

WORKSHOP

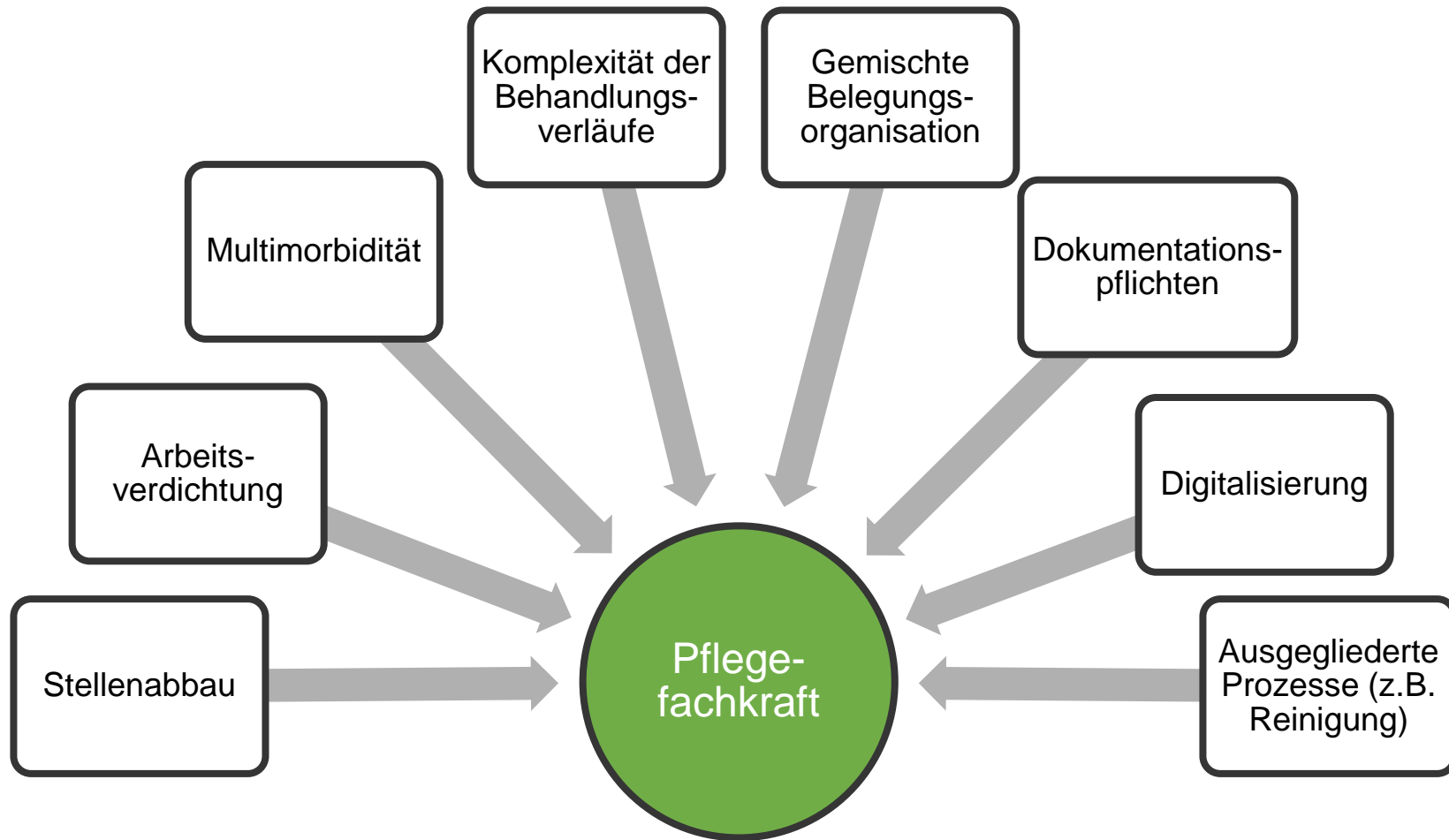
Vorteile eines Qualifikationsmix auf Station - Wo sind die Grenzen?



