



**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

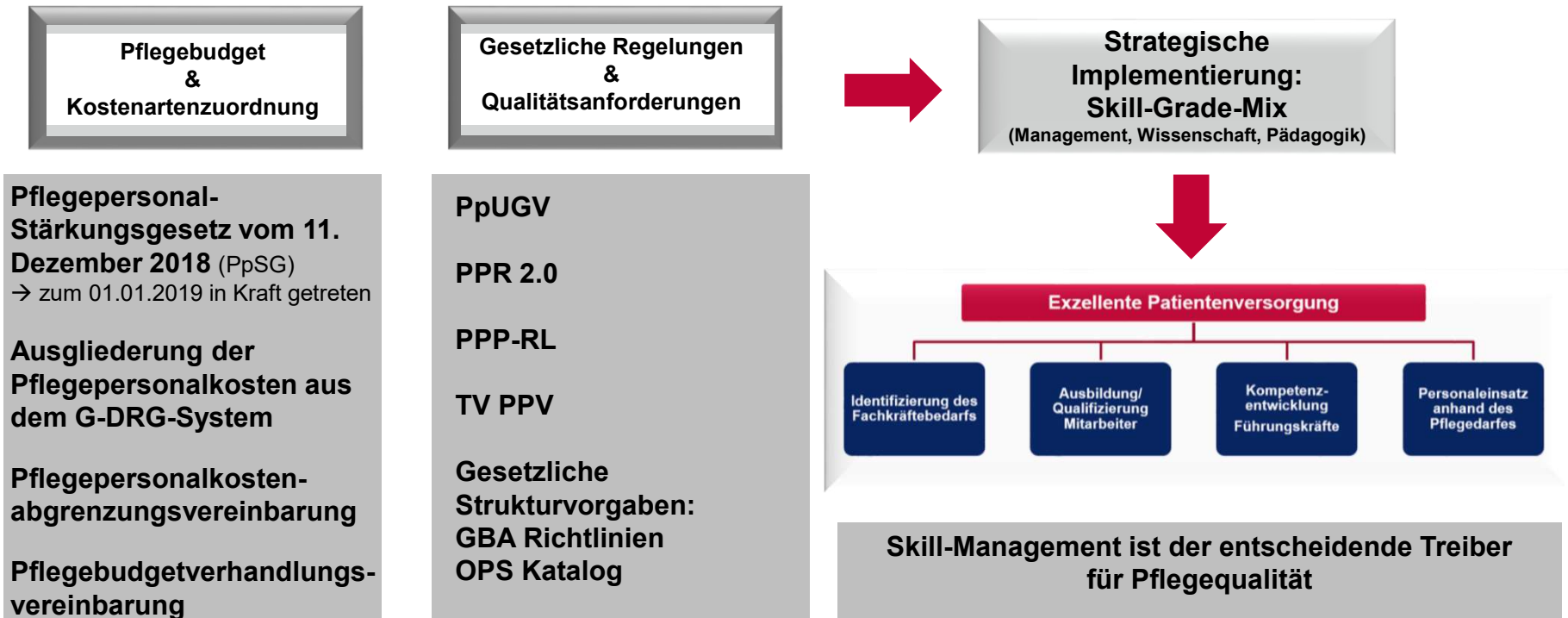
8 Klinika, 1 Krankenhaus, 17 Hauptstadtpflege-  
Häuser & 2 Seniorenwohnhäuser

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](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

