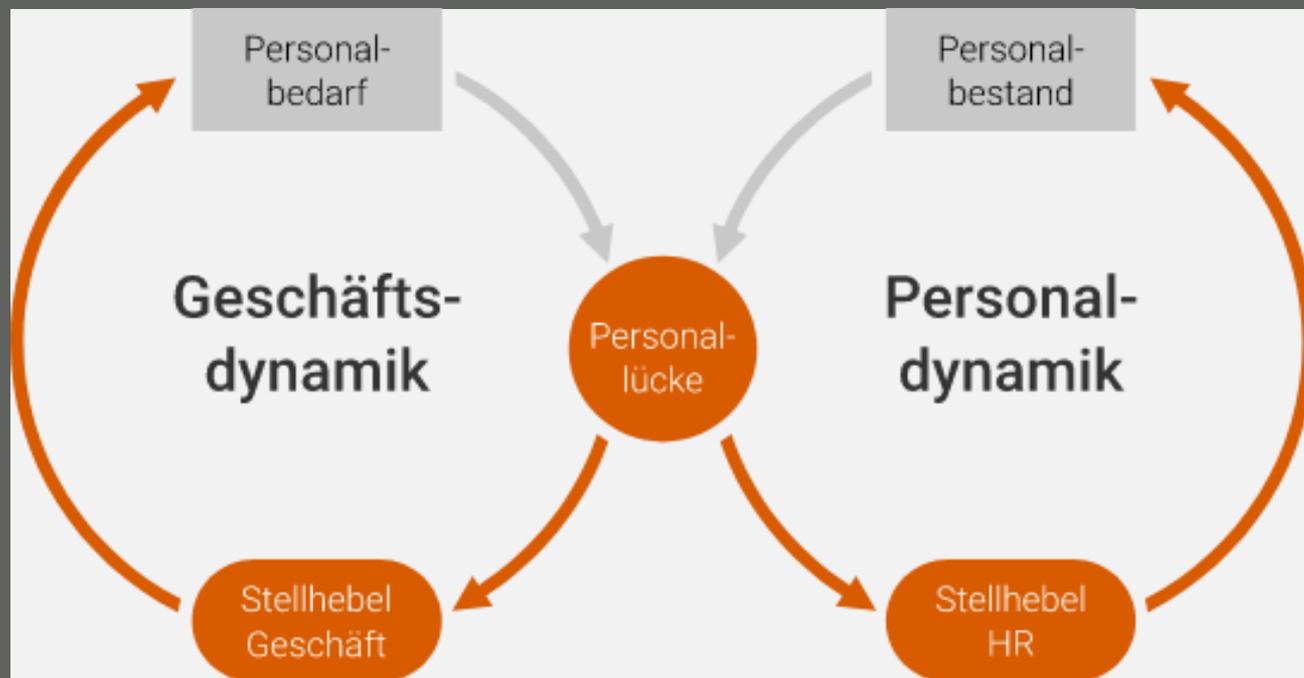


# Skill-und Grade-Mix der Zukunft in der psychiatrischen Versorgung – die Sicht eines Pflegedirektors



# Inhalte

- Einleitung
- heutiger und zukünftiger Skill- und Grademix PZM
- Shared Governance – Shared Leadership
- Laufbahn- Talententwicklung
- Leitorientierung
- Diskussion

# Inhalte

- **Einleitung**
- heutiger und zukünftiger Skill- und Grademix PZM
- Shared Governance – Shared Leadership
- Laufbahn- Talententwicklung
- Leitorientierung
- Diskussion

