

Innovative Grademix-Konzepte gegen den Fachkräftemangel in der Langzeitpflege



Iris Lipp
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Pflege
Projektleiterin Teilprojekt EQUI
iris.lipp@bfh.ch



Prof. Dr. Jochen Schellinger
Studiengangsleiter MSc Business
Administration
Wirtschaft
jochen.schellinger@bfh.ch

Wie kann beeinflusst werden, dass Pflegefachpersonen im Beruf bleiben? Diese Frage beschäftigt besonders die ambulante und stationäre Langzeitpflege. Ein Projekt entwickelt Grademix-Konzepte, die den Verbleib des Pflegepersonals im Beruf fördern und gleichzeitig Qualitäts- und Kosteneffekte aufzeigen.



Miriam Wettstein
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Wirtschaft
miriam.wettstein@bfh.ch



Prof. Dr. Sabine Hahn
Fachbereichsleiterin Pflege
Projektleitung CNHW
sabine.hahn@bfh.ch

Das Projekt «EQUI – Grademix und Diversität im stabilen Gleichgewicht»¹ soll evidenzbasierte, bedarfsgerechte und umsetzbare Grademix-Konzepte entwickeln, welche die Qualitäts- und Kosteneffekte in der ambulanten und stationären Langzeitpflege transparent machen. Hierfür arbeitet ein interprofessionelles Team, bestehend aus Mitarbeiter*innen der Departemente Gesundheit und Wirtschaft der BFH, zusammen. Unter Grademix verstehen wir die unterschiedlichen offiziellen Ausbildungen und Zusatzausbildungen der Pflegenden sowie Strukturen und Prozesse der Zusammenarbeit. Auf der Grundlage einer Literaturanalyse und der Entwicklung eines Grademix-Rahmenmodells (Lipp et al., 2019) wurden in einem ersten Arbeitspaket zwei Online-Umfragen bei Führungskräften aus der ambulanten und stationären Langzeitpflege in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz durchgeführt. Im zweiten Arbeitspaket wurden die durch die Pflegepraxis zur Verfügung gestellten Grademix-Konzepte gesichtet. Zudem wurden in ausgewählten Betrieben Einzelin-

terviews mit Personen aus dem Pflegemanagement geführt, um einen vertieften Einblick in die angewandten Grademix-Konzepte zu erhalten. Das dritte und letzte Arbeitspaket baut auf den Erkenntnissen der ersten beiden Arbeitspakete auf. Zwei Praxispartner aus der ambulanten und stationären Langzeitpflege erklärten sich bereit, mit dem Projektteam die bisherigen Ergebnisse zu überprüfen und weiter zu vertiefen. Nachfolgend findet sich ein Auszug der bisher wichtigsten Resultate.

Grademix-Konzepte fördern die Zufriedenheit des Pflegepersonals

Annähernd 1 800 Führungskräfte aus Betrieben der ambulanten und stationären Langzeitpflege wurden zur Teilnahme an der ersten Online-Umfrage eingeladen. Insgesamt konnten 554 Fragebogen ausgewertet werden. Die Mehrheit der befragten Personen stammt aus der deutschsprachigen Schweiz und arbeitet in einem Alters- und Pflegeheim. Beinahe die Hälfte der Teilnehmer*innen arbeitet in ihrem Pflege- und Betreu-

ungsteam auf der Grundlage eines Grademix-Konzepts. Die Personen, die bereits mit einem Grademix-Konzept arbeiten, wurden zusätzlich nach der Grundlage ihres angewandten Konzepts gefragt. Hier wurden Konzepte, die auf kantonalen Vorgaben zum Personalschlüssel beruhen, selbstentwickelte erfahrungsbasierte Konzepte und selbstentwickelte literaturbasierte Konzepte am häufigsten genannt. Zusätzlich hatten die Antworten die Gelegenheit, alle Faktoren aufzuzählen, die aus ihrer Sicht den Erfolg des angewandten Grademix-Kon-

strebten Grademix wurden Rekrutierungsschwierigkeiten angegeben. Insbesondere beim Pflegefachpersonal können Stellen über Monate nicht besetzt werden. Zur Steuerung des Grademix in Bezug auf die Kosten nutzen alle teilnehmenden Institutionen und Organisationen betriebliche Kennzahlen. Im Allgemeinen gibt jedoch das jeweilige Budget die Höhe der Personalausgaben vor und bestimmt dadurch letztlich auch den Grademix in hohem Masse mit. Zur Qualitätssicherung werden in den jeweiligen Betrieben Indikatoren der Pflegequali-