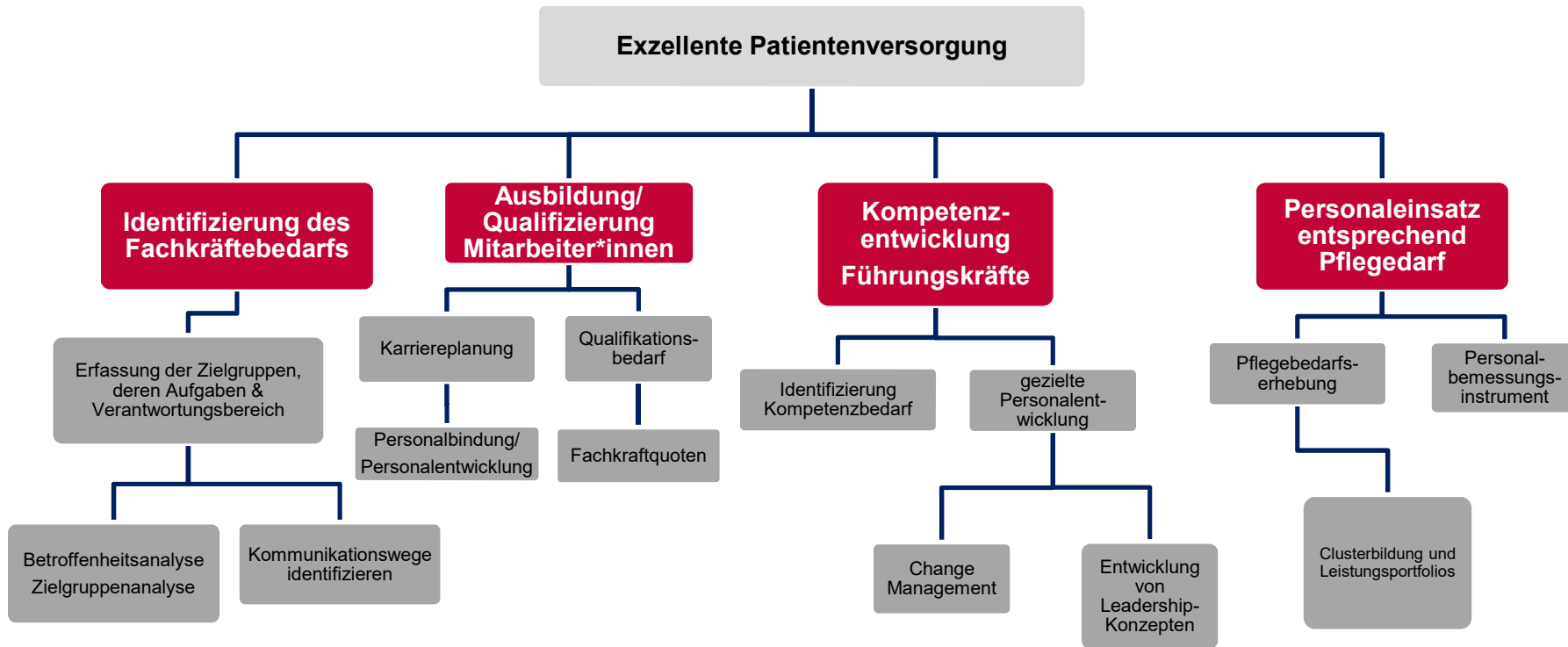
### Ausbildung von Pflegekräften

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



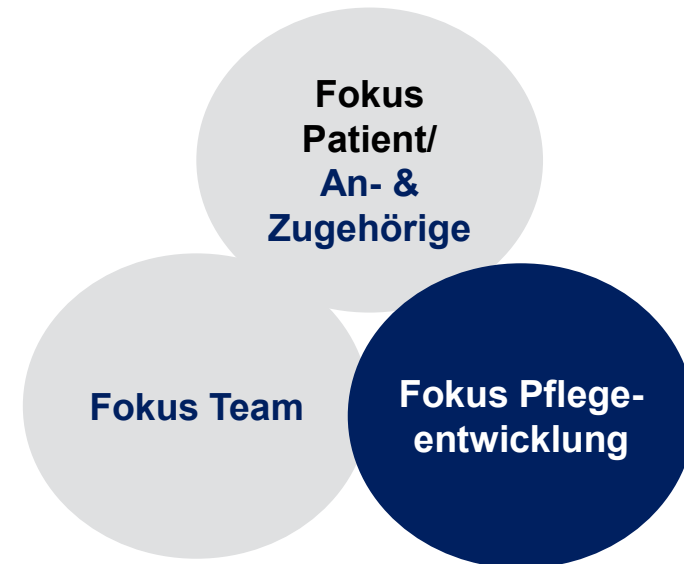
## Skill Management - der entscheidende Treiber für Pflegequalität

