

Gesundheitsförderung im Krankenhaus: Probleme und Lösungsansätze

6. Deutscher Kongress für Versorgungsforschung
2. Nationaler Präventionskongress

Dresden, 24.-27.10.2007

M. Schrappe



Gesundheitswesen: die drei Mega-Trends

- ➔ Rationalisierung
- ➔ Patientenorientierung
- ➔ Outcome-Perspektive

Prof. Dr. M. Schrappe

Clinical Governance

- ➔ Continuous Quality Improvement
- ➔ Evidence - Based Medicine
- ➔ Guidelines and Critical Pathways
- ➔ Patient Safety
- ➔ Patient - Centered Care
- ➔ Cost-Benefit Assessments

modif. n. Lega et al. Health Policy 74, 2005, 261

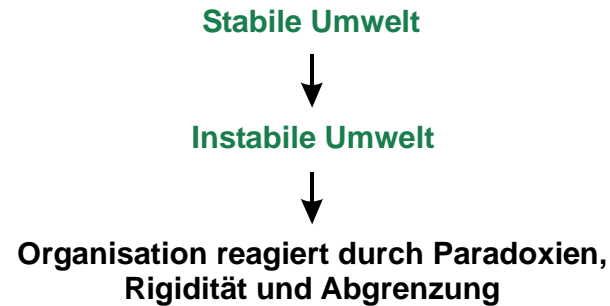
Prof. Dr. M. Schrappe

Die Organisationen des Gesundheitswesens
haben ein

Bestandsproblem

Prof. Dr. M. Schrappe

Veränderungen



Entwicklungen: Bedarf

- ➔ Strategische Flexibilität
- ➔ Organisatorische und fachliche Integration externer Anbieter
- ➔ Gewährleistung einer hohen Patienten- und Zuweiserzufriedenheit
- ➔ Darlegung und Verbesserung der Qualität
- ➔ Organisatorische Integration heterogener Angebote innerhalb des Krankenhauses
- ➔ Fachliche Integration hochspezialisierter Angebote in ein umfassendes Behandlungskonzept

Managed Care und IV

Int. Vers.

- ➔ Selective contracting
- ➔ Gatekeepers (referral to specialists)
- ➔ Incentives for "in plan" treatment
- ➔ Prior authorization for non-emergency treatment
- ➔ Utilization review and quality assurance
- ➔ Capitation fees
- ➔ Preferred selection of providers in networks



Gesundheitsförderung im Krhs.

- ➔ Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- ➔ Wirbelsäulen-Erkrankungen
- ➔ Schichtdienst
- ➔ Raucherentwöhnung
- ➔ Latexallergien
- ➔ Nadelstich-Problematik
- ➔ Personal mit chronischen Infektionen

Entwicklungsphasen

- ➔ Stufe 1a: Handwerks-Struktur
- ➔ Stufe 1b: Unternehmens-Struktur
- ➔ Stufe 2: Bürokratische Struktur
- ➔ Stufe 3: Divisionalisierte Struktur
- ➔ Stufe 4: Matrix-Struktur

Mintzberg 1979 The Structuring of Organizations

Entwicklungsphasen

- ➔ Stufe 1a: Handwerks-Struktur
- ➔ Stufe 1b: Unternehmens-Struktur
- ➔ Stufe 2: Bürokratische Struktur
- ➔ Stufe 3: Divisionalisierte Struktur
- ➔ Stufe 4: Matrix-Struktur

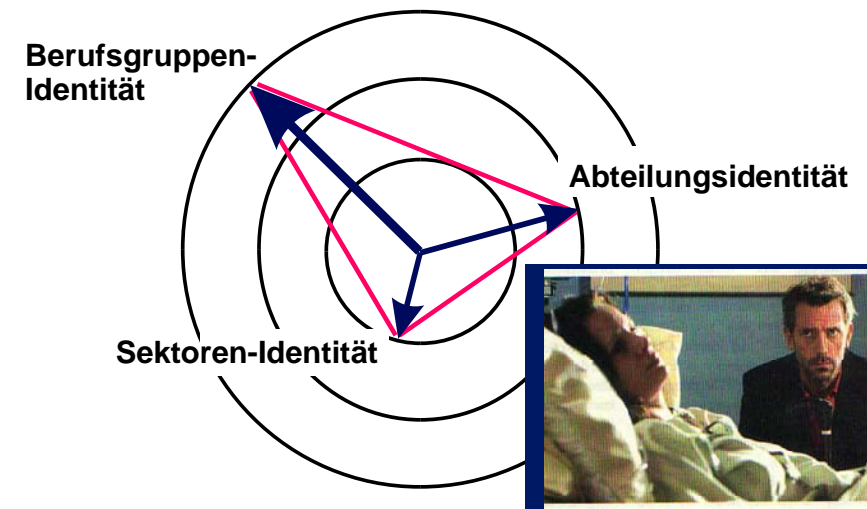
Mintzberg 1979 The Structuring of Organizations

Expertenorganisation

- ➔ hohe individuelle Autonomie der Experten
- ➔ Direkte Beziehung des Experten zum Kunden
- ➔ Identifizierung und Karrierechancen über Profession
- ➔ Widerspruch zwischen Fachsystem der Experten und sozialem System der Organisation
 - Fach: Innovationen werden schnell umgesetzt
 - Organisation: träge, innovationsresistent
- ➔ Einheiten binden Experten an Organisation (additiv)
- ➔ Kollegialität der Experten, Management wenig ausgebildet
- ➔ Paradoxon: Einheiten in Leistungsfähig stärken und Integration der Gesamtorganisation entwickeln

n. P. Grossmann, Wien 1999

Das Hamster-Dreieck ...



Organisation

Veränderung der Umweltbedingungen

➔ Differenzierung

➔ Integration

Differenzierung

- ➔ Aufgabendifferenzierung
- ➔ Aufgabenbewältigung
- ➔ Hierarchische Differenzierung
- ➔ Versorgungsstufen

Zunahme der Komplexizität

- ➔ Zunahme der Multimorbidität
- ➔ Innovationen bei Ressourcenknappheit
- ➔ Durchdringung des klin. Alltags durch Allokationsfragen
- ➔ Zunehmende Heterogenität der Versorgungsstrukturen
- ➔ Anforderungen durch *stakeholder*

Zunahme der Komplexizität

- ➔ Zunahme der Multimorbidität
- ➔ Innovationen bei Ressourcenknappheit
- ➔ Durchdringung des klin. Alltags durch Allokationsfragen
- ➔ Zunehmende Heterogenität der Versorgungsstrukturen
- ➔ Anforderungen durch *stakeholder*

"Bad doctors get a free ride"

New York Times 3.3.2003

Zit. N. Leape, LL and Berwick DM: 5 Years After To Err Is Human
JAMA 293, 2005, 2384

Das "System-Person Paradoxon"

- **"no fault policy"**: nicht das Individuum hat Schuld
 - Fehlerkette und **Systemfaktoren** im Vordergrund
- ➔ die Individuen erklären sich für "das Ganze" (System, Prozesskette) **verantwortlich.**

Schluß

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !