

## Kurzdarstellung des Projektvorhabens

### „Personal halten und anziehen wie ein Magnet - Einführung und Erprobung des Magnetansatzes in Berliner Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen“

Das 3-jährige Projektvorhaben „Einführung und Erprobung des Magnetansatzes in Berliner Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen“ (voraussichtlicher Start: 01.05.2019) wird sich in Hinblick auf den akuten Personalmangel im Pflegesektor das erfolgreiche US-amerikanische Magnetkonzept zum Vorbild nehmen und dieses angepasst in einzelnen ausgewählten Berliner Krankenhäusern modellhaft erproben. Erstmals soll der Magnetansatz ebenfalls in der Altenpflege eingeführt und erprobt werden.

## Die Projektziele

Das Oberziel ist die Sicherung von Fachkräften. Durch die Maßnahmen - angelehnt an das Magnetkonzept - erfolgt eine Steigerung der Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden, aber auch bei den Patient\_innen bzw. Bewohner\_innen und Angehörigen. Die teilnehmenden Einrichtungen können sich so auf dem Pflegemarkt als attraktive Arbeitgeber positionieren.



### Das Magnetkonzept

In den 80er Jahren wurden im Rahmen einer von der American Academy of Nursing (AAN) in Auftrag gegebenen Studie Krankenhäuser untersucht, die trotz des vorherrschenden Fachkräftemangels scheinbar wie Magnete Pflegepersonal anzogen, und gleichzeitig langfristig halten konnten. Diese wirtschaftlich erfolgreichen Einrichtungen wiesen eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit auf, was sich in einer geringen Fluktuations- und Krankenquote des Personals zeigte. Die hohe Zufriedenheit

der Mitarbeitenden hatte wiederum positive Auswirkungen auf die Versorgungsqualität der Patient\_innen: Die Komplikations- und Mortalitätsraten waren geringer; auch die Patient\_innen und Angehörigen waren zufriedener als in herkömmlichen Krankenhäusern. Grundlage des Magnetkonzeptes ist eine Organisationskultur, die von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt ist, insbesondere auch zwischen den Berufsgruppen. Den Pflegenden wird eine unterstützende Arbeitsumgebung bereitgestellt und sie werden in ihrer Fachkompetenz, Autonomie und Eigenverantwortlichkeit gefördert. In der besagten Studie wurden 14 „Magnetkräfte“ identifiziert, die in 5 Schlüsselkomponenten unterteilt werden. Die Komponenten, an denen eine Magnet Einrichtung erkennbar ist, sind:

1. Transformationale Führung
2. Strukturelles Empowerment
3. Vorbildhafte professionelle Praxis
4. Neues Wissen, Innovationen und Verbesserungen
5. Empirische Outcomes

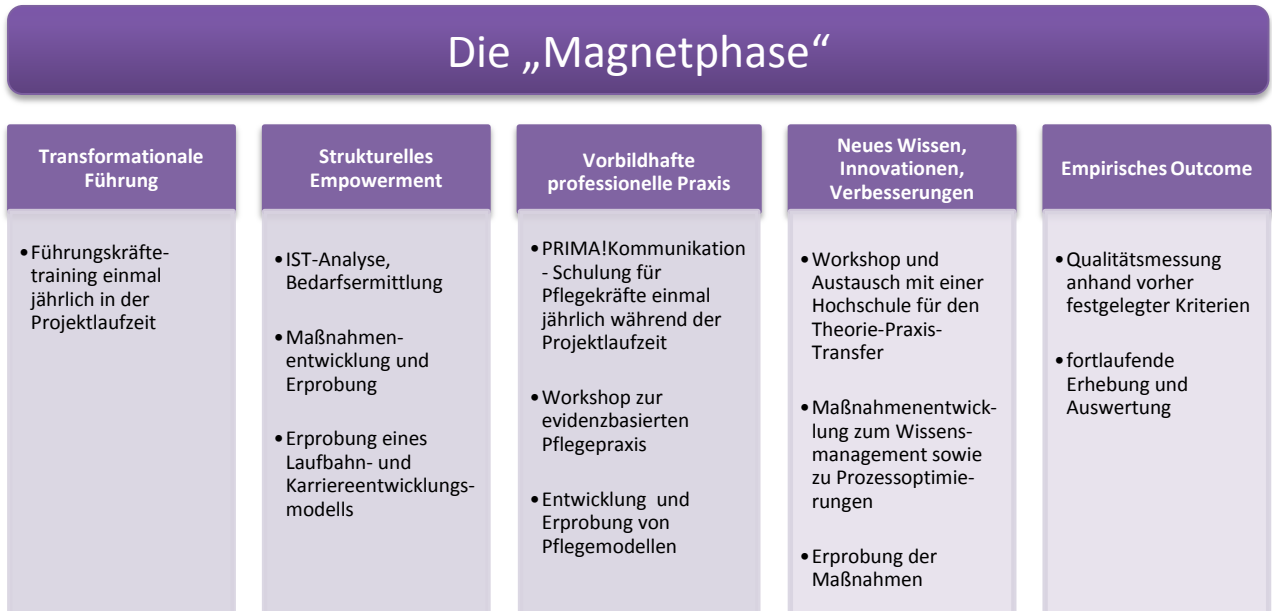
Seit den 1990er Jahren ist es in den USA möglich, in einem Zertifizierungsprozess den Magnetstatus zu erlangen, der als sicheres Kennzeichen für die Attraktivität einer Einrichtung gilt und als Marketing-Instrument genutzt wird. So erfolgreich, dass Magnethäuser auf Wartelisten von Bewerber\_innen sowie Patient\_innen zurückgreifen können. Obwohl die Anerkennung seit 2000 auch im Ausland möglich ist, findet das Magnetkonzept in Deutschland erst in den letzten Jahren verstärkt Beachtung.

## Der Projekttablauf

Das Magnetkonzept wird in **vier** ausgewählten Berliner Altenpflegeeinrichtungen und Kliniken erprobt.



Mit Start der „Magnetphase“ werden die 5 Komponenten, die eine erfolgreiche Magneteinrichtung kennzeichnen, über den Projektzeitraum von 3 Jahren in den teilnehmenden Einrichtungen eingeführt und umgesetzt.



## Unser Angebot - Ihr Mehrwert

- ✓ Inhouse-Führungskräfte-treining zum transformativen Führungsstil
- ✓ Inhouseschulung „PRIMA!Kommunikation“<sup>1</sup> für Pflegekräfte zur Verbesserung der professionellen Kommunikation u.a. zu folgenden Themen: Achtsame Sprache; Reflexion des beruflichen Selbstverständnisses und der Rolle als Pflegeperson; Berufs-Knigge; Gemeinsam erfolgreich im funktionierenden Team; Kollegiale Beratung; Interkulturelles Training
- ✓ eine mehrtägige Qualifizierung nach Ihrem Bedarf
- ✓ Expert\_innenbegleitete Einführung des Magnetkonzeptes
- ✓ Analysen und bedarfsorientierte Maßnahmenentwicklung entlang der Magnetkräfte
- ✓ Schulung zur evidenzbasierten Pflegepraxis
- ✓ Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines Laufbahn- und Karriereentwicklungsmodells
- ✓ Entwicklung und Erprobung eines Qualitätsprüfungsmodells
- ✓ engmaschige Begleitung bei der Umsetzung der Maßnahmen

<sup>1</sup> PRIMA!Kommunikation: **P**rofessionell**R**eflektiert**I**nterdisziplinär**M**enschlich**A**däquat!