# Was für ein Behandlungsteam würden der/die Patient:innen und Angehörige anstellen?

- Pflege-Persönlichkeit
- Fähig- Fertigkeiten
- Wissen
- Haltung

Vertrauen

Fürsorge

Kompetenz

Empathie

Einstehen

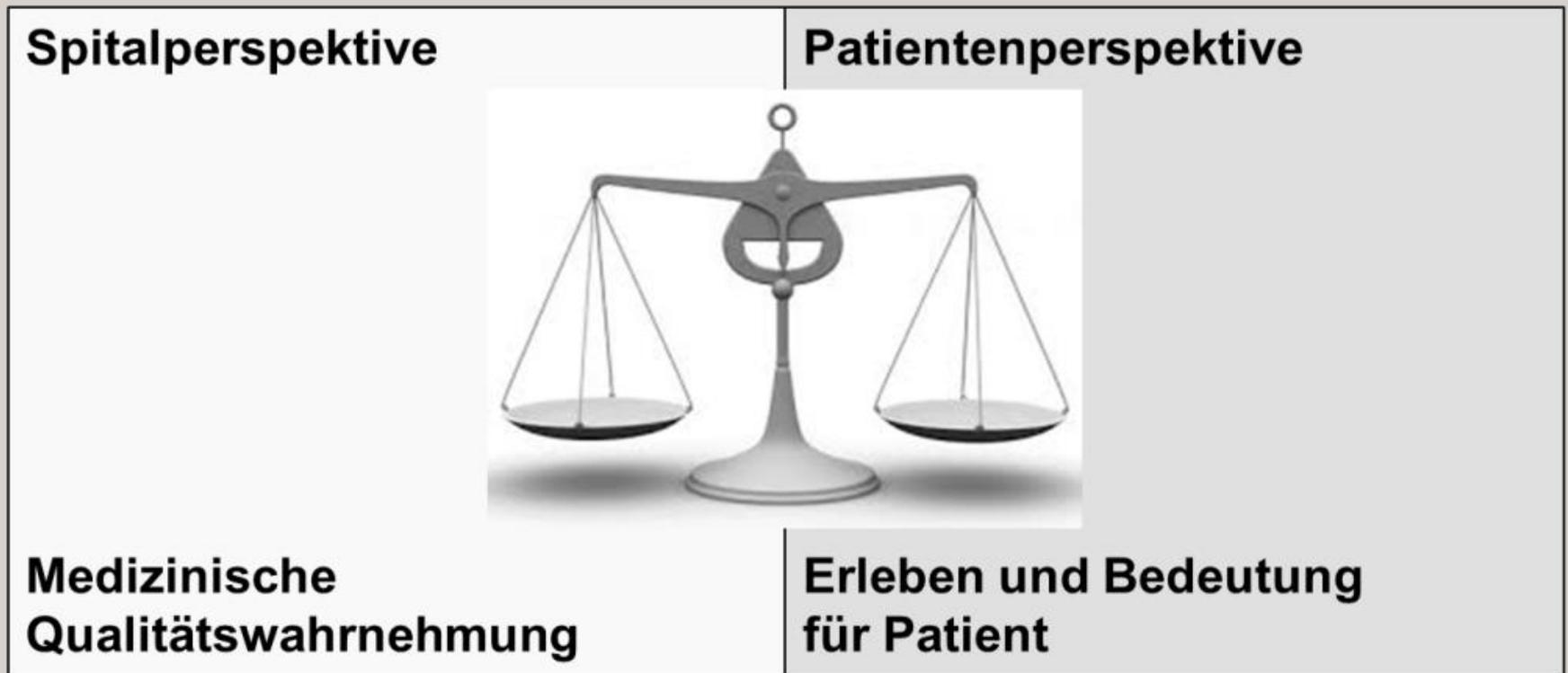
Geduld

Zuverlässig

Berufsprofil?

# Strategie: Patientenzentrierung

Das Patientenerlebnis ist gleich hoch zu bewerten wie die medizinische Qualität



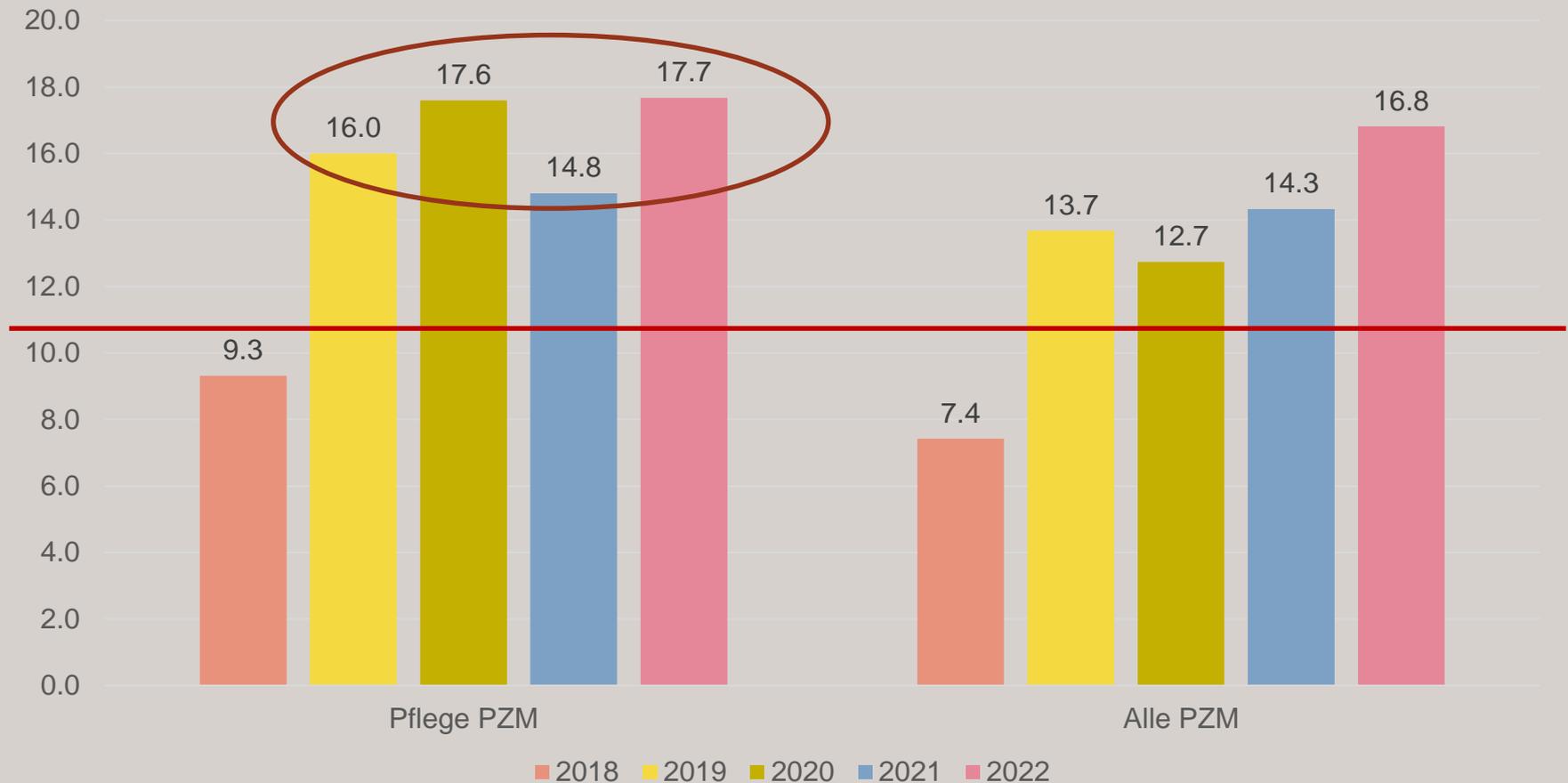
# Value-Based-Competition-Modells von Porter/Teisberg (2006; 2008)