ZUKUNFT GESTALTEN

Berlin, 25.01.2019





Die Rahmen-Berufsordnung, erstellt durch den Deutschen Pflegerat e.V. am 18.05.2004, legt in § 2, III eigenverantwortliche Aufgaben für die Pflegefachpersonen fest:

- + Feststellung des Pflegebedarfs, Planung und Organisation, Durchführung und Dokumentation der Pflege
- + Evaluation der Pflege, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege
- + Beratung, Anleitung und Unterstützung von Leistungsempfängern und ihrer Bezugspersonen
- + Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen des Arztes

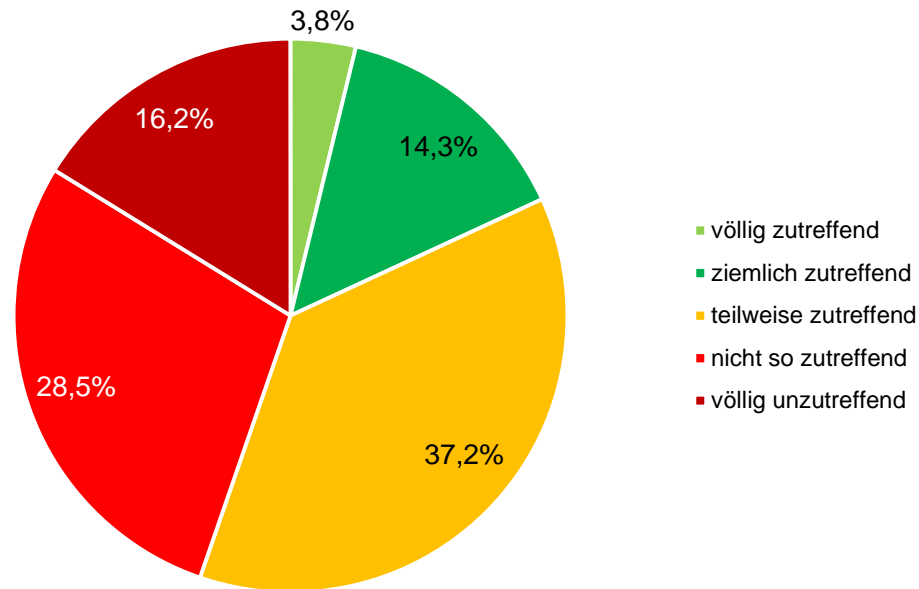
Weiterführende Aufgaben im Rahmen der Mitwirkung:

- + Eigenständige Durchführung ärztlich veranlasster Maßnahmen
- + Maßnahmen der medizinischen Diagnostik und Therapie
- + Maßnahmen in Krisensituationen



Studien zeigen: Die bestehende Aufgabenverteilung führt zu Unzufriedenheit

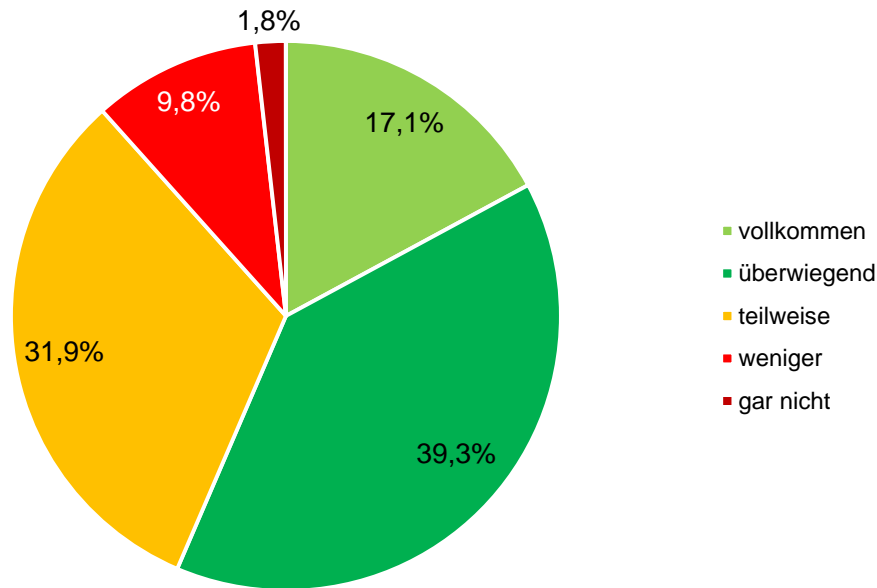
„Ich bin mit der jetzigen Aufgabenverteilung zufrieden.“



- ▶ Der „Arbeitsreport Krankenhaus“ (Bräutigam et al. 2014), zeigt auf, dass weiterhin Verbesserungsbedarfe hinsichtlich der Aufgabenverteilung vorliegen
- ▶ 82% der Befragten (n= 2198) sind mit der Aufgabenverteilung teilweise, eher oder vollständig unzufrieden.

