



**Exzellente Patientenversorgung unter Bedingungen des
Fachkräftemangels – Chancen des Skill Managements**

Martina Henke
Sprecherin der Pflegedirektor*innen
Pflegedirektorin Vivantes Klinikum im Friedrichshain

Vivantes – Netzwerk für Gesundheit in Berlin



Humboldt-Klinikum

694 Betten
1.336 Mitarbeitende
davon
642 Pflegekräfte



Pflegedirektorin
Katarzyna Milewczyk

Klinikum Spandau

652 Betten
1.173 Mitarbeitende
davon
633 Pflegekräfte



Pflegedirektorin
Kathleen Gernandt

Auguste-Viktoria-Klinikum

598 Betten +100
Entwöhnungsbetten
521 Mitarbeitende
davon
267 Pflegekräfte



Stellvertr.
Pflegedirektorin
Claudia Salmen

Klinikum am Urban

634 Betten
1.226 Mitarbeitende
davon
586 Pflegekräfte



Pflegedirektorin
Jeanette Liersch

Klinikum im Friedrichshain

Pflegedirektorin
Martina Henke
(Sprecherin)



1.012 Betten
2.122 Mitarbeitende
davon
1.073 Pflegekräfte

Wenckebach-Klinikum

Stellvertr.
Pflegedirektorin
Claudia Salmen



391 Betten
521 Mitarbeitende
davon
267 Pflegekräfte

Ida-Wolff-Krankenhaus

Pflegedirektorin
Petra Rüger



136 Betten
189 Mitarbeitende
davon
103 Pflegekräfte

Klinikum Kaulsdorf

Pflegedirektor
Thomas Kobalz



466 Betten
615 Mitarbeitende
davon
285 Pflegekräfte

Klinikum Neukölln

Pflegedirektorin
Peggy Dubois
(stellv. Sprecherin)



1.375 Betten
2.499 Mitarbeitende
davon
1.154 Pflegekräfte

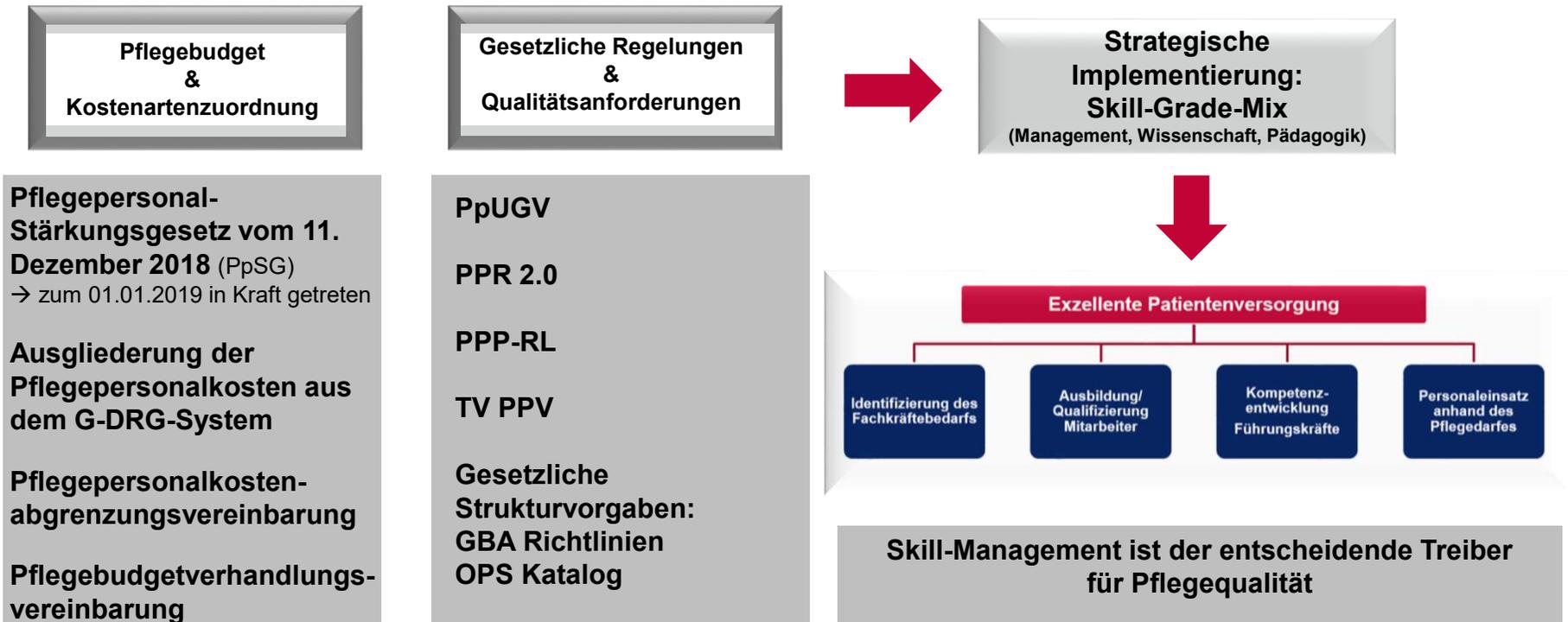
8 Klinika, 1 Krankenhaus, 17 Hauptstadtpflege-
Häuser & 2 Seniorenwohnhäuser