- Wettbewerb um möglichst **gute Ergebnisse**
- Verbesserung des **Patientennutzens** und **Behandlungsergebnisses**
- nicht durch eine Steigerung der **Quantität der Behandlung**
- Das heutige System zwingt die Akteure volkswirtschaftlich **ineffiziente Entscheide** zu treffen – falsche Anreize!
- *Leistungswettbewerb ersetzt den Kostenwettbewerb*

# Inhalte

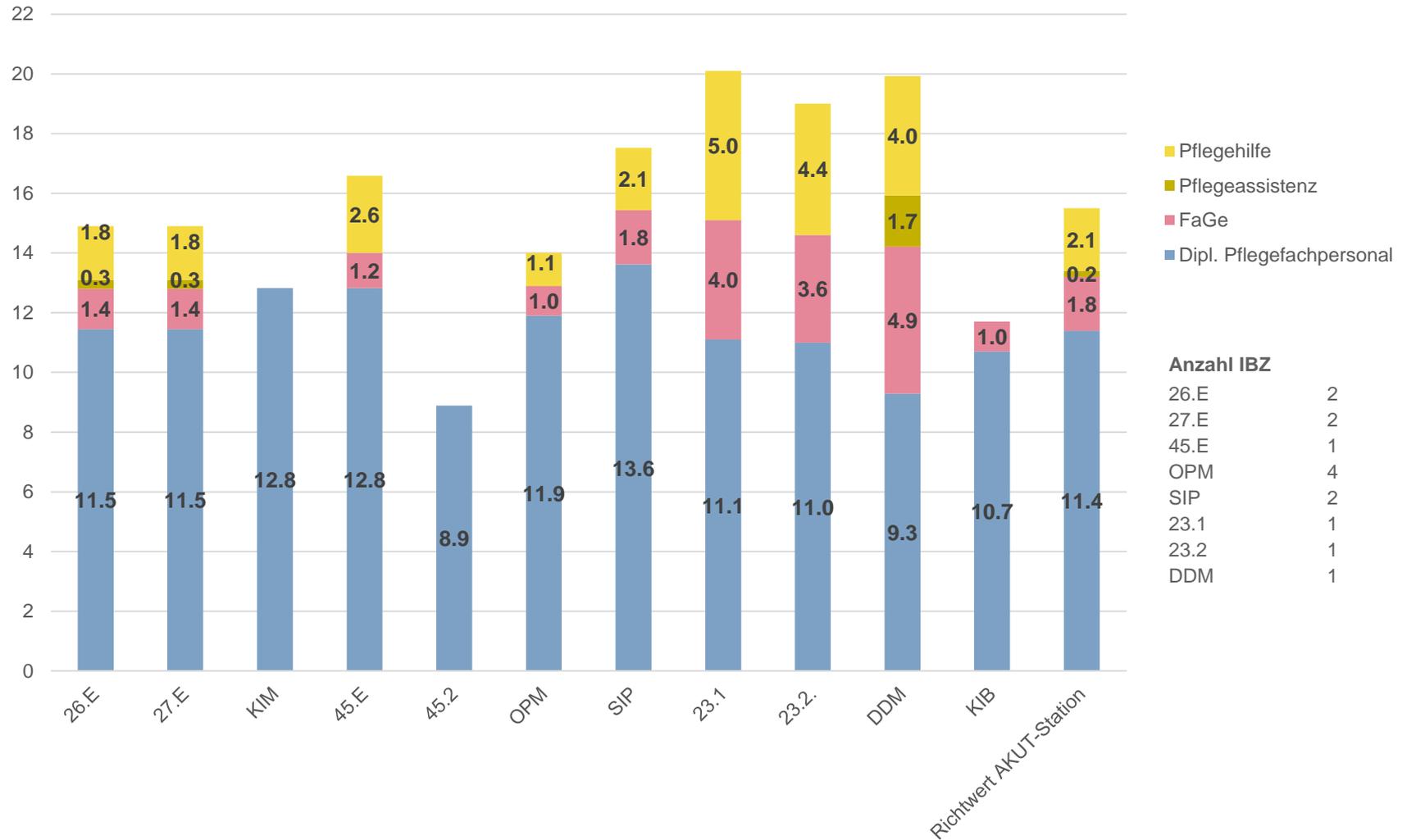
- Einleitung
- **heutiger und zukünftiger Skill- und Grademix PZM**
- Shared Governance – Shared Leadership
- Laufbahn- Talententwicklung
- Leitorientierung
- Diskussion