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

### Grundidee des APN Konzepts und Umsetzung

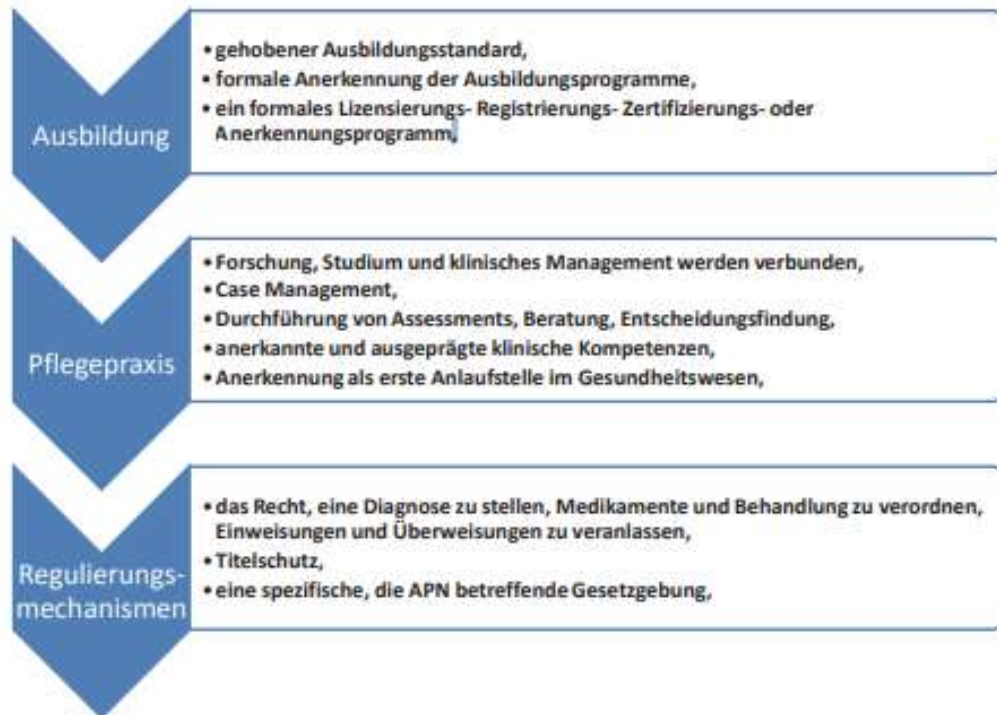
#### Ziele von APN

- ✓ **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

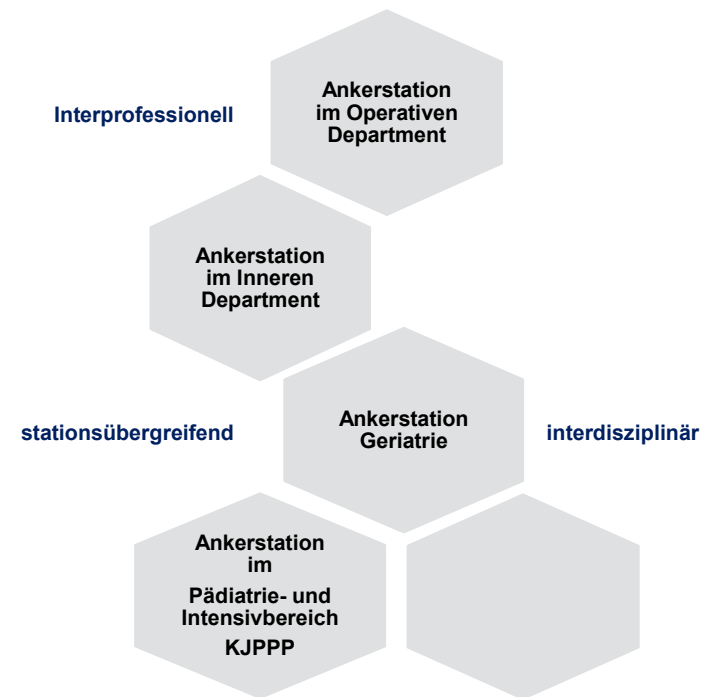
### Prinzip der Ankerstation

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