18.023 Mitarbeitende, 6.058 Betten

311.793 Ambulante Fälle, 173.455 Stationäre Fälle
2.337 Pflegeplätze

Vivantes Jahresbericht 2021

Bedeutung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Pflege im KHS

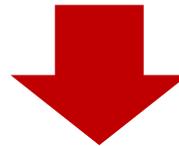


Exzellente Patientenversorgung unter Bedingungen des Fachkräftemangels

Chancen des Skill Managements

Skill-Grade-Mix

Der sogenannte Skill-Grade-Mix bezeichnet die Zusammensetzung von Pflorgeteams aus Personen mit verschiedenen Fähigkeiten (Skills) und Bildungsabschlüssen (Grades).*



Skill Management

- ✓ Welche **Kernkompetenzen** benötigt das Unternehmen mittel- und langfristig?
- ✓ Wie wird der **Bedarf** mit einem Soll- und Ist-Skill Management evaluiert?
- ✓ Wer ist für die Identifizierung des Kompetenzbedarfs **verantwortlich**?

* https://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/Positionspapier_Skill-Grade-Mix-2021.pdf, abgerufen am 17.02.2023

Exzellente Patientenversorgung unter Bedingungen des Fachkräftemangels

Welche Chancen ergeben sich im KFH durch das Skill - Management?

Pflegebudgetrelevante Personalkosten

Gesundheitsfachberufe und Assistenzberufe

z.B. Medizinische Fachangestellte, Krankenpflegehelfer*in, Rettungssanitär*in, Notfallassistent*in, Pflegefachassistenten (ab 04/2024)