Quelle: Bräutigam et al. (2014), S. 51

Können Sie Ihre berufliche Qualifikation umsetzen?



- ▶ Nicht nur die allgemeine Aufgabenverteilung führt zu Unzufriedenheit, sondern auch die fehlende Anpassung des Aufgabengebietes an die Qualifikation.
- ▶ 44% der Befragten (n= 2332) können ihre berufliche Qualifikation teilweise, weniger oder gar nicht umsetzen.

Quelle: Bräutigam et al. (2014), S. 32

- ▶ Anhand der definierten Aufgaben einer Pflegefachkraft und der benannten Studie ergeben sich folgende Frage:

Wie können die Aufgaben so verteilt werden, dass sich Pflegefachkräfte auf ihre Kernkompetenzen fokussieren können?


1. Potentialanalyse

2. Prozessanalyse

3. Aufgabenorientierung vs. Funktionsorientierung

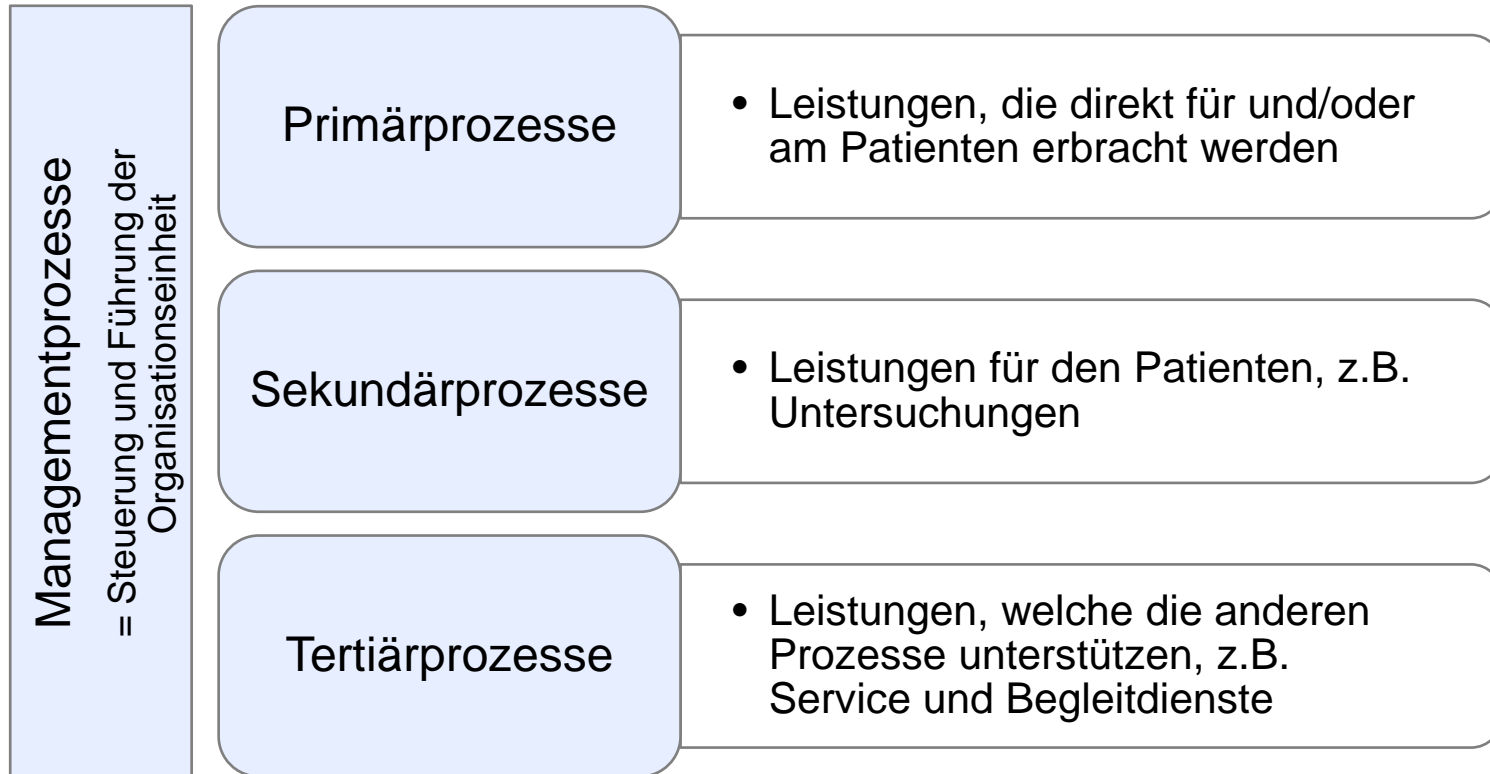
4. Verantwortungsbereiche definieren

Personalmix in der Pflege

Pflegekräfte	Fachqualifikation	Unterstützungskräfte	Fachboard
<p>Gesundheits- und Krankenpfleger/innen</p> <p>Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen</p> <p>Altenpfleger/innen</p> <p>Pflege- und Sozialassistenten</p> <p>Angelernte Hilfskräfte ohne Pflegeausbildung</p> 	<p>FWB Onkologie</p> <p>FWB Intensiv/Anästhesie</p> <p>FWB Intensiv Pädiatrie</p> <p>FWB Psychiatrie</p> <p>FWB Nephrologie</p> <p>FWB Gerontologie</p> <p>IMC operativ/ konservativ</p> <p>Palliative Care</p> <p>Atemtherapeut/in</p> <p>Uro-Therapeut/in</p> <p>Pain Nurse</p> <p>Stroke Unit</p> <p>Praxisanleiter/in</p>	<p>Medizinische/r Fachangestellte/r</p> <p>Patientenbegleitdienst</p> <p>Dokumentationsassistenten</p> <p>Ver- und Entsorgungsassistenten</p> <p>Hauswirtschaftskräfte</p> <p>Hol- und Bringedienste</p> <p>Ehrenamtliche Helfer</p> <p>Zentrale Dienste (z.B. Bettenreinigung)</p>	<p>Wundmanagement</p> <p>Demenzbetreuung</p> <p>Ernährungsberatung</p> <p>Diabetesberatung</p> <p>Dekubitusmanagement</p> <p>Schmerztherapie</p> <p>Palliative Konsil</p> <p>Basale Stimulation</p> <p>Breast Care/</p> <p>Pelvic Care Nurses</p> <p>Stomatherapie</p>

