

3. ORTEAForum - der dynamische Rücken

Das Kreuz mit der Kooperation
Präventiver Rück(en)blick eines Hausarztes

*Die Menschen bauen
zu viele Mauern und zu wenig Brücken*

Isaac Newton

Gegenwart

Informationen und Wissen werden zu Produktionsfaktoren

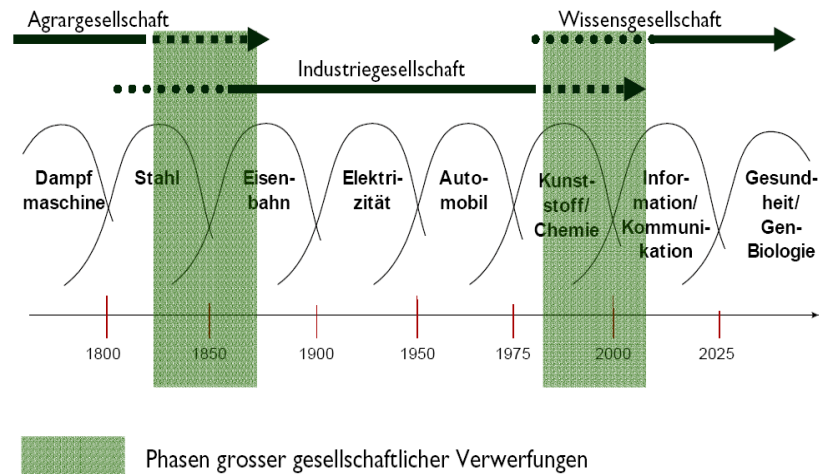
Industriewahrnehmung («moderne»): hierarchisch, Effizienzoptimierung,

Wissensunternehmung («postmoderne; integral-evolutionär»)

vom physisch- Präsenten
zum virtuell- Imaginativen

- flexibles Zusammenarbeiten,
- hohe Autonomie, Selbständigkeit,
- **Netzwerkstrukturen**
- Wissens- und Innovationsförderung,
- Leader und Coaches
- **Paradigmenwechsel**
- ❖ **NEUE Rollen!**
- ❖ **Komplexität steigt...**

Innovationszyklen und Perioden gestörter Gleichgewichte



Gegenwart

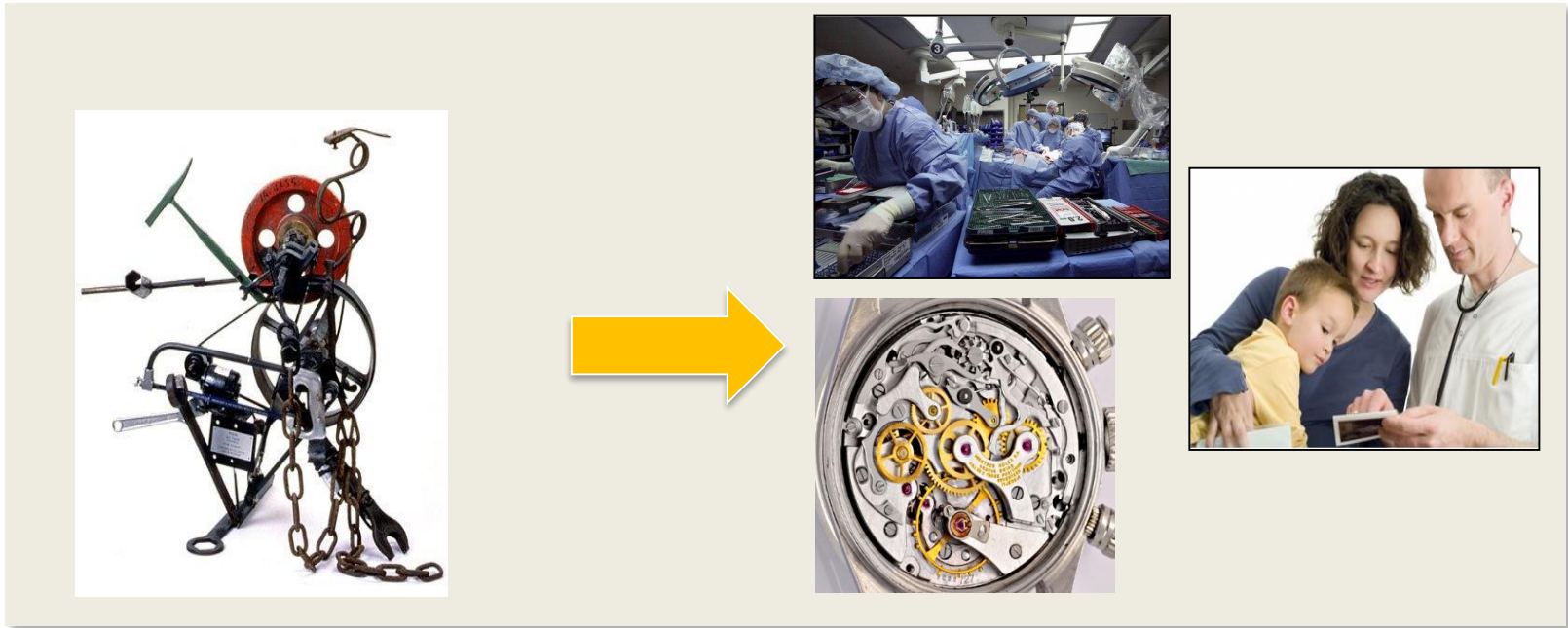
*Man gibt immer den Verhältnissen
die Schuld für das, was man ist.
Ich glaube nicht an die Verhältnisse.
diejenigen, die in der Welt vorankommen,
gehen hin und suchen sich die Verhältnisse,
die sie wollen,
und wenn sie sie nicht finden können,
schaffen sie sie selbst.*