# Nettofluktuation



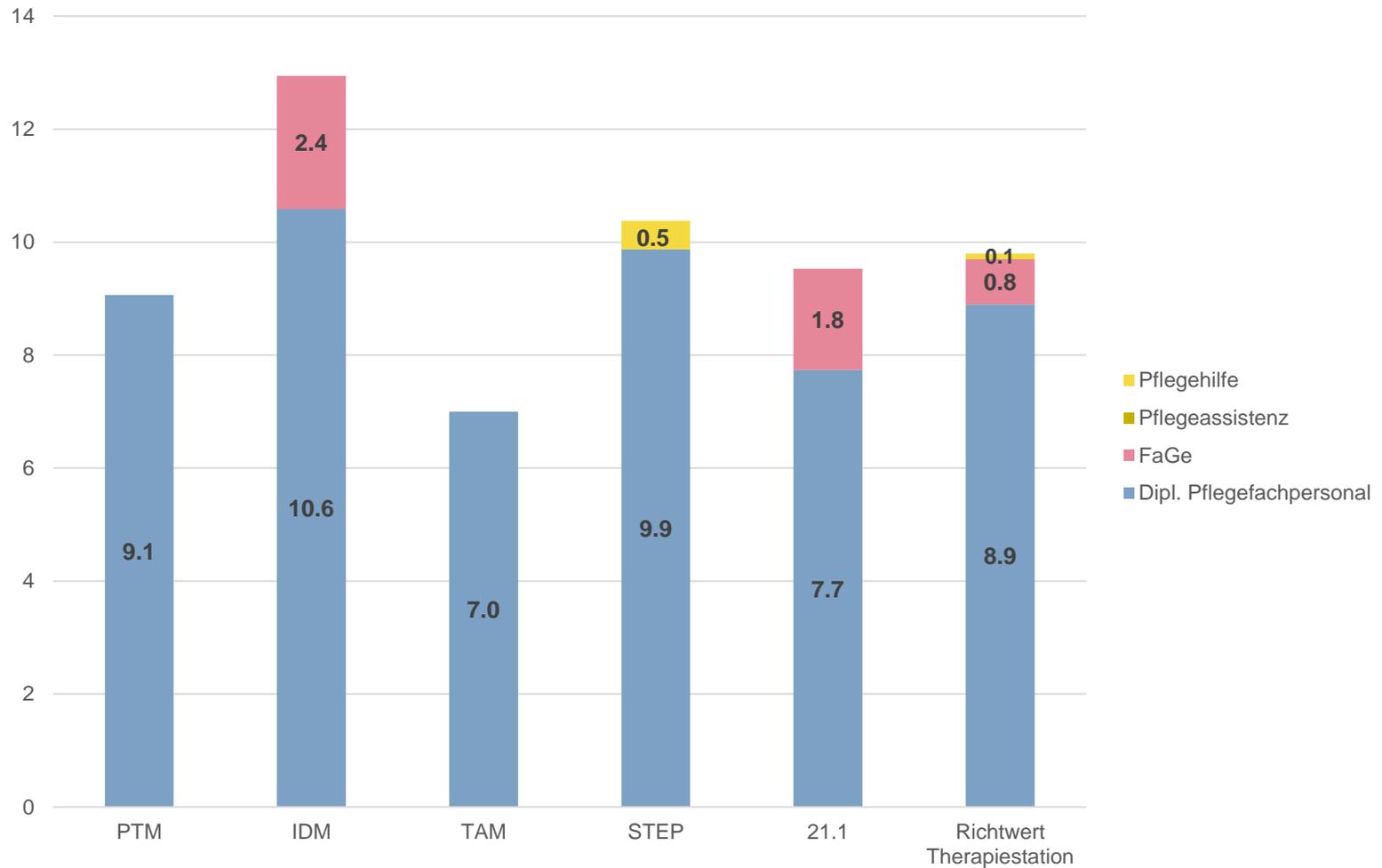
# Sollstellenplan Pflege AKUT-Stationen

(hochgerechnet auf 20-Betten)



# Sollstellenplan Pflege Therapiestationen

(hochgerechnet auf 20-Betten)



# Zukünftiger Grade-Mix



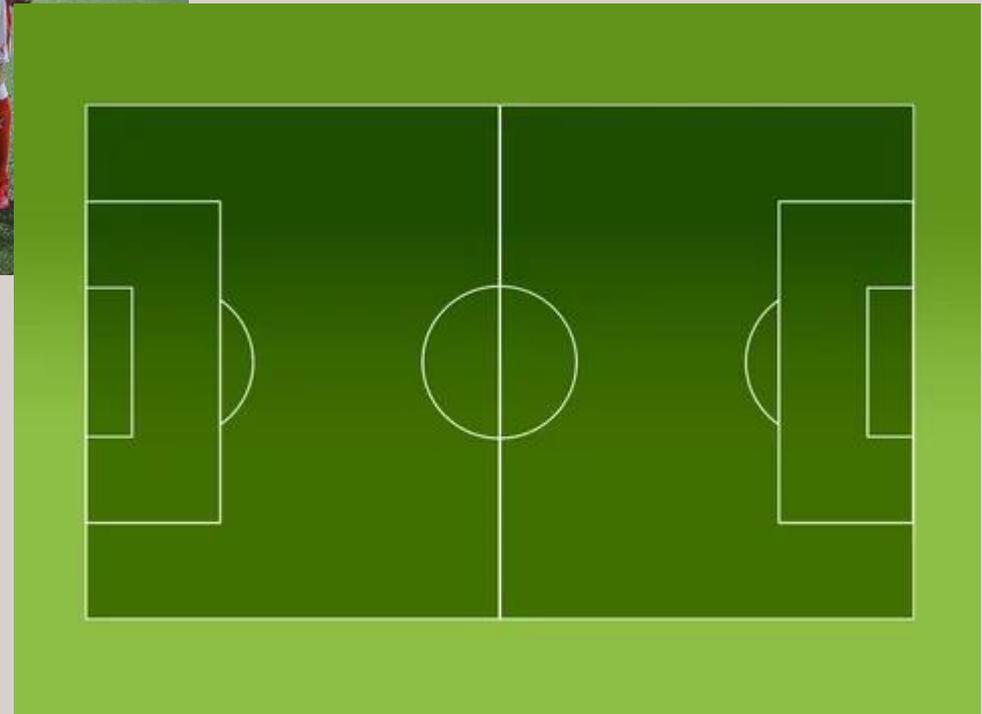
- Diplompflege HF/FH
  - Sozialpädagog:in HF/FH
  - FaGe
  - Genesungsbegleiter: innen
  - Pflegeexpert:in APN/NP...
- Settingbezogene Standardausstattung:  
***Nurse-to-Patient Staffing***
- *Qualitäts-Steuerung*

