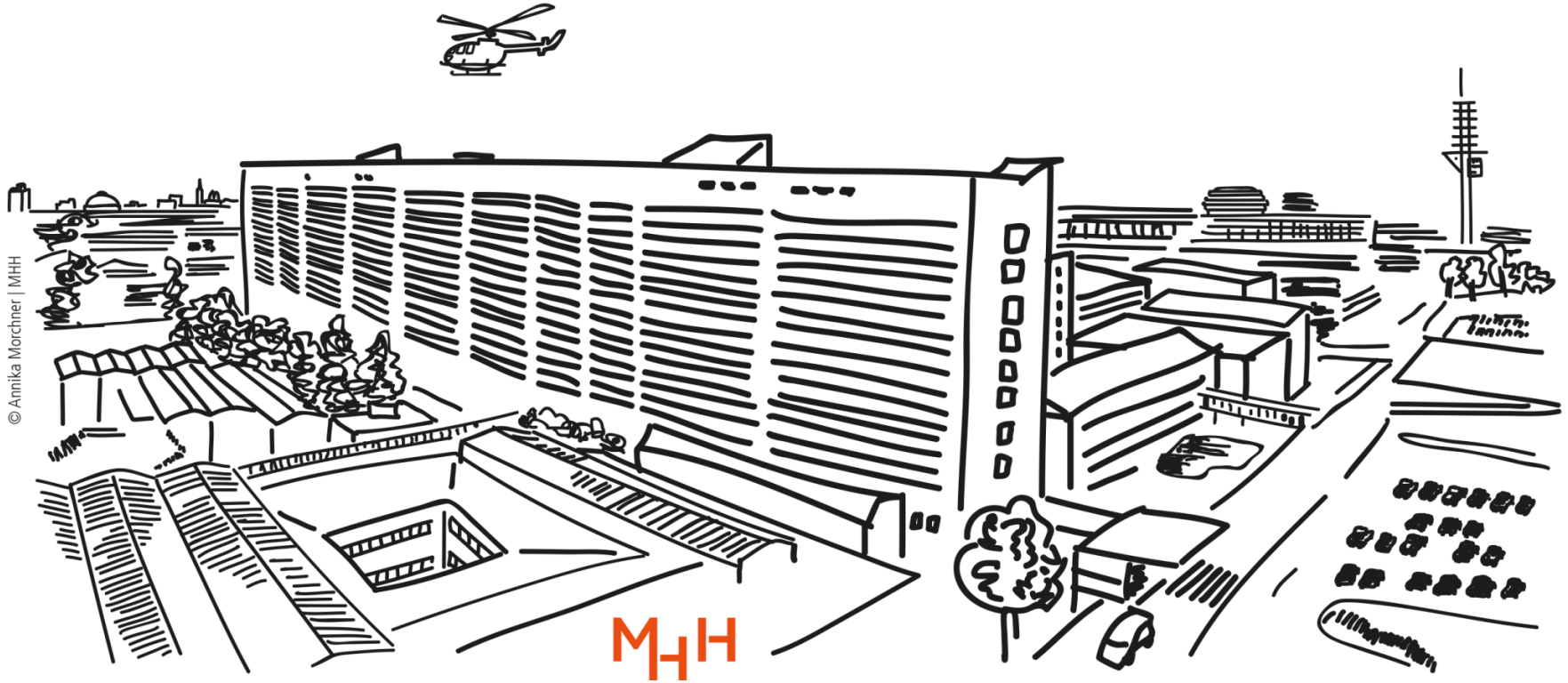


Hannover Medical School



© Annika Marchner | MHH

11. interprofessioneller Gesundheitskongress

**Steigerung der interprofessionellen
Zusammenarbeit und Zufriedenheit durch APN
in der Medizinischen Hochschule Hannover**

Lea Kauffmann (APN Neuroonkologie)

Dr. Regina Schmeer (Leiterin der Stabstelle Pflegewissenschaft)

APN Rollenverständnis in der MHH

- APN 100% Patientenversorgung
- Fachexpert:in für eine spezifische Patientengruppe mit hohem Versorgungsbedarf
- Keine Übernahme originär ärztlicher Tätigkeiten
- Handlungsfelder orientieren sich an dem Rollenverständnis von Hamric 2022
- Pflegewissenschaftlich begleitete Implementierung in Anlehnung an das PEPPA-Framework (Bryant-Lukosius und Di Censo 2004)

Kernkompetenzen nach Hamric (Tracy et al. 2022)