Georg Bernhard Shaw

Gesundheit 2020 BAG

- zeitgemässe Versorgungsangebote fördern
- Prävention und Gesundheitsförderung intensivieren
- den Gesundheitsschutz zu komplettieren.
- Schneller Zugang und gerechte Gesundheitsversorgung
- die **Patienten stärken** werden v.a.
 - **Empowerment und Gesundheitskompetenz**
- Ein weiterer Schwerpunkt ist der Qualitätsaspekt sowohl personell wie auf der e-health Ebene.

Zukunft



Qualität
Patienten - Sicherheit
Patienten - Zufriedenheit

Zukunft - Qualität

E3

EBM

Empathie

Erfahrung

E.Gysling

Empowerment

- Die Krankheit/die Gesundheit als Weg verstehen
- als **Lernprozess und Entwicklungsprozess**

Zukunft - 10 building blocks Bodenheimer

Willard and Bodenheimer, The Building Blocks of High-Performing Primary Care. California HealthCare Foundation, 2012

Think differently



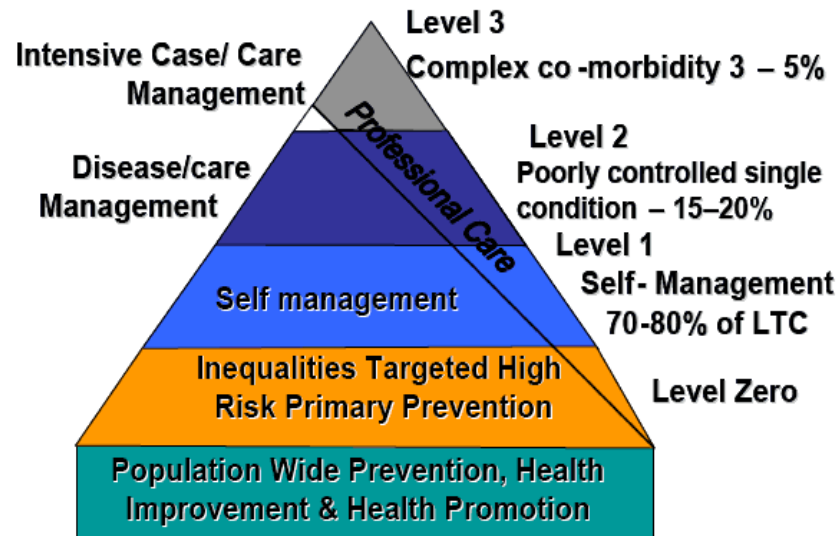
Zukunft - Netzwerke



*Einzel sind wir Worte,
gemeinsam ein Gedicht.*

Georg Bydlinski

Zukunft: Netzwerke BildungGesundheit

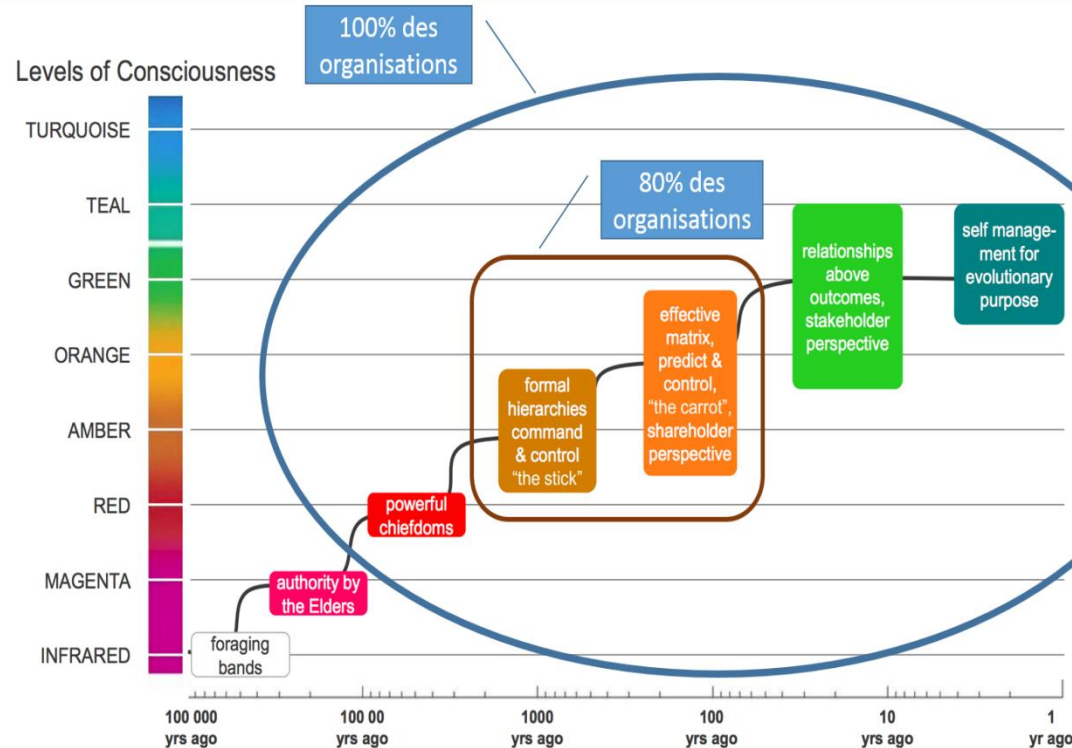


verschiedene Ebenen des Krankseins mit angepasste Lernformen:

- kommunale Gesundheitskompetenz & Partizipation vulnerabler Gruppen
- dialog-gesundheit, gesundheitsfördernde Schulen & Erwachsenenbildung
- Gesundheitscoaching und EVIVO
- Chancenmanagement und Koordination der Helfersysteme

