

EU-Projekt „Pflegefachpersonal für das 21. Jahrhundert“

In der pflegerischen Versorgung voneinander lernen Welche Bedingungen und Probleme ihrer Arbeit halten Pflegende für dringend verbesserungsbedürftig? Ein multinationales Projekt will die Gründe der Wertschätzung von Pflege sowie profunde Verbesserungsvorschläge für die Gestaltung der Ausbildung und des Pflegealltags ans Licht bringen.

 Ingrid Kollak

ZUSAMMENFASSUNG

Im EU-Projekt „Pflegefachpersonal für das 21. Jahrhundert“ werden Pflegefachpersonen in Vlaanderen (Flandern), Berlin und Wrocław (Breslau) dazu befragt, welche Probleme sie als dringend verbesserungsbedürftig ansehen und was die Pflege für sie wertvoll macht. Die Projektpartner, das Forschungszentrum Dobre Kadry in Wrocław, das Trendhuis in Mechelen und das Berliner Institut für Interkulturelle Arbeit (BIKA) wollen Beispiele guter Praxis herausarbeiten, um das Interesse junger Menschen für den Pflegeberuf zu wecken.

Schlüsselwörter: internationaler Arbeitsmarkt, Migration, Ressourcen

Im EU-Projekt „Pflegefachpersonal für das 21. Jahrhundert“ arbeiten das Forschungszentrum Dobre Kadry in Wrocław, das Trendhuis in Mechelen und das Berliner Institut für Interkulturelle Arbeit noch bis Ende 2019 zusammen. Darin sollen Probleme der Pflege, wie hoher Altersdurchschnitt, fehlende Nachwuchskräfte, starke Arbeitsbelastung, niedrige Löhne und mangelnde Anerkennung in ihrer Dringlichkeit für die einzelnen Länder erfasst werden. Interviews mit langjährigen Pflegefachpersonen sollen mehr über die Gründe der Wertschätzung von Pflege sowie Verbesserungsvorschläge für die Gestaltung der Ausbildung und des Pflegealltags erbringen. Beispiele guter Praxis aus den drei Ländern sollen das Interesse junger Menschen für den Pflegeberuf wecken.

Als Ergebnis der 15monatigen Zusammenarbeit (September 2018 bis Dezember 2019) wollen die Teams der kooperierenden

Organisationen Beispiele guter Praxis vorstellen, um das Interesse junger Menschen für den Pflegeberuf zu wecken. Zum Mangel an jungen, professionellen Pflegefachleuten kommt hinzu, dass der Arbeitsbereich auch von einem hohen Maß an Migration geprägt ist. Pflegefachpersonal aus Polen arbeitet häufig in Deutschland und Großbritannien, deutsches Pflegepersonal arbeitet gern in der Schweiz und in Skandinavien. Hierzu stellt das Projekt die Frage, was die Pflege in den kooperierenden Ländern attraktiver machen könnte, um mehr Pflegefachpersonal zu binden.

Risiken und Chancen in der pflegerischen Versorgung

Um sowohl die Probleme und Risiken in der pflegerischen Versorgung als auch ihre Stärken und Ressourcen besser zu verstehen, werden zwei unterschiedliche Forschungsmethoden angewandt. Quantitativ: Mittels Fragebogen führen die Teams des EU-Projekts eine Befragung unter Pflegefachpersonen durch zu den Arbeitsbelastung und den Copingstrategien. Qualitativ: Mit Hilfe eines Interviewleitfadens werden professionelle Pflegefachpersonen interviewt, die schon lange in ihrem Beruf sind, warum sie trotz der bekannten Mängel in ihrem Beruf bleiben, was ihnen ihre Arbeit schwer macht, was ihnen die Arbeit erleichtert und was sie sich für die Pflege wünschen.

Fragebogen: Der Fragebogen wurde vom polnischen Team Dobre Kadry entwickelt und umfasst 15 Dimensionen zu ausgewählten Aspekten der aktuellen Arbeitssituation und zur Arbeitszufriedenheit sowie zu den größten Problemen und den wünschenswerten sowie fehlenden Schlüsselkompetenzen in der Pflege. Antworten können auf visuellen Analogskalen (z.B. Angaben zur körperlichen und psychischen Belastung) abgetragen oder aus einer Anzahl vorgegebener Möglichkeiten ausgewählt werden (z.B. Häufigkeit von Freizeitaktivitäten).

Bisher gibt es eine Auswertung der Fragebogenbefragung aus einem Krankenhaus der Regelversorgung in Breslau. Das Sample (n=281) umfasste 270 weibliche und elf männliche Pflegefachpersonen, die zum Zeitpunkt der Befragung zu 90% in der Pflege und 10% in der Leitung tätig waren. Knapp zwei Drittel (64%) der Befragten waren über 46 Jahre alt, etwas mehr als die Hälfte des Samples (53%) arbeitete über 25 Jahre in der Pflege. Als größtes Problem sahen die Befragten das hohe Alter der Pflegefachpersonen und den Mangel an Nachwuchskräften (knapp 68%). An zweiter Stelle nannten sie die Arbeitsüberlastung (50%) und an dritter Stelle die fehlende gesellschaftliche Anerkennung des Pflegeberufs (knapp 43%). Auf den nächsten Plätzen folgten: geringe Motivation, Burn-out und Berufsaufgabe. Bei den am meistgewünschten Kompetenzen wurde zuerst die Fähigkeit zur Stressbewältigung genannt (62%), an zweiter Stelle Teamarbeit (58%) und an dritter Stelle Kommunikationsfähigkeit (38%). Danach folgten berufliche Spezialisierung, Fähigkeit zum Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit sowie Durchhaltevermögen (Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Dobre Kadry 2019, interne Präsentation).

Interviewleitfaden: Der Interviewleitfaden, der sich an Pflegefachpersonen mit mindestens zehn Jahren Berufserfahrung richtet, wurde im Berliner Team entwickelt. Er umfasst zehn Fragen, die nach der einstigen Motivation zur Ausbildung, zu den größten Belastungen und Entlastungen sowie zu gewünschten und gegebenen Kompetenzen fragen. Nicht zuletzt wird mit den Interviewpartnern darüber gesprochen, warum sie jungen Leuten eine Ausbildung zur Pflegefachperson empfehlen würden.

Der Interviewleitfaden wurde auf dem letzten Arbeitstreffen (10. bis 13. März 2019 in Mechelen) präsentiert und angenommen. In Berlin sind rund 15 Interviews geplant (bis Ende Mai). Zwei Interviews wurden bereits geführt. Transkription und erste Ergebnisse sollen zum nächsten Arbeitstreffen in Breslau (11. bis 14. Juni 2019) und die vollständige Auswertung beim letzten Arbeitstreffen in Berlin (15. bis 18. Oktober 2019) vorliegen.

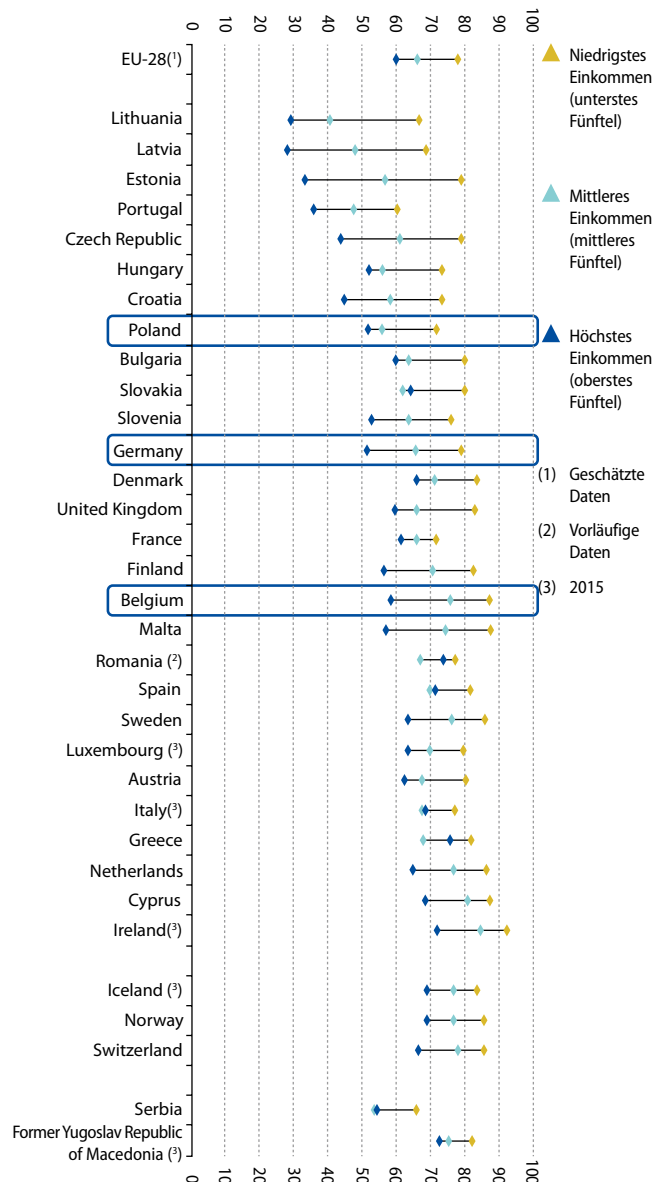
Die Ergebnisse beider Forschungen werden als komplementär verstanden. Die Projektteams gehen davon aus, dass die subjektiven Aussagen aus den Interviews die Ergebnisse der Befragung tiefergehend beleuchten werden.