Akademisierung der Pflege

Etablierung von APN-Strukturen
z.B. Pflegeexpert*in Onkologie

Rekrutierung von ausländischen Pflegekräften

Pilotprojekt Vietnam
2023 50 weitere ausländische Pflegefachkräfte

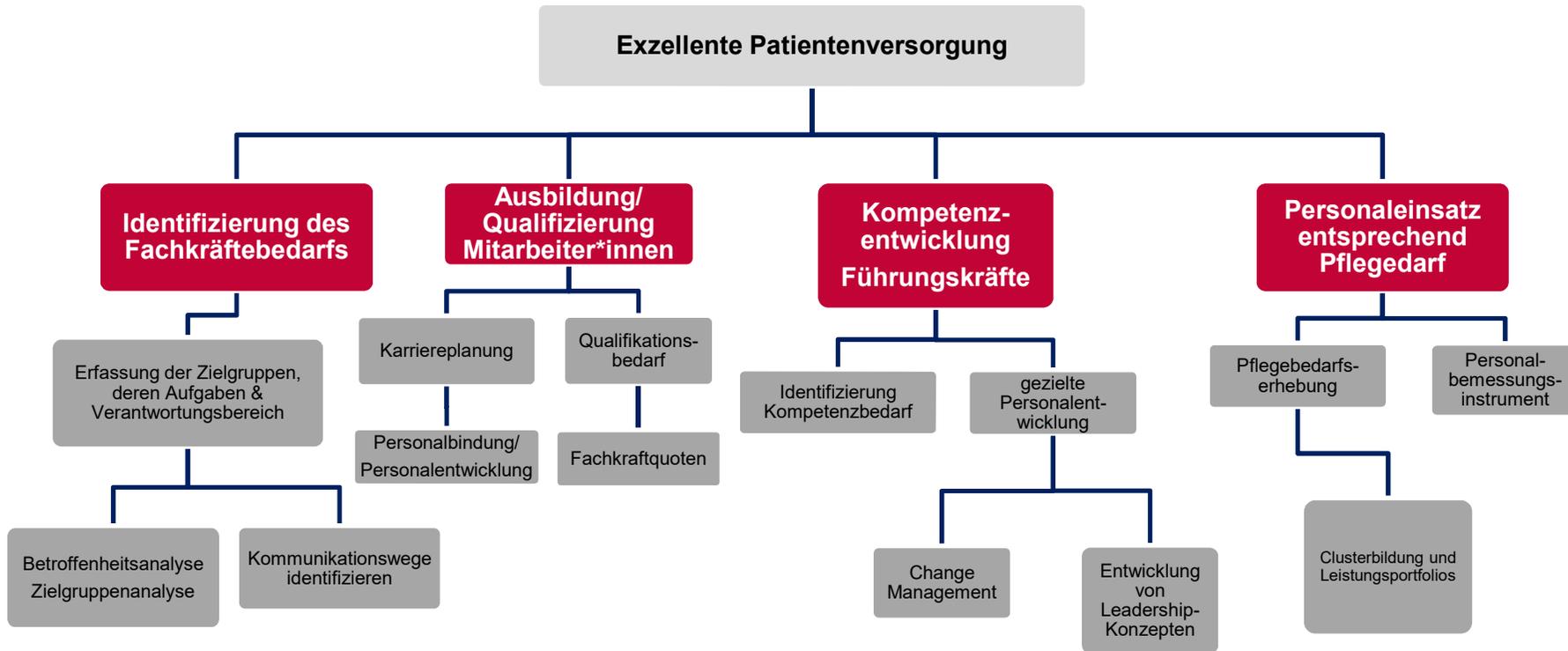
Ausbildung von Pflegekräften

Steigerung der Ausbildungszahlen von Pflegefachpersonen

Potentiale des Skill-Grade-Mix nutzen

- Ausbildungsfond nach § 26 PfIBG
 - Einzahlung in den Ausgleichsfond von KH, stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen
 - Auszahlung an ausbildende Einrichtungen, wie KH