Zukunft – integral-evolutionär

Human development
change factory
 Fredo Overview of the main (organizational) paradigms



Integral-evolutionäre Organisationen

1. Selbstführung:

1. sie funktionieren ohne Hierarchie.
2. Sie funktionieren als komplexes adaptives System, wie man es in der Natur kennt.

2. Ganzheit:

1. bisher „begrenzt berufliches Selbst“ und andere Teile vernachlässigt.
2. Neu besteht die Möglichkeit unsere innere Ganzheit zu erlangen mit unserem ganzen Selbst.

3. Evolutionärer Sinn:

1. sie bleiben lebendig.
2. Statt die Zukunft vorhersagen und kontrollieren, werden die Mitwirkenden eingeladen, zuzuhören und zu verstehen, was die Organisation will und welchem Sinn sie dienen möchte

Zukunft - Kooperation

*Wenn eine Organisation wirklich für ihren Sinn lebt,
dann gibt es keine Konkurrenz.
Jeder, der dabei helfen kann,
diesen Sinn in grösserem Ausmass
oder schneller zu verwirklichen,
ist ein Freund oder Verbündeter und kein Konkurrent*

Frederic Laloux, 2015, Re-Inventing Organizations

Buurtzorg

- 2006 von Jos de Block gegründet (10 Leute).
- www.buurtzorgnederland.com;
- häusliche Pflege für alte und kranke Menschen
- Das Wichtigste ist die Qualität & der Sinn der Pflege
- Aktuell 7000 Mitarbeiter

«wir wollen, dass es unseren Patienten gut geht»