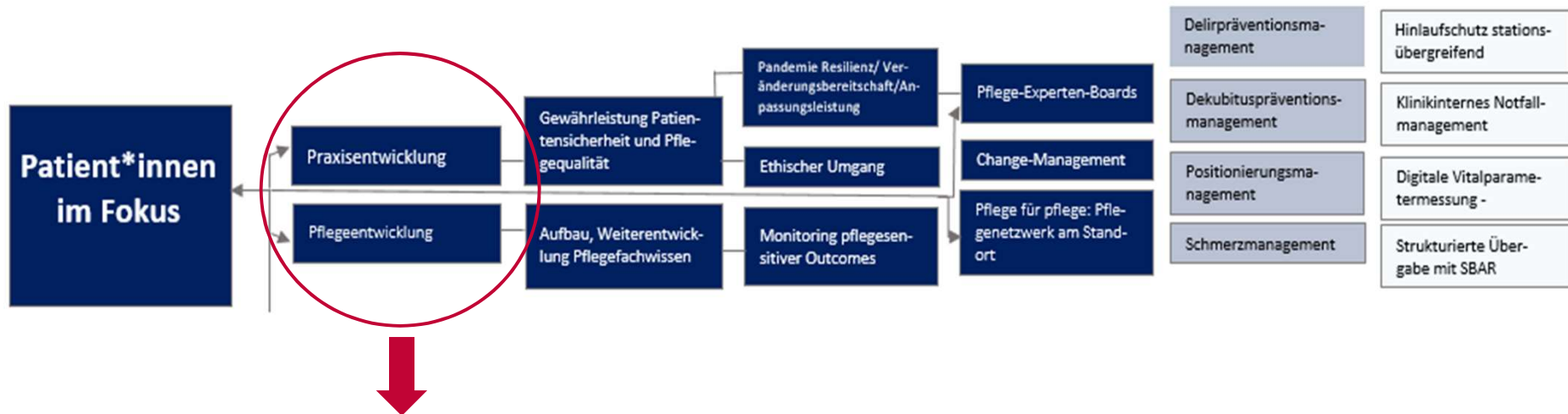
- Strukturiertem Dialog QBB
- Expertenstandards DNQP
- Bedarfe der (bettenführenden) Stationen



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

### Grundidee des APN Konzepts und Umsetzung

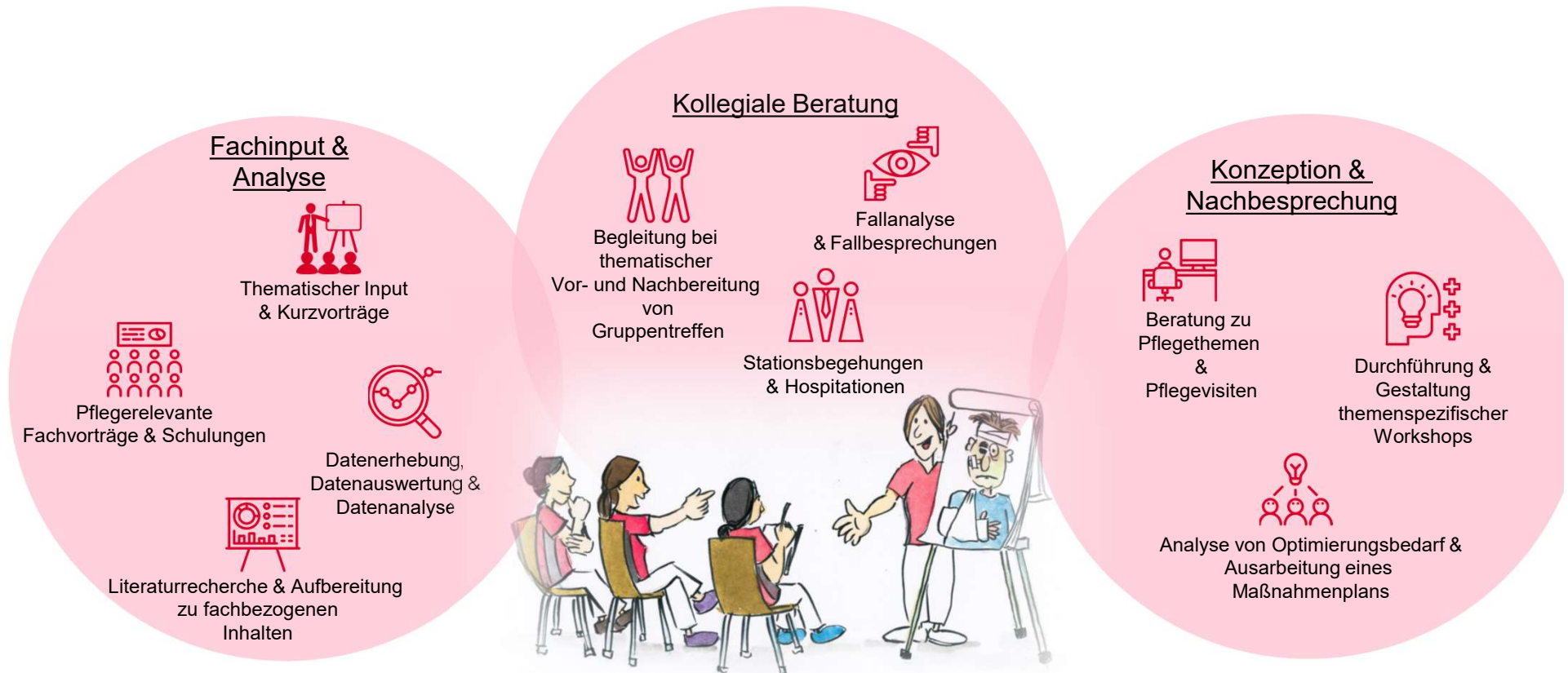
Ziel: Exzellente Pflege und Betreuungsqualität als Teil der strategischen Ausrichtung