Der Personalplanungs- und entwicklungsprozess



Skill Management - der entscheidende Treiber für Pflegequalität

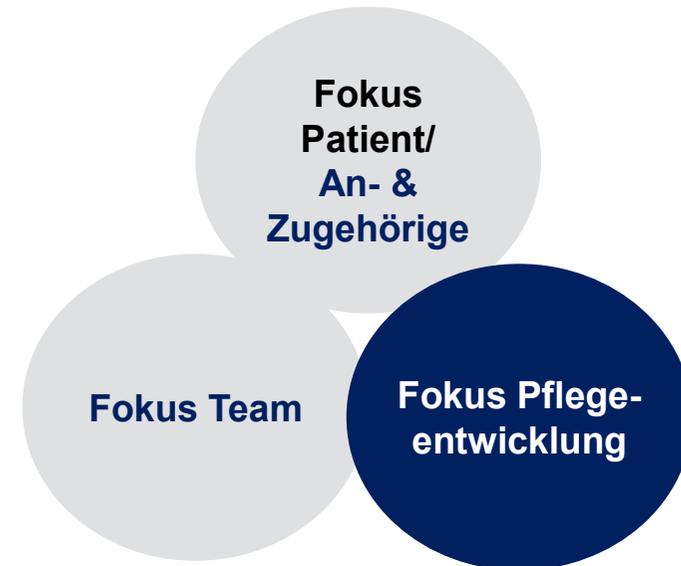
Exkurs: Pflegeexpert*innen (APN) am Vivantes Klinikum im Friedrichshain

Grundidee des APN Konzepts und Umsetzung

Ziele von APN

- ✓ **Verbesserung der Pflegequalität**
 - ✓ **Evidenzbasierte Pflege**
 - ✓ **Patientenorientierte Pflege**
-
- Fachwissen → Erweiterte, vertiefte klinische Praxis
 - Komplexe Patient*innen mitbetreuen
 - Information, Anleitung und Beratung

 - Pflegequalität & Patientensicherheit fördern
 - Evidenzbasierte Praxis fördern
 - Pflegeforschung aufbauen



(Bryant-Lukosius and DiCenso, 2004, Bryant-Lukosius et al., 2016, Hamric et al., 2013/2014)

Merkmale von Advanced Practice Nursing (dbfk Broschüre 2019, S. 12)



Exkurs: Pflegeexpert*innen (APN) am Vivantes Klinikum im Friedrichshain

Grundidee des APN Konzepts und Umsetzung

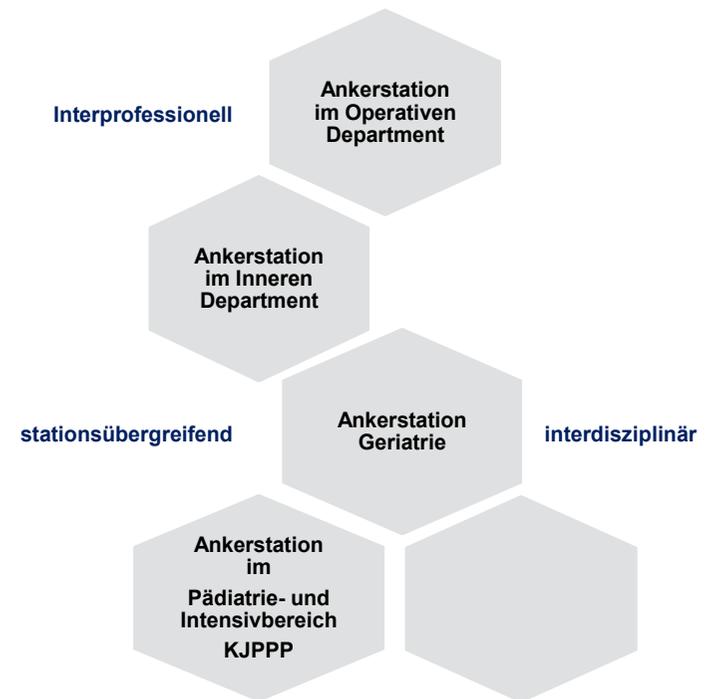
Prinzip der Ankerstation

Eigenständige Rollenentwicklung entsprechend der Anforderungen und Möglichkeiten vor Ort

Theoretischer Rahmen für patientenorientierte Projekte: PEPPA-Framework (Bryant-Lukosius et al. 2004)

Koordination der APN-Tätigkeiten und Priorisierung der Themenfelder anhand

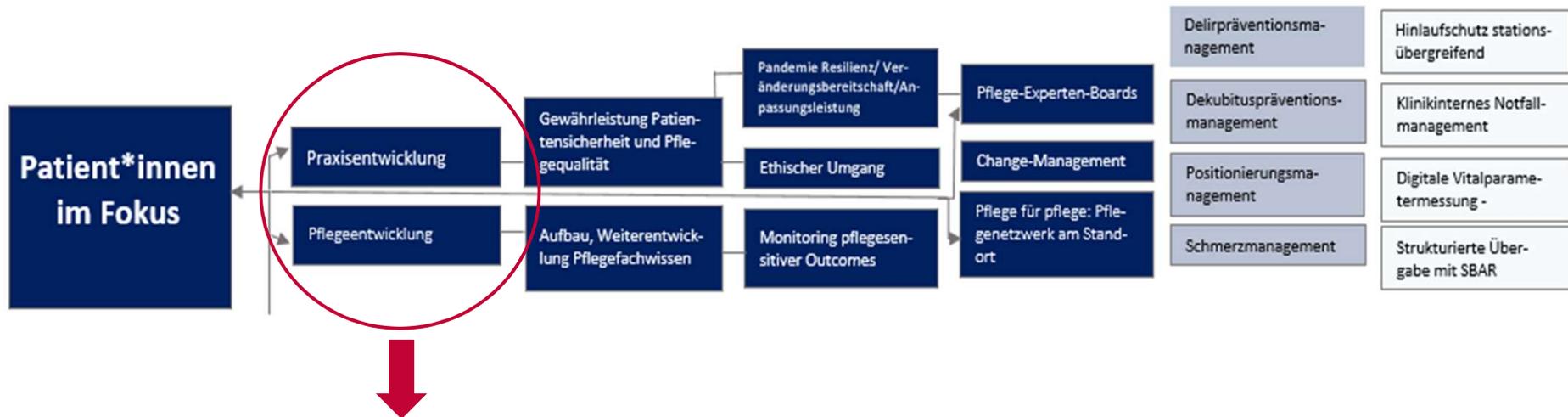
- Strukturiertem Dialog QBB
- Expertenstandards DNQP
- Bedarfe der (bettenführenden) Stationen



Exkurs: Pflegeexpert*innen (APN) am Vivantes Klinikum im Friedrichshain

Grundidee des APN Konzepts und Umsetzung

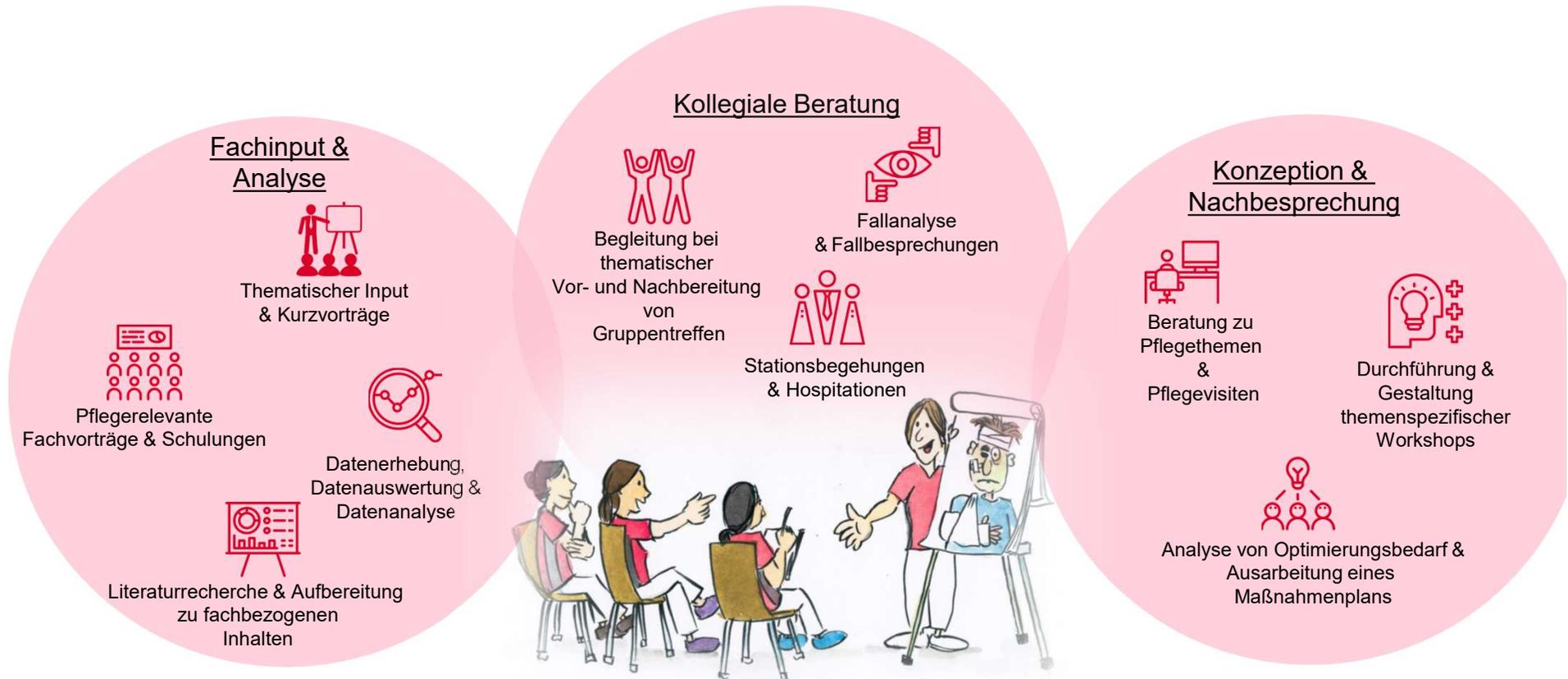
Ziel: Exzellente Pflege und Betreuungsqualität als Teil der strategischen Ausrichtung



Praxisentwicklung wird durch das APN Team intern begleitet und angestoßen → **PD und Pflegemanagement** haben eine **Schlüsselrolle** bei der **Schwerpunktlegung, Implementierung und Durchdringung**.