Schmerzen

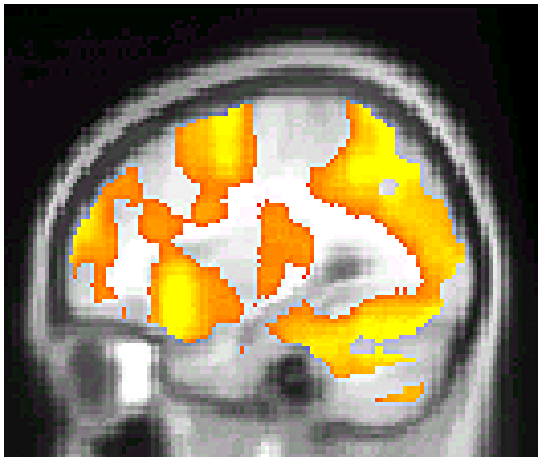


Dein Schmerz ist das Zerschneiden der Schale, die
dein Verstehen umschließt.

(Khalil Gibran)

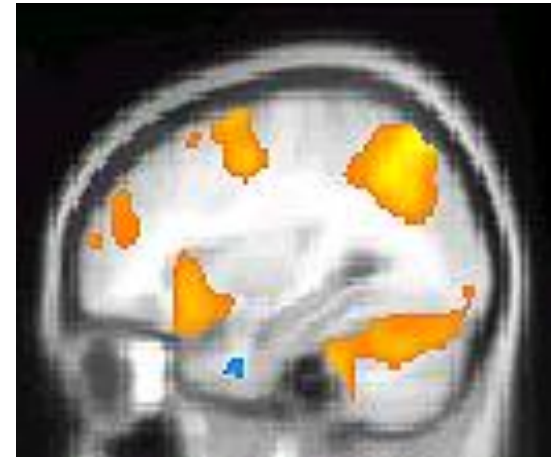
gutezitate.com

Stressregulation im Gehirn bei Schmerzpatienten



Stressreaktion eines
Patienten mit zentraler
Überempfindlichkeit =

Stressregulationsproblem



Stressreaktion eines
Patienten ohne zentrale
Überempfindlichkeit

Normale Stressregulation

Schmerzen

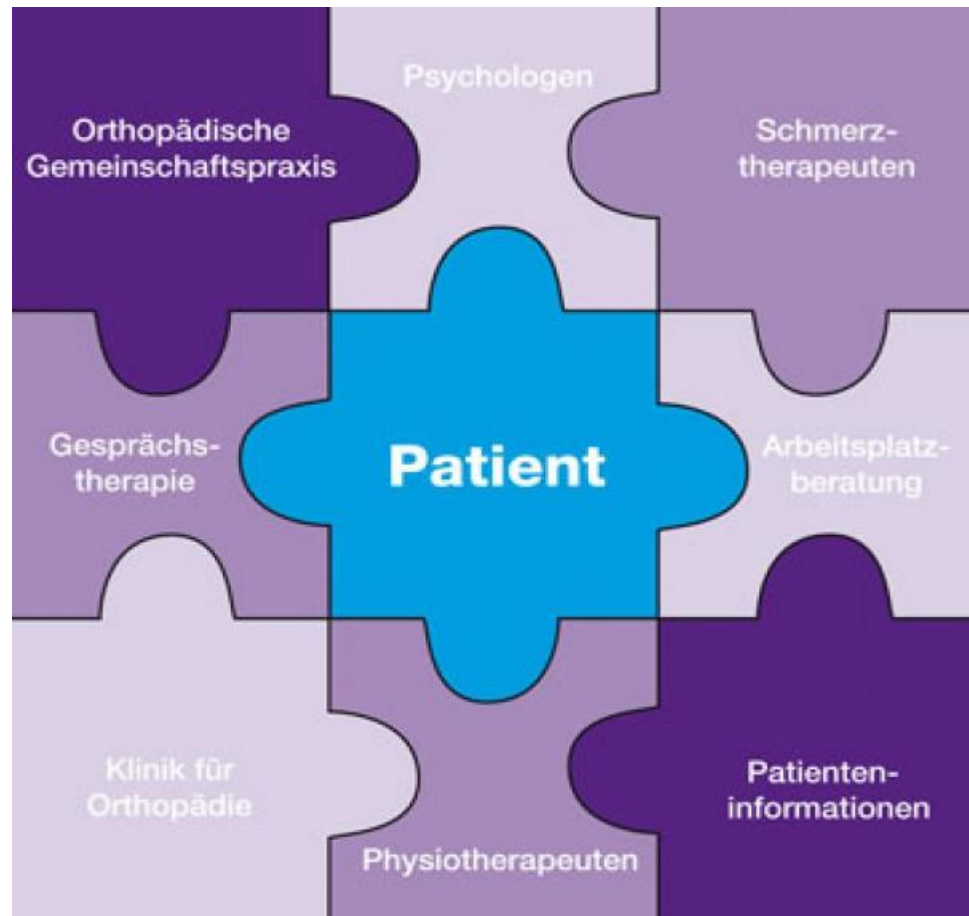
(chronische) Rückenschmerzen

Tab. 1: Allgemeine Charakteristika von Rückenschmerzen