Die Prozessarten sollten je Organisationseinheit definiert werden

Die Prozesse im Krankenhaus lassen sich in vier Kategorien unterteilen:



↳ Entlastung durch Übertragung von Unterstützungsaufgaben


Jede Organisationseinheit sollte spezifisch betrachtet werden

- ▶ Jede Station und Funktionseinheit hat unterschiedliche Fachgebiete, aber auch verschiedene Prozessabläufe und organisatorische Strukturen.
- ▶ Aus diesem Grund sollte genau analysiert werden, welche Besonderheiten die Prozesse aufweisen und welches Personal optimal eingesetzt werden kann.
- ▶ Folgende Beispiele zeigen die Komplexität auf:

Station / Funktionseinheit	Besonderheit/en	Personal	Aufgaben
Geriatric/ Neurologie	Hoher Anteil älterer Patienten	Altenpflegekräfte	Versorgung von älteren und ggf. demenziell erkrankten Patienten
HNO	Hoher Patientendurchlauf	Stationssekretariat (z.B. MFA)	Administration und Koordination
Wochenstation	Ausgeprägter Servicegedanke	Servicekräfte	z.B. Auf- und Abbau des Frühstücksbuffets

- ▶ Bei der Neuordnung von Aufgaben im Pflegebereich sind unter Berücksichtigung folgender Aspekte alle berührten Prozesse zu beleuchten:
 - + Welche **Kompetenzen** sind vorhanden und/oder zukünftig notwendig (Fachexpertise, Assistenzpersonal)?
 - + Welche **Aufgabenfelder** können erweitert und/oder abgegeben werden (Administration, Logistik, Ver- und Entsorgung, Kodiertätigkeiten)
 - + Wie können die Aufgabenfelder **zeitlich sinnvoll** gebündelt werden? In welchem zeitlichen Rahmen ist der Einsatz sinnvoll?
 - + An wen soll die Aufgabe unter **ökonomischen Gesichtspunkten** delegiert werden?

