



Gemeinsam
zukunftsorientiert
& nachhaltig



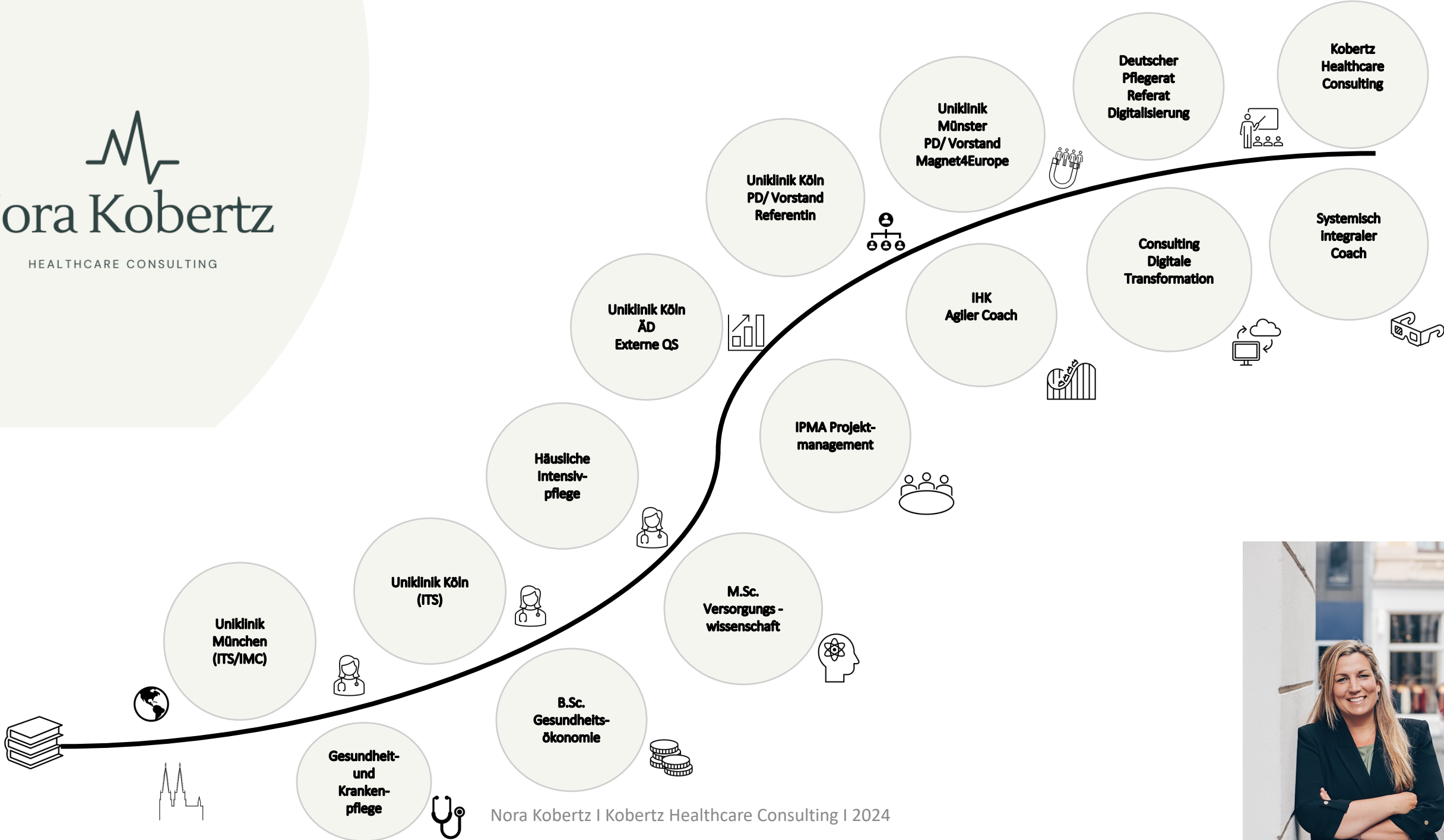
Heutiges Ziel

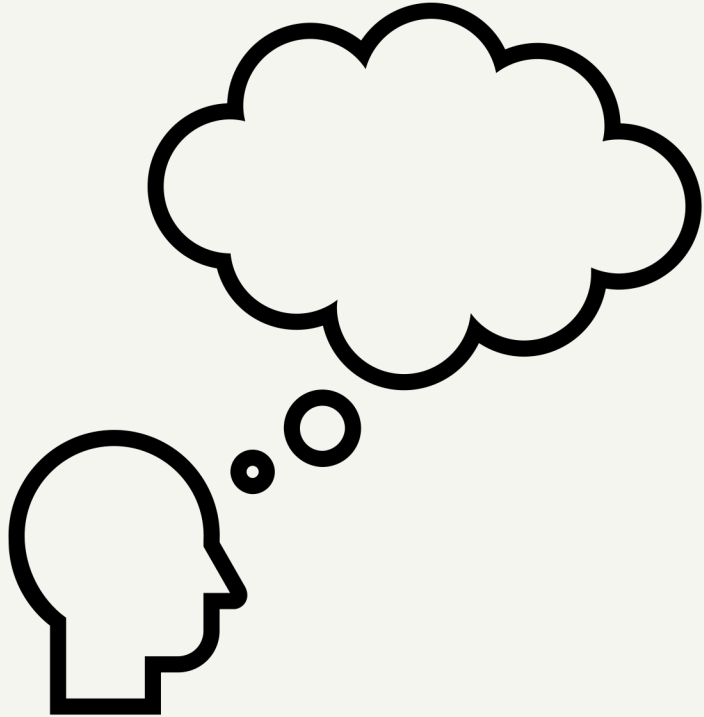
Sie erhalten einen ersten Überblick über die Anziehungskräfte von Magnetkrankenhäusern.



Nora Kobertz

HEALTHCARE CONSULTING





Was sind Ihre ersten drei Gedanken, die Ihnen in den Sinn kommen, wenn Sie an Magnetkrankenhäuser denken?

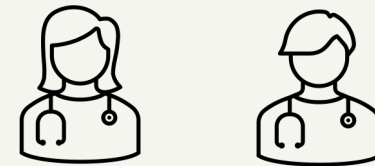
What are your first 3 thoughts that come to your mind if you think of Magnet?



1. Excellence



2. Better Outcome



3. Empowerment

What are your first 3 thoughts that come to your mind if you think of Magnet?

Most attractive to work

Hard work

Teamwork

Happy nurses

Innovation



Good for patient family



Helping the patient



Proud

Inspiring

Evidence based practice

1. Excellence

Forward thinking

Patient satisfaction

2. Better Outcome

Nurse satisfaction

Nursing driving change

3. Empowerment

Attraction

Professional development opportunities

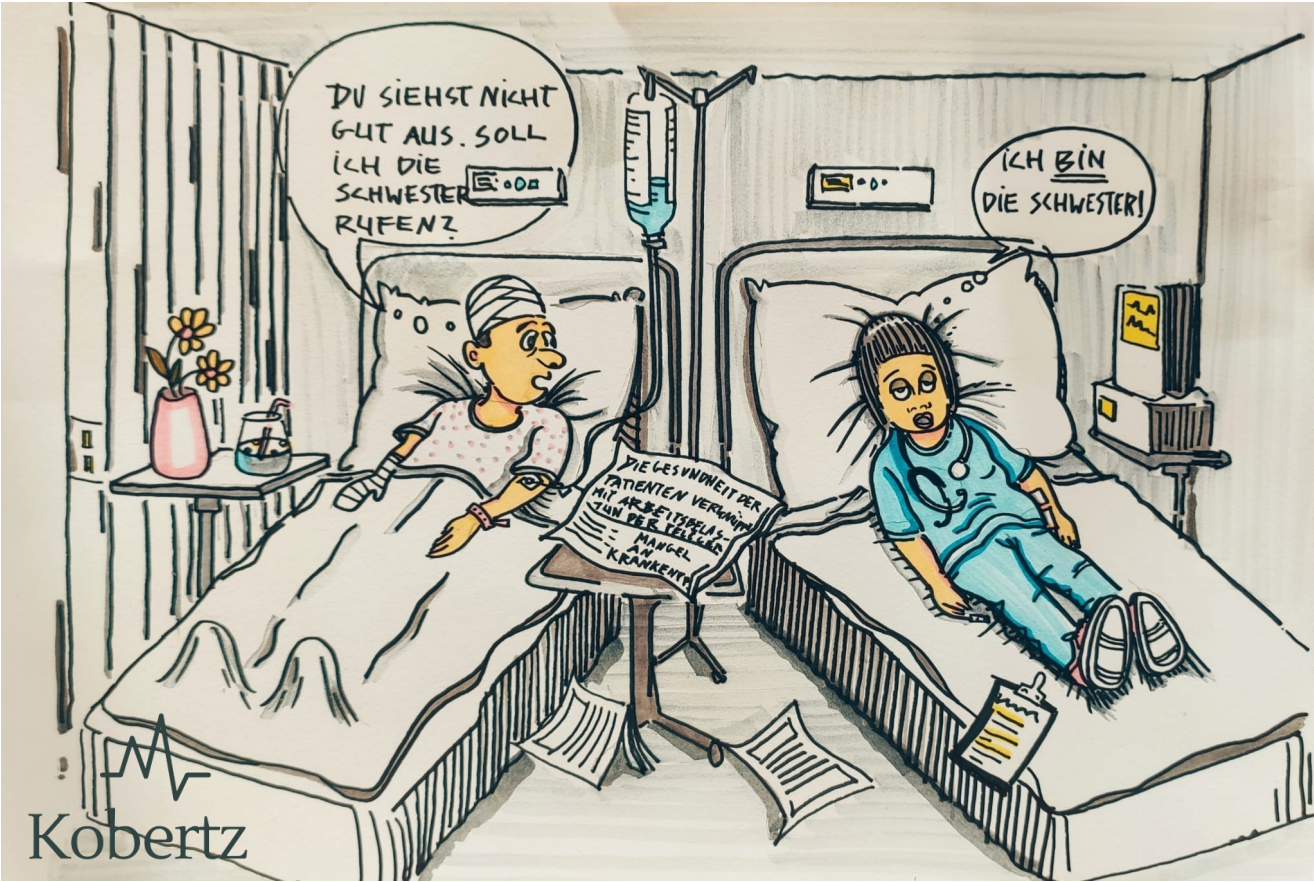
Place I want to be

It is telling what you do every single day

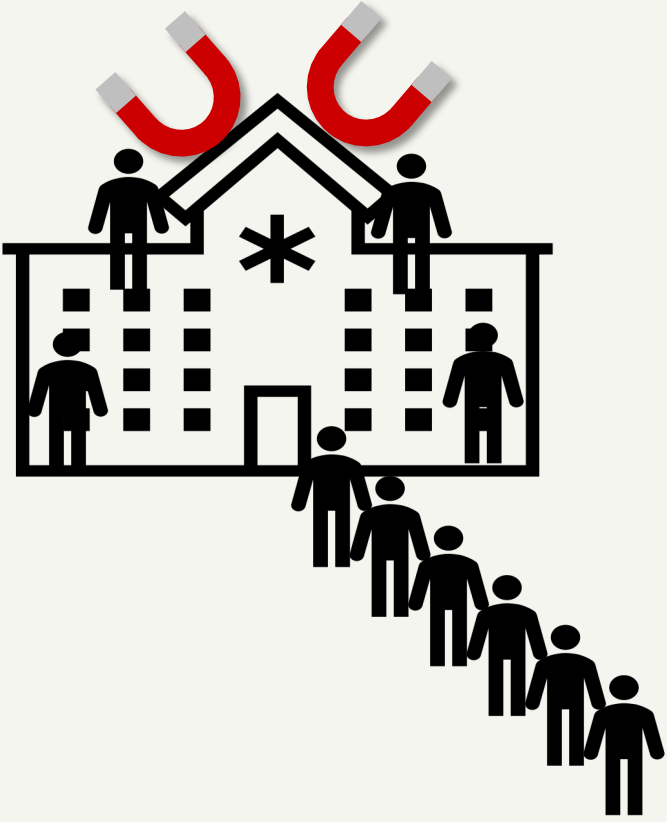
Connections

Entstehung des Magnetgedankens

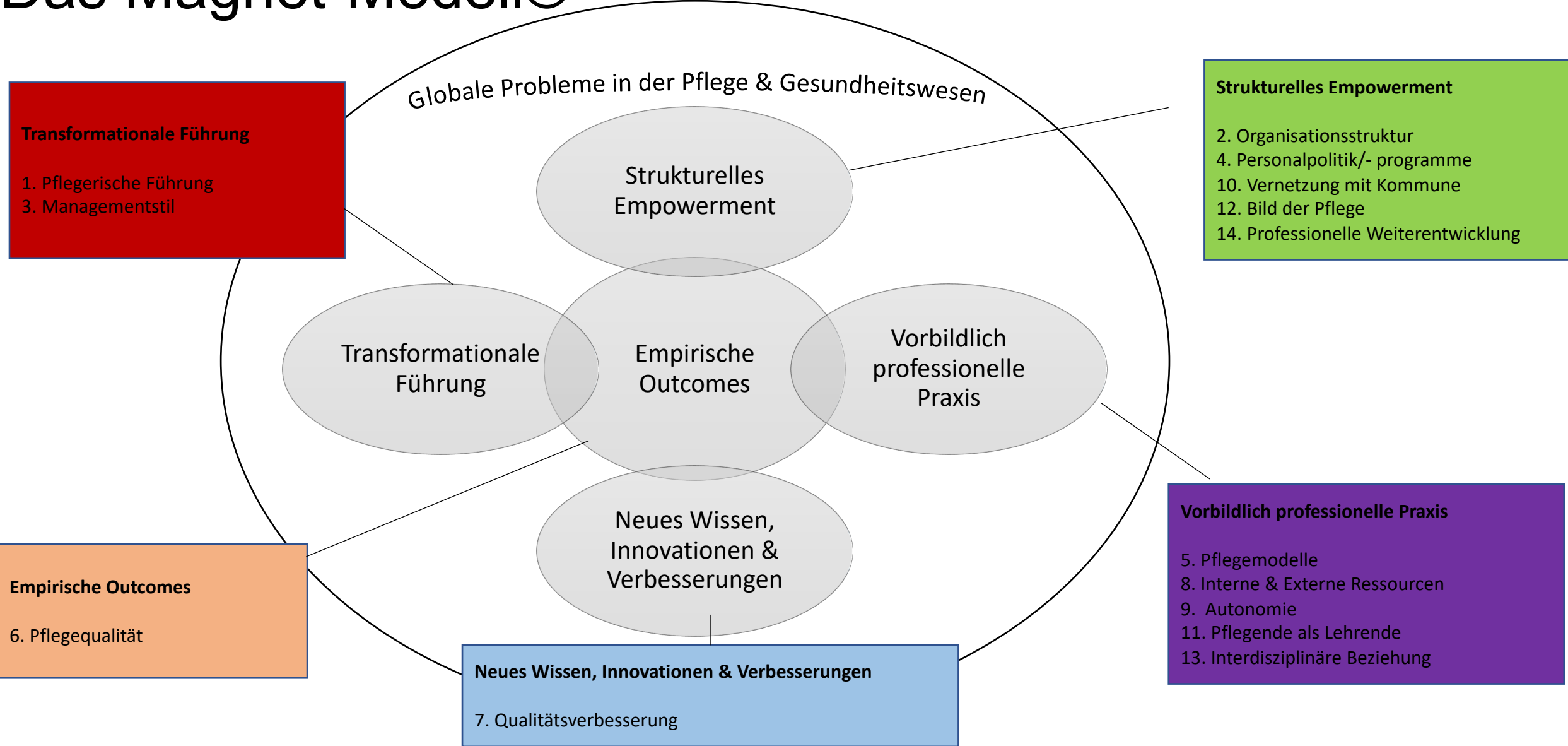
1980 USA



Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ?



Das Magnet-Modell®



Eigene Darstellung: Kobertz Healthcare Consulting (2022)
 Vgl. American Nurses Credentialing Center (2022)

Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ?

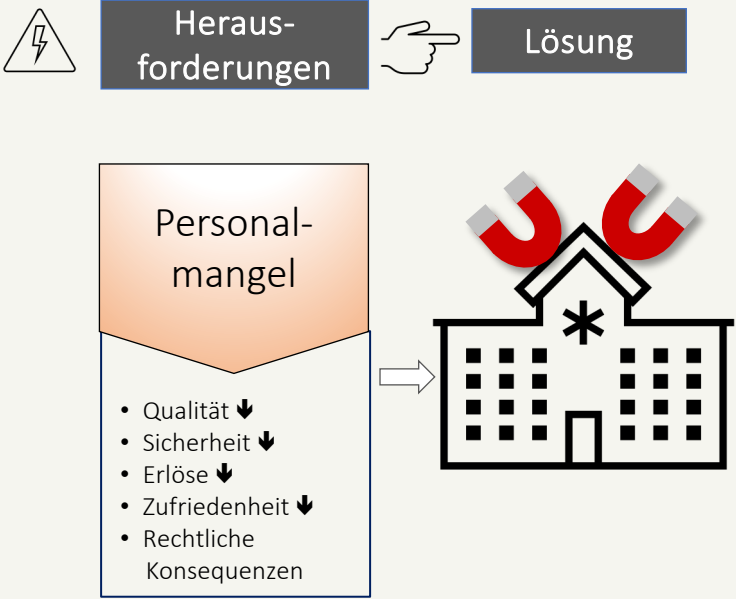


Herausforderungen

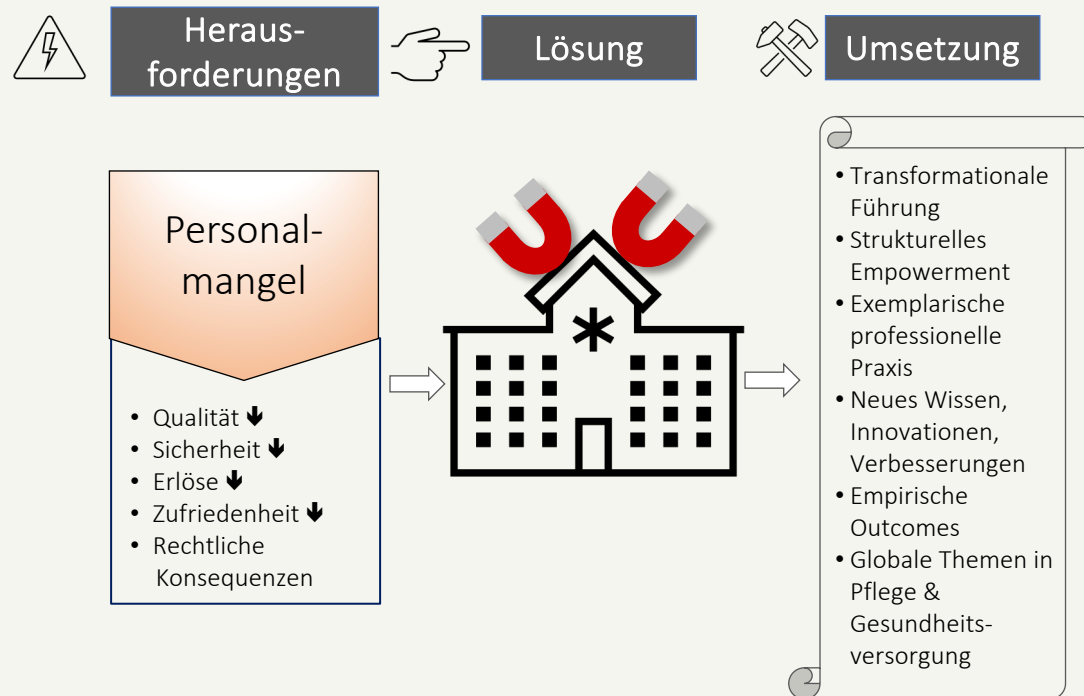
Personal-
mangel

- Qualität ↓
- Sicherheit ↓
- Erlöse ↓
- Zufriedenheit ↓
- Rechtliche
Konsequenzen

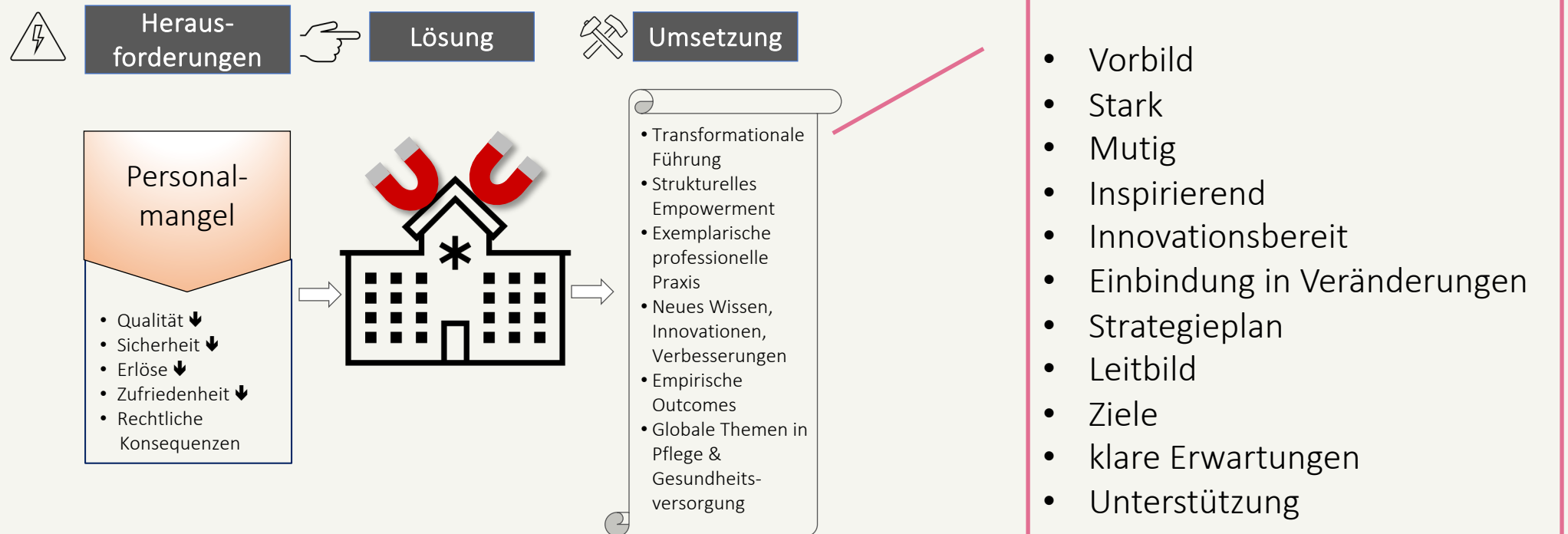
Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ?



Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ?

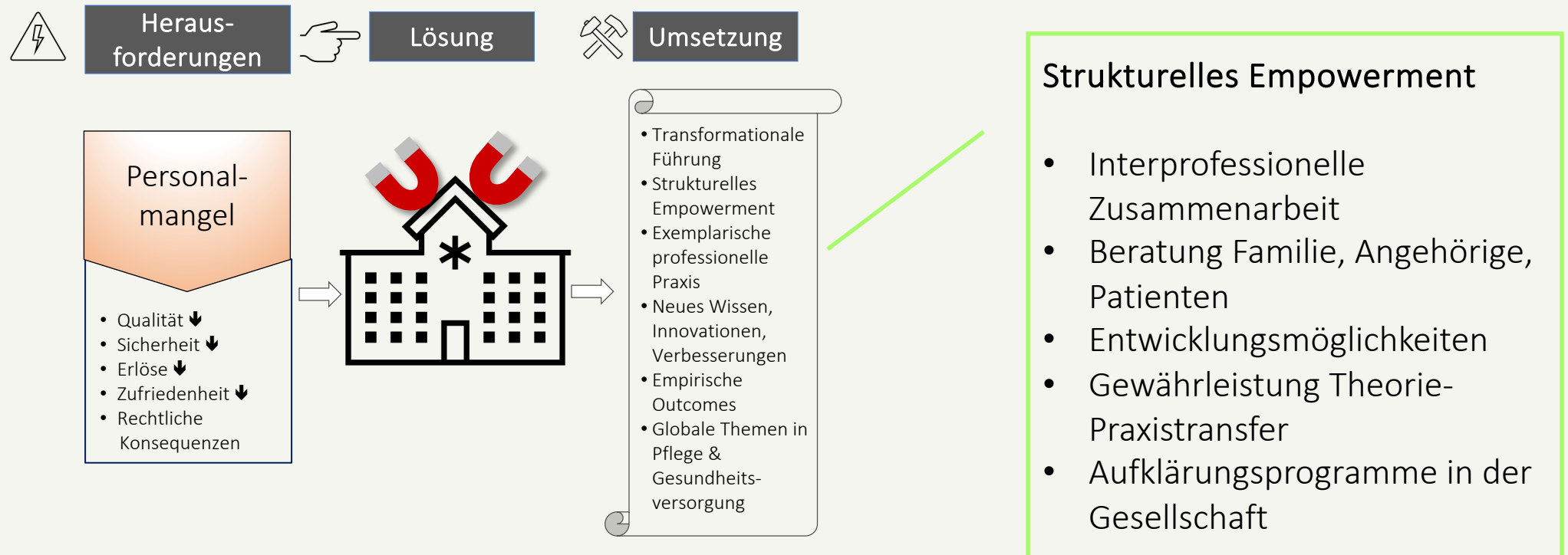


Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ? (ausgewählte Beispiele)

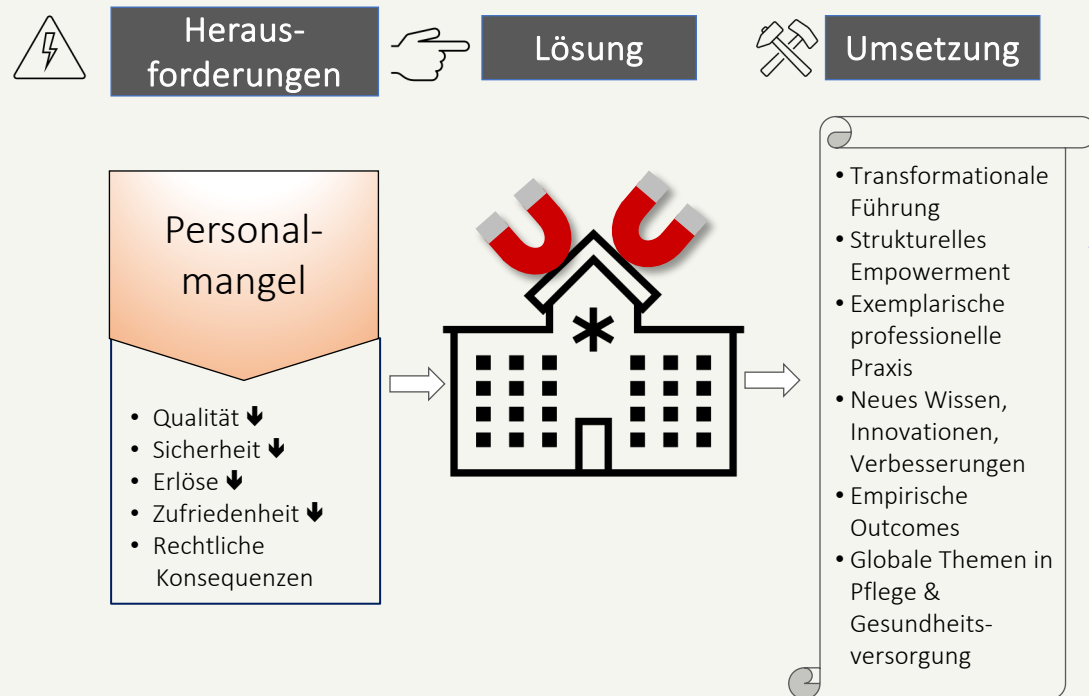


Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ?

(ausgewählte Beispiele)



Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ? (ausgewählte Beispiele)



Professionelles Praxismodell

"Ein professionelles Praxismodell (PPM) ist der übergreifende konzeptionelle Rahmen für Pflegefachpersonen, Pflege und die interprofessionelle Patient:innenversorgung. Es ist eine schematische Beschreibung eines Systems, einer Theorie oder eines Phänomens, das darstellt, wie Pflegendе praktizieren, zusammenarbeiten, kommunizieren und sich beruflich weiterentwickeln, um denjenigen, denen die Organisation dient (z. B. Patienten, Familien, Gemeinschaften), eine qualitativ hochwertige Pflege zu bieten."



Vgl. Bremerhaven (2022)



Vgl. Klinikum Lüneburg (2021)



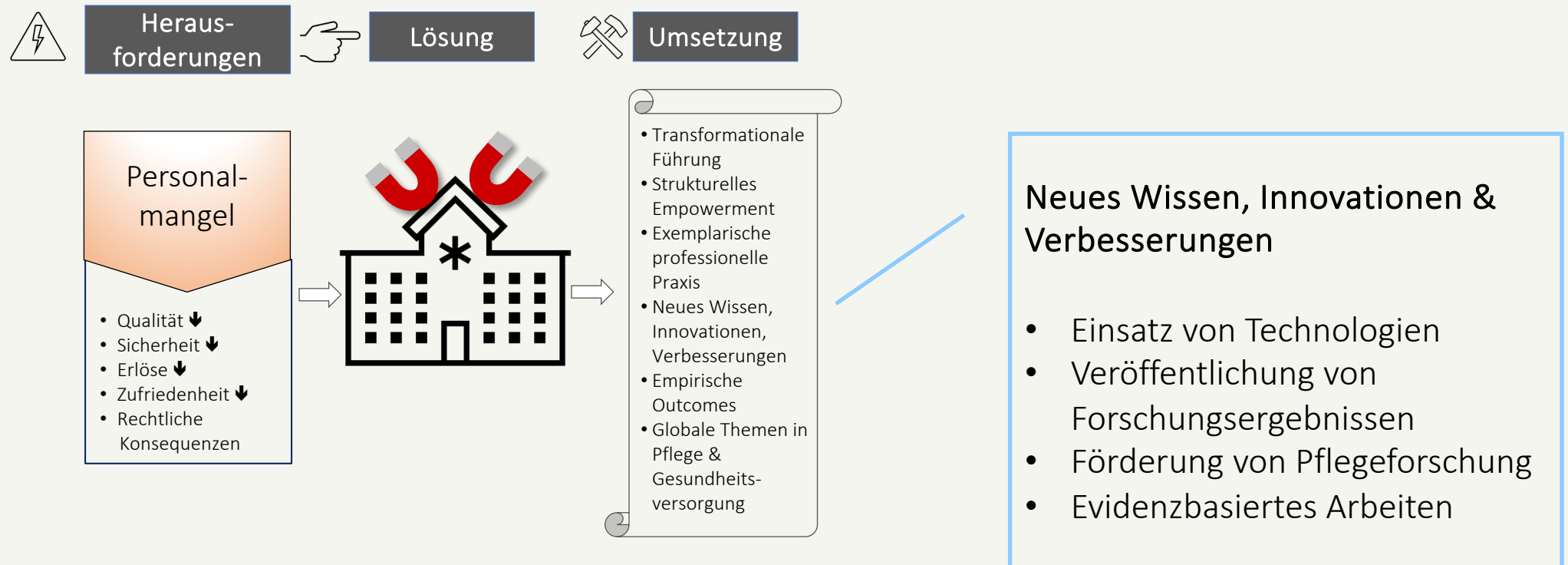
Vgl. UCDAVID Health (2017)



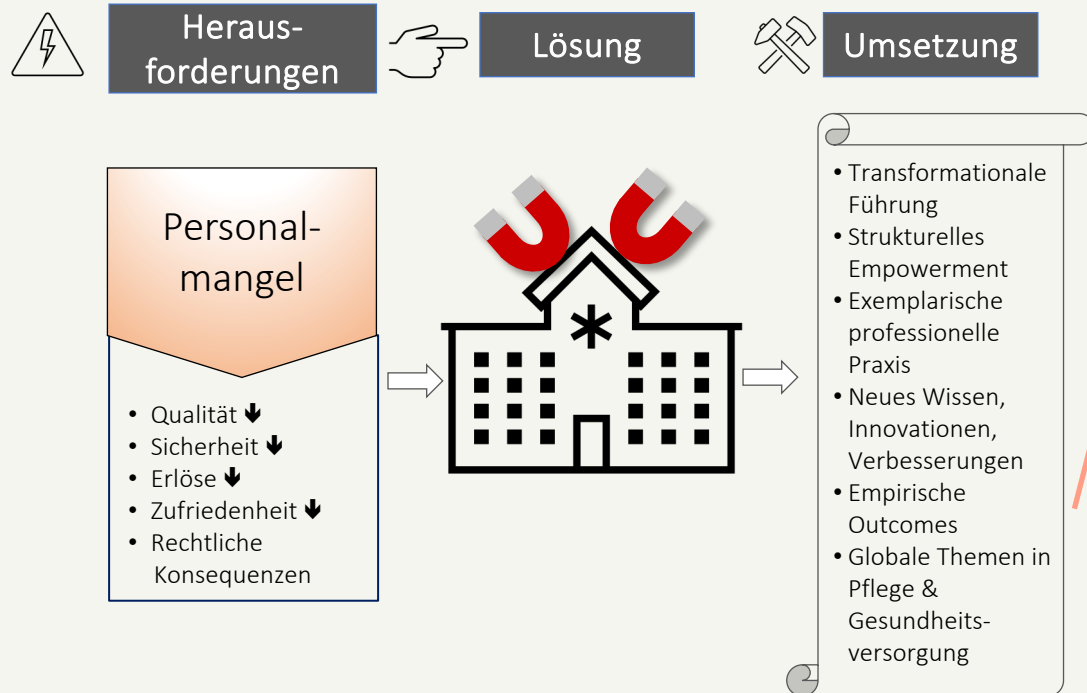
Vgl. Stanford Health Care (2015)

Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ?

(ausgewählte Beispiele)



Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ? (ausgewählte Beispiele)

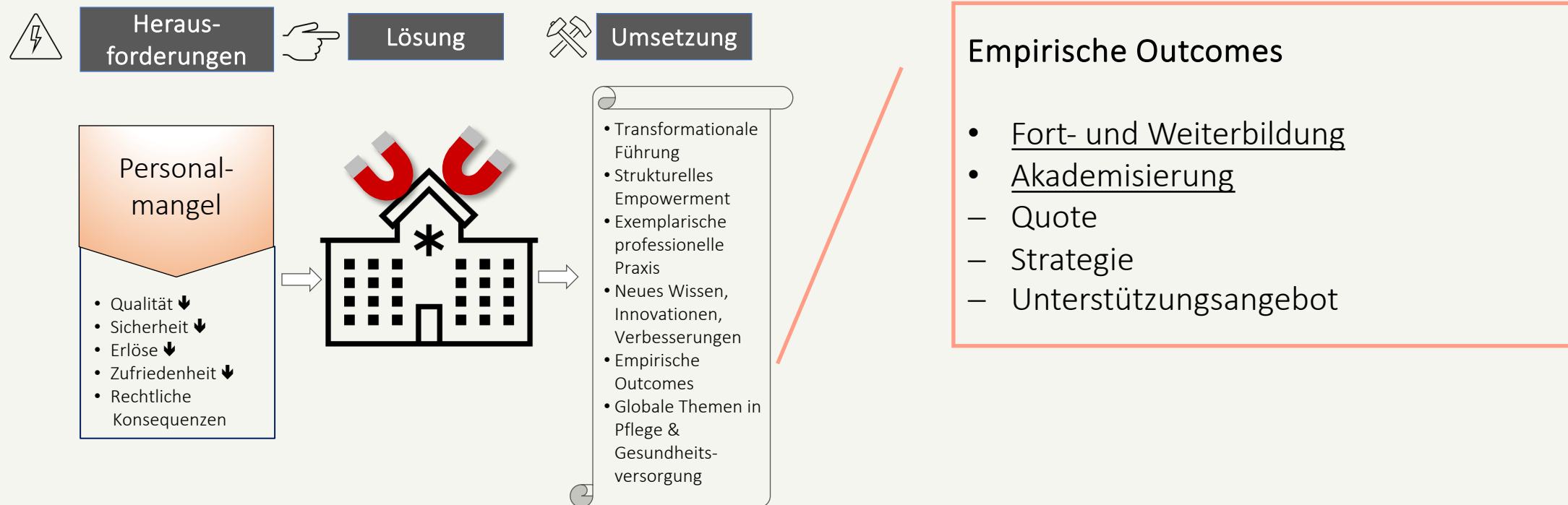


Empirische Outcomes

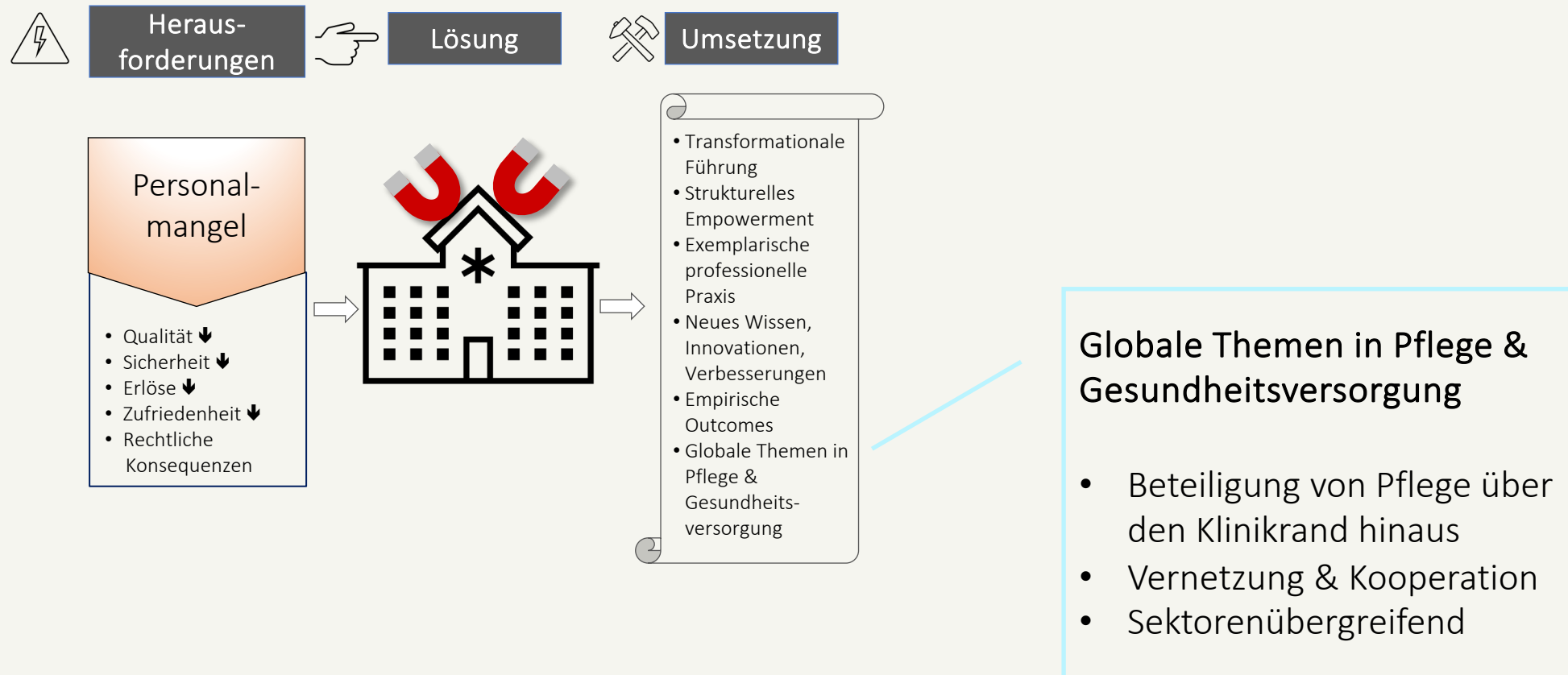


- Klinische Indikatoren:
Stürze, Dekubitus Ulcera, CDIFF, MRSA
- Patientenzufriedenheit:
Patientenedukation, Sicherheit, Höflichkeit und Respekt, Schmerzen
- Berufszufriedenheit
Autonomie, Berufliche Entwicklung, Sichtbare und ansprechbare Führung, Interprofessionelle Führung, Angemessenheit der Ressourcen und der Personalausstattung

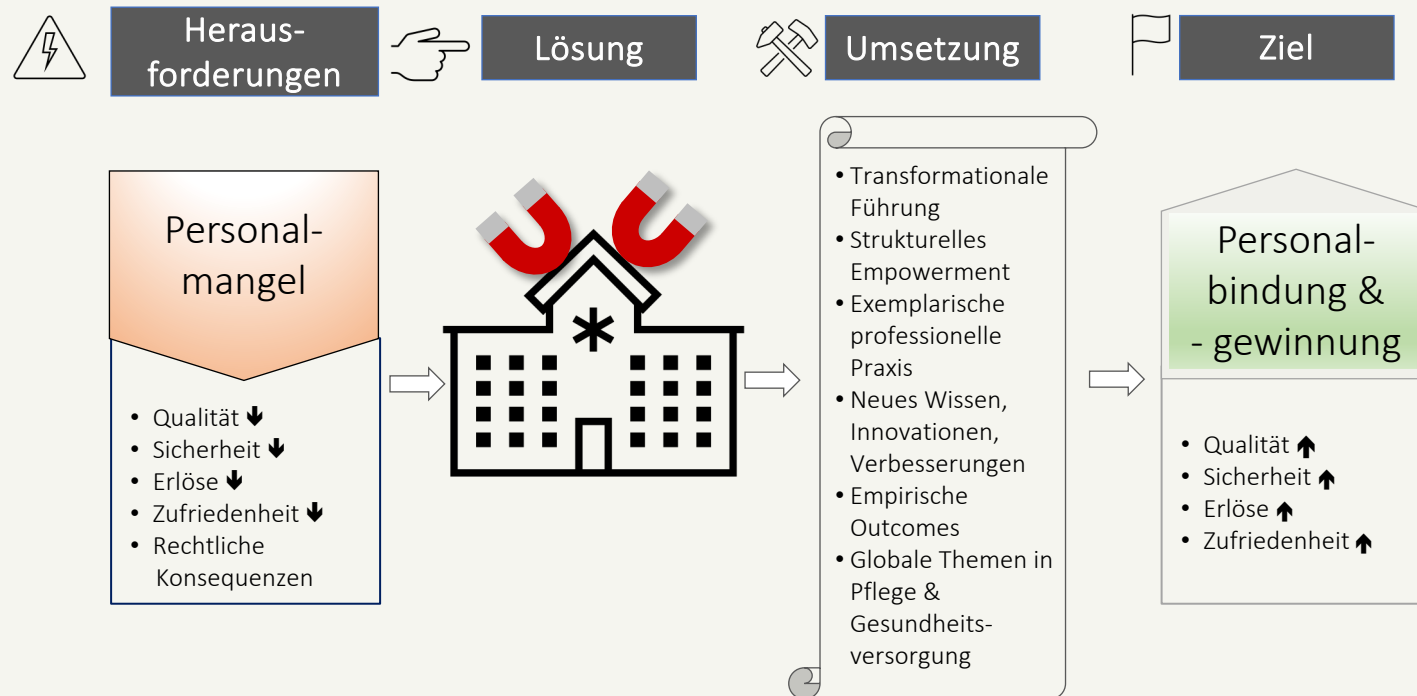
Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ? (ausgewählte Beispiele)



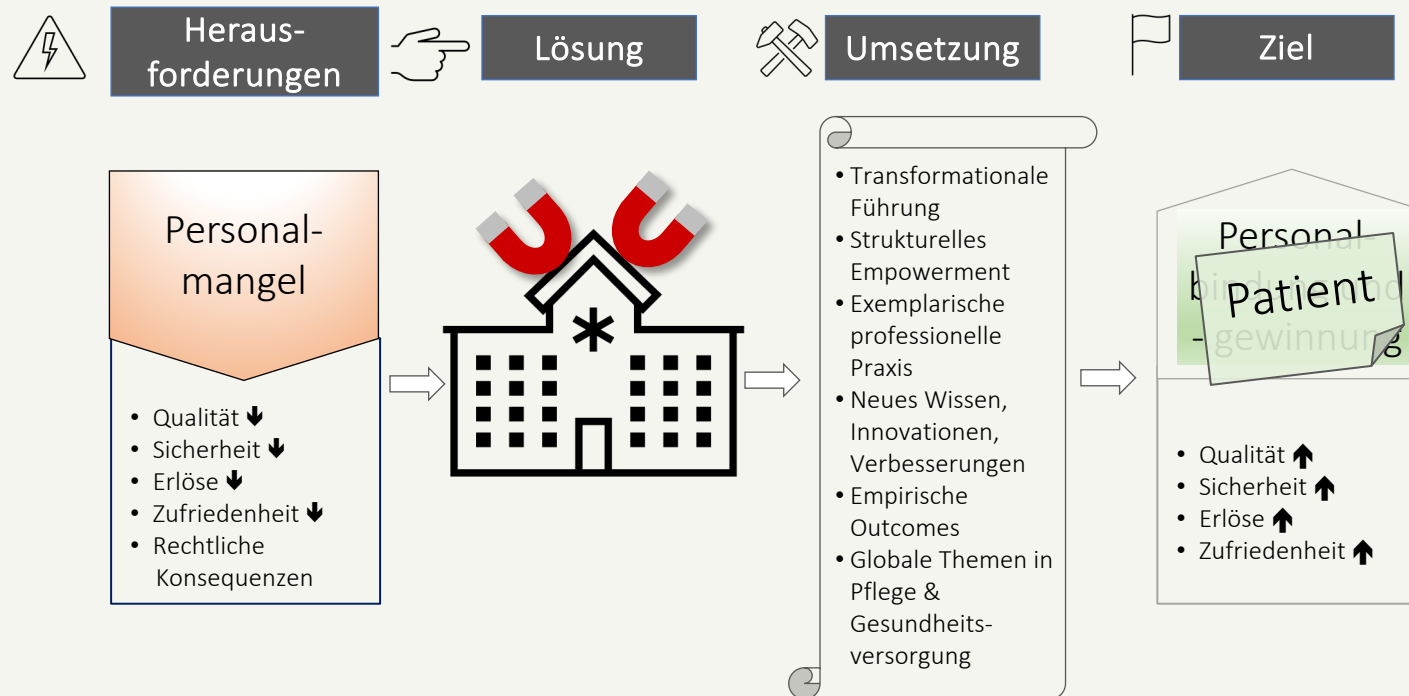
Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ? (ausgewählte Beispiele)



Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ? (ausgewählte Beispiele)

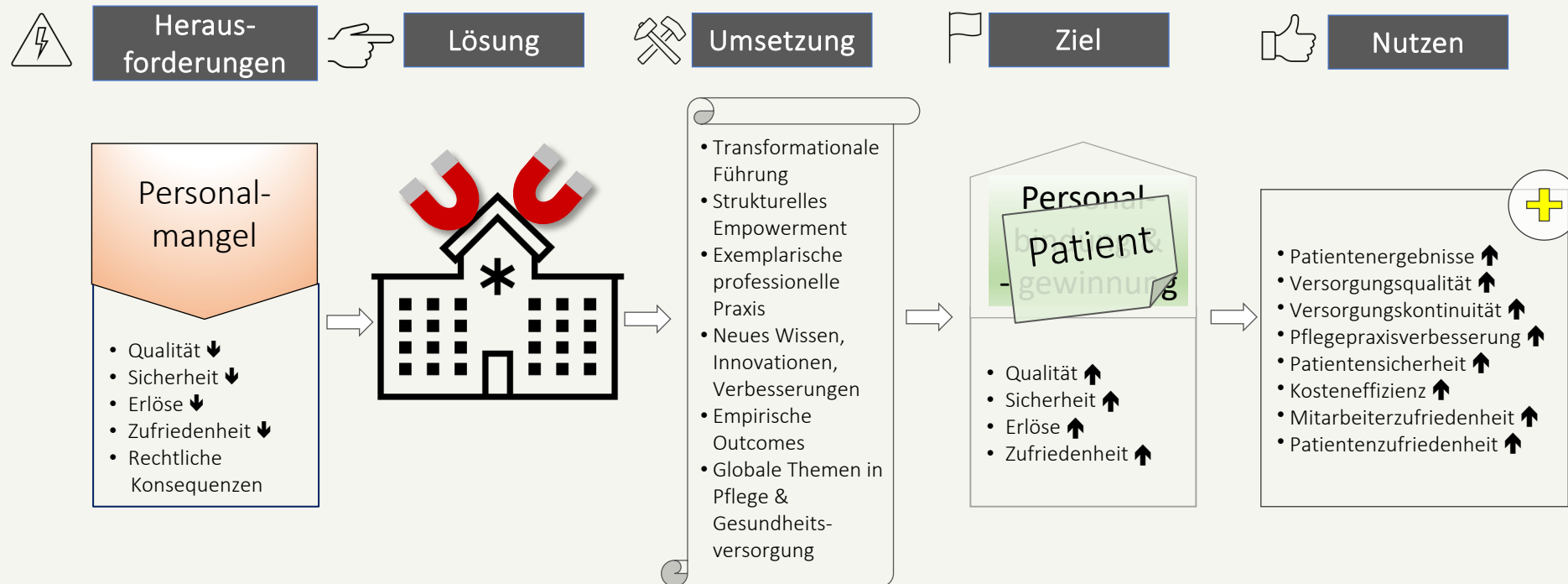


Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ? (ausgewählte Beispiele)

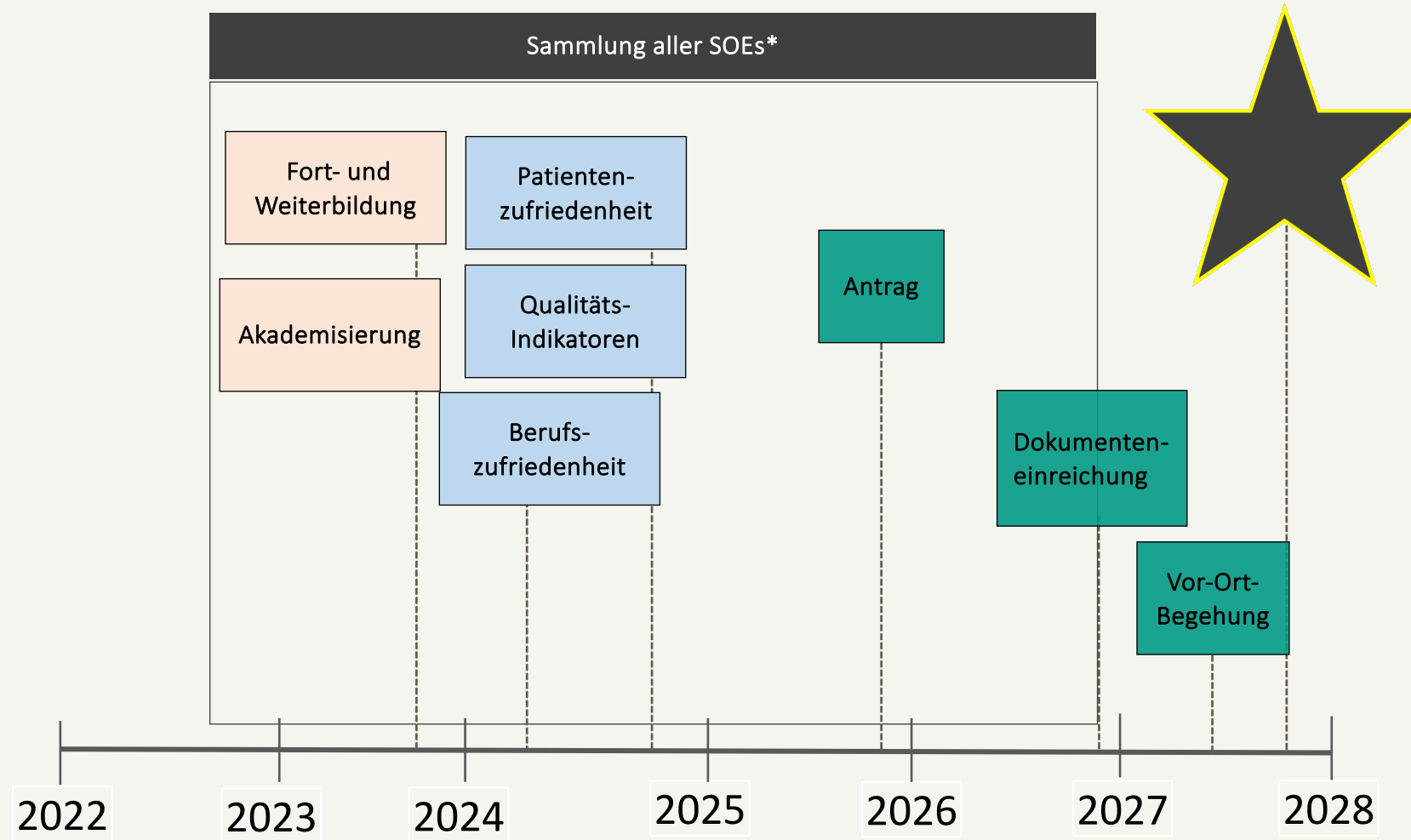


Magnetkrankenhaus – welche Anziehungskräfte stehen dahinter ?

(ausgewählte Beispiele)



Der Weg zum Magnetkrankenhaus



*Sources of Evidence = Informationsquellen

Die Evidenz zeigt: (ausgewählte Beispiele)



Besseres Outcome	Zufriedenheit	Erhöhte Krankenhauseinnahmen
<ul style="list-style-type: none">• geringere Mortalität• geringere Burn-Out Rate• weniger im Krankenhaus erworbene Decubitus ulcera• weniger Stürze• geringere nosokomiale Infektionen	<ul style="list-style-type: none">• Höhere Mitarbeiterzufriedenheit• Höhere Patientenzufriedenheit• Pressganey: 5% höhere Patientenzufriedenheit mit 1% Mitarbeiterzufriedenheit• Zusammenarbeit Arzt und Pflege	<ul style="list-style-type: none">• Einnahmen: \$2,8 Millionen pro Jahr (500 Betten)• Kosten: \$250.000 pro Jahr (500 Betten)

Anerkannte Magnetkrankenhäuser

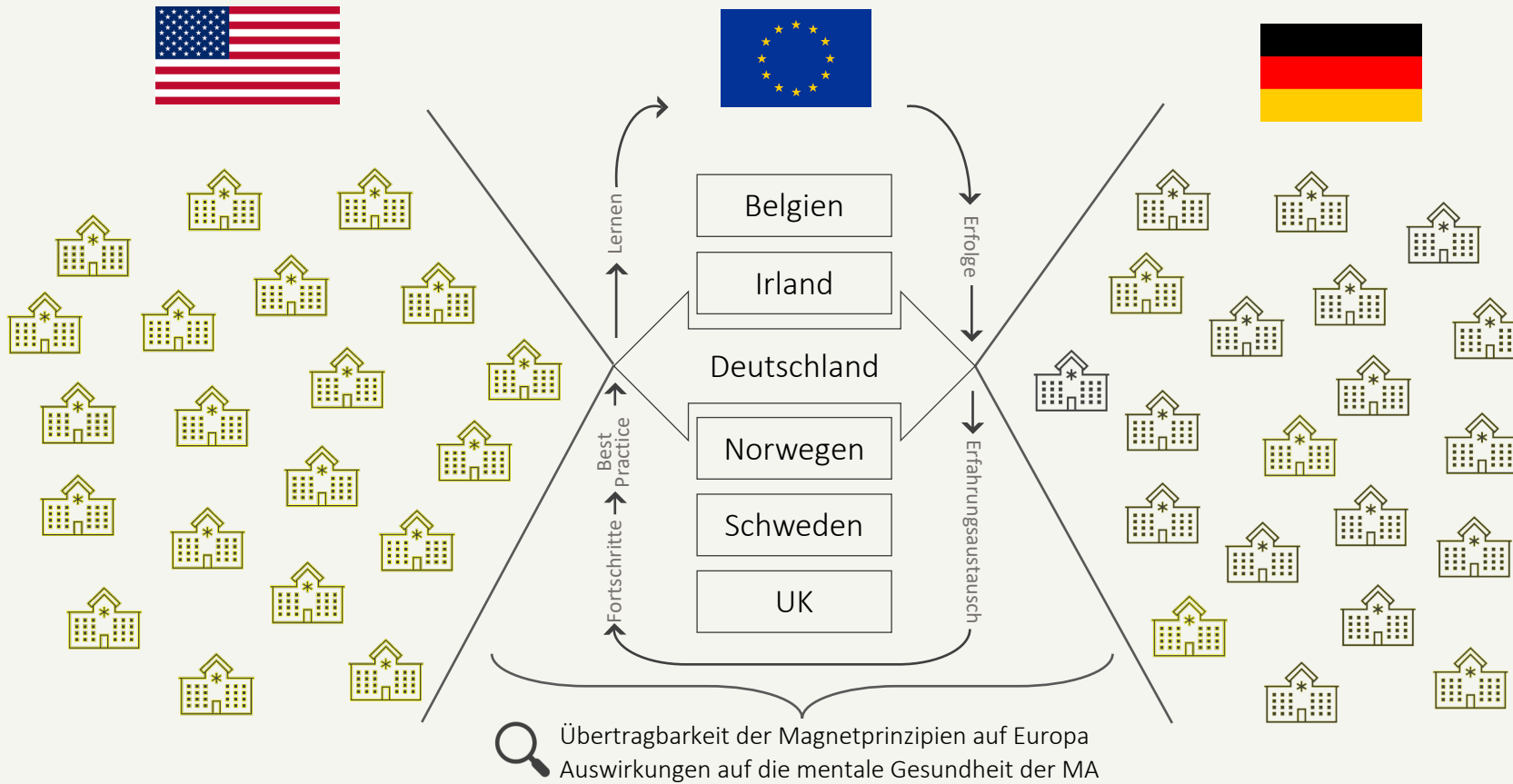
Insgesamt 620 Magnetkrankenhäuser weltweit

- Belgien
- Jordanien
- England / United Kingdom
- Canada
- Australien
- Brasilien
- Saudi Arabien
- Japan
- United Emirates

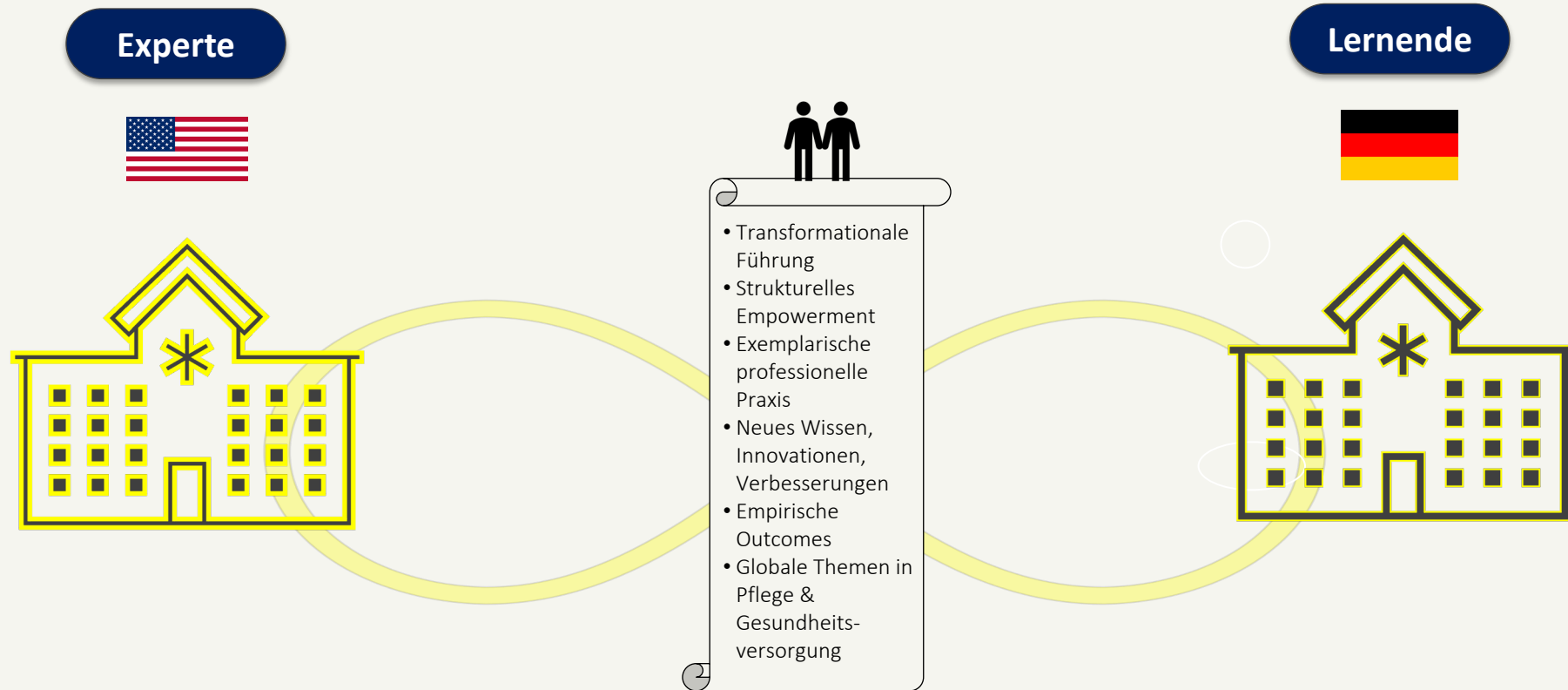


Die Magnet4Europe-Studie

Förderung durch die Europäischen Union mit 4.000.000 €



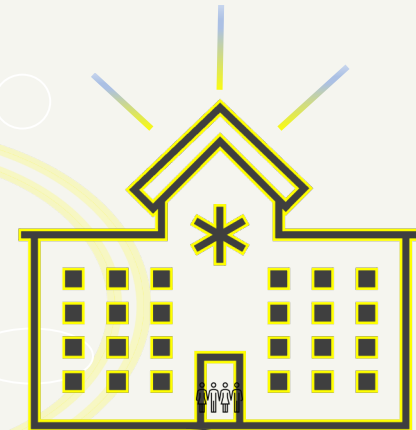
Die Magnet4Europe-Studie



Entwicklung individueller Anziehungskräfte



- Transformationale Führung
- Strukturelles Empowerment
- Exemplarische professionelle Praxis
- Neues Wissen, Innovationen, Verbesserungen
- Empirische Outcomes
- Globale Themen in Pflege & Gesundheitsversorgung



Bisherige Umsetzungen innerhalb der Magnet4Europe-Studie

Transformationale Führung

- Einbindung der Pflege in interne und externe Entscheidungsinstanzen und –prozesse
- Peer Review-Feedback Führungskräfte begleiten sich gegenseitig begleiten und Coaching und Feedback erhalten
- Workshops zu Persönlichkeitsentwicklung von Führungskräften
- Mentoringprogramme
- Nachfolgeplanung auf die Führungsrollen

Empowerment

- Interprofessionelle Zusammenarbeit
- Redezeit bei öffentlichen Veranstaltungen (intern und extern) sowie bei Projekten
- Auszeichnungen wie den Daisy Award

Akademisierung

- Strategien zur Erhöhung der Akademisierung
- Finanzielle Unterstützung und Freistellungen für ein Studium
- Individuell abgestimmte Karrierepläne und Aufgaben passend zur jeweiligen Qualifikation
- Höhere Vergütung von hochschulische ausgebildeten Pflegefachpersonen
- Kooperationen mit Hochschulen

Daten und Benchmark

- Benchmark-Initiative Pflege/Magnet

Das Donabedian Modell (1988)



Personal

Qualifikation und Erfahrungen,
Personalschlüssel

Materielle Ressourcen räumliche
Ausstattung, Geräte

Arbeitsumgebung

Sicherheit, Hygiene, Beleuchtung

Prozessdokumentation

Beschreibung der Prozesse, um
die Effizienz zu verbessern und
Fehler zu minimieren