Kernkompetenzen	Inhalt
Coaching und Guidance	Führung und Coaching von Patientenversorgung, Angehörigen, Pflegefachpersonen mit dem Ziel eine bessere Versorgungssituation zu schaffen
Forschung (EBN)	Durchführung von Forschung im Sinne eines neuen Erkenntnisgewinn
Leadership	Fachliche Führung im Sinne einer besseren Patientenversorgung
Interprofessionelle Zusammenarbeit	Interprofessionelle Zusammenarbeit, Schnittstellen vermeiden/reduzieren
Ethische Entscheidungsfindung	Erkennen und Bewerten von ethischen Dilemmata, Konflikten und Problemen

Implementierungsprozess I

	Inhalte	Erhebungsstrategie
Ist-Analyse Teil I	<ul style="list-style-type: none">• Definition Patientenpopulation• Stakeholderanalyse• Bisheriger Behandlungspfad	<ul style="list-style-type: none">• Leitfadengestützte Interviews mit erfahrenen Pflegefachpersonen• Erhebung von Patientenzahlen
	<ul style="list-style-type: none">• Versorgungsbedürfnisse der Patientenpopulation sowie An- und Zugehörige	<ul style="list-style-type: none">• Leitfaden gestützte Interviews mit der Patientenzielgruppe sowie An- und Zugehörige

Implementierungsprozess II

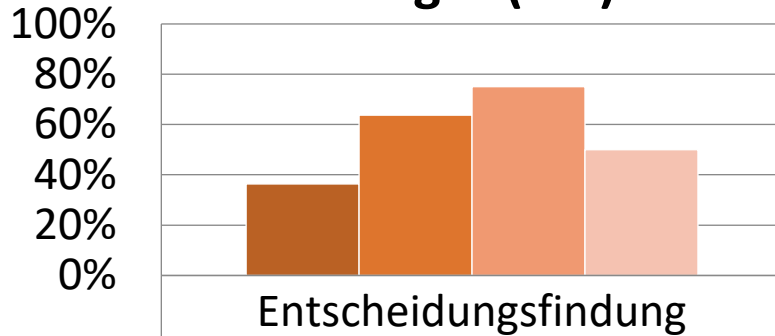
	Inhalte	Erhebungsstrategie
Ist-Analyse Teil II	<ul style="list-style-type: none">• Interdisziplinäre Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Standardisierte Befragung mittels validierter Fragebögen (Farin et al. 2004)
	<ul style="list-style-type: none">• Patientenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none">• Standardisierte Befragung mittels validierter Fragebögen (Gehrlach et al. 2009)

Aufgaben in der interprofessionellen Zusammenarbeit der APN's

- Kernkompetenz Leadership, interprofessionelle Zusammen und Ethische Entscheidungsfindung
 - Schnittstellenproblematik vermeiden
 - Kommunikationsrunden initiieren und moderieren
 - Fachlicher Ansprechpartner für das interprofessionelle Team
 - Initiierung von Fallbesprechungen

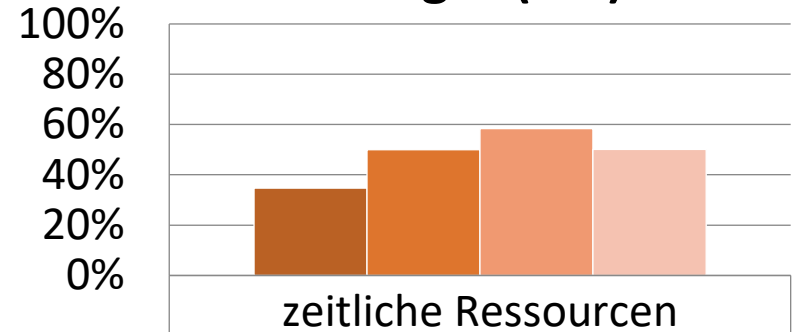
Ergebnisse – Interprofessionelle Zusammenarbeit (Neuroonkologie)

Einschätzung mit gut bis sehr gut (4-6)



■ 2017	36,40%
■ 2018	63,70%
■ 2020	75,00%
■ 2021	50%

Einschätzung mit gut bis sehr gut (4-6)

