

H+ Kongress 2013, Die Spitalzukunft mit nachhaltigen Personalstrategien
sichern – War for Talents

Neue Rollen in der Pflege als Innovationsstrategie

PD Dr. Eva Cignacco

Institut für Pflegewissenschaft, Medizinische Fakultät
Universität Basel, Schweiz

Überblick

Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung vs. prognostizierter Fachkräftemangel in der Pflege

Akademisch ausgebildete Pflegende

Innovationsstrategie für Spitäler und andere Gesundheitsversorger?

Massnahmen zur Personalerhaltung in den Spitälern

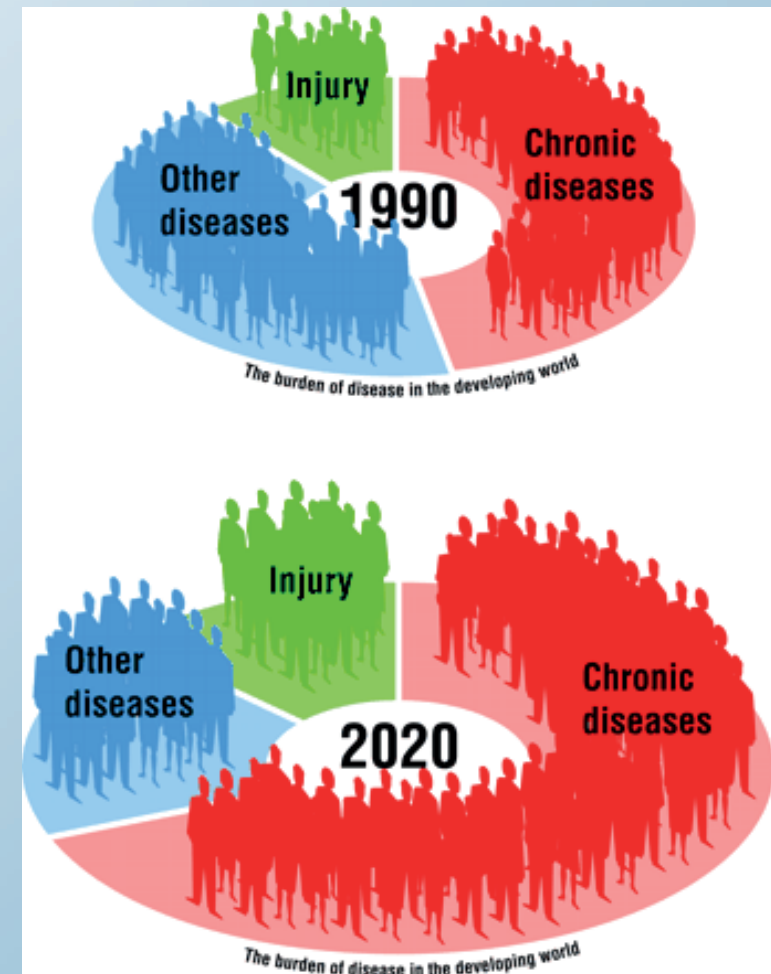
Chronische Erkrankungen als Herausforderung

Auf chronische Erkrankungen zurückführende Mortalität

- 2002: **29 Mio Menschen** weltweit
- 2025: **50 Mio Menschen** weltweit

Folgen:

- Steigende Zahl Pflegebedürftiger
- Höhere Prävalenz von Multimorbidität mit erhöhtem Pflegebedarf
- Höhere Betreuungskontinuität
- Notwendige Stärkung des Selbstmanagements der Patienten



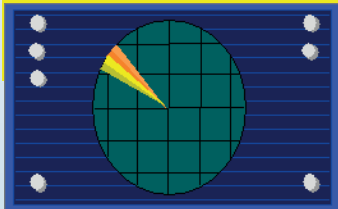
Heutige Gesundheitsversorgung

Radarsystem

Radarsystem

**Schlechte Patientenergebnisse
und hohe Kosten**

Radarsystem.



mangelhaft

- Lückenhafte Nachsorge
- Mangelhafte Prävention

Notwendigkeit...

neuer Behandlungsansätze und neuer Versorgungsmodelle mit hochqualifiziertem Personal



- Ausbau von “Walk in clinics”
- Verbesserung der Behandlungskoordination zwischen verschiedenen Anbietern (z.B. durch Einsatz von E-Health)
- Rolleninnovationen (z.B. Advance Practice Nurses)
- Spitäler mit pflegegeleiteten Abteilungen (Nurse led clinics)
- Arbeit in Arztpraxen mit delegierten Aufgaben

Neue Formen der Arbeitsorganisation

- Zunahme der **Aufgabenverdichtung und Komplexität** der Behandlungs- und Pflegesituationen
- Anpassungen der Arbeitsorganisation und der Zusammensetzung der Teams.
 - *Skill / Grade Mix*
 - *Delegierung* von Aufgaben
 - *Rolleninnovationen*: „Advanced Practice Nurses“
 - **Spezialisierung innerhalb der Pflege** (Gerontologie, Psychiatrie, Palliation, Demenz etc.)