In Teams mit Grademix sind Pflegende im Arbeitsalltag entlastet. Sie werden den zunehmend komplexeren Pflegesituationen gerecht.

zepts ausmachten. Am meisten wurden eine verbesserte Pflege- und Betreuungsqualität, eine erhöhte Zufriedenheit des Pflegepersonals und eine optimierte Führung der Mitarbeiter*innen angegeben. Abschliessend wurden die Führungskräfte gefragt, wie sie den Erfolg ihres eingesetzten Grademix-Konzepts messen. Dabei wurden die Kennzahlen der Betriebsführung, die Befragung des Pflegepersonals und der Bewohner*innen oder Klient*innen am häufigsten angeführt.

Konkrete Umsetzung des Grademix bleibt mehrheitlich unklar

13 der insgesamt 80 Betriebe, die an der zweiten Online-Umfrage teilgenommen hatten, waren bereit, dem Projektteam ihre angewandten Grademix-Konzepte zuzusenden: 17 Dokumente wurden eingereicht. Besonders auffallend war, dass diese eine grosse Heterogenität bezüglich ihres Inhalts und Formats aufwiesen. Dabei zeigte sich, dass zum damaligen Zeitpunkt die meisten Betriebe noch nicht mit einem ausgereiften Grademix-Konzept arbeiteten. Trotzdem wurden von allen mitwirkenden Betrieben die Aufgaben, Funktionen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten des Pflegepersonals in den Dokumenten schriftlich festgehalten, wenn auch in unterschiedlicher Ausführlichkeit und Tiefe. Wie aber die Umsetzung des Grademix in der Pflegepraxis konkret ausgestaltet ist, blieb bei der Mehrheit der analysierten Dokumente unklar.

Der Grademix ist von vielen Faktoren abhängig

In elf ausgewählten Betrieben aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz wurden in einer weiteren Phase des Projekts 24 Einzelinterviews mit Personen aus dem Pflegemanagement geführt. Als förderlich für die Umsetzung des angestrebten Grademix wurde das Vorhandensein von Stellenbeschreibungen, Funktionsbeschreibungen und Kompetenzkatalogen für alle Qualifikationsstufen angegeben. Diese Unterlagen helfen dabei, das Pflegepersonal bei der täglichen Arbeit gemäss seinen Fähigkeiten und Kompetenzen einzusetzen. Als grösstes Hindernis für die Umsetzung des ange-

strebten Grademix wurden Rekrutierungsschwierigkeiten angegeben. Insbesondere beim Pflegefachpersonal können Stellen über Monate nicht besetzt werden. Zur Steuerung des Grademix in Bezug auf die Kosten nutzen alle teilnehmenden Institutionen und Organisationen betriebliche Kennzahlen. Im Allgemeinen gibt jedoch das jeweilige Budget die Höhe der Personalausgaben vor und bestimmt dadurch letztlich auch den Grademix in hohem Masse mit. Zur Qualitätssicherung werden in den jeweiligen Betrieben Indikatoren der Pflegequali-

Vertiefte Untersuchungen zu den Auswirkungen eines optimalen Grademix

Zurzeit analysiert das Projektteam die Ergebnisse aus der Zusammenarbeit mit den beiden Praxispartnern. Erste Resultate aus der stationären Langzeitpflege zeigen, dass die Bewohner*innen ihre Bezugsperson kennen und mit der Pflege und Betreuung zufrieden sind. Die Pflegefachpersonen äussern im Allgemeinen eine hohe Arbeitszufriedenheit und erleben das umgesetzte Grademix-Konzept als eine grosse Entlastung bei der Ausübung ihrer täglichen Arbeit. Auch die Personen aus dem Pflegemanagement scheinen mit dem Grademix-Konzept sehr zufrieden zu sein. Dies vor allem, weil es die Möglichkeit bietet, den zunehmend komplexeren Pflegesituationen der Bewohner*innen gerecht zu werden.

Für den Sommer 2021 wird der Abschluss der Analyse erwartet und weitere Publikationen werden folgen.

¹ EQUI ist ein Teilprojekt der BFH im nationalen Projekt «Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen».

Literatur:

- Berner Fachhochschule. (2021). EQUI – Grademix und Diversität im stabilen Gleichgewicht. Abgefragt am 22. März 2021, unter <https://www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/equi/>
- Lipp, I., Hahn, S., & Schellinger, J. (2019). Grademix in der Schweizer Langzeitpflege: Konzepte, Einflussfaktoren und Umsetzung. NOVAcura, 7(19), 13-17.