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

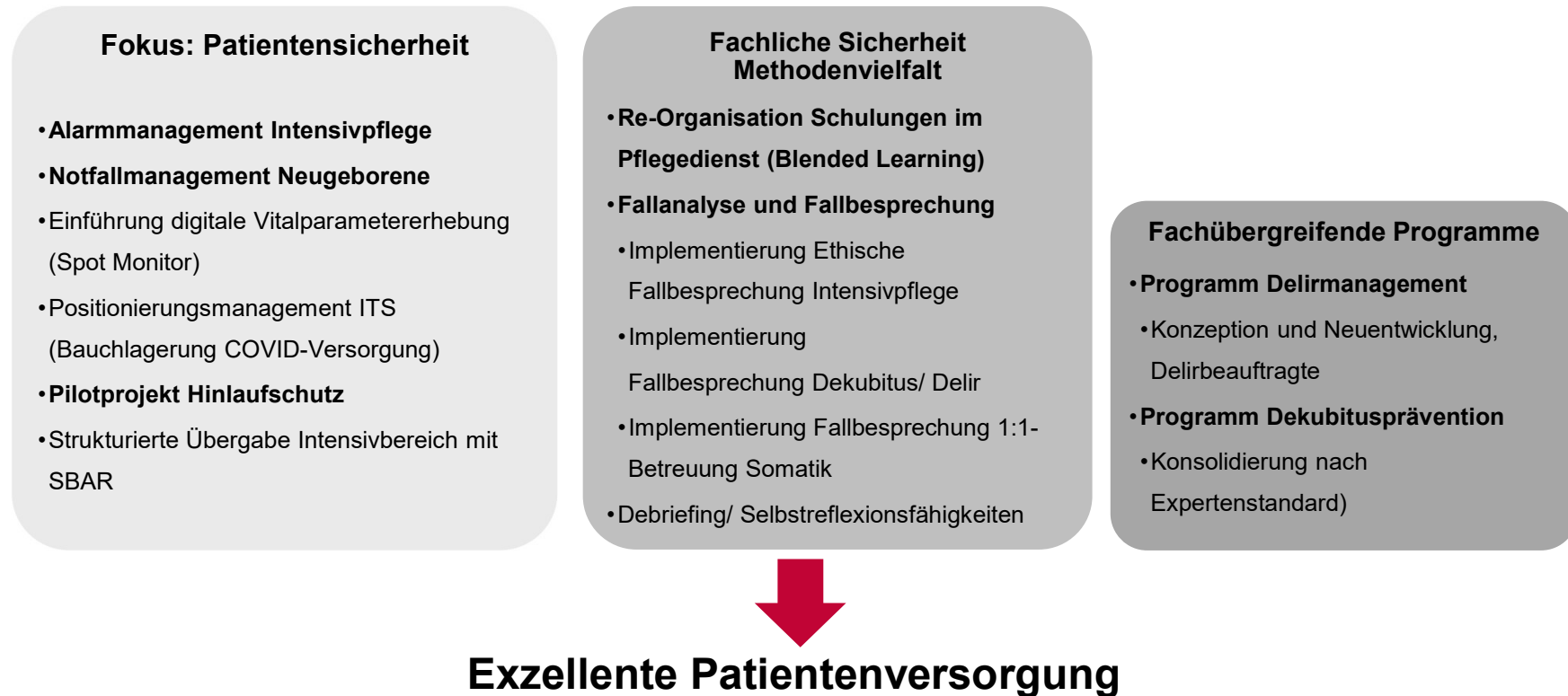
# Exkurs: Pflegeexpert\*innen (APN) am Vivantes Klinikum im Friedrichshain