Globaler Mangel an Pflegepersonal

- **bedingt durch wirtschaftliche, demographische und soziologische Faktoren**
 - Weniger Studierende/Lernende (Alterung Bevölkerung)
 - Niedrige Stellung der Pflege
 - Belastende Arbeitsbedingungen
 - Tiefe Entlohnung
 - Alterung der Berufsgruppe
 - Migrationswellen



In der CH: 30% des heutigen Personals wird im Jahr 2020 pensioniert. Im Jahr 2030 werden es 60% sein.

Nachweis Pflegebedarf bis 2020

- **5'000 Pflegefachleute sind jährlich auszubilden**

2011:

- 2'046 Abschlüsse auf Tertiärstufe erfolgt
- 598 Abschlüsse im Bereich Sek-Stufe II

2' 644 Total Abschlüsse in der Pflege



Personalbedarf in der Schweiz



- Wichtigste Ursache: «Ageing Workforce»
- Bis zum Jahr 2030 müssen zwischen **120'000 – 190'000 Fachpersonen rekrutiert werden, um den erhöhten Bedarf zu decken**
 - Einrichtungen der Langzeitpflege sind am meisten von Personalmangel betroffen.
- 2/3 des Personals wird benötigt, um diejenigen zu ersetzen, welche das Rentenalter erreichen und 1/3 um den effektiv gestiegenen Pflegebedarf zu decken.

Überblick

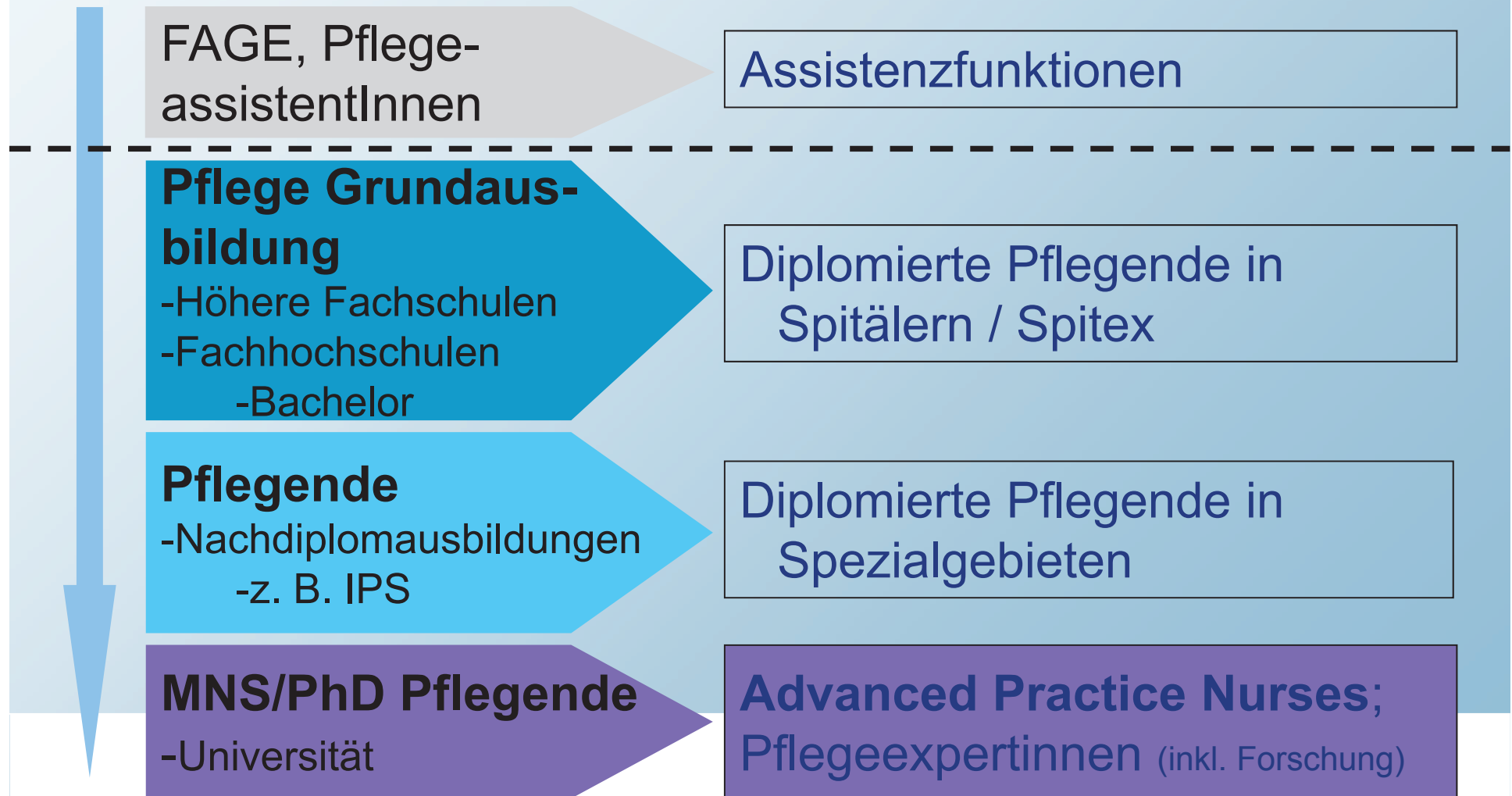
**Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung vs.
prognostizierter Fachkräftemangel in der Pflege**

Akademisch ausgebildete Pflegende

Innovationsstrategie für Spitäler und andere Gesundheitsversorger?