Qualitätskontrolle

Überwachung der Prozesse

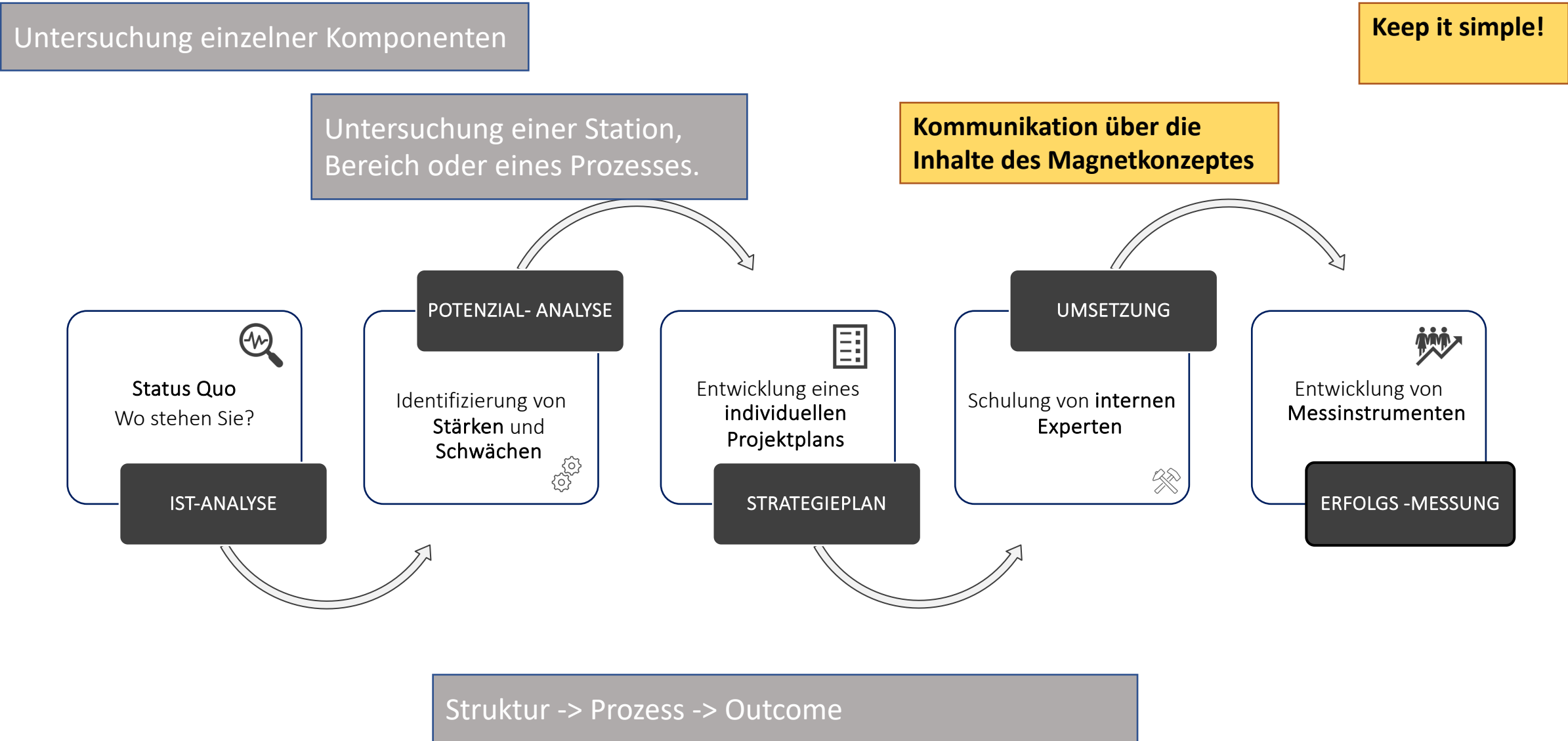
Schulungen

Weiterbildung des Personals, um
den Prozess zu verbessern und die
Qualität zu steigern

Patientenzufriedenheit

Personalfriedenheit
Klinische Outcomes

Der Weg von der Analyse bis zum Erfolg.



Welche Vorteile bietet das Magnetkonzept ?



Einen Rahmen, um das eigene Arbeitsumfeld und die – bedingungen zu analysieren



Identifizierung von Stärken und Schwächen



Erkennung von Potentialen



Evidenzbasierte Grundlage, die zur Personalbindung und – gewinnung und zu einer verbesserten Versorgungsqualität führt.



Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie



Starkes Zielbild und Faktenbasiert

Wir brauchen einen klaren Paradigmenwechsel!

- Bewusstsein über die Dringlichkeit
- Die Bereitschaft etwas verändern zu wollen.
- Führung: Sind die Multiplikatoren der Veränderung!
 - Mut
 - Offenheit
 - Kreativität
 - Durchhaltevermögen
- Entwicklung einer Vision und eine gemeinsame Strategie

„Die Patient:innenversorgung kann nur unter der Einbindung aller am Prozess Beteiligten und deren stetiger Weiterentwicklung verbessert werden.“

Nora Kobertz

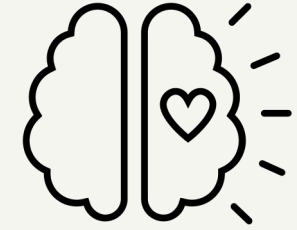
Interview mit 14 Magnet Nurses

What do you love about being a nurse?

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=Tz9oRMpBI6A>



Interview Magnetkonferenz USA 2022

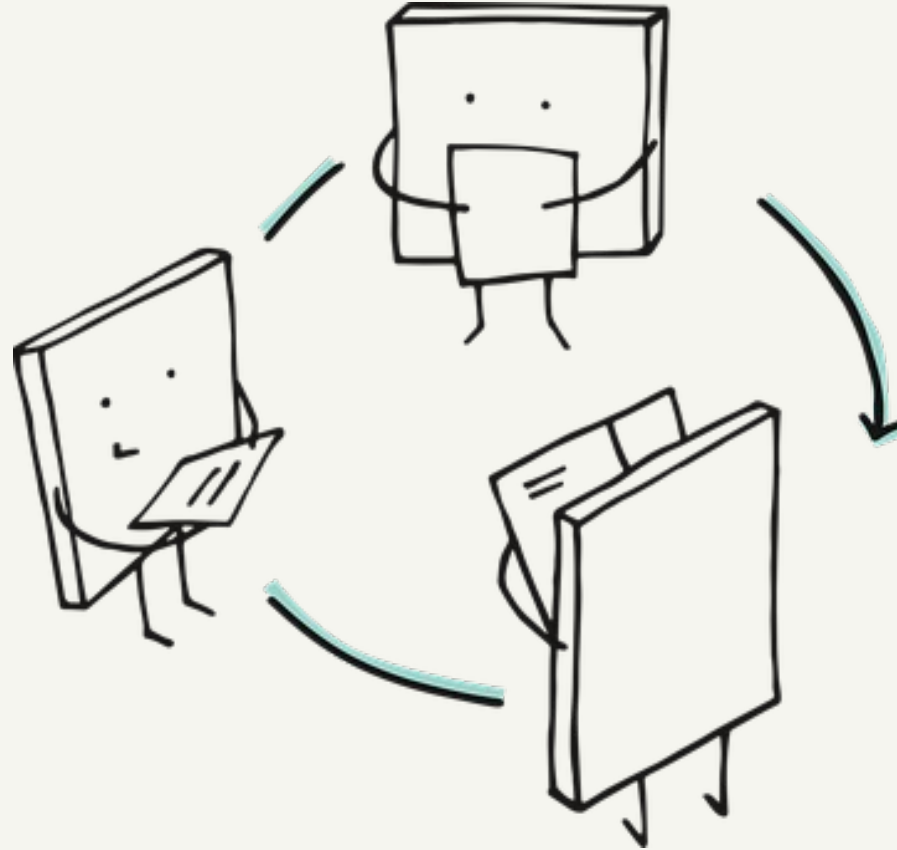


„Be innovative and just try and try new things and fail and try again.“

„...start looking at the people.“

„Not only does it recruit nurses, but it recruits other professions to your hospital because they know they're going to get excellent care and that the teams work well together.“

Austausch





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

„Die Patient:innenversorgung kann nur unter der Einbindung aller am Prozess Beteiligten und deren stetiger Weiterentwicklung verbessert werden.“

Nora Kobertz



Nora Kobertz



nora@kobertzconsulting.de



Ansprechpartner:innen am Bundesinstitut für Qualität & Patientensicherheit zur Benchmark Initiative



Dr. med. Christof Veit
bin.pflege@bqs.de



Carolin Gurisch
bin.pflege@bqs.de



Literatur

1. American Nurses Credentialing Center (2022): Magnet Model. URL <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/magnet-model/> Überprüfungsdatum 2022-03-11
2. American Nurses Credentialing Center (2022): Library of Magnet Journal Articles. URL <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/program-tools/library-of-magnet-journal-articles/>Überprüfungsdatum 2022-05-20
3. American Nurses Credentialing Center (2022): ANCC Magnet Recognition Program[®]. URL <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/>. Überprüfungsdatum 2022-05-20
4. Magnet4Europe (2021): The Project. URL <https://www.magnet4europe.eu>. Überprüfungsdatum 2022-05-20
5. Technische Universität Berlin (2021): Magnetkrankenhaus. Begleitforschung in Deutschland. URL <https://www.tu.berlin/mig/forschung/projekte/aktuelle-projekte/magnetkrankenhaus/>. Überprüfungsdatum 2022-05-21
6. Stanford Medicine (2015): Professional Practice Model. URL <https://stanfordhealthcare.org/health-care-professionals/nursing/about/professional-practice-model.html>. Überprüfungsdatum 2023-04-30
7. Klinikum Bremerhaven (2022): Für exzellente Pflege. URL <https://klinikum-bremerhaven.de/pflegepraxis> Überprüfungsdatum 2023-04-30
8. Klinikum Lüneburg (2021): Professionelles Praxismodell. URL <https://www.klinikum-lueneburg.de/pflege/pflegeleitbild>. Überprüfungsdatum 2023-04-30
9. UCDAVID Health (2023): Professional Practice Modell. URL <https://health.ucdavis.edu/nurse/practicemodel/index.html> Überprüfungsdatum 2023-04-30