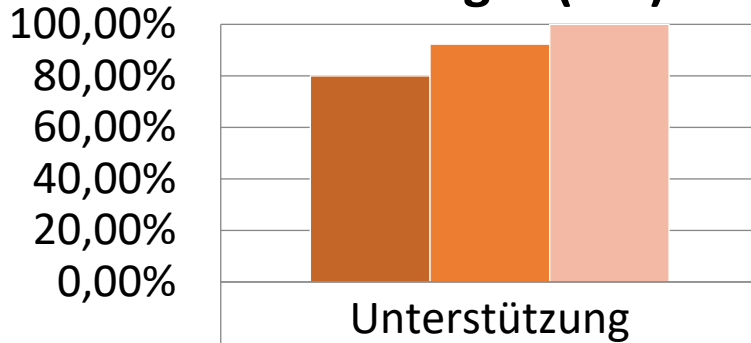


■ 2017	34,70%
■ 2018	50,00%
■ 2020	58,40%
■ 2021	50%

Ergebnisse – Einschätzung der APN

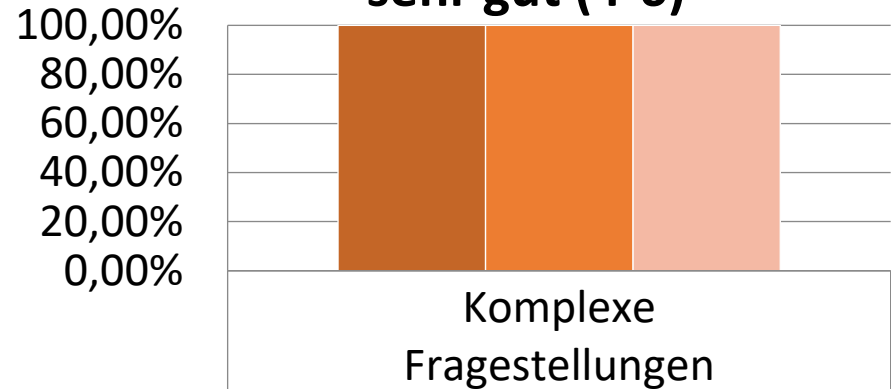
(Neuroonkologie)

Einschätzung mit gut bis sehr gut (4-6)



■ 2018	80,00%
■ 2020	92,30%
■ 2021	100,00%

Einschätzung mit gut bis sehr gut (4-6)



■ 2018	100,00%
■ 2020	100,00%
■ 2021	100,00%

Ergebnisse – Interprofessionelle Zusammenarbeit (Herz-Thorax-Gefäßchirurgie)

- Das Betriebsklima wird von dem ärztlichen Personal als gut eingeschätzt wohingegen die anderen befragten Berufsgruppen dies nur als befriedigend empfinden
- Der Umgang mit Kritik bewerten 50% der Pflegenden als „ausreichend“/ „mangelhaft“
- Den zeitnahen interprofessionellen Austausch bewerten 33% der therapeutischen Kolleginnen und Kollegen als ungenügend
- Der Informationsaustausch mit weiteren Fachabteilungen (MW 3,6) wird als schlechtesten in der gesamten Umfrage bewertet
- Der Bereich Kommunikation (MW 3,9) wird als unbefriedigend empfunden

Ergebnisse – Interprofessionelle Zusammenarbeit (Psychiatrie)

- 42% der Pflegenden schätzen das Betriebsklima als mangelhaft bzw. ungenügend ein (MW 3,7)
- 34% der Pflegenden schätzen das Vertrauen im multiprofessionellen Team als mindestens gut ein (MW 3,8)
- Berufsgruppenübergreifend schätzen 64% die Kommunikation als mind. gut ein
- Umgang mit Kritik im multiprofessionellen Team wird mit MW3,7 (Pflegefachpersonen) bzw. MW4,3 (Ärzt:innen) eingeschätzt
- Aufgaben und Zuständigkeiten sind befriedigend geregelt (MW 4,4)
- Die Pflegenden beklagen zu wenig Zeit & Struktur in den Arbeitsabläufen (MW 2,9)
- Die Versorgungsqualität sowohl innerhalb der eigenen Berufsgruppe als auch berufsgruppenübergreifend wird v.a. von 38% der Pflegenden als nicht befriedigend empfunden

Best practice Beispiel

Durch Klinikleitung initiiertes Workshop aufgrund der Ergebnisse der APN Befragung:

- Verbesserung des Betriebsklimas?
(73% transparente & wertschätzende Kommunikation, 57% Förderung von Teambuildings)
- Verbesserung der multiprof. Kritikkultur?
(70% gegenseitige Wertschätzung sowie eine positive Kritikkultur)
- Förderung des Erfahrungsaustausches im multiprof. Team?
(71% wünschen sich eine verbindliche multiprof. Teilnahme an Übergaben / Teamrunden / Supervisionen)
- Bessere Abstimmung berufsgruppenübergreifender Tätigkeiten?
(68 % Kommunikationsstrukturen unter Beachtung dialektischer Regeln, 51% gleichberechtigte Wertschätzung komplementärer Behandlungsangebote)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wir freuen uns auf Ihre Fragen!