# Zukünftiger Skill-Mix

- Patient:in im Fokus
- Beziehungsstärke
- Selbstwirksamkeit
- Widerstandskraft
- Agilität & Innovation
- Selbstführung



# Welches Team spielt auf welchem Feld mit welcher Leistungserwartung?



# Die Autonomie des modernen Spiels



# Welche Leistungsträger:innen....



# Verletzungen, Niederlagen.....



# Welcher Coach benötigen wir...?



# Was wir vom Teamsport lernen können....

- Leistungserwartung
- Team-Zusammenstellung
- Führung als Coach
- Verteilung der Positionen
- Leistungsträger:innen
- Training und Coaching
- Auswechseln
- Spielstrategien und Agilität
- Abstimmung und Zusammenspiel
- Teamgeist: «Einer für Alle - Alle für Einen»
- Umgang mit Erfolg und Niederlagen
- Balance zwischen Belastung und Erholung

# Inhalte

- Einleitung
- heutiger und zukünftiger Skill- und Grademix PZM
- **Shared Governance – Shared Leadership**
- Laufbahn- Talententwicklung
- Leitorientierung
- Diskussion

# Fachverantwortliche benötigen eine Shared Governance Kultur... (Spirig, 2017)

- Shared Governance ist eine Form der Zusammenarbeit, die nicht die Führung ins Zentrum stellt, sondern die Interaktion und das **Zusammenspiel** aller:

*„Meine Arbeit trägt zum Gelingen des Ganzen bei. Ich kann mich einbringen und mitgestalten“*



# Shared Governance ermöglicht... (Spirig, 2017)

- die **Partizipation** von Mitarbeitenden an **Entscheidungen** (Scherb et al., 211)
- die Sicherstellung der **professionellen Autonomie** (Anderson, 2012)
- die **Expertise** von Einzelnen zu **Synergien** zu bündeln (Porter O'Grady, 2001)
- die Position und den **Zusammenhalt** der Professionen **zu stärken** (Porter O'Grady, 2001)

# Warum Shared Governance? (Spirig, 2017)

- Höhere Patientensicherheit und Pflegequalität
- Höhere Patientenzufriedenheit
- Kürzere Patientenaufenthaltsdauer
- Weniger häufige Stellenwechsel
- Höhere Zufriedenheit des Personals

(Anthony, 2004; Doherty & Hope, 2000; Scot & Caress, 2004; Swihart & Porter-O'Grady, 2006)