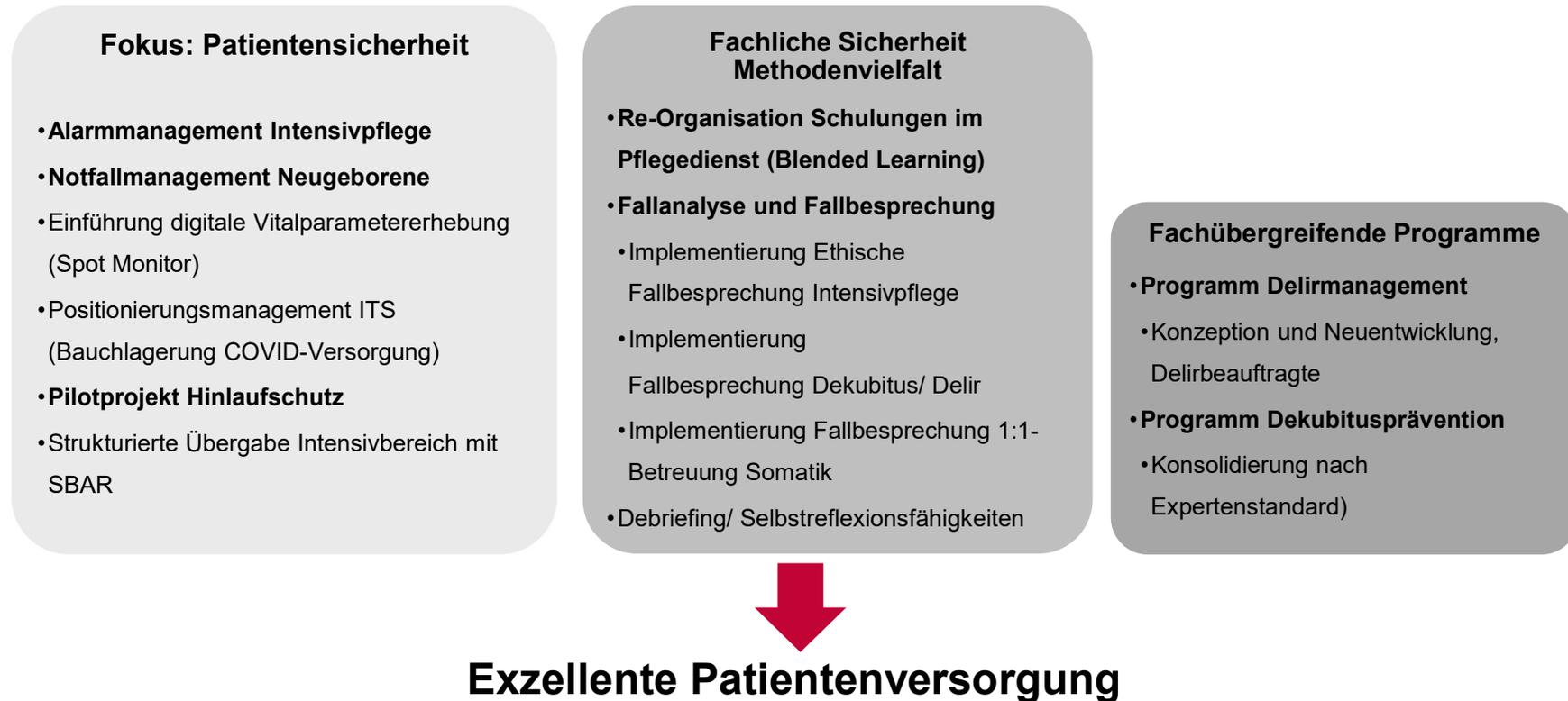
Exkurs: Pflegeexpert*innen (APN) am Vivantes Klinikum im Friedrichshain

Aufgabenfeld und Wirkungsbereich



Exkurs: Pflegeexpert*innen (APN) am Vivantes Klinikum im Friedrichshain

Evidenzbasierte Pflege - der entscheidende Treiber für Pflegequalität



Exkurs: Stationssekretär*innen-Konzept Evaluation des Implementierungsprozesses

Status quo*

- Hohe administrative Arbeitsbelastung im Stationsalltag
- Undefinierte administrative Ablaufstrukturen
- Leerer Fachkräftemarkt
- Refinanzierung der Personalkosten der Stationssekretär*innen (PpSG) & Anrechnung von MFA in der PpUGV

Ziele der Implementierung

- Generierung einer administrativen Schnittstelle zur Stationspflegeleitung & zum ärztlichen Dienst
- Personalressource MFA durch das Pflegebudget abgedeckt
- Ausbau Skillmix im stationären Bereich
- Entlastung Stationspflegeleitungen, Ärztlichen Dienstes & internen Transportwesens
- Zuverlässiges, MDK sicheres Aktenmanagement
- Generierung & Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit

*Erfassung mittels Punktmessung bei Stationen, die zum Messzeitraum keine Stationssekretärinnen haben

Exkurs: Stationssekretär*innen-Konzept

Evaluation gibt strategische Richtung

Mehrwöchiger Evaluationszeitraum

vor & nach Einführung der Berufsgruppe

Datenerhebung über 3 Berufsgruppen hinweg

- 17 Stationssekretärinnen
- 17 Stationspflegeleitungen
- 8 ärztliche Kolleg*innen

Prä- und Postdatenerhebung mittels vollstandardisierten Fragebögen & strukturierter Interviews