Pflegende ≠ Pflegende ≠ Pflegende

unterschiedliche Profile



Advance Practice Nurses (APN)



- **Akademische Ausbildung (MNS/Doktorat)**
- **Spezialisierung in Fachgebiet** (z.B. Diabetes, Notfallpflege, Wundversorgung)
- **Kompetenzen:**
 - Ein- und Austrittsplanung bei Patienten mit chronischen Erkrankungen im Spital
 - Anamnesenerhebung
 - Festlegung des Behandlungsplans
- **Im Ambulatorium:** Förderung des Selbstmanagements

Effektivität im Akutsetting

- Senkung der Rehospitalisationsrate
- Effektives Selbstmanagement
- Erhöhte Lebensqualität
- Senkung der Behandlungskosten

Effektivität im Langzeitbereich

- Senkung der Prävalenz
 - von Depression
 - Harninkontinenz
 - Dekubitalulcera
 - Anwendung von freiheitsbeschränkenden Massnahmen
 - Aggression

Universitäts-Kinderspital Zürich



**Advanced Practice Nurse
für Kinder mit Lippen-
Kiefer-Gaumenspalte**



**Advanced Practice Nurse
pädiatrische Kardiologie**



**Advanced Practice Nurse
pädiatrische Nephrologie**

**Advanced Practice Nurse
pädiatrische Palliative Care**

**Advanced Practice Nurse
Wundbehandlung bei Kindern (insbesondere
brandverletzte Kinder)**

„Walk-in“- Kliniken in England: Gesundheitsversorgung durch Advanced Practice Nurses



Primäre
Gesundheitsversorgung in
**Einkaufszentren,
Bahnhöfen, Spitälern:**

- Verschiedenste Krankheiten und Verletzungen
- 24h Sprechstunden
- Von Pflegenden geführt, in Zusammenarbeit mit Ärzten

Lässt sich eine APN auch in einer Schweizer Walk-in Praxis einsetzen?

Überprüfung anhand festgelegter Diagnosen:

- Infektion der oberen Atemwege
 - Ohrschmerz
 - Hörminderung aufgrund Zerumen
 - Harnwegsinfektion
 - Oberflächliche Wunde
- Setting mit über 3'000 Konsultationen/Monat und 36'000 Konsultationen/Jahr
 - Analyse von 12'496 Konsultationen aus 4 Monaten



Anteil Kompetenzbereich für APN

Häufigkeiten aller Konsultationen über alle vier

Berechnete Eckwerte für den Einsatz einer APN in einer CH-Walk-In Klinik

- 22.5 Konsultationen pro Tag durch eine APN
- Spannbreite der Konsultationsdauer: 10-35 Minuten
- 166 Stellenprozente

Total aller
Konsultationen

Total eingeschlossene
Konsultationen

Konsultationen im
Kompetenzbereich
der APN

Konsultationen nicht
im Kompetenzbereich
der APN

CH: Fehlende rechtliche Grundlagen für APN

- CH: **400 Pflegende** mit Masterniveau.
- 50% der Masterleute sind vorwiegend in der **Pflegepraxis** tätig.
- APN Kompetenzen sind **national nicht geregelt**.
- **Fehlende Gesetzgebung**, die „delegierte“ Funktionen von Pflegespezialistinnen regelt.
- Notwendig ist eine separate **Reglementierung der Masterstufe in Pflege** und ein aktives Berufsregister mit Berufspflichten.



Überblick

Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung vs. prognostizierter Fachkräftemangel in der Pflege

Akademisch ausgebildete Pflegende

Innovationsstrategie für Spitäler und andere Gesundheitsversorger?

Massnahmen zur Personalerhaltung in den Spitälern

Aktionspunkte für Spitäler

- Konkurrenzierung zwischen Spitälern vorbeugen, was zu einer Gefährdung peripherer Regionen führen könnte.
- Löhne anpassen und gezielte Laufbahnentwicklung anbieten.
- Zufriedenheit des Personals erhöhen.
- Berufsverweildauer erhöhen.
- Wiedereinstieg erleichtern.
- Gute Führungsqualität gewährleisten.
- Wert legen auf eine gute Pflegequalität.
- Innovative und nachhaltige Ansätze in Bezug auf neue Rollen für die Pflege (z.B. Einsatz von APNs)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Institut für Pflegewissenschaft
Medizinische Fakultät, Universität Basel, Schweiz**