# Wirksamkeit von Shared Leadership

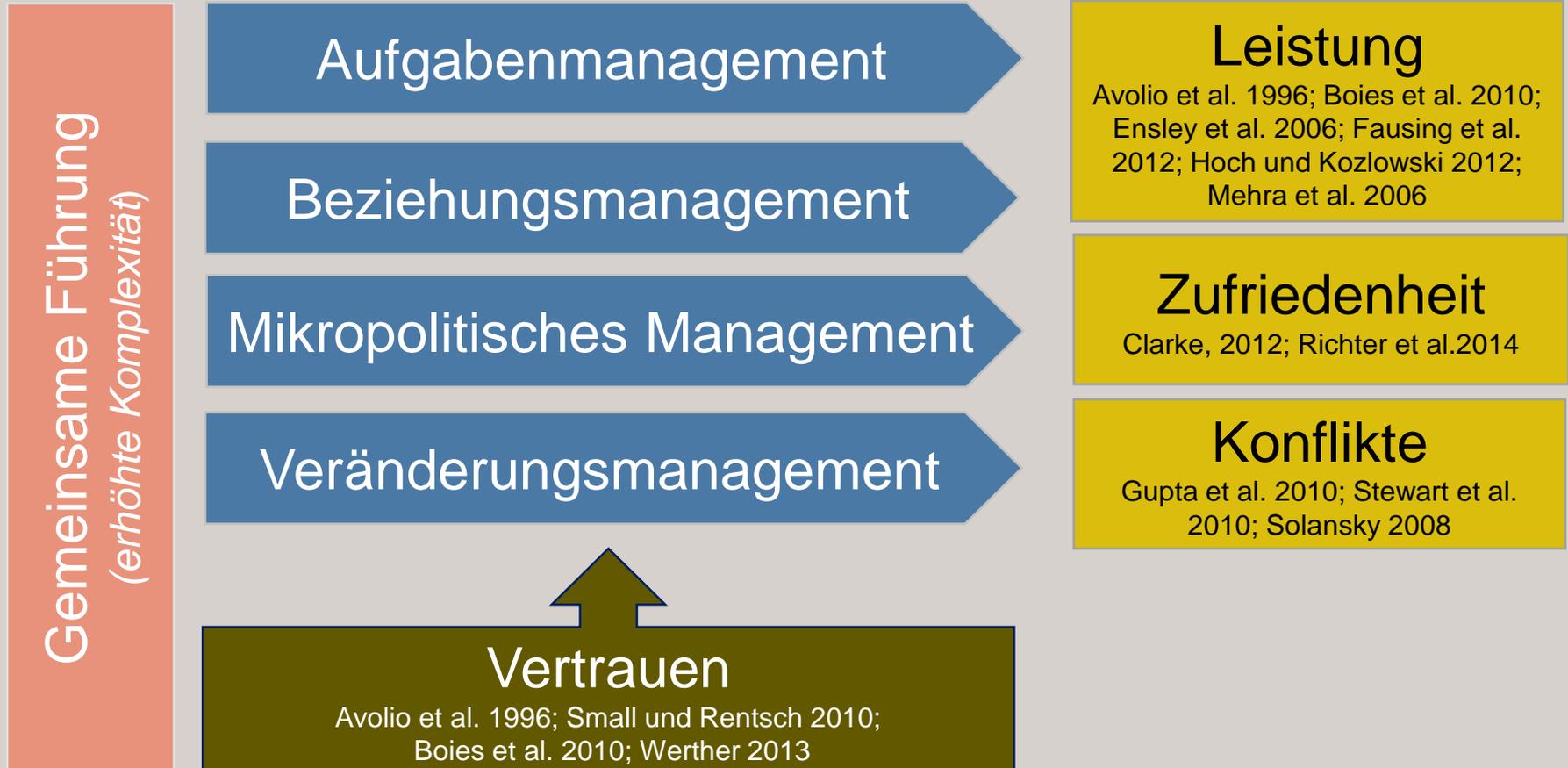
*(horizontale Führung)*

Form

Gemeinsame Führung

Grille & Kauffeld, 2015

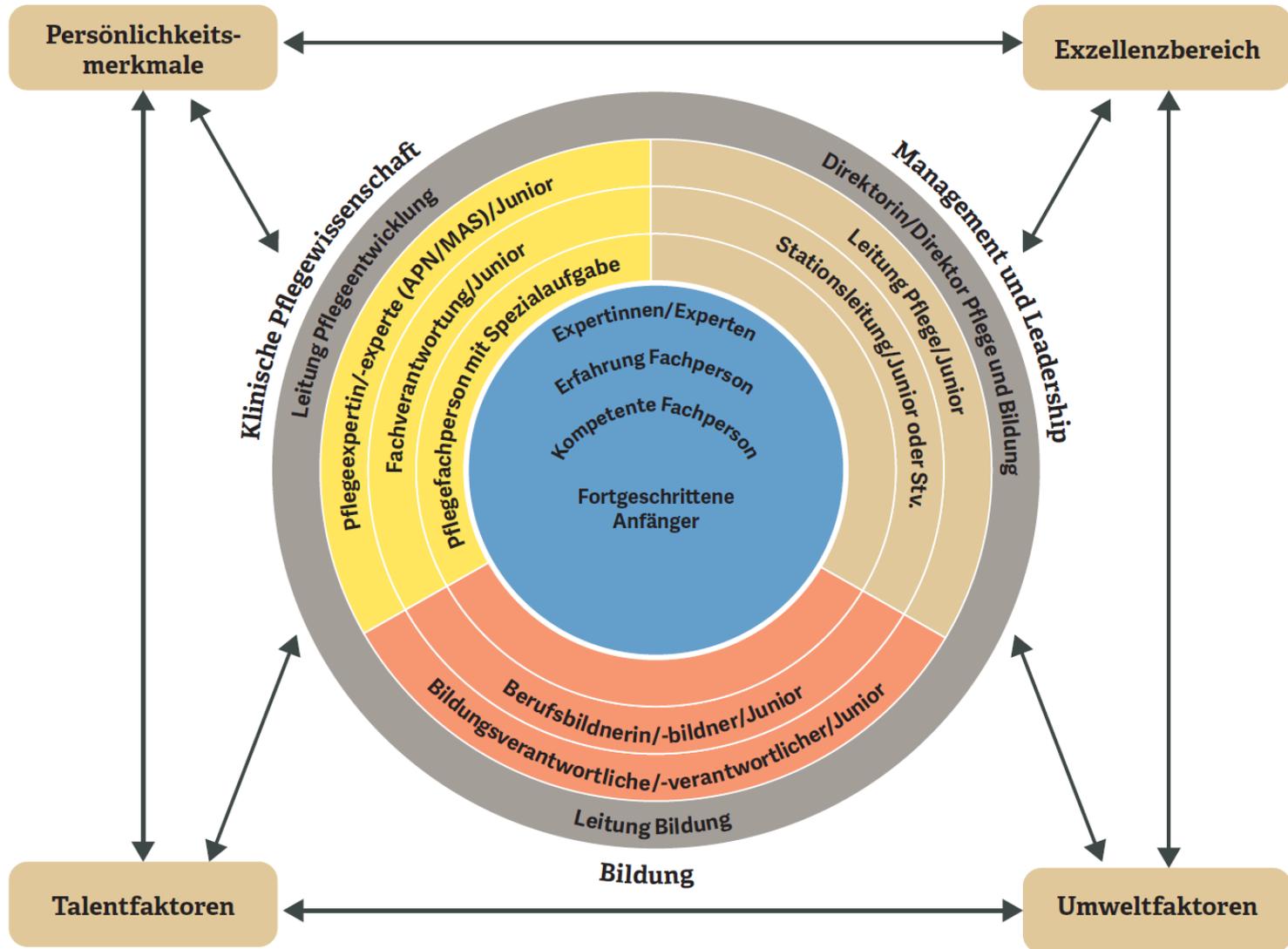
Ergebnisse



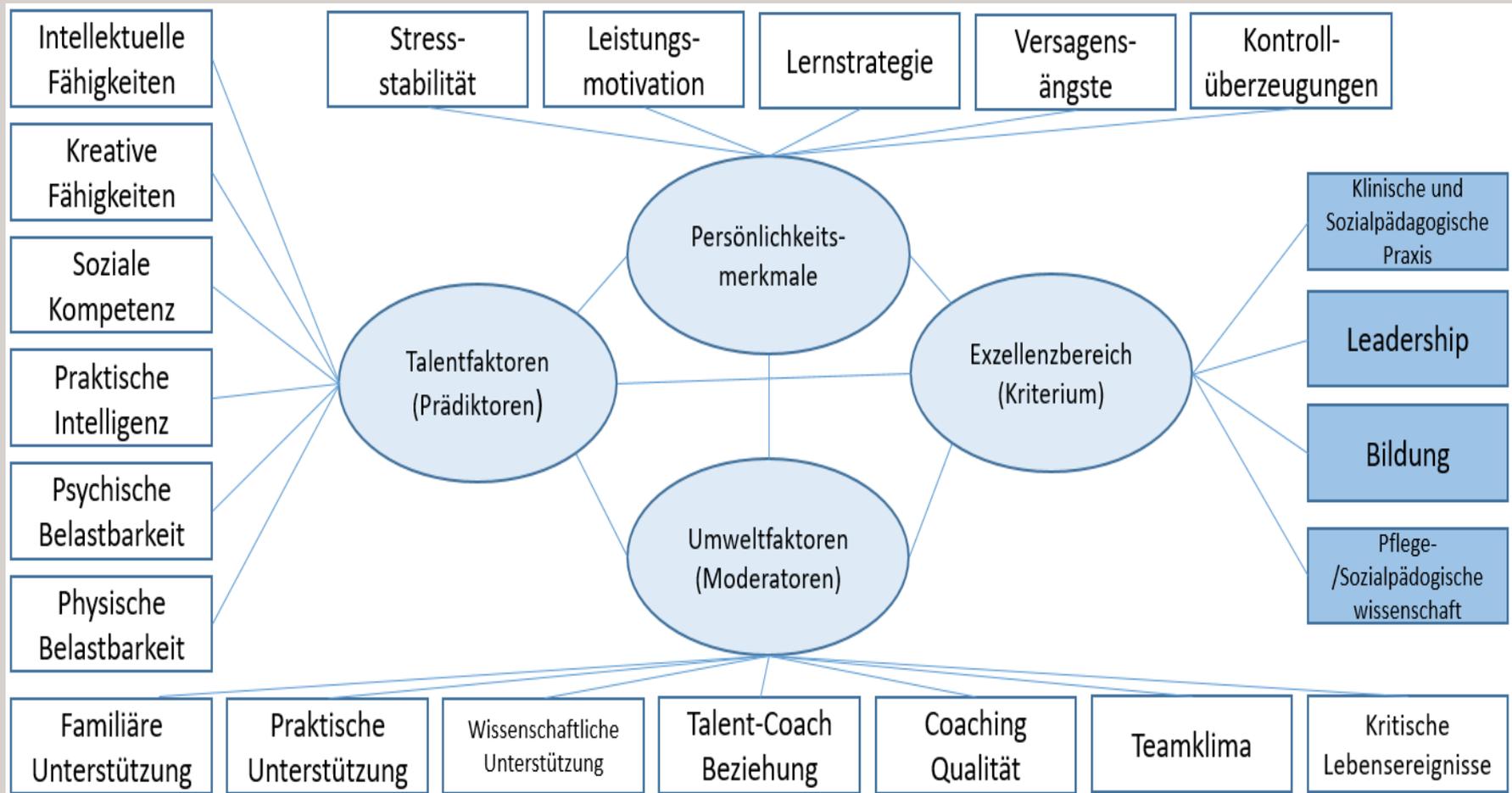