- ▶ Die Neuausrichtung der Aufgabenfelder ist dann erfolgreich, wenn :
 - + Die Diskussion mit allen transparent und offen geführt wird
 - + Pflegende durch die Neuordnung echte Entlastung erhalten
 - + Der Koordinationsaufwand an den neuen Schnittstellen überschaubar bleibt

Grenze	Chance
<p>Schnelle Einführung von Unterstützungspersonal ohne klare Aufgabendefinition</p> 	<p>Um den Qualifikationsmix effizient nutzen zu können, sollten die Kernelemente klar beschrieben sein:</p> <ul style="list-style-type: none">+ Spezifisches Aufgabengebiet+ Kompetenzen und Fachkenntnisse+ Ziele und Handlungsspielräume+ Kommunikation an den Schnittstellen+ Zuständigkeitsbereiche



Grenze	Chance
<p>Zersplitterung von Aufgaben</p> <ul style="list-style-type: none">+ z.B. Stationsübergreifendes Verbandsteam oder Blutentnahmeteam+ z.B. Funktionspflege+ Koordinationsaufwand übersteigt Benefit	<p>Der Qualifikationsmix ist auf die Prozesse abgestimmt:</p> <ul style="list-style-type: none">+ Identifikation des Unterstützungsbedarfs auf Station+ Beschreibung von Aufgabenpaketen für <u>alle</u> Mitarbeiter, um die Prozesse aufeinander abzustimmen und die Kernkompetenzen zu fokussieren



Grenze	Chance
Planung des Qualifikationsmix lediglich an Werktagen und ohne Ausfallmanagement	<p>Die Aufgabenpakete werden konstant von der gleichen Personengruppe erledigt (werden).</p> <ul style="list-style-type: none">+ Tägliche Planung des Qualifikationsmix+ Stationsübergreifender Einsatz z.B. von Servicekräften+ Einarbeitung in mehreren Fachgebieten+ Integration eines Ausfallmanagements

- ▶ Ein effizient organisierter Qualifikationsmix führt zu:
 - + einer ausgeprägten Nutzung der Kernkompetenzen der MitarbeiterInnen,
 - + einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
 - + Transparenten und klar adressierten Verantwortungsbereichen
 - + Aufwertung der Personal- und Organisationsverantwortung der Pflegefachkräfte

- ▶ Voraussetzung ist
 - + eine ausgeprägte Analyse der Prozessabläufe und der stationsspezifischen Unterstützungsbedarfe
 - + die Bildung von stationsspezifischen Aufgabenpaketen für alle beteiligten/ benötigten Berufsgruppen
 - + eine detaillierte Stellenbeschreibung, inklusive der Verbindung zu den Schnittstellen
 - + die Personalplanung über alle Wochentage
 - + sowie ein Ausfallkonzept.



Ein Qualifikationsmix ist nicht die Lösung gegen den Fachkräftemangel!

Aber:

- Die Arbeitszufriedenheit Pflegender korreliert klar mit dem Beziehungsaspekt zum Patienten.
- Durch die Fokussierung auf ihre Kernkompetenzen werden Pflegende in ihrer Fachlichkeit gefordert
- Durch die Übernahme von Personal- und Organisationsverantwortung wird die Tätigkeit Pflegender aufgewertet
- Die Führungskompetenzen der Teamleitungen werden im Rahmen der Koordination und Organisation gefördert/gefördert.

Das Konzept dient als unterstützendes Element, um dem Beruf, durch die Fokussierung auf die Kernkompetenzen, Attraktivität zurückzugeben.

Kontakt



Dr. Christian Bamberg
Vorstand



ZEQ AG
Am Victoria-Turm 2
68163 Mannheim
Tel.: 0621-300 8 400
Fax: 0621-300 8 410
E-Mail: christian.bamberg@zeq.de

ZUKUNFT GESTALTEN