- zu 80 % unspezifisch
- multifaktorielle Ursachen, entgegen dem Glauben an die Bandscheibe
- Chronifizierung bereits bei 15-Jährigen bis zu 20 % (> 6 Wochen)
- 60–90 % aller Erwachsenen als Risikogruppe
- hohe Komorbidität mit psychischen Störungen
- keine strenge Korrelation mit Befunden
- wenig oder keine Hilfsbefunde zur Schmerzobjektivierung

Schmerzen

Multimodale Schmerztherapie



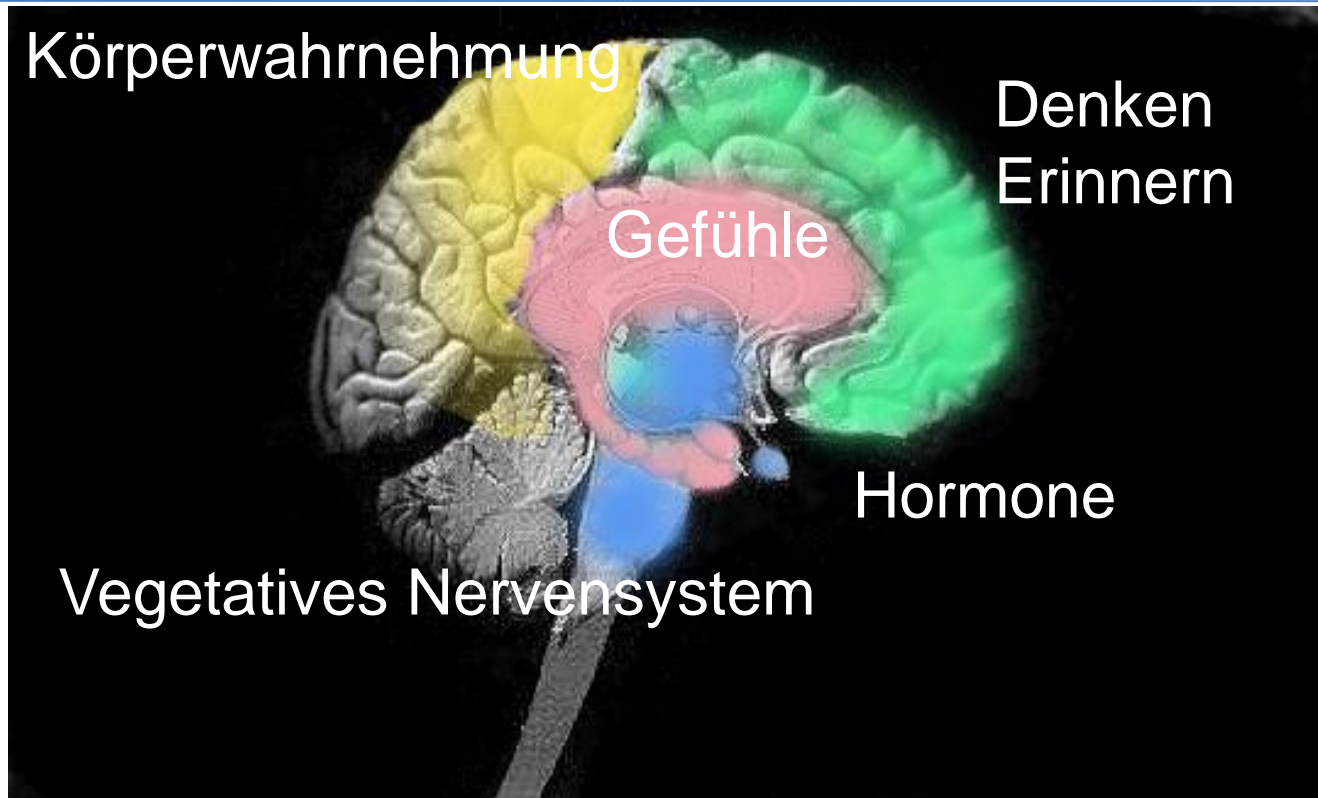
*Unterschätze niemals die Kraft
einiger engagierter Menschen,
die Welt zu verändern.
In der Tat wurde die Welt
nur durch solche Menschen verändert.*

