisztikája Németországban 2018-ban – Ärztestatistik 2018., 2019. 23. sz.*]

A kórházi munkaerőhiány és munkaerőtöbblet az 1950-es évek óta hullámszerűen váltakozik. A szakképzett munkaerő hiánya többnyire egészségpolitikai döntésekkel, a bürokratikus teendők megsokszorozódásával függött össze. A jelenlegi értékelések az ápolószemélyzet minimális létszámának havi átlagértékéhez kapcsolódnak. **Georg Baum, a Német Kórházársaság (Deutsche Krankenhausgesellschaft – DKG) elnöke** szerint csak a kórházak négy százaléka nem tartotta be a feltételeket. 800 kórház 2.259 osztálya vonatkozásában 22.000 havi átlagértéket jelentett be, ami csaknem 700.000 műszak adatain alapult.

A politika felismerte a problémát, amit a koalíciós szerződésben is rögzített. **Jens Spahn szövetségi egészségügyi miniszter** pedig egészen szokatlan ütemezésben kezdte törvényhozói működését. Kezdeményezései nem váltottak ki osztatlan lelkesedést a kórházak körében. Egy példa: az ápolószemélyzet helyzetének megerősítéséről szóló törvény (*Pflegepersonal-Stärkungsgesetz*) elfogadása és az ápolási költségvetés bevezetése. Az már most előrelátható, hogy ez miként fog hatni a DRG-rendszerre. Végrehajtásának jelenlegi feltételei zűrzavart okoznak a személyzet körében és rontják a kórházak gazdaságosságát.

A kórházak többsége kezdettől fogva egyöntetűen elutasította az ápolószemélyzet minimális létszámáról (*Pflegepersonal-Untergrenzen*) szóló rendeletet. Ez a zöld asztalnál fogant szabályozás ugyanis mindenben ellentmond a kórházi praxis szükségleteinek és feltételeinek. A **Német Kórházi Intézet (Deutsches Krankenhausinstitut – DKI)** által a **Német Kórházársaság (Deutsche Krankenhausgesellschaft – DKG)** megbízásából készített tanulmány szerint 2016-ban csaknem minden harmadik kórháznak nehézségei voltak az állások betöltésével az intenzív osztályokon – szövetségi szinten extrapolálva ez 600 teljes munkaidős orvosi állásnak felel meg az intenzív medicina területén. 2016-ban minden második (53%) intenzív osztállyal rendelkező kórháznak nehézségei voltak az állások betöltésével az intenzív ápolás területén. [Ezzel kapcsolatban lásd: *A személyzettel való ellátottság helyzete a németországi kórházakban az intenzív ápolás és az intenzív terápia területén, 2017. 22. sz.*]

Az egyszerre három szövetségi minisztérium által 2018 nyarán elindított **összehangolt akció az ápolás területén („Konzertierte Aktion Pflege“)** feltehetően jószándékú, de egyre inkább belefullad az egyedi akciókba.

Thomas van den Hooven, az Universitätsklinikum Münster ápolási igazgatója, a 2019 júniusában Berlinben tartott kórházkongresszuson (*Hauptstadtkongress*) arról számolt be, hogy kórházának addig az időpontig 2.000 teljes munkaidős állásból 120-at nem sikerült betöltenie, emiatt pedig 50 ágyat meg kellett szüntetni, a műtős kapacitások 12%-át pedig nem tudták kihasználni. **Matthias Scheller, az Albertinen-Diakoniewerk Hamburg elnöke-vezérigazgatója** ugyancsak arról számolt be, hogy a szakképzett munkaerő hiánya miatt ágyakat kellett megszüntetniük és tervezett műtéteket lemondaniuk.

A munkaerőhiány megoldása érdekében a kórházak az oktatás területén is próbálkoznak. A brandenburgi kórházak saját egészségügyi főiskolát alapítottak. Az ápolási szakokra való beiskolázási számokat mindenütt emelik. A részmunkaidősöket teljes munkaidős besorolással kecsgetetik. A külföldi munkaerőtoborzás is napirenden van, jóllehet az sokkal költségesebb és nem is mindig válik be.

Egy másik fontos tényező a megbízhatóság. Egy ma kimondott szó akkor is érvényes marad, ha új igazgató jön? A német kórházaknál egy-egy ügyvezető igazgató gyakran kevesebb időt tölt ki hivatalában, mint a frankfurti tőzsde igazgatósági tagjai, vagy egy futbalcsapat edzője. Ez nem fenntartható fejlődés. Ez nem erősíti a bizalmat a munkatársakban. Akadályozza az elkötelezettséget és a potenciális jelentkezők körében is rontja a kórház tekintélyét.

Az **Ápolásmenedzsment-Szövetség (Bundesverband Pflegemanagement)**, az **Egyetemi Klinikák és Egészségügyi Főiskolák Ápolási Igazgatóinak Szövetsége (Verband der Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren der Universitätskliniken und Medizinischen Hochschulen)** és a **Katolikus Ápolók Szövetsége (Katholischer Pflegeverband)** 2019 júliusában közös állásfoglalást tett közzé „a kiválóságról az ápolás területén” (*„Exzellenz in der Pflege“*), amelyben kifejtik, miként lehet képzett és elkötelezett munkatársakat szerezni és megtartani és az intézményt a betegek számára vonzóvá tenni.