# Inhalte

- Einleitung
- heutiger und zukünftiger Skill- und Grademix PZM
- Shared Governance – Shared Leadership
- **Laufbahn- Talententwicklung**
- Leitorientierung
- Diskussion

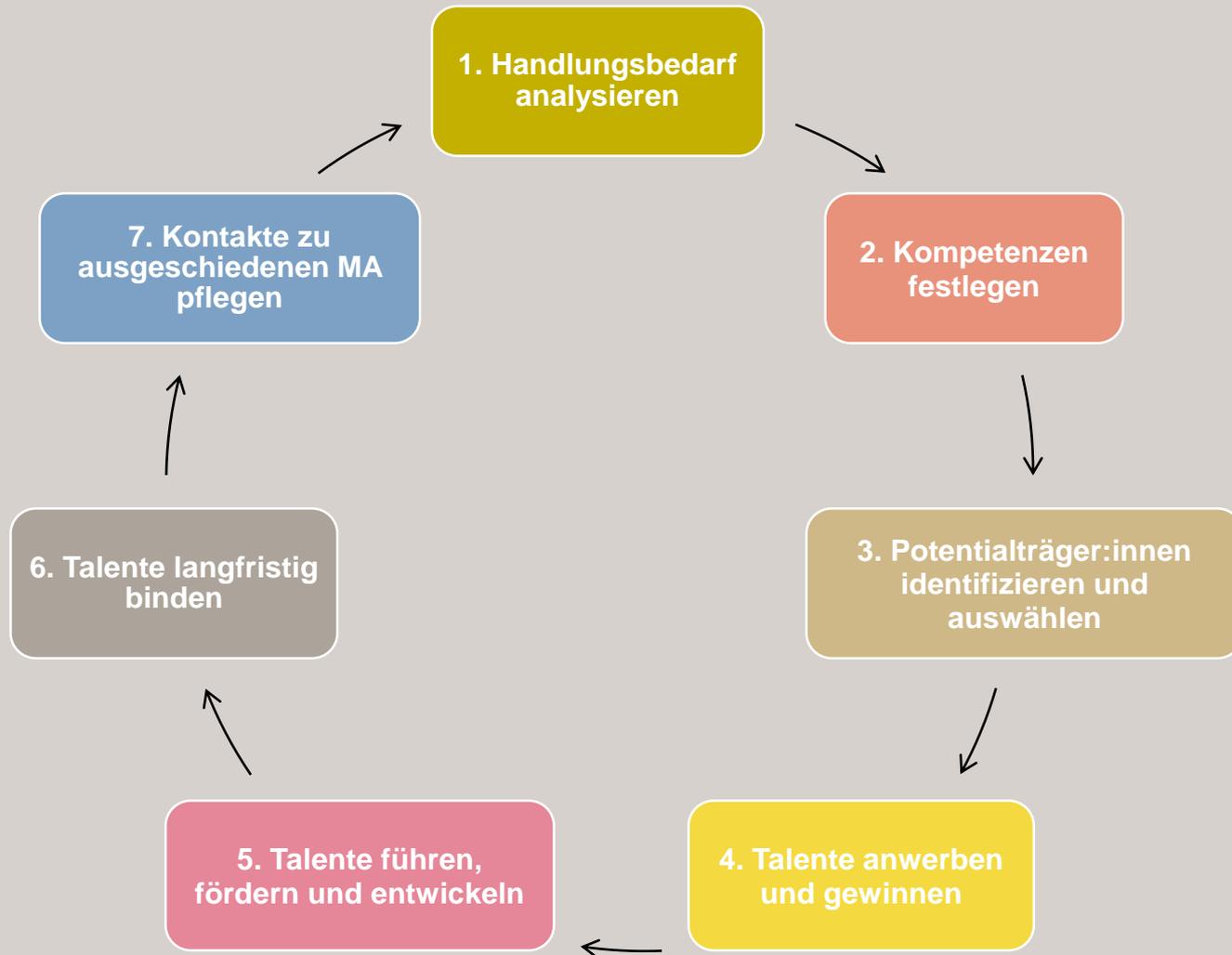
# Laufbahnmodell «Diplom-Pflegebereich»



# Talentmodell (vgl. Hohmann, 2009; Hohmann & Seidel, 2003; Seidel, 2011)



# Talentmanagement



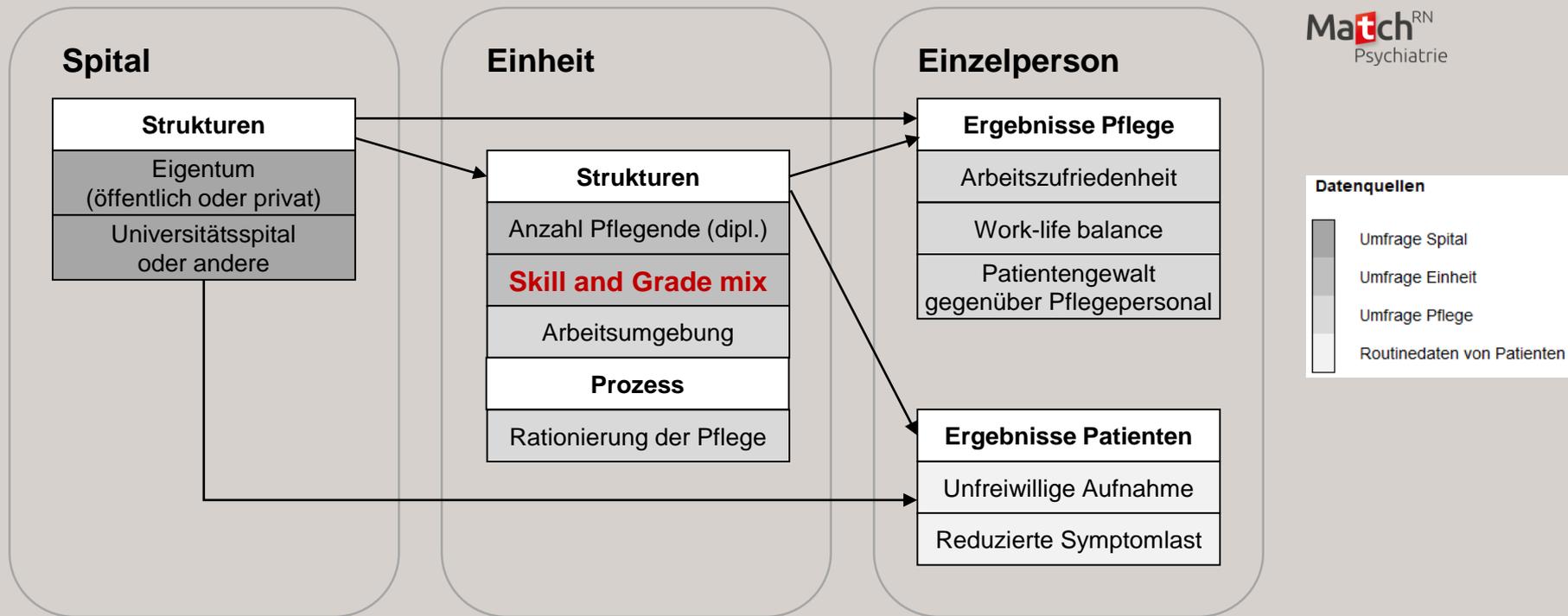
(Rosenberger et al. 2017)

# Inhalte

- Einleitung
- heutiger und zukünftiger Skill- und Grademix PZM
- Shared Governance – Shared Leadership
- Laufbahn- Talententwicklung
- **Leitorientierung**
- Diskussion

# Das Modell der Match<sup>RN</sup> Psychiatrie

(Gehri et al. 2021)



# Leitidee: Magnetkräfte entwickeln

- Die Attraktivität der Institution der Berufsgruppe Pflege sowie hohe Patientenergebnisse hängen folglich von der **Qualität des Führungswesens** (befähigende Führung), der **Übertragung von Verantwortung**, der beispielhaften **professionellen Pflegepraxis**, der **Förderung von Innovation/Verbesserung** und der **kontinuierlichen Bewertung pflegesensibler Kennzahlen** ab.



# Diskussion