Margaret Maede, Anthropologin

DANKE



Am Schmerzerleben beteiligte Hirnareale

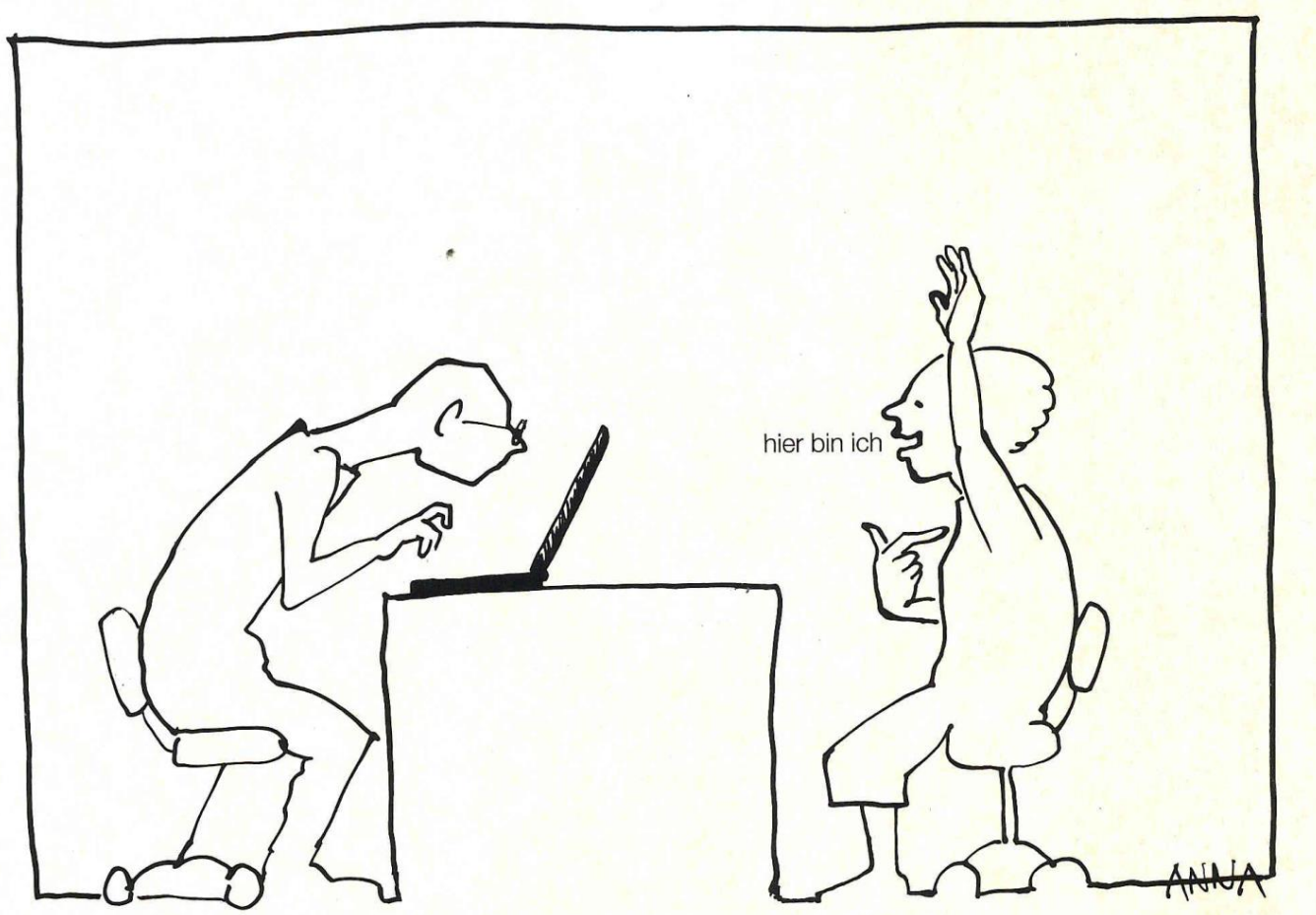


Alle Areale sind miteinander verbunden und vernetzt.

Sie verstärken sich gegenseitig.