## 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



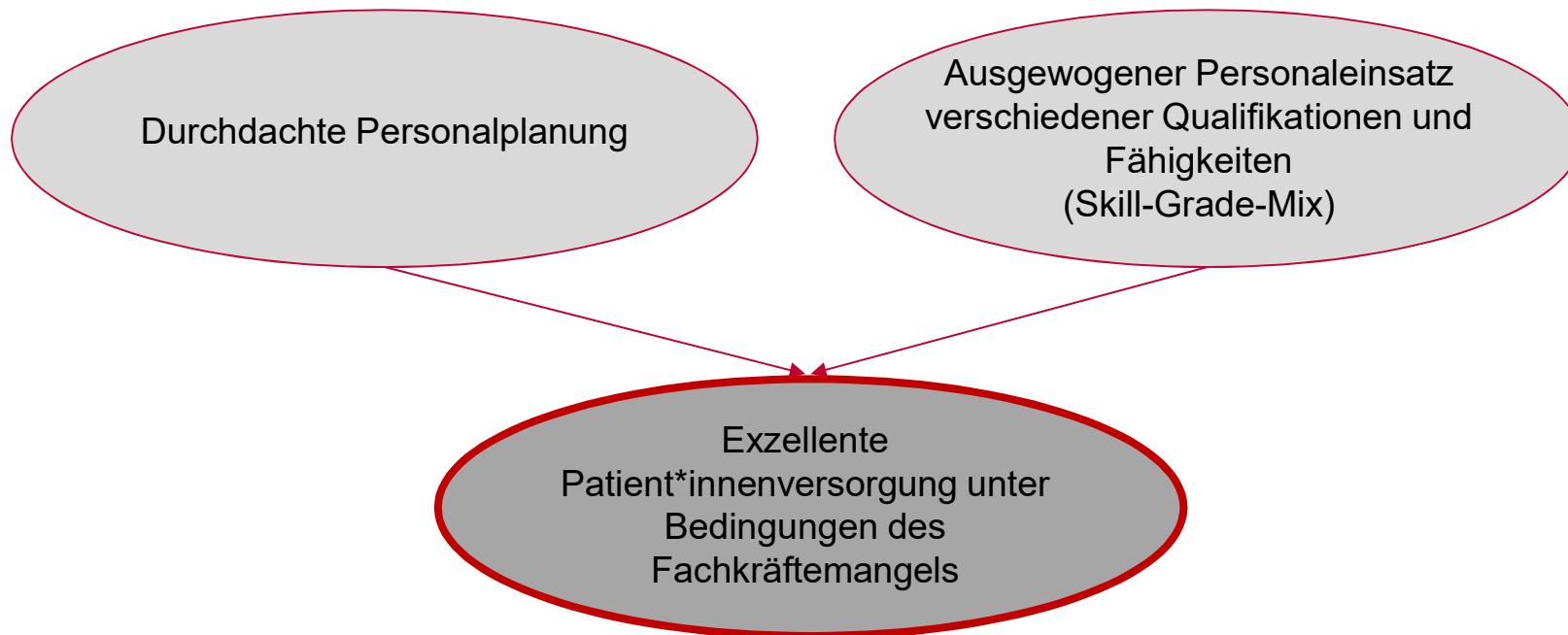
#### Positiv

- Signifikante Entlastung Stationspflegeleitungen
- Erhöhung Mitarbeiterzufriedenheit durch klare Prozesse, transparente Arbeitsabläufe & Kommunikationswege
- Generierung von strukturierter 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.**