Beispiele guter Praxis (Best Practice)

In Deutschland wird das Team des Berliner Instituts für Interkulturelle Arbeit (BIKA) gemeinsam mit Praktikern aus Berliner Krankenhäusern das Verfahren des Care und Case Managements (CCM) vorstellen und vermitteln.

Das strukturierte, vernetzte Arbeiten wird in Deutschland zunehmend verbindlicher. Aktuelle gesetzliche Verpflichtungen, wie die Pflegeberatung (01. Juli 2008) und das Entlassmanagement (1. Oktober 2017) unterstützen den Einsatz von Care und Case Management sowohl für die individuelle humandienstliche Versorgung als auch für die koordinierten Pflege- und Versorgungsleistungen. Damit wird das CCM zunehmend zum Verfahren der Wahl, wenn es in pflegerischen und sozialen Bereichen um die Optimierung der Versorgung von Ratsuchenden geht. In der Fallbearbeitung steht in allen CCM Phasen eine konsequente Orientierung an den Interessen der Klient/innen im Vordergrund, bei der

Abb. 1: Anzahl der Personen im Alter von 16 Jahren und älter, die ihre Gesundheit im Jahr 2016 als sehr gut und gut einschätzten, unterschieden nach Einkommensklassen (Eurostat, hlth_silc_10)



informelle und professionelle Helfende in Netzwerken zusammenarbeiten (Care und Case Management, Leitidee, 2019).

Entlassmanagement: Die Krankenhäuser sind rechtlich verpflichtet, nach voll-, teilstationären Aufenthalten oder nach Erhalt stationsäquivalenter Leistungen die erforderliche Anschlussversorgung sicherzustellen (§ 39 Abs. 1a SGB V). Ein multidisziplinäres Team im Krankenhaus hat den voraussichtlichen Bedarf für die nach der

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Antwerpener Universitätshospital (AZU) uza.be/english

Berliner Institut für Interkulturelle Arbeit (BIKA) 2019:

ash-berlin.eu/hochschule/vernetzung/kooperationen-mitgliedschaften/#c706

Dobre Kadry (2019) dobrekadry.pl/en/contact

Spitzenverband der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungen

gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/beratung_und_betreuung/pflegestuetzpunkte/pflegestuetzpunkte.jsp

Thomas More Hochschule (2019) thomasmore.be/

Trendhuis 2019 trendhuis.be/en/

Krankenhausbehandlung erforderliche Anschlussversorgung anhand schriftlicher Standards festzustellen, die notwendigen Anschlussmaßnahmen frühzeitig einzuleiten und weiterversorgende Berufsgruppen und Einrichtung rechtzeitig zu informieren. Für die mit dem Entlassmanagement verbundene Informationsübermittlung hat das Krankenhaus die Aufgabe, Patienten über diese Datenweitergabe zu informieren und dazu ein schriftliches Einverständnis von ihnen einzuholen (Kollak & Schmidt 2019).

Pflegeberatung: Die Pflegestützpunkte haben die Aufgabe, die Auskunfts- und Beratungsangebote der verschiedenen Sozialleistungsträger rund um die Pflege zu verbessern und die wohnortnahen Versorgungs- und Betreuungsangebote sowie die sozialen Hilfs- und Unterstützungsangebote zu koordinieren (Spitzenverband GKV 2019). Das Berliner Team möchte zeigen, wie durch dieses patientenorientierte, interdisziplinäre und kooperierende Arbeiten im CCM mehr Sicherheit für die Patienten entsteht und die Arbeitszufriedenheit steigt. Es kann sich auf praktische Erfahrungen aus unterschiedlichen Kliniken (u.a. Friedrichshain und UKB) sowie einer mehr als zehnjährigen Weiterbildungspraxis an der Alice Salomon Hochschule stützen.