Eine Hauptfunktion ist die **Stressachse** mit dem vegetatives Nervensystem und den Hormonen. Sie arbeiten reflexartig und unbewusst (Kampf-Flucht-Reaktion)

Wo bleiben die Patienten?



ist

- neues Denken zum Handeln
- **Partizipation** der Bevölkerung
- Dialog mit Empowerment
- permanenter **Lernprozess**
- Gesundheitskompetenz.
- Lösungs- und Ressourcen orientiert
- gegen das «Vergessen des Menschen»
- fördert **Integration und Solidarität**
- eine Basis Bewegung
- Netzwerk **Bildung zur Gesundheit**
- bewegt Menschen
- für eine Medizin von Morgen

CHUMMERZHILF

Gemeinde **Zollikofen**

Ratgeber für gesunde und kranke Tage
Informationen für den ganzen Lebensbogen

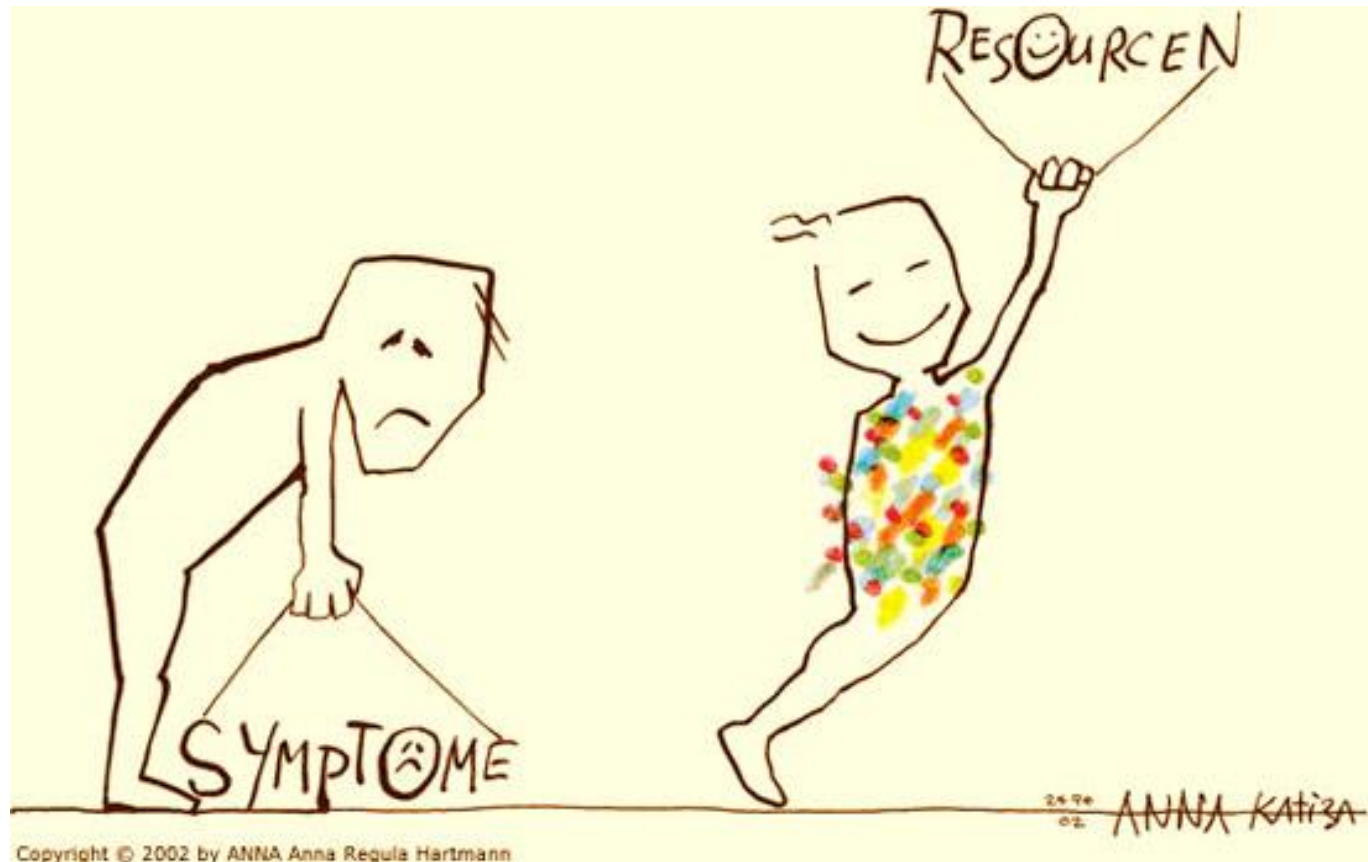
	Polizei-Notruf: 117		Feuerwehr-Notruf: 118
	Sanitäts-Notruf: 144		REGA-Rettungs-Heli: 1414
	Pannenhilfe: 140		Dargestellte Hand: 143
	Vergiftungen: 145		Hilfe für Jugendliche: 147
	Internationaler Notruf: 112		Auskunft: 1818