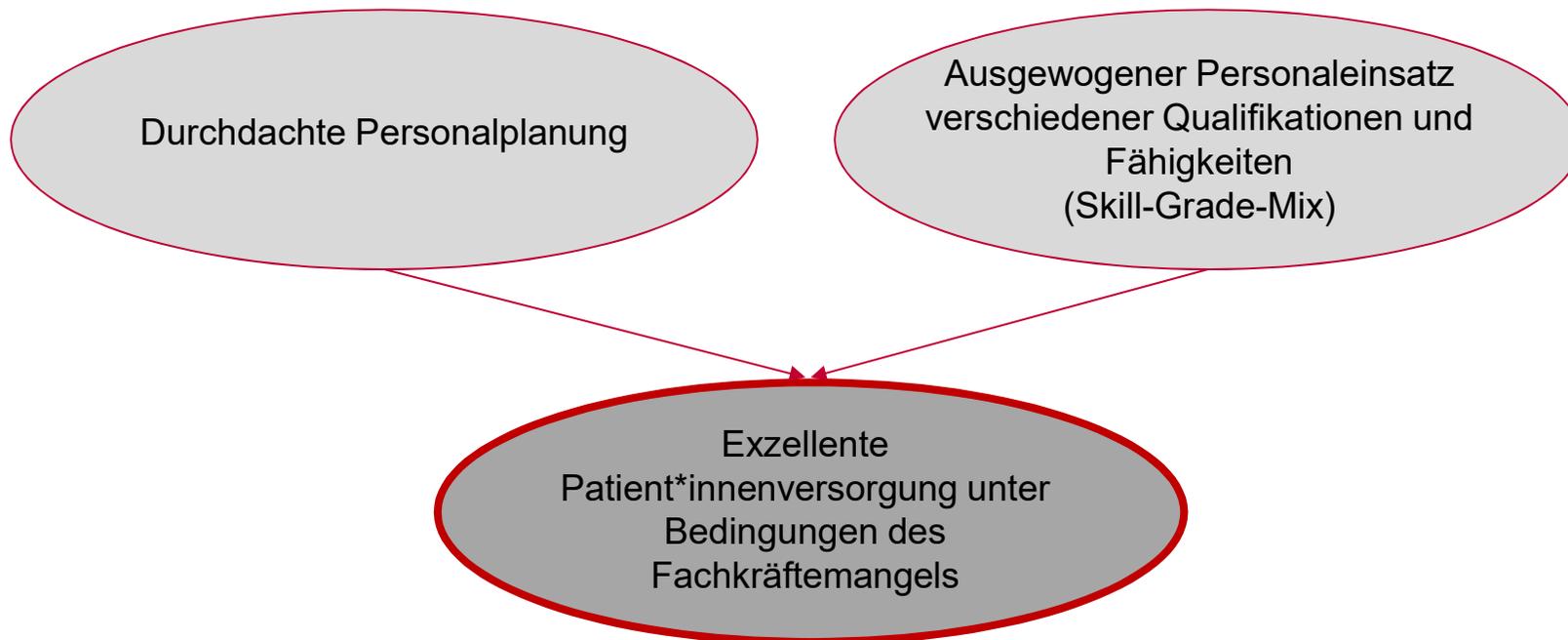
Positiv

- Signifikante Entlastung Stationspflegeleitungen
- Erhöhung Mitarbeiterzufriedenheit durch klare Prozesse, transparente Arbeitsabläufe & Kommunikationswege
- Generierung von strukturierterer Zusammenarbeit mit ÄD
- Zeitersparnis ärztlicher Tätigkeiten (Blutentnahme)

Herausforderungen

- Klar abgestimmte Aufgabenprofile für MFA im Klinikalltag
- Deutlichere Abgrenzung des Aufgabenbereiches zur Arztpraxis notwendig
- Blutentnahmen & EKG flächendeckend durchführen

Fazit und Ausblick



 Vivantes



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.