Gerechtere Versorgung: Das CCM sorgt für einen leichteren Zugang und eine gerechtere Nutzung der Gesundheits- und Sozialversorgung. Denn statistische Vergleiche, wie der European Health Interview Survey (EHIS), zeigen, wie stark der selbst wahrgenommene Gesundheitszustand beispielsweise mit dem Einkommen verknüpft ist. Je breiter ein Pfeil in der folgenden Graphik ausfällt, desto größer hängt die subjektiv wahrgenommene Gesundheit vom Einkommen ab. Diese Graphik wurde auf dem Arbeitstreffen diskutiert und zeigt, dass in Belgien mehr Befragte aus unteren Einkommensgruppen ihre Gesundheit als sehr gut oder gut bezeichneten, als in Deutschland und Polen.

Kompetenzen der Pflegefachpersonen

Das belgische Team besteht aus Mitarbeitenden des Trendhuis in Mechelen, der Universitätsklinik in Antwerpen (AZU, erstes europäisches Magnet Hospital) sowie der staatlichen Thomas More Hochschule. Sie ist die größte Hochschule in Flandern mit aktuell 504 Studierenden in Pflegestudiengängen. Zentrales Ziel des Studiums ist eine generalistische Ausbildung, die es den Absolventen ermöglicht, in der Pflege- und Sozialversorgung eine gute Anstellung zu finden. Auch in Flandern gibt es ein Defizit an ausgebildetem Pflegepersonal. So standen den 1.116 offenen Stellen für Pflegefachpersonal nur 625 arbeitssuchende Pflegepersonen gegenüber.

Das Studium an der Thomas More Hochschule entspricht im Inhalt und im Aufbau den europäischen Berufsanerkennungsrichtlinie (EU Guideline 2013/55/EU). Die zu erlangenden Kompetenzen entsprechen den europäischen Standards (European Federation of Nurses 2015: www.efnweb.be/wp-content/uploads/EFN-Competency-Framework-German-29-09-2015.pdf). Die Thomas More Hochschule vermittelt ihren Alumni neben den Kern- oder Fachkompetenzen auch allgemeine Kompetenzen (soft skills) wie beispielsweise die Fähigkeit zur Selbstsorge, zur Teamarbeit und zur Kommunikation. Diese Kompetenzen nannten auch die im Rahmen der Studie befragten Pflegefachpersonen des Breslauer Krankenhauses. Zudem vermittelt die Thomas More Hochschule weitere Kompetenzen, die zeigen, wie sich der Wunsch nach mehr interdisziplinärer Teamarbeit und besserer Kommunikation realisieren lässt: ein eigenes Profil für die interdisziplinäre Arbeit entwickeln, selbstständig entscheiden können, kontinuierlich Angebote für die eigene Fort- und Weiterbildung nutzen, für einen lebendigen Austausch zwischen Forschung, Lehre und Praxis sorgen, Kontakt zur Hochschule halten und eine im Austausch stehende Fachgemeinschaft bilden (Leentje De Bleser und Daniëlle Van Horenbeeck, Thomas More Hochschule 2019, interne Präsentation).

Mit Hilfe der Ergebnisse aus der Befragung und den Interviews sollen fachliche und allgemeine soziale Kompetenzen genauer benannt und illustriert werden, um die Pflege als bedeutsamen gesellschaftlichen Auftrag besser zu würdigen und sie für mehr und vor allem mehr junge Menschen attraktiv zu machen. ■■

Literatur

- *Care und Case Management Zertifikatskurs (2019) Leitidee der akademischen Weiterbildung an der ASH.* www.ash-berlin.eu/weiterbildung/zentrum-fuer-weiterbildung/kurssuche/einzelsicht-kurs/?atyp=zk&uid=254
- *European Federation of Nurses 2015:* www.efnweb.be/wp-content/uploads/EFN-Competency-Framework-German-29-09-2015.pdf
- *Kollak I, Schmidt S (2019) Fallübungen. Care und Case Management. Kap. 2.1.1 Entlassmanagement.* Springer, Berlin, Heidelberg

Autorenkontakt:

Prof. Dr. Ingrid Kollak lehrt Pflegewissenschaften an der Alice Salomon Hochschule Berlin.

E-Mail: kollak@ash-berlin.eu