Symbolik © Interimmedia AG

Ottawa Charta 1986

- Entwicklung einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik
- Schaffung von gesundheitsfördernden Lebensumwelten
- Partizipation der Bevölkerung an Gesundheitsbelangen
- **Gesundheitskompetenz der Bevölkerung verbessern**
- ein auf Prävention ausgerichtetes Gesundheitssystem

Salutogenese



Salutogene Fragen

welche Träume (Vision) habe ich?

Sinnfrage

- bei der Wahl meines Berufes?
- während dem Studium?
- während der Weiterbildung?
- beim Eintritt in die Praxis?
- angestellt?
- selbständig?

Salutogene Fragen

welchen Auftrag habe ich?

Verstehen

gibt es weitere Aufträge?

- für den Patienten?
- für die Gesellschaft?
- für die Versicherung?
- ...und sonst noch?






Salutogene Fragen

wer oder was hilft mir dabei?

Handelbarkeit

- Freiräume / Zeitressourcen?
- Selbstreflexion / Supervision?
- Bildung?
- Beziehungen? Begegnung? Bewegung?
- Spiritualität?

Zukunft

	Explanation	Current Examples	Key breakthroughs	Guiding metaphor
RED Organizations	Constant exercise of power by chief to keep troops in line. Fear is the glue of the organization. Highly reactive, short term focus. Thrives in chaotic environment	<ul style="list-style-type: none"> •(some) Startups •Mafia •Street Gangs •Terror Organizations 	<ul style="list-style-type: none"> •Division of Labour •Command authority 	
AMBER organizations	Highly formal roles within a hierarchical pyramid. Top down command and control (what and how). Stability valued above all through rigorous processes. Future is repetition of the past.	<ul style="list-style-type: none"> •Catholic Church •Military •Governmental Organizations •Public School System 	<ul style="list-style-type: none"> •Formal roles (stable and scalable hierarchy) •Processes (long term perspectives) 	
ORANGE organizations	Goal is to beat the competition; achieve profit and growth. Innovation is the key to staying ahead. Management by objectives (command and control on what; freedom on the how)	<ul style="list-style-type: none"> •Multinational companies •Charter Schools 	<ul style="list-style-type: none"> •Innovation •Accountability •Meritocracy 	
GREEN organizations	Within the class pyramid structure, focus on culture and empowerment to achieve extraordinary employee motivation	<ul style="list-style-type: none"> •Culture Driven Organizations (NGO's, Southwest Airlines, Ben & Jerrys, Semco) 	<ul style="list-style-type: none"> •Empowerment •Values-driven culture •Stakeholder model 	
TEAL organizations	No one is the boss of anyone else. Hierarchy is not powerful enough to face complexity, e.g. global economy, human muscle brain (cells). If you take your purpose seriously there is no competitor by definition	<ul style="list-style-type: none"> •Network Organizations (Burtzoorg, ESBZ, Zappos, Semco, A.W. Gore, Automattic) 	<ul style="list-style-type: none"> •Self Management •Wholeness •evolutionary Purpose 	

Buurtzorg

- selbstorganisierende Teams
- 10-12 Mitarbeitende für ca. 50 Patienten
- klar definierten Nachbarschaft
- Immer die gleiche Pflege für den Patienten
- für das Wohlbefinden der Menschen
- sich selber überflüssig machen,
- Selbständigkeit und Autonomie fördern

(Reinventing Organizations, Frederic Laloux, 2015)

Buurtzorg

- 40h / Patient weniger als der Landesdurchschnitt
- Patienten nur halb so lang betreut
- 30% weniger Notfallspitaleintritte
- 60% weniger Krankheitstage
- 33% weniger MA Fluktuation
- (2 Mia Einsparungen in der ambulanten Pflege)

(Reinventing Organizations, Frederic